



INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT DES FREIBURGER ORIENTIERUNGSJAHRES

Stand 16.11.2023

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	4
2	Risikoanalyse	5
3	Persönliche Eignung: Personalauswahl und -entwicklung	6
4	Personenbezogene Maßnahmen	7
4.1	Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex	7
4.2	Erweitertes Führungszeugnis	8
4.2.1	Wiedervorlage des Erweiterten Führungszeugnisses:	9
4.2.2	Verfahren für Mehrfachengagierte	9
4.3	Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv)	10
4.4	Analoge Anwendung auf Dritte (Ziffer 3.1.3 RO-Prävention; §5 AROPräv)	10
4.5	Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen in der Sammelakte für ehrenamtlich tätige Personen und Honorarkräfte (§6 Ziffer 2 AROPräv)	11
5	Beschwerdewege	12
5.1	Interne Beschwerdewege	12
5.2	Externe Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden	12
5.3	Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt	13
6	Qualitätsmanagement	14
7	Aus- und Fortbildung	14
7.1	Präventionsschulungen (Ziffer 3.6 RO-Prävention; §17 AROPräv)	14
8	Zuständige Personen	15
9	Beschluss	15
10	Verzeichnis der Anlagen	16
10.1	Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse	17
10.2	Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex	19
10.3	Notwendigkeit zur Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex bzw. zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses nach AROPräv	27
10.4	Anlage 1 zur AROPräv	28
10.5	Anlage 4 zur AROPräv Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung bei mehreren Tätigkeiten nach § 12 AROPräv	33
10.6	Bescheinigung bei mehreren Tätigkeiten nach § 12 AROPräv	34
10.7	Protokollformular der Beschwerdebearbeitung	35
10.8	Vertragliche Vereinbarungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt beim Einsatz von Drittunternehmen (zu §5 Absatz 2 AROPräv)	36

10.9	Liste weiterer interner und externer Beschwerdestellen	38
10.10	Flussdiagramm Interventionswege	40
10.11	Dokumentationsvorlage für Schulungen und Erweiterte Führungszeugnisse	41

1 Präambel

Das Freiburger Orientierungsjahr (im Folgenden FOJ) ist ein Jahr zur persönlichen Weiterentwicklung und Weiterbildung, zur Berufsorientierung sowie zur Stärkung des Glaubens für junge Menschen zwischen 17 und 25 Jahren nach dem (Fach)-Abitur. Das Freiburger Orientierungsjahr hat seinen Sitz im Katholisches Lehrlingswohnheim (KL) Freiburg (Internationales Gästehaus für junge Menschen und Gruppen) im Zentrum der Stadt Freiburg, in welchem unterschiedliche Personen leben und arbeiten. Für die internen Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer ist das FOJ gleichzeitig Wohnort.

Das Wohl der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer ist ein elementares Anliegen der Verantwortlichen. Allen gemeinsam obliegt die Verantwortung, durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und einer offenen Kommunikationskultur, welche Veränderungen ermöglicht, Personen vor (sexualisierter) Gewalt zu schützen.

Prävention ist Bestandteil professionellen Umgangs miteinander und der gegenseitigen Achtsamkeit, besonders im Hinblick auf mögliche Konfliktfelder. Deshalb werden mit dem Institutionellen Schutzkonzept Präventionsmaßnahmen implementiert. Der Entwicklung des Konzeptes ging eine Schutz- und Risikoanalyse voraus. Die Ergebnisse der Analyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Das Institutionelle Schutzkonzept wurde vom Leiter des FOJ gemeinsam mit der Präventionsfachkraft des FOJ entwickelt und im Team des FOJ vorgestellt und diskutiert. Das daraus hervorgegangene Schutzkonzept ist ein Element des Qualitätsmanagements für das FOJ und für eine qualifizierte und hochwertige Ausbildung.

2 Risikoanalyse

Am Beginn der Erstellung des Schutzkonzeptes stand die Schutz- und Risikoanalyse. Die Schutz- und Risikoanalyse bildet ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotentiale und Schwachstellen zu erkennen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder begünstigen.

Bei der Analyse der Ist-Situation wurden Informationen zusammengetragen, die als Grundlage zur Erstellung des Konzeptes dienten. Dabei wurden die Strukturen, baulichen Gegebenheiten des KL, Verfahrenswege, Abläufe und Konzepte des FOJ in den Blick genommen und Bedarfe und bereits gut implementierte Mechanismen für die Präventionsarbeit identifiziert.

Dabei sind insbesondere die Räumlichkeiten, mögliche Situationen sowie bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) untersucht worden.

Die Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse waren Grundlage für die Erstellung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes.

Folgende Personengruppen wurden in die Schutz- und Risikoanalyse miteinbezogen:

- Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer
- FOJ-Team
- Lehrkräfte auf Honorarbasis
- Referentinnen und Referenten auf Honorarbasis
- Referentinnen und Referenten von Drittanbietern
- Personal des KL

Folgende Bedingungen, Bereiche und Schwerpunkte wurden in den Blick genommen:

- mögliche Gefährdungspotenziale und Gelegenheitsstrukturen
- spezifische bauliche Gegebenheiten und Risiken
- Strukturen des FOJ

Die erkannten Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen zur Risikominimierung sind der Tabelle in Anlage 10.1 zu entnehmen.

3 Persönliche Eignung: Personalauswahl und -entwicklung

Um präventiv einen möglichst hohen Schutz zu gewährleisten und nachhaltig zu sichern, thematisieren die Personalverantwortlichen (Leitung des FOJ, Präventionsfachkraft) die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen mit dem FOJ-Team.

Gespräche mit den Lehrkräften auf Honorarbasis und Referentinnen und Referenten auf Honorarbasis über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlichen, dass (sexualisierte) Gewalt ein Thema ist, mit dem sich das FOJ aktiv auseinandersetzt. Angesprochen werden insbesondere:

- Wertschätzende und respektvolle Grundhaltung
- Kultur des achtsamen Miteinanders
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber Personen im Haus
- Maßnahmen zur Prävention
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigende institutionelle Strukturen
- Handlungsmöglichkeiten bei Vermutungen und Vorfällen sexualisierter Gewalt
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang

Zu Beginn des FOJ werden die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer mit dem Verhaltenskodex und dem Beschwerdemanagement vertraut gemacht.

Mit der Benennung einer geeigneten Person, die präventionspraktische Bemühungen befördert und die die nachhaltige Umsetzung der Präventionsordnung unterstützt, erfüllt das FOJ die diözesanen Vorgaben für ein Institutionelles Schutzkonzept. Der Leiter des FOJ hat mit Wirkung zum 01.09.2022 Frau Dr. Julia Bräutigam zur Präventionsfachkraft für das FOJ ernannt. Sie hat an den Schulungen gemäß den diözesanen Vorgaben teilgenommen, um als Präventionsfachkraft wirken zu können und sich für diese Aufgabe weitergebildet und qualifiziert.

Als Präventionsfachkraft übernimmt sie folgende Aufgaben:

- sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann das FOJ-Team, Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer, Lehrkräfte auf Honorarbasis und Referentinnen und Referenten auf Honorarbasis sowie gegebenenfalls Außenstehende darüber informieren.
- sie fungiert als Ansprechpartnerin für alle FOJ-Beteiligten bei Fragen zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt.
- sie unterstützt die Leitung des FOJ bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes.
- sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprogrammen und Maßnahmen der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt.
- sie mahnt aus präventionspraktischer Sicht Fort- und Weiterbildungsbedarf an.
- sie ist Kontaktperson für die/den Präventionsbeauftragte/n der Erzdiözese.

Die Leitung des FOJ trägt die Letztverantwortung für die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

4 Personenbezogene Maßnahmen

4.1 Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex¹ (Anlage 10.2) und die damit verbundene Unterweisung und Teilnahme an einer Präventionsschulung sind wesentliche Bestandteile der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg. Diese sind in der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ und in der dazugehörigen „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 für Tätigkeiten mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zusammen. Er besteht aus dem **Allgemeinen Teil**, der für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gleichermaßen gültig ist und dem **Spezifischen Teil**, der verbindliche Verhaltensregeln für den konkreten Tätigkeitsbereich/Einsatzort enthält. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang muss in den ersten beiden Wochen nach Beginn der Tätigkeit in einem Einweisungs- und Informationsgespräch mit der Referentin für Studienorganisation und Freiwilligendienste mit der zur beruflichen und/oder ehrenamtliche Tätigkeit beauftragenden Person unterschrieben werden.

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex ist der Anlage 10.2 des vorliegenden Schutzkonzeptes zu entnehmen.

Die unterzeichnete Erklärung wird nach Besprechung mit dem jeweiligen Personalverantwortlichen von den Lehrkräften auf Honorarbasis und den Referentinnen und Referenten auf Honorarbasis unterzeichnet und nach geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Die Notwendigkeit zur Unterzeichnung wird, wenn dies nicht bereits durch die AROPräv vorgegeben ist, nach dem offiziellen Schema der AROPräv durch die Präventionsfachkraft des Freiburger Orientierungsjahres ermittelt (Anlage 10.3).

¹ Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex (Teil A Allg. Teil und Teil B Spezifischer Teil für pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erzdiözese Freiburg)

4.2 Erweitertes Führungszeugnis

Wir tragen Verantwortung dafür, dass alle, die im FOJ Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Sinne des §7 Absatz 1 AROPräv zu tun haben, neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches, nach den in der Erklärung zum grenzachtenden Umgang benannten Paragraphen, oder wegen anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, können bei uns keine Tätigkeit aufnehmen 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: Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung haben wir Tätigkeiten im FOJ geprüft und nach Art, Intensität und Dauer das Risiko eines Übergriffes bewertet. Alle Tätigkeiten, für die eine Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist, haben wir in der Tabelle „Notwendigkeit zur Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex bzw. zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses nach AROPräv“ (Anlage 10.3) aufgelistet. Diese aktualisieren wir in regelmäßigen Abständen.

Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte oder ehrenamtlich tätige Personen wird nach 1.2 RO-Prävention und §8 AROPräv geprüft, ob für die Tätigkeit eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses besteht.

Ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht erforderlich, wird die Entscheidung entsprechend §6 AROPräv dokumentiert. In diesem Fall wird von der/dem Dienstvorgesetzten die **Anlage 1 zur AROPräv personenbezogen ausgefüllt und in die Personalakte (Beschäftigte) oder Sammelakte (Ehrenamtliche) aufgenommen**. In der Tabelle „Notwendigkeit zur Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex bzw. zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses nach AROPräv“ (Anlage 10.3) haben wir festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und Sorge dafür trägt, dass die genannten Regelungen entsprechend umgesetzt und organisiert werden.

Die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme entsprechend §6 AROPräv und die besondere Sicherung dieser sowie die Zugriffsregelungen ist für das FOJ wie folgt sichergestellt:

Verfahren bei Beschäftigten:

Die personalverwaltende Stelle des Ordinariates fordert vor Antritt der Tätigkeit die beschäftigte Person schriftlich zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses auf. Mit dem Aufforderungsschreiben werden Merkblatt, Datenschutzhinweis, Aufforderung Meldebehörde, Umschläge 1 und 2 versandt.

Nach Erhalt des Erweiterten Führungszeugnisses durch das Bundeszentralregister wird dies gemäß dem erforderlichen Verfahren von der/dem Beschäftigten an die Zentrale Prüfstelle im Ordinariat versandt.

Nach der Prüfung des Erweiterten Führungszeugnisses durch die Zentrale Prüfstelle wird von dieser eine Dokumentation der Einsichtnahme gemäß §11 AROPräv erstellt und an die Personalverwaltende Stelle zur Ablage in der Personalakte gesendet. Sollten relevante Einträge vorliegen, wird die/der Dienstvorgesetzte umgehend von der Zentralen Prüfstelle darüber informiert.

Verfahren bei Honorarkräften und ehrenamtlich Tätigen:

Die Referentin oder der Referent für Studienorganisation des FOJ fordert die Honorarkraft und ehrenamtliche Person schriftlich zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses auf. Mit dem Aufforderungsschreiben werden Merkblatt, Datenschutzhinweis, Aufforderung Meldebehörde, Umschläge 1 und 2 versandt.

Nach Erhalt des Erweiterten Führungszeugnisses durch das Bundeszentralregister wird dies gemäß dem erforderlichen Verfahren von der ehrenamtlich tätigen Person an die Zentrale Prüfstelle im Ordinariat versandt.

Nach der Prüfung des Erweiterten Führungszeugnisses durch die Zentrale Prüfstelle wird von dieser eine Dokumentation der Einsichtnahme gemäß §11 AROPräv erstellt und an die Referentin oder den Referenten für Studienorganisation zur Ablage in der Sammelakte gesendet. Sollten relevante Einträge vorliegen, wird die zum Ehrenamt beauftragende Person umgehend von der Zentralen Prüfstelle darüber informiert.

Alle für diesen Prozess verwendeten Dokumente sind hier hinterlegt:

<https://www.ebfr.de/erzdioezese-freiburg/erzbischoefliches-ordinariat/hauptabteilung-6-grundsatzfragen-und-strategie/praevention/zentrale-pruefstelle/#a-pos-12318792>

Die Umsetzung der personenbezogenen Maßnahmen wird für ehrenamtlich tätige Personen und Honorarkräfte zusätzlich zur Dokumentation in der Sammelakte in einer Excel-Tabelle verwaltet. Über diese Tabelle wird auch die Umsetzung der Wiedervorlage nach 5 Jahren hinterlegt. Sie ist passwortgeschützt und kann nur durch autorisierte Personen eingesehen werden.

Die Sammelakten für ehrenamtlich Tätige und Honorarkräfte sind im Büro des FOJ hinterlegt. Nur zugangsberechtigte Personen können die Ordner einsehen.

4.2.1 Wiedervorlage des Erweiterten Führungszeugnisses:

Die Wiedervorlage des Erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv wird vom FOJ organisiert und sichergestellt.

Wir stellen sicher, dass, wenn keine Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vorliegt, spätestens nach 5 Jahren überprüft wird, ob sich aufgrund einer Änderung der Tätigkeit eine Vorlagepflicht ergeben hat.

4.2.2 Verfahren für Mehrfachengagierte

Entsprechend §12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten, für die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mit Anlage 10.5 zur AROPräv bei der zuständigen Stelle die Ausstellung einer Bescheinigung gemäß Anlage 5 zur AROPräv beantragen. Mit Anlage 5 zur AROPräv wird bescheinigt, wann zuletzt Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis genommen wurde und ob gemäß §11 Absatz 2 Satz 2 relevante Eintragungen enthalten waren. Die nächste Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis erfolgt in diesem Fall 5 Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehenen Führungszeugnisses.

Dies entspricht dem Vorgehen bei 4.2.1.

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

Die Selbstauskunftserklärung wird im Rahmen des Einstellungsverfahrens von Beschäftigten unterzeichnet. Durch die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung macht die einzustellende Person Angaben, ob sie/er 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 staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

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

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

Eine analoge Anwendung der Präventionsregelungen stellen wir sicher, indem wir Vereinbarungen von Dienstleistungen durch Dritte sowie die Vergabe unserer Räume an externe Personen oder Firmen im Vorfeld sorgfältig prüfen. Gegebenenfalls treffen wir Vereinbarungen mit diesen, in denen die Umsetzung der erforderlichen Präventionsmaßnahmen vertraglich geregelt werden. In der Tabelle „Notwendigkeit zur Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex bzw. zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses nach AROPräv“ (Anlage 10.3) haben wir festgehalten, für welche Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden.

4.5 Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen in der Sammelakte für ehrenamtlich tätige Personen und Honorarkräfte (§6 Ziffer 2 AROPräv)

Für das FOJ werden die Sammelakten für ehrenamtlich Tätige und Honorarkräfte im FOJ-Büro datenschutzkonform geführt und vor dem Zugriff Unbefugter sicher verwahrt. Diese Sammelakten bestehen aus einem alphabetische sortierten Ordner, in dem namentlich alle personenbezogenen Dokumente abgelegt werden. Im genaueren sind dies pro Person

- ein Überblicksbogen
- ein Reiter Anstellungsprozess mit:
Verträgen und den Bewertungen nach Ad-hoc Prozess Personal
- ein Reiter Schulungen und Verpflichtungen mit:
 - unterzeichneter Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex
 - ausgefüllter Bogen Anlage 1 der AROPräv (nicht älter als 5 Jahre) **oder**
Dokumentation über die Einsichtnahme des eFZ (nicht älter als 5 Jahre)
 - Teilnahmebescheinigung Schulung zum grenzachtenden Umgang (nicht älter als 5 Jahre)
 - Nachweis der Schulung nach Infektionsschutzgesetz
 - Merkblatt und unterzeichnete Verpflichtung zum Datenschutz nach KDG
- ein Reiter Bewerbungsunterlagen
- ein Reiter sonstige Ablage

Für Beschäftigte werden alle erforderlichen Dokumente in der Personalakte abgelegt. Diese wird durch das Erzbischöflichen Ordinariates und als Handakte durch die Leitung des Freiburger Orientierungsjahres geführt.

Die Personalakten des pastoralen Personal sind in den Abteilungen des Erzbischöflichen Ordinariats hinterlegt.

5 Beschwerdewege

Im FOJ werden die Rechte der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer und der Mitarbeitenden geachtet und gefördert. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet. Hierbei ist von zentraler Bedeutung, dass zur Vermeidung, Beendigung und der Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt verbindliche interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege sowie zuständige Ansprechpersonen bekannt sind und eingehalten werden.

Die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer werden zu Beginn ihres FOJs mit dem Institutionellen Schutzkonzept und den Meldewegen vertraut gemacht.

5.1 Interne Beschwerdewege

Jede Kursteilnehmerin und jeder Kursteilnehmer hat die Möglichkeit, Unzufriedenheit, Beschwerden und Anregungen jeglicher Art der Leitung des FOJ mitzuteilen. Je nach Beschwerdeart wird das Anliegen innerhalb von spätestens sieben Tagen bearbeitet. Die Beschwerde wird mit Hilfe einer standardisierten Protokollvorlage (Anlage 10.7) erfasst. Durch das Protokoll der Beschwerdebearbeitung wird eine genaue und sichere Evaluation der eingegangenen Beschwerde sichergestellt. Außerdem werden Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten schriftlich festgehalten.

Darüber hinaus hat jede und jeder die Möglichkeit, sich bei Unzufriedenheit sowie mit Anregungen und Beschwerden an die Ombudsstelle (vgl. 5.3) zu wenden.

5.2 Externe Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden

Externe Anlaufstellen sind weitere Möglichkeiten für Anregungen und Beschwerden. Ziel kann unter anderem sein, dass es unabhängige Stellen gibt, an die sich Betroffene oder Personen, die kritische Vorgänge beobachten, wenden können.

Bei Einschaltung von externen Stellen sind damit keineswegs die internen Beschwerdewege außer Kraft gesetzt. Externe Anlaufstellen können vielmehr komplementär verstanden werden. Falls möglich, sind die Beschwerden bzw. Anregungen schriftlich per Mail einzureichen. Schriftform hierfür ist nicht unabdingbar, sondern sie können im Einzelfall auch telefonisch eingereicht werden. Die schriftliche Form jedoch erleichtert die adäquate Dokumentation von Vorgängen.

Bei Kenntnis eines Falles (sexualisierter) Gewalt bzw. eines konkreten Verdachtes hat die externe Anlaufstelle zwingend die Ansprechpersonen im Erzbistum Freiburg zu kontaktieren. Die Information hat unverzüglich zu erfolgen. Dabei sind die im Flussdiagramm (Anlage 10.10) dargestellten Interventionswege genau zu beachten.

Externe Anlaufstellen unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht und haben die Bestimmungen des Kirchlichen Datenschutzes zu beachten.

5.3 Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt

Für die Intervention bei konkreten Verdachtsfällen und Vorfällen (sexualisierter) Gewalt gibt es Ansprechpersonen, die zu kontaktieren sind (Stand Juli 2023):

Dr. Angelika Musella & Kollegen

Unabhängige Missbrauchsbeauftragte zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch
+49 (761) 7039 80
sekretariat@musella-collegen.de

Petra Rambach

Referentin für Intervention
Kontakt ist zu empfehlen bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt.
www.ebfr.de/intervention
+49 (761) 2188 212
petra.rambach@ordinariat-freiburg.de

Elke Hall

Ombudsperson
Kontakt ist zu empfehlen, wenn ein geschützter Meldeweg zu bevorzugen ist.
Rechnungshof für die Erzdiözese Freiburg
Kartäuserstr. 47, 79102 Freiburg
www.ebfr.de/ombudsstelle
www.ebfr.de/hinweisgeber
+49 (761) 13791 201
Elke.Hall@rechnungshof-ebfr.de

Vor allem Fr. Dr. Musella & Kollegen oder Frau Rambach sind zwingend bei Kenntnis eines Falles oder eines konkreten Verdachtes zu kontaktieren. Dies hat unverzüglich zu erfolgen. Die genauen Interventionswege sind dem Flussdiagramm zu entnehmen.

Die aufgeführten Personen sind für die Entgegennahme sämtlicher Fallmeldungen, Beratungsanfragen und die Begleitung von Betroffenen zuständig. Im weiteren Verlauf der Intervention wird es zu einer Beratung und ggf. einer Vermittlung seelsorgerischer und/oder therapeutischer Unterstützung kommen.

Frau Dr. Musella oder Frau Rambach werden das weitere Vorgehen abstimmen und koordinieren. Dazu gehören die Anhörung des Beschuldigten und die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden. Beschwerdewege sind allen möglichen betroffenen Personen durch die Aushändigung des Schutzkonzeptes zugänglich gemacht.

6 Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit wird das Institutionelle Schutzkonzept regelmäßig überprüft. Hierzu gehört auch die Auffrischung durch Schulungsmodalitäten (alle fünf Jahre bei den Lehrkräften auf Honorarbasis und den Referentinnen und Referenten auf Honorarbasis).

Spätestens nach fünf Jahren (oder nach einem Vorfall bzw. einer Intervention) wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich der Prävention von (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

7 Aus- und Fortbildung

7.1 Präventionsschulungen (Ziffer 3.6 RO-Prävention; §17 AROPräv)

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

Welches Schulungsformat für welche Zielgruppe notwendig ist, findet sich im Anhang.

Für Beschäftigte und Mitarbeitende des FOJ bieten wir jährliche Basis-Schulungen an, wenn Personen diese nach fünf Jahren wiederholen müssen. Ebenfalls kann an einer spezifischen thematisch angebotenen Fortbildung bzw. Auffrisch-Schulung teilgenommen werden.

Für Personen, die ein erweitertes Führungszeugnis abgeben müssen, besteht die Verpflichtung an einer Basis-Schulung teilzunehmen sowie dies alle fünf Jahre zu wiederholen.

Für Personen, die die Erklärung zum Grenzachtenden Umgang unterschreiben müssen, muss dies mindestens im Rahmen eines Informationsgesprächs stattfinden. Dieses kann auch bei Dienstantritt bzw. Aufnahme der Tätigkeit zeitnah nach der Unterzeichnung durchgeführt werden.

Verantwortlich für die Durchführung der Schulungen ist die Präventionsfachkraft. Durchgeführt werden die Schulungen von Personen, die zuvor an einer Präventionsschulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren teilgenommen haben und die von der Leitung des FOJ dazu beauftragt wurden. Es besteht auch die Möglichkeit, die Schulungsaufgabe durch externe Anbieterinnen und Anbieter (wie z.B. Wildwasser e.V. oder Wendepunkt e.V.) durchführen zu lassen.

8 Zuständige Personen

Zuständige Person für das Schutzkonzept im FOJ
Direktor Julian Donner
Kartäuserstraße 41
79102 Freiburg
+49 (761) 55728845
donner@freiburger-orientierungsjahr.de

Präventionsfachkraft

Zur Präventionsfachkraft für das FOJ ist nach § 20 AROPräv bestellt:
Dr. Julia Bräutigam
Kartäuserstraße 41
79102 Freiburg
+49 (761) 55728845
braeutigam@freiburger-orientierungsjahr.de

9 Beschluss

Mit dieser Erklärung verpflichtet sich das Freiburger Orientierungsjahr, unselbstständige Einrichtung der Erzdiözese Freiburg, auf die Einhaltung der Inhalte dieses Institutionellen Schutzkonzeptes einschließlich der Schutzkonzepte der verschiedenen Einrichtungen und zur Umsetzung der darin genannten Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemäß der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung. Die Verpflichtung auf das Schutzkonzept wird im Arbeitsbereich veröffentlicht.



Referentin
Dr. Julia Bräutigam
Präventionsfachkraft
Freiburger Orientierungsjahr



Direktor
Julian Donner
Leitung
Freiburger Orientierungsjahr



Domkapitular
Michael Hauser
Leitung
HALL im Erzb. Ordinariat

10 Verzeichnis der Anlagen

- 10.1 Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse
- 10.2 Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex
- 10.3 Notwendigkeit zur Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex bzw. zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses nach AROPräv
- 10.4 Anlage 1 zur AROPräv
- 10.5 Antrag für die Ausstellung einer Bescheinigung bei mehreren Tätigkeiten
- 10.6 Bescheinigung bei mehreren Tätigkeiten
- 10.7 Protokollformular der Beschwerdebearbeitung
- 10.8 Vertragliche Vereinbarungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt beim Einsatz von Drittunternehmen (zu §5 Absatz 2 AROPräv)
- 10.9 Liste weiterer interner und externer Beschwerdestellen
- 10.10 Flussdiagramm Interventionswege

10.1 Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse

Identifiziertes Risiko	Nähere Beschreibung des Risikos	Ergriffene Maßnahme zur Risikominimierung
Raum 74	Dieser Raum dient als Rückzugsort für externe Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer: jeder Schlüssel kann den Raum öffnen. Wenn mehrere Personen den Raum nutzen, gibt es für diese nur ein (abschließbares) Bad. Selten genutzte Materialien sind dort in einem abschließbaren Schrank gelagert.	Ein Schild, das anzeigt, dass sich Personen im Zimmer aufhalten oder übernachten und welches von außen an die Tür angebracht werden kann, liegt in Zimmer 74 bereit. Das FOJ-Team betritt den Raum, wenn dieser nicht belegt ist, nur zwischen 8.00 Uhr und 20.00 Uhr.
Generalschlüssel	Das FOJ-Team und die Mitarbeitenden des KL verfügen über Generalschlüssel, die den Zugang zu den Zimmern der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer ermöglichen.	Die Zimmer der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer werden nur im Notfall und mit einer weiteren Person gemeinsam betreten. Das Betreten wird den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer zuvor angekündigt.
Raum 70	Dieser Raum dient als Büro des FOJ-Teams. Das Büro liegt auf dem Flur der FOJ-WG, so dass Mitarbeitende des FOJ-Teams jederzeit Zugang zum Flur, zur Küche und zum Balkon haben.	Mitarbeitende des FOJ-Teams betreten nur nach Absprache oder in Notsituationen (dazu zählt auch der notwendige Zugang zur Stromunterverteilung) die Küche. Das Betreten wird durch schriftliche oder mündliche Benachrichtigung zuvor angekündigt. Der Balkon wird vom FOJ-Team nicht betreten. Der Aufenthalt auf dem Flur durch das FOJ-Team wird auf das Nötigste begrenzt. Die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer werden vor dem Einzug in die WG über diese Situation informiert.
Balkon	Vom Balkon am Ende des Flures aus kann Einsicht in eines der WG-Zimmer genommen werden.	Das Zimmer wurde durch Plisées gegen Einsicht geschützt.
Sanitäre Anlagen in Selbstversorgerhäusern	Bei Exkursionen in Selbstversorgerhäuser übernachten die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer in nicht-geschlechtergemischten Mehrbettzimmern.	Die Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer werden auf diese besondere Situation hingewiesen und strukturelle Maßnahmen (z.B. geregelte Duschzeiten) getroffen.

	Die Duschkabinen sind zum Teil nicht abschließbar.	
Strukturen der Abhängigkeit mit Machtgefälle	Zwischen den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern und dem FOJ-Team, bzw. den Lehrkräften auf Honorarbasis bestehen Strukturen der Abhängigkeit und diese beinhalten Machtgefälle. Diese entstehen durch ein Abhängigkeitsverhältnis gegenüber dem FOJ-Team und der Notenvergabe der Lehrkräfte auf Honorarbasis, die Sprachen unterrichten.	Das Bewusstsein für diesen Sachverhalt fördert den offenen Umgang mit diesen Strukturen. In Einzelgesprächen wird auf professionellen Umgang zwischen FOJ-Team und Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern Wert gelegt, dieses drückt sich auch darin aus, dass keine exklusiven Einzelsituationen geschaffen werden. Die Lehrkräfte auf Honorarbasis sind sich ihrer Vorbildfunktion und der besonderen Verantwortung bewusst. Alle Lehrkräfte auf Honorarbasis verfügen über pädagogische Erfahrung, bzw. Vorbildung und wurden zudem in der Schulung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt besonders darauf hingewiesen.
Referentinnen und Referenten von Drittanbietern	Von dieser Personengruppe (bspw. Trainerin oder Trainer für Erlebnispädagogik) erhalten wir kein Erweitertes Führungszeugnis	Referentinnen und Referenten von Drittanbietern unterliegen den jeweiligen Regelungen der dortigen Schutzkonzepte (bspw. Aktionszentrum Benediktbeuern) sowie der vertraglichen Vereinbarung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt des FOJ
veraltete Erweiterte Führungszeugnisse	Die Unbedenklichkeit der Mitarbeit von einzelnen Personen im FOJ wird durch die Einsichtnahme in aktuelle Erweiterte Führungszeugnisse belegt.	Dr. Julia Bräutigam, Referentin für Studienorganisation und Freiwilligendienste prüft jährlich (im Rahmen des Anstellungsprozesses), welche Personen nach Ablauf von fünf Jahren ein Erweitertes Führungszeugnis erneut vorlegen müssen. Gleiches geschieht bei personellen Veränderungen und/oder Tätigkeitswechseln.

10.2 Erklärung zum grenzachtenden Umgang und 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.

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 keinem der mir anvertrauten Personen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt angetan wird und somit Kirche ein sicherer Ort für alle ist. Mein Umgang gegenüber den mir anvertrauten Personen ist gekennzeichnet durch 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:

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

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 oder 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 kenne Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann:

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

8. 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.

9. 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 Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeitsrechtliche, disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

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

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 und weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergänzend zum spezifischen Teil des Verhaltenskodex für berufsgruppenbezogene Kodizes.

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

Der spezifische Teil des Verhaltenskodex konkretisiert die professionelle Handhabung von Nähe und Distanz im zwischenmenschlichen Miteinander und einen angemessenen Umgang hinsichtlich Kommunikation, Verhalten und Kleidung. Zudem wird eine adäquate Art der Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken aufgezeigt und auf die Konsequenzen bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodex hingewiesen.

Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen

Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um, nehmen eigene Grenzen wahr, respektieren die Grenzen anderer und kommunizieren diese. Wir achten darauf, dass diese Grenzen in allen Kontexten unserer Einrichtung gewahrt bleiben. Mit körperlicher Nähe und Berührungen (wie zum Beispiel Umarmungen, Schulterklopfen etc.) ist sehr sensibel und achtsam umzugehen. Unerwünschte Berührungen oder körperliche Nähe sind nicht erlaubt. Versprechen einer Belohnung oder Bevorzugung sind ebenfalls verboten. Wechselseitig anerkannte Formen des höflichen Umgangs sind davon ausgenommen. Für das Gelingen des Miteinanders der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer im FOJ kann es erforderlich sein, dass auch persönliche Lebensbereiche angesprochen werden. Im Rahmen des FOJ wird ggf. ausschließlich in persönlichen Gesprächen mit Mitarbeitenden des FOJ-Teams das persönliche Leben der Kursteilnehmerinnen und

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 kirchlichen Rechtsträger 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.

Kursteilnehmer thematisiert. Die für alle persönlichen Gespräche zu nutzenden dienstlichen Räume sollen möglichst leicht von außen zugänglich sein. Gleichzeitig sollen es Räume sein, die vor ungewollten Zuhörern schützen. Das Gesprächssetting ist so zu gestalten, dass eine räumliche Distanz der Gesprächsteilnehmenden gewährleistet wird und dass die begleitete Person ungehindert jederzeit den Raum verlassen kann. Die begleitete Person ist daher mit den Räumlichkeiten vertraut zu machen. Die Privatsphäre der Zimmer ist zu wahren. Sie werden nur nach Aufforderung bzw. Absprache betreten, außer es ist Gefahr im Verzug.

- Ich thematisiere nötige Berührungen z.B. im Rahmen erlebnispädagogischer Übungen offen und klar. Das Einverständnis der anderen Person wird abgewartet. Die Freiwilligkeit als Grundprinzip der Erlebnispädagogik und des Umgangs miteinander stellt das höchste Gut dar.

Kommunikation, Verhalten, Kleidung

Wortwahl und Sprache zeigen Respekt und Höflichkeit. Sie sind frei von diskriminierenden, anzüglichen oder sexualisierten Formulierungen und dürfen niemals unangemessen oder grenzverletzend sein. Rückmeldungen zu Verhalten oder Leistungen erfolgen stets respektvoll und wertschätzend. Die Art der persönlichen Anrede („Sie“ oder „Du“) muss transparent mit den anvertrauten Schutzpersonen kommuniziert und deren Wünsche respektiert werden.

Mit privaten Informationen und Wissen übereinander gehen wir reflektiert und verantwortungsbewusst um. Die Datenschutzbestimmungen des Erzbistums Freiburg sind auch für das FOJ zu beachten. Persönliche Daten wie private Mobilfunknummern, Festnetznummern, Heimatadresse etc. werden nicht ohne persönliche Zustimmung an Dritte weitergegeben oder als Kontakt in private Messenger-Gruppen aufgenommen.

Vorab angekündigte Reinigungskontrollen der Zimmer durch die Leitung der Hauswirtschaft werden mit großzügigem Vorlauf (mindestens 3. Wochen) durchgeführt.

- Die dienstliche unangekündigte hausinterne telefonische oder persönliche Kommunikation ist zwischen 22:00Uhr und 06:45Uhr nur in dringenden Ausnahmefällen gestattet.
- Das Team des FOJ hält sich nur nach Einladung bzw. Ankündigung (z.B. Führung im Rahmen von Bewerbungsgesprächen von neuen Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern und WG/FOJ-Abenden, Abfahrten oder Ankünften nach/von Exkursionen) in den Gemeinschaftsräumen der Bewohnerinnen und Bewohner (Flur und WG-Küche) auf.

Beachten der Intimsphäre

Die körperliche Intimsphäre aller wird geachtet und Fotografien, die dazu geeignet sind, einzelne Personen bzw. Personengruppen zu erniedrigen, zu beleidigen oder ihnen in sonst einer Weise zu schaden werden unterlassen.

Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

Es gibt unterschiedliche offizielle Anlässe und persönliche Feiertage (Geburtstag), bei denen etwas geschenkt wird. Wir achten dabei auf eine transparente und einheitliche Regelung und verknüpfen keine Bedingungen und Vorteile damit.

Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Im Rahmen unserer Tätigkeiten nutzen wir als Einrichtung und als Mitarbeitende Medien und soziale Netzwerke. Wir halten uns in diesen Kontexten an einen höflichen, respektvollen Umgang. Von allen Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern wird zum Kursstart eine Einverständniserklärung zur Veröffentlichung von Gruppenfotos, Einzelfotos etc. angefragt. Diese ist jederzeit widerrufbar.

Disziplinierungsmaßnahmen

Anschreien, Bedrohung, Demütigung, Beschämung, öffentliches Bloßstellen und jegliche Form von Gewalt sind unzulässig.

Angebote mit Übernachtung, Nachtdiensten und vergleichbaren Situationen

Wir achten grundsätzlich auf eine geschlechtergetrennte Unterbringung und schließen gemeinsames Übernachten von beruflich oder ehrenamtlich Tätigen im gleichen Zimmer wie Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern kategorisch aus.

Konsequenzen bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodex

Das gesamte FOJ (Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer, FOJ-Team, Lehrkräfte auf Honorarbasis und Referentinnen und Referenten auf Honorarbasis sowie Referentinnen und Referenten von Drittanbietern und Personal des KL) macht sich gegenseitig auf die Einhaltung des Institutionellen Schutzkonzeptes und des Verhaltenskodex aufmerksam.

Verdachtsmomente und Fehlverhalten werden zeitnah, klar und eindeutig benannt, um sowohl Missverständnisse, als auch Tabuisierung zu vermeiden. Das heißt, die Abweichung von festgelegten Regeln wird immer thematisiert. Es entstehen für Personen, die ein Fehlverhalten erlebt oder beobachtet und gemeldet haben, keine Nachteile, ihre Anonymität wird auf Wunsch gewahrt.

Darüber hinaus gelten die Bestimmungen zu den Beschwerdewegen. Angemessene Konsequenzen sind möglichst zeitnah, klar und eindeutig zu benennen und umzusetzen. Werden sie nicht umgesetzt, muss dies nachvollziehbar und transparent sein. Die Leitung und in seiner Vertretung die Präventionsfachkraft werden in der Regel über Verdachtsfälle sexueller Grenzverletzung, körperlicher Gewalt oder geistlichen Missbrauchs informiert. Dies geschieht in Absprache mit den Betroffenen. Das FOJ-Team, die Lehrkräfte auf Honorarbasis und Referentinnen und Referenten auf Honorarbasis sowie Referentinnen und Referenten von Drittanbietern, die in ihren Gesprächen von Missbrauch Kenntnis erhalten, sind dazu aufgefordert, mögliche weitere Schritte mit der begleiteten Person zu besprechen. Die Leitung des FOJ und in seiner Vertretung die Präventionsfachkraft tragen dafür Sorge, dass dieser Verhaltenskodex von allen Lehrkräften auf Honorarbasis und Referentinnen und Referenten auf Honorarbasis unterschrieben und aufbewahrt wird. Gäste der Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer werden von diesen auf den Verhaltenskodex aufmerksam gemacht.

Erklärung zum grenzachtenden Umgang

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einrichtung, Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

Ich, _____, habe den Verhaltenskodex 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 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.
- 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.

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)

- 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.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Unterschrift der/des Dienstvorgesetzten

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

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 Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 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 Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichkeit pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

10.3 Notwendigkeit zur Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex bzw. zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses nach AROPräv

Übersicht der Personen und Gruppen, die eine Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex (VK) unterzeichnen, bzw. ein Erweitertes Führungszeugnis (EFZ) abgeben müssen.

Personengruppe	Aufgabenfeld	Nachweis	Bemerkungen
FOJ-Team	Begleiten der 17- bis 25-jährigen Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer	EFZ, Schulung und VK	EFZ wird von der Hauptabteilung HA 2, bzw. 7 eingefordert; Schulung und VK erfolgt durch Präventionsfachkraft bzw. Leitung des FOJ
Lehrkräfte auf Honorarbasis	Unterrichten der 17- bis 25-jährigen Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer	EFZ, Schulung und VK	Anforderung (erstmalig durch FOJ) und Einsicht des EFZ durch Zentrale Prüfstelle, Schulung und VK erfolgt durch Präventionsfachkraft des FOJ
Referentinnen und Referenten auf Honorarbasis	Unterrichten, bzw. Begleiten der 17- bis 25-jährigen Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer	EFZ, Schulung und VK	Anforderung (erstmalig durch FOJ) und Einsicht des EFZ durch Zentrale Prüfstelle, Schulung und VK erfolgt durch Präventionsfachkraft des FOJ
Referentinnen und Referenten von Drittanbietern	Unterrichten, bzw. Begleiten der 17- bis 25-jährigen Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer	Unterliegen den Regelungen der Schutzkonzepte des Drittanbieters	Vertragliche Vereinbarung zur Prävention erfolgt durch Leitung des FOJ und Präventionsfachkraft des FOJ
Personal des KL	Angekündigte Reinigungskontrollen und allgemeiner Umgang mit den Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer	Unterliegen den Regelungen des Schutzkonzeptes des KL	

10.4 Anlage 1 zur AROPräv

Anlage 1 zur AROPräv

Prüfung der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen gemäß §8 AROPräv (Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen)

Wann ist die Prüfung vorzunehmen?

- Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit oder
- Bei einer Tätigkeitsänderung

- Wenn in der Vergangenheit festgestellt wurde, dass eine Vorlagepflicht nicht besteht, ist dies nach 5 Jahren erneut zu überprüfen.

Durch wen ist die Prüfung vorzunehmen?

- Durch die/den (in der Regel unmittelbaren) Dienstvorgesetzten oder
- Durch die für die Beauftragung der ehrenamtlichen Tätigkeit verantwortliche Person

Die Überprüfung und Bewertung erfolgt immer angesichts der tatsächlich durchgeführten Tätigkeit und unabhängig von der jeweiligen Person. Sofern typische Tätigkeiten aufgeführt sind (Beispiele 3), basiert deren Bewertung auf den Einstufungen des Gefährdungspotentials (nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit). Das Vorgehen ermöglicht die Herleitung einer nachvollziehbaren Entscheidung, die dann der/dem Beschäftigten und der ehrenamtlich tätigen Person vermittelt werden kann.

Bei der Feststellung, dass keine Vorlagepflicht besteht, ist die Anlage 1 zur AROPräv der Personalakte beizufügen. Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten ist die Anlage 1 zur AROPräv entsprechend zur Sammelakte hinzuzufügen und im institutionellen Schutzkonzept an entsprechender Stelle zu vermerken.

Anlage 1 zur AROPräv

1. Ergebnis der Prüfung der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen gemäß §8 AROPräv.

Tätigkeit (Beschreibung der tatsächlich durchgeführten Tätigkeit)	
Ausgeübte Tätigkeit	
Name tätige Person ¹	
Datum	

Ergebnis der Prüfung und Begründung (bitte ankreuzen)
<input type="checkbox"/> Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden NICHT beaufsichtigt, betreut, erzogen, unterrichtet, ausgebildet, gepflegt und es besteht KEIN vergleichbarer oder regelmäßiger Kontakt mit diesen
Begründung: <input type="checkbox"/> Es besteht kein oder allenfalls gelegentlicher Kontakt <input type="checkbox"/> Die Prüfung nach dem Prüfungsschema nach Ziffer 2 bzw. 3 ergibt keine ausreichende Art, Intensität und Dauer des Kontaktes

Prüfende Person			
Name 1		gegebenenfalls Name 2 ²	
Funktion		Funktion	
Ort		Ort	
Bestätigung der sachlichen Richtigkeit (Bewertende)	Datum	Unterschrift der prüfenden Person	
	Datum		

¹ grundsätzlich wird die tatsächlich durchgeführte Tätigkeit bewertet- nicht aber eine spezifische Person

² Bei Klärungsbedarf im Blick auf das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen des §7 Absatz 1 ist eine in Präventionsangelegenheiten besonders qualifizierte Person nach Abschnitt 3 AROPräv hinzuzuziehen.

Anlage 1 zur AROPräv

2. Schema zur Prüfung einer Vorlagepflicht nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit

Anhand der nachfolgenden Tabelle wird die ausgeübte Tätigkeit hinsichtlich Art, Intensität und Dauer bewertet. Dadurch wird ermittelt, ob für die Tätigkeit ein niedriges, mittleres oder hohes Gefährdungspotential für Übergriffe besteht und sich daraus eine Vorlagepflicht ergibt. Das Gesamturteil ist am Ende der nachfolgenden Tabelle zu dokumentieren.

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

Art: Auf den Missbrauch eines Vertrauensverhältnisses wirken folgende Faktoren begünstigend: eine hohe Altersdifferenz, ein Hierarchie-/Machtverhältnis, eine hohe Abhängigkeit und Verletzlichkeit.		Kommentar
Geringe Altersdifferenz zu anvertrauten Personen <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Signifikante Altersdifferenz zu anvertrauten Personen	
Geringes Hierarchie-/Machtverhältnis <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Es besteht ein Hierarchie-/Machtverhältnis	
Merkmale der anvertrauten Personen: höheres Alter, keine Behinderung, keine Verletzlichkeit, kein Abhängigkeitsverhältnis <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Merkmale der anvertrauten Personen: junges Alter, Behinderung, Verletzlichkeit, besonderes Abhängigkeitsverhältnis	
Intensität: Mögliche Gefahrensituationen können durch die Arbeitsintensität, wie z.B. Einzelarbeit, räumliche Situationen und Tätigkeit, die die Privatsphäre betrifft, begünstigt werden.		Kommentar
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen in einer Gruppe wahrgenommen, so dass eine soziale Beobachtung erfolgt <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Tätigkeit wird allein mit einer einzelnen Person wahrgenommen, so dass keine soziale Beobachtung erfolgt	
Sozial offener Kontext hinsichtlich offenen und einsehbarer Räumlichkeiten sowie offene Zusammensetzung der Gruppe - häufiger Mitgliederwechsel <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich geschlossenen und nicht einsehbarer Räumlichkeiten sowie geschlossene Zusammensetzung der Gruppe – kein Mitgliederwechsel	
Geringer Grad der Intimität / kein Wirken in die Privatsphäre (z.B. kein Körperkontakt) <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Hoher Grad der Intimität / Wirken in die Privatsphäre (z.B. Körperkontakt)	
Dauer: Zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses ist ein regelmäßiger Kontakt bzw. eine längere Zeitspanne notwendig		Kommentar
Einmaliger, nur gelegentlicher oder punktueller Kontakt <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Regelmäßiger, langanhaltender, umfassender Kontakt	
Regelmäßig wechselnde anvertrauten Personen <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Dauerhafte und nicht wechselnde anvertrauten Personen	
Keine Übernachtungen, keine Anwesenheit in der Nacht <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> hoch	Veranstaltungen mit Übernachtung und Situationen in der Nacht finden einmalig oder regelmäßig statt	
Gesamtbeurteilung für das Gefährdungspotential nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit		
Auf Grundlage der Bewertung der Tabelle sowie unter Berücksichtigung der Vorgaben im Folgenden ergibt sich folgende Gesamtbeurteilung: Ist die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses erforderlich? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein		
Kommentar:		

Anlage 1 zur AROPräv

3. Beispiele: Bewertung von Tätigkeiten hinsichtlich der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Nachfolgend finden sich Bewertungen von Tätigkeiten hinsichtlich der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses (eFZ). Die Tätigkeiten wurden basierend auf dem Beurteilungsschema nach Art Intensität und Dauer der Tätigkeit bewertet.

Tätigkeit/ Angebot	Beschreibung der Tätigkeit	Ein- sicht- nah- me	Begründung
Gruppenleitende bei der Erstkommunion- und der Firmkatechese, Leitungen von Kinderwortgottesdiensten die Einzelkontakte zu Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vorsehen	Gruppenleitende; regelmäßige, dauerhafte Treffen mit fester Gruppe	Ja	Auf Grund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu. Es kann ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis entstehen
Hospitanten, Praktikanten, die Einzelkontakte zu Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben	Gruppenleitende; regelmäßige, dauerhafte Treffen mit fester Gruppe	Ja	Auf Grund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu. Es kann ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis entstehen.
Betreuungs- und Unterstützungsangebote für Schülerinnen und Schülern	Regelmäßige Betreuung und/oder Unterstützung von Schülerinnen und Schülern (z.B. Hausaufgabenbetreuung, Nachhilfe) Einzelkontakte können nicht ausgeschlossen werden	Ja	Auf Grund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu. Es kann ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis entstehen
Mitarbeitende in Helferkreisen für Menschen in besonders schwierigen Lebenslagen (z.B. Asylsuchende, Menschen mit Fluchterfahrung, Menschen mit Behinderung,	Regelmäßige Unterstützung von Personen in schwierigen, existenzbedrohlichen Lebenslagen Einzelkontakte können nicht ausgeschlossen werden	Ja	Durch die körperliche Nähe und Abhängigkeit aufgrund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu. Es kann ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis entstehen
(Aus-) Hilfsgruppenleitende mit Einzelkontakt zu Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben mit Übernachtung & ohne Alleinverantwortung	Aushilfstätigkeit als Aufsichtsperson, keine Regelmäßigkeit	Ja	Art (keine Leitungstätigkeit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet in geringem Umfang statt. Auf Grund der gemeinsamen Übernachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontakts zu Minderjährigen ausgegangen werden.

Anlage 1 zur AROPräv

Tätigkeit/ Angebot	Beschreibung der Tätigkeit	Einsichtnahme	Begründung
(Aus-) Hilfsgruppenleitende ohne Einzelkontakt zu Kindern, Jugendlichen bzw. Schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben ohne Übernachtung & ohne Alleinverantwortung	Aushilfstätigkeit als Aufsichtsperson, keine Regelmäßigkeit Einzelkontakte kommen nie vor	Nein	Art (keine Leitungstätigkeit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet einmalig bzw. in sehr geringem Umfang sowie ohne Übernachtung statt.
Kurzzeitige, zeitlich befristete Projektarbeit, Aktionen, Verantwortung für ein Programmangebot bzw. eine Veranstaltung	Durchführung einer einzelnen bzw. von sehr wenigen Veranstaltungen in einem beobachteten Rahmen unter Anwesenheit von weiteren Verantwortlichen Bsp: Tagesausflüge, Filmnachmittage, Spielenachmittag, Fastnacht, Disco, Diashow, Bastelangebot, Sternsingeraktion	Nein	Art (keine Leitungstätigkeit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet i.d.R. im öffentlichen Raum unter Beobachtung statt. Es nehmen wechselnde Personen teil.
Organisatorische Helfende	Unterstützung bei der Durchführung einer einzelnen bzw. von sehr wenigen Veranstaltungen in einem beobachteten Rahmen unter Anwesenheit von weiteren Verantwortlichen	Nein	Art (keine Leitungstätigkeit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet i.d.R. im öffentlichen Raum unter Beobachtung statt. Es nehmen wechselnde Personen teil.

10.5 Anlage 4 zur AROPräv Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung bei mehreren Tätigkeiten nach § 12 AROPräv

An

Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung bei mehreren Tätigkeiten nach § 12 AROPräv

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie haben ein Erweitertes Führungszeugnis von mir eingesehen und ich habe nun eine weitere Tätigkeit aufgenommen, für die nach § 7 der AROPräv ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist. Ich beantrage daher die Ausstellung einer Bescheinigung nach § 12 AROPräv entsprechend der aufgeführten Daten:

Name	
Vorname	
Geburtsdatum und -ort	
Anschrift	
Name der Dienststelle, an die die Bescheinigung zu versenden ist	
Anschrift der Dienststelle, an die die Bescheinigung zu versenden ist	

Ort, Datum

Unterschrift/Stempel

10.6 Bescheinigung bei mehreren Tätigkeiten nach § 12 AROPräv

Anlage 5 zur AROPräv

An

Bescheinigung bei mehreren Tätigkeiten nach § 12 AROPräv

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit bestätigen wir, dass wir in Zusammenhang mit einer anderen Tätigkeit Einblick in das Erweiterte Führungszeugnis der unten angegebenen Person genommen haben.

Name	
Vorname	
Geburtsdatum und -ort	
Anschrift	
Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses	
Relevante Eintragungen nach § 11 Absatz 2 Satz 2 AROPräv	

Ort, Datum

Unterschrift/Stempel

10.7 Protokollformular der Beschwerdebearbeitung

Eingangsbestätigung		
Form der Beschwerde	schriftlich	mündlich
Die Beschwerde wurde vorgetragen von		
Die Beschwerde richtet sich gegen		
Bearbeitung der Beschwerde durch	Einzelgespräch	Leitung
Thema		
Inhalt		
Maßnahmen		
Bei Bedarf Ergebnisübermittlung an Beschwerdestellerin oder Beschwerdesteller durch		
Evaluation		

10.8 Vertragliche Vereinbarungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt beim Einsatz von Drittunternehmen (zu §5 Absatz 2 AROPräv)

Vertragliche Vereinbarungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt beim Einsatz von Drittunternehmen (zu §5 Absatz 2 AROPräv)

§1 Vertragliche Vereinbarungen zu Prävention gegen sexualisierte Gewalt

- (1) Im Rahmen seiner Leistungserbringung kommt der Auftragnehmer bzw. dessen Mitarbeitende mit Kindern, Jugendlichen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in Kontakt. Die Vertragsparteien sind sich daher einig, dass die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine angemessene Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu gewährleisten. Die Vertragsparteien vereinbaren hierfür die Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (Anlage 1) 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) (Anlage 2) als zugrunde zu legenden Standard.
- (2) Der Auftragnehmer verpflichtet sich daher:
 1. Nur Mitarbeitende einzusetzen, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen, sofern diese Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen oder sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen vergleichbaren oder regelmäßigen Kontakt haben.
 2. Nur Mitarbeitende einzusetzen, die nicht rechtskräftig wegen einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches, nach den §§ 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 des Strafgesetzbuchs des Strafgesetzbuches oder wegen weiterer anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, sofern diese Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen oder sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen vergleichbaren oder regelmäßigen Kontakt haben. Zur Erfüllung dieser Verpflichtung hat der Auftragnehmer mindestens im Abstand von 5 Jahren Einblick in ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes zu nehmen und die Einsichtnahme zu dokumentieren.
 3. Nur Mitarbeitende einzusetzen, die den im FOJ geltenden Verhaltenskodex (Allgemeiner und Spezifischer Teil) und eine entsprechende Verpflichtungserklärung (Erklärung zum grenzachtenden Umgang) nach dem Muster der Anlage 10.2. im Institutionellen Schutzkonzept (ISK) des FOJ und das ISK als Ganzes anerkannt haben.

4. Die Einhaltung des Verhaltenskodexes durch entsprechende Weisung zur arbeitsvertraglichen Pflicht der eingesetzten Mitarbeitenden zu machen.

(3) Der Auftraggeber kann

1. Mitarbeitende, die die Anforderungen gemäß Absatz 2 Ziffern 1 bis 3 nicht erfüllen, ablehnen und ihnen die Durchführung der zu erbringenden Dienstleistung untersagen. In diesem Fall hat der Auftragnehmer unverzüglich einen anderen Mitarbeitenden, der die Voraussetzungen erfüllt, mit der Durchführung zu beauftragen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, gerät er in Verzug.
2. Den Auftrag nach erfolgloser Abmahnung kündigen, wenn die Verpflichtungen der Absätze 1 und 2 nicht eingehalten werden.

Ort,,

Ort,,

Auftraggeber

Auftragnehmer

10.9 Liste weiterer interner und externer Beschwerdestellen

Beratungsstelle Wendepunkt Freiburg für Jungen & Männer, Mädchen & Frauen

www.wendepunkt-freiburg.de
Talstraße 4
79102 Freiburg
+49 (761) 707 11 91

Beratungsstelle Wildwasser für Mädchen & Frauen

www.wildwasser-freiburg.de
Basler Straße 8
79100 Freiburg
+49 (761) 33645

Beratungsstelle Frauenhorizonte

www.frauenhorizonte.de
Basler Straße 8
79100 Freiburg
+49 (761) 2 85 85 85

Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen

Boris Gschwandtner
Habsburger Straße 107
D-79104 Freiburg i.Br.
+49 (761) 12040-241
boris.gschwandtner@ipb-freiburg.de

Missbrauchsbeauftragte der Erzdiözese Freiburg

Kontakt ist zu empfehlen bei Vorwürfen gegen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Dr. Angelika Musella & Kollegen
+49 (761) 703980
sekretariat@musella-collegen.de

Petra Rambach

Referentin für Intervention
Kontakt ist zu empfehlen bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt.
www.ebfr.de/intervention
+49 (761) 2188 212
petra.rambach@ordinariat-freiburg.de



Vertrauenspersonen Schutz vor sexueller Gewalt der Kirchlichen Jugendarbeit in der Erzdiözese Freiburg

www.schutz.kja-freiburg.de

Anja-Lena Homburger, Dekanatsjugendreferentin, Vertrauensperson, Jugendpastorales Team Südwest

+49 177 2455343

anja-lena.homburger@jubue-freiburg.de

Präventionsfachkraft

Verena Scharnberg

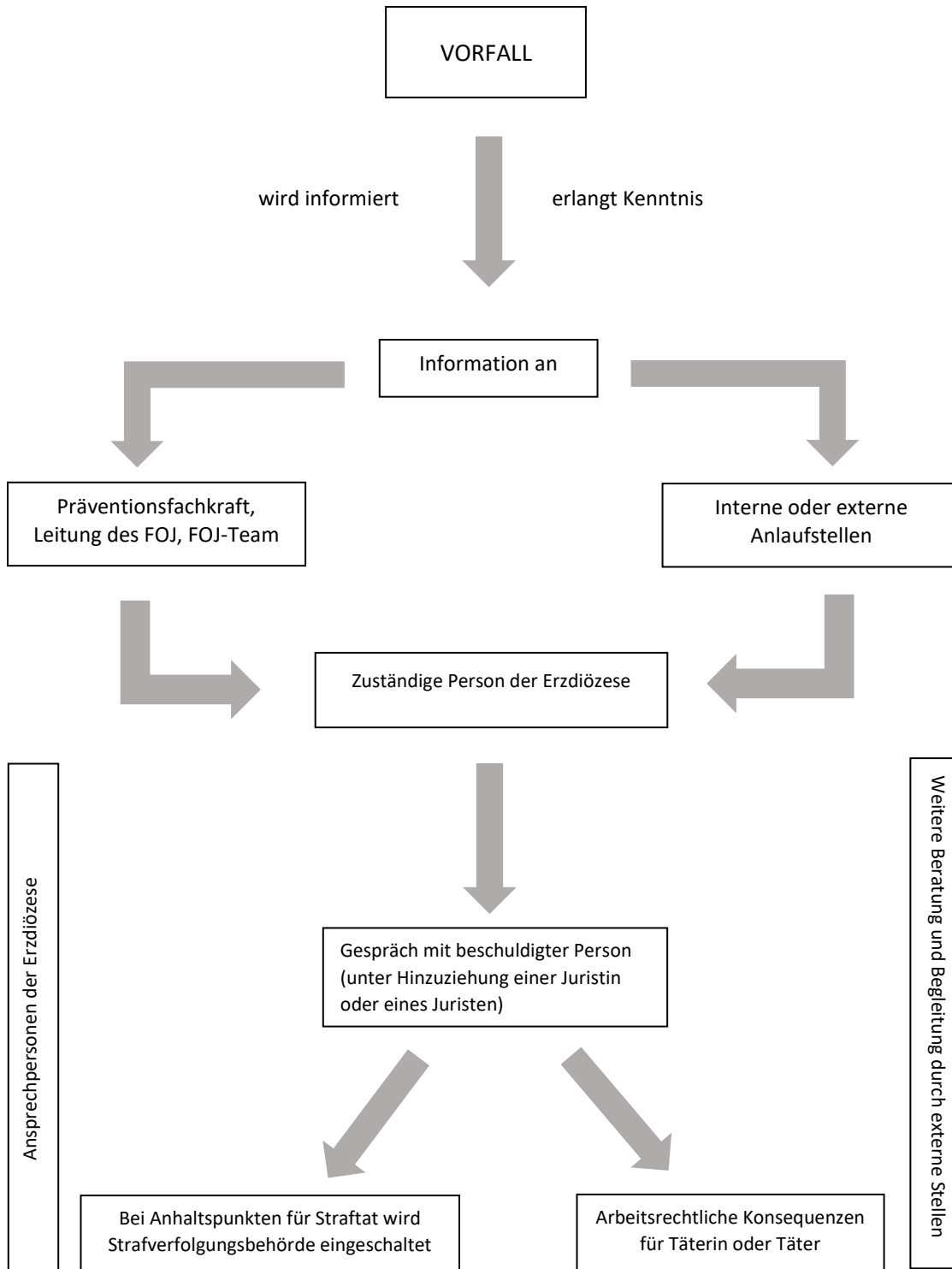
Erzb. Ordinariat, Abt. VII – Grundsatzfragen und Strategie

Schoferstr. 2

79098 Freiburg

verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de

10.10 Flussdiagramm Interventionswege



10.11 Dokumentationsvorlage für Schulungen und Erweiterte Führungszeugnisse

LEHRKRÄFTE STAND:



FACH	NAME	ADRESSE	TELEFON	Handy	E-Mail	GEBURTSDATUM	Gemacht/ Vorgelegt			Neuanforderung			
							Prävention- schulung	ischG Erklärung	Führungs- zeugnis vorlage	Prävention- schulung	ischG Erklärung	Führungs- zeugnis vorlage	
Kursforum, Gottesdienst													
Spiritualität													
Hebräisch													
Italienisch													
Griechisch													
Theologie - Systematisch													
Theologie - Praktisch													
Philosophie													
Stimmbildung													
Instrumentenunterricht													
weitere ReferentInnen:													
EP Wochenende													
TZI-Seminar													
Stockkampf													
Exerzitienbegleitung													
Mentoren:													
Mentorat (Griechisch)													
Mentorat (Hebräisch)													
Prüfungen:													
Sprachprüfungen													