

Institutionelles Schutzkonzept



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

Inhalt des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK)

1. Einleitung	2
2. Unser Ziel – unser Ansatz – unser Weg	4
3. Geltungsbereich dieses Institutionellen Schutzkonzeptes	5
4. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus der Risikoanalyse.....	6
5. Elemente und Instrumente unseres ISK	6
a) Personalauswahl und Personalentwicklung	6
b) Erweitertes Führungszeugnis	7
c) Selbstauskunftserklärung.....	8
d) Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex	8
e) Schulungen zum Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“	9
f) Analoge Anwendung der Regelungen auf Dritte	10
g) Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen	10
h) Rahmenvereinbarung mit dem Jugendamt	11
i) Unsere weitere pädagogische Präventionsarbeit.....	11
j) Rollen und Aufgaben unserer Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt.....	11
6. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall	12
7. Qualitätsmanagement	14
8. Öffentlichkeitsarbeit	15
9. Unsere Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner für Fragen der Prävention.....	15
10. Schlussbemerkungen	17
11. Beschlussantrag.....	18
Anlagen.....	19

1. Einleitung

Für uns ist es eine Selbstverständlichkeit und gleichzeitig ein Ziel: Kirche ist ein Ort, an dem Menschen sicher sind, an dem sie sich wohlfühlen und entwickeln können. Gerade anvertraute Personen – ob dies Kinder, Jugendliche oder Erwachsene sind. „Prävention als Grundprinzip professionellen Handelns trägt bei Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden.“¹ Wer sich kirchlichem Handeln anvertraut, kann seine Persönlichkeit und seine Begabungen, seine Beziehungsfähigkeit und seinen persönlichen Glauben entfalten.

Unsere Einrichtung mit ihren Diensten arbeitet kontinuierlich daran, dieses Ziel zu erreichen. Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept ist ein Baustein auf dem Weg dorthin. Gemäß den Vorgaben des Erzbistums Freiburg nach der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (RO-Prävention)“, gültig seit 01. Januar 2020, sowie der „Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv)“, gültig seit 18. Dezember 2021, haben wir als Einrichtung der Katholischen Gesamtkirchengemeinde Freiburg unsere Maßnahmen zusammengetragen, wie wir dafür sorgen, dass unsere Einrichtung ein sicherer Ort für Menschen ist und bleibt.

Das c-punkt MÜNSTERFORUM ist ein Ort, an dem viele verschiedene Menschen mit sehr unterschiedlichen Bedürfnissen, Erwartungen und Ausgangslagen zusammenkommen.

- **Verlässliche und tägliche Präsenz kirchlicher Mitarbeiter*innen:** Information zu Fragen des Glaubens und zu Angeboten der Kirche, Service (Vermittlung; Verkauf von Devotionalien u. religiöser Literatur, Vorverkauf Orgelkonzerte; Flyer aller kirchlichen Institutionen und Angebote), sowie Vernetzung mit verschiedensten kirchlichen und städtischen Einrichtungen (Seelsorgeeinheiten, kirchliche Institutionen, Caritas, Diakonie, FWTM, Tourismus-Information, Stadtverwaltung, Münsterbauverein, Augustinermuseum...)
 - ⇒ Diese Säule wird durch ein Team aus Hauptberuflichen und Honorarkräften (vor allem studentische Hilfskräfte) im Präsenzdienst abgedeckt. Sie empfangen die unterschiedlichsten Besucher*innen.

¹ Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (RO-Prävention); Präambel

- **Niederschwelliges und kostenloses Gesprächsangebot/Seelsorge, Offene Sprechstunde der Beratungsstellen für Ehe-, Familien- und Lebensfragen:** Um unterschiedliche Menschen in ihren je eigenen Lebenssituationen seelsorglich unterstützen zu können, steht ein Team qualifizierter haupt- und ehrenamtlicher Gesprächsmitarbeiter/-innen zur Verfügung. Menschen in Lebenskrisen, mit Fragen zu Religion und Glaube oder der Sehnsucht nach einem persönlichen Glaubensleben erfordern psychologisch-therapeutische, theologische und spirituelle Kompetenzen. Besonders bewährt sich dabei die Kooperation mit den Psychologischen Beratungsstellen für Ehe-, Familien- und Lebensfragen, die mit offenen wöchentlichen Sprechstunden im c-punkt präsent sein werden. Dies ermöglicht kurzfristig in Krisen intervenieren zu können und Menschen, die auf einen Therapie- oder Beratungsplatz in anderen Einrichtungen warten, überbrückend unterstützen und begleiten zu können.
 - ⇒ Das Gesprächsangebot wird übernommen von kirchlich tätigen Personen, sowie von Mitarbeitenden aus den Beratungsstellen. Darüber hinaus sind ehrenamtlich tätige Personen mit entsprechender Qualifikation eingesetzt.

- **Organisation, Anmeldung und Koordination von Münsterführungen:** Das c-punkt MÜNSTERFORUM nutzt das Freiburger Münster als Ressource und Lernort des Glaubens, um mit Menschen ins Gespräch zu kommen und christliche Themen zu verorten. Neben verschiedenen geistlich-musikalisch-meditativen Veranstaltungsreihen bietet das c-punkt MÜNSTERFORUM auch Münsterführungen für Gruppen und Einzelbesucher an. (
 - ⇒ Grundsätzliche Organisation und Ausgabe der Audiosysteme durch Mitarbeitende im Präsenzdienst; Durchführung der Führungen: Team von ca. 30 Münsterführer/-innen als Honorartätige

- **Kirchenpädagogische Angebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene:** Durch die neue kirchenpädagogische Werkstatt erhalten die Gruppen einen Raum zur Vorbereitung und Vertiefung der Inhalte. Kinder und Erwachsene können zu unterschiedlichen Themen das Münster mit allen Sinnen erkunden, entdecken und erfahren. Durch eine Vielfalt an Methoden, durch entdeckendes Lernen, meditative Elemente, künstlerisches und kreatives Gestalten soll das Münster in seiner Symbolik und Bedeutung altersgerecht erschlossen werden.
 - ⇒ Angebote von kirchenpädagogisch geschulten Referent*innen (Honorartätige), sowie durch das Hauptberuflichkeitsteam.

Durch die vielfältigen Mitwirkenden und Beschäftigten im c-punkt MÜNSTERFORUM bedarf es guter, regelmäßiger und transparenter Kommunikation mit und in die unterschiedlichen Teilbereiche.

Den folgenden Inhalten wissen wir uns verpflichtet.

2. Unser Ziel – unser Ansatz – unser Weg

Unser Ziel

In unserer Einrichtung pflegen wir eine Kultur der Grenzachtung. Wir achten die Grenzen der anderen. Wir schauen hin, wo Unrecht geschieht und verhelfen Menschen zu ihrem Recht. Wir greifen ein, wenn Grenzen verletzt, Menschen auf irgendeine Weise vereinnahmt, instrumentalisiert oder missbraucht werden. Wir machen unsere Einrichtung zu einem sicheren Ort, an dem sich Menschen wohlfühlen, entwickeln und entfalten können – gerade die, die auf unseren besonderen Schutz und unser Vertrauen angewiesen sind. Ein Dienst unserer Einrichtung ist dabei ein wichtiger und sensibler Raum, in welchem zum einen Themen im Sinne dieses Schutzkonzeptes benannt werden können, der aber auch als Ort mit besonderer Achtsamkeit der Grenzen aller Beteiligten geachtet werden muss.

Unser Ansatz

In unserer Einrichtung arbeiten und engagieren sich zahlreiche beruflich und ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Rahmenordnung Prävention nennt diese „Beschäftigte im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich“. Oft wirken sie in Aufgabenfeldern, in denen asymmetrische Beziehungen bestehen. Dazu gehört insbesondere die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Gerade in diesen Bereichen haben wir eine besondere Verantwortung dafür, dass unsere Mitarbeitenden fachlich und persönlich geeignet sind. Der Terminus ‚schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene‘ stammt ebenfalls aus der Rahmenordnung Prävention und umfasst ein weites Feld: Menschen, die krank oder alt sind, die aufgrund einer Behinderung Unterstützung erfahren. „Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.“ (RO-Prävention, Abschnitt 1.2)

Hier setzen wir an!

- 👁️ Wir benennen Standards für ein Miteinander, das von Respekt und Achtung geprägt ist.
- 👁️ Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für eine Kultur der Grenzachtung.
- 👁️ Wir sorgen dafür, dass sie mit dem Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt vertraut sind.
- 👁️ Wir wählen die bei uns tätigen Personen sorgfältig aus und prüfen ihre persönliche Eignung.
- 👁️ Wir verpflichten uns, uns und unsere Mitarbeitenden entsprechend der Vorgaben der Rahmenordnung Prävention und des daraus abgeleiteten Curriculums entsprechend ihres Aufgabenfeldes zu unterweisen und zu schulen.

Dabei verstehen wir unter den in unserer Einrichtung Beschäftigten alle Mitarbeitenden, die in unserer Einrichtung in Voll- oder Teilzeit oder als Honorarkräfte angestellt sind sowie die Kleriker und alle im Seelsorgeteam tätigen Personen, die in einem Anstellungsverhältnis bzw. Gestellungsverhältnis mit dem Erzbisum Freiburg stehen.

Ehrenamtlich tätige Personen zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich durch ihre Qualifikation und ihr Interesse für eine Aufgabe in unserer Einrichtung zur Verfügung stellen. Sie sind den Personen in unserer Einrichtung bekannt, die sie zu ihrem Dienst bzw. ihrem Ehrenamt beauftragen.

Unser Weg

Als Grundlage für unser Institutionelles Schutzkonzept haben wir im Zeitraum Dezember 2021 bis Juli 2022 analysiert, welche schützenden Strukturen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wir bereits in unseren Arbeitsbereichen, Angeboten, Strukturen und Räumen etabliert haben. Wir haben auch Risiken benannt, die Grenzverletzungen, Übergriffe, Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt möglicherweise begünstigen.

Folgende Personen haben bei der Schutz- und Risikoanalyse mitgearbeitet:

- 👁 Julia Sorg, Sabine Vogel

Folgende Personen und Gruppen haben wir in diesem Prozess beteiligt:

- 👁 Team Foyer-Mitarbeitende, Team Gesprächsmitarbeitende, Susanna Czech-Lepold, Leitung c.punkt MÜNSTERFORUM, Markus Becker, Team Gesprächsmitarbeitende, Leitung Psychologische Beratungsstelle

Folgende Methoden zur Schutz- und Risikoanalyse haben wir umgesetzt:

- 👁 Fragebogen Schutz- und Risikoanalyse, Austausch im Team

Aus der Schutz- und Risikoanalyse haben wir Konsequenzen abgeleitet und Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt erarbeitet (vgl. Kapitel 4 Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus der Risikoanalyse).

In diesem Schutzkonzept bündeln wir, welche Standards bei uns gelten und welche Maßnahmen wir ergreifen, um unser Ziel, insbesondere für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene ein sicherer Lern- und Lebensraum zu sein, zu erreichen. Damit sorgen wir dafür, dass die Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sind und dass sie von uns eingefordert werden können.

Wir sind uns dessen bewusst, dass unser institutionelles Schutzkonzept kein statisches Textdokument ist und so wird die Arbeitsgruppe, bestehend aus Sabine Vogel (Mitarbeiterin Hauptberufliche) sowie punktuell anzufragende Personen aus dem Team der Gesprächsmitarbeitenden (vorläufig auf 2 Jahre: Markus Becker), sowie das Team der Hauptberuflichen die Weiterentwicklungen in diesem Bereich berücksichtigen und ggfs. dieses Konzept überarbeiten.

3. Geltungsbereich dieses Institutionellen Schutzkonzepts

Unter dem Dach unserer Einrichtung laufen die Fäden verschiedensten Engagements zusammen. Der Träger dieser Einrichtung ist die Katholische Gesamtkirchengemeinde Freiburg, Jacob-Burckhardt-Straße 13 in 79098 Freiburg.

Dieses institutionelle Schutzkonzept gilt für alle Mitarbeitenden und Engagierten, alle Angebote und Aktivitäten, sowie Gruppierungen, die direkt zu unserer Einrichtung c.punkt MÜNSTERFORUM zählen. Darüber hinaus wird die Katholische Gesamtkirchengemeinde ein ISK erarbeiten, die Vereinbarung nach §8a SGB VIII (inklusive §72a SGB VIII) mit dem Jugendamt der Stadt Freiburg im Breisgau ist bereits geschlossen. Das vorliegende ISK dient damit zur Erweiterung und Spezifizierung für das c.punkt MÜNSTERFORUM.

4. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus der Risikoanalyse

In den verschiedenen Arbeitsbereichen unserer Einrichtung haben wir die Risiken analysiert, die ein übergriffiges Verhalten möglicherweise begünstigen. Wir haben daraus Konsequenzen abgeleitet und Maßnahmen erarbeitet, wie wir diese Risiken minimieren können. Dabei stehen zwei Sichtweisen im Mittelpunkt: Unsere Einrichtung wird zum Tatort und betroffene Personen finden keine Hilfe.

In diesem Institutionellen Schutzkonzept fassen wir zusammen, welche Wege wir gehen, welche Maßnahmen wir ergreifen und welche Standards bei uns gelten, um unser Ziel, eine sichere Einrichtung zu sein, zu erreichen. Damit sorgen wir dafür, dass die Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sind und dass sie von uns eingefordert werden können.

Viele Teilaspekte der Risikoanalyse sowie eine Zusammenfassung der zugehörigen Maßnahmen haben wir tabellarisch erfasst und im Anlage 1 „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ unter folgenden Überschriften aufgelistet:

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

5. Elemente und Instrumente unseres ISK

Die Rechtsgrundlagen der Erzdiözese (Rahmenordnung Prävention und AROPräv) sehen Elemente, Wege und Mittel vor, wie wir zu einem sicheren Ort für Menschen werden können. Wir haben diese Instrumente systematisch durchdacht und auf unsere Situation in der Einrichtung wie folgt angepasst:

a) Personalauswahl und Personalentwicklung

Zu Beginn der Tätigkeit wird die Bedeutung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für uns als Einrichtung hervorgehoben. In unseren

Checklisten zur Personalauswahl ist verankert, dass die Kultur der Grenzachtung und eine entsprechende Haltung jeder und jedes Einzelnen eine zentrale Rolle spielt.

Direkt nach Aufnahme der Tätigkeit stellen wir den Beschäftigten sowie den ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgern die Grundlagen unserer Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt vor und machen sie mit diesen vertraut. Wir stellen unser Institutionelles Schutzkonzept vor und machen auf unsere Erkenntnisse der Schutz- und Risikoanalyse und die konkreten Präventionsmaßnahmen aufmerksam. Insbesondere der Spezifische Verhaltenskodex und die Beschwerdewege und Ansprechpersonen werden ausführlicher thematisiert.

Wir nutzen darüber hinaus die Chance der Perspektive neuer Personen in unserer Einrichtung dafür, Rückmeldungen zu erfragen, um uns selbst weiterentwickeln zu können.

Wir thematisieren die Kultur der Grenzachtung und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen regelmäßig in Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgesprächen und prägen eine lernorientierte und offene Fehlerkultur.

b) Erweitertes Führungszeugnis

Wir tragen Verantwortung dafür, dass alle, die in unserer Einrichtung mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Sinne des §7 Absatz 1 AROPräv zu tun haben, neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches, nach den in der Erklärung zum grenzachtenden Umgang benannten Paragraphen, oder wegen anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, können bei uns nicht tätig werden oder tätig bleiben.

Um dies sicher zu stellen, setzen wir die Regelungen und Verfahren der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung in unserem Verantwortungsbereich entsprechend um:

Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung haben wir Tätigkeiten in unserer Einrichtung geprüft und nach Art, Intensität und Dauer das Risiko eines Übergriffes bewertet. Alle Tätigkeiten, für die eine Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist, haben wir in der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (vgl. Anlage 1) aufgelistet. Diese aktualisieren wir in regelmäßigen Abständen.

Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte oder ehrenamtlich tätige Personen wird nach 1.2 RO-Prävention und §8 AROPräv geprüft, ob für die Tätigkeit eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses besteht. Ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht erforderlich, wird die Entscheidung entsprechend §6 AROPräv dokumentiert. In diesem Fall wird von der/dem Dienstvorgesetzten oder der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragende Person die Anlage 1 zur AROPräv personenbezogen ausgefüllt und in die Personalakte/Sammelakte aufgenommen.

In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ haben wir festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und Sorge dafür trägt, dass diese Regelungen entsprechend umgesetzt werden.

Die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme entsprechend §6 AROPräv und die besondere Sicherung dieser sowie die Zugriffsregelungen ist für unsere Einrichtung über die Katholische Gesamtkirchengemeinde Freiburg, Fr. Saskia Loyal, sichergestellt.

Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach fünf Jahren:

Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach fünf Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird durch Sabine Vogel, Ansprechperson für Prävention im c-punkt MÜNSTERFORUM sichergestellt.

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

Verfahren für Mehrfachengagierte:

Entsprechend §12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten, für die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mit Anlage 4 zur AROPräv bei der zuständigen Stelle die Ausstellung einer 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 fünf Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehen Führungszeugnisses.

Verfahren der Einsichtnahme

Das konkrete Verfahren der Einsichtnahme von erweiterten Führungszeugnissen der Beschäftigten der Einrichtung und der ehrenamtlich tätigen Personen in unserer Einrichtung beschreiben wir im Anlage 2 „Verfahren der Einsichtnahme“.

c) Selbstauskunftserklärung

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

Für ehrenamtlich tätige Personen ist die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung nicht vorgesehen. Da in unserem Fall ehrenamtlich tätige Personen im Gesprächsangebot eingesetzt sind, sind diese ebenfalls zur Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung vorgesehen.

d) Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex

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

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

Die Unterschrift geht mit einer entsprechenden Unterweisung bzw. Schulung einher. Mit der Unterschrift verpflichten sich die Mitarbeitenden, ihr berufliches bzw. ehrenamtliches Handeln an den Standards des Verhaltenskodex der Diözese und der Einrichtung zu orientieren. Die Unterweisungen bzw. Schulungen zielen darauf ab, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und zu verpflichten, sich für eine Kultur des grenzachtenden Umgangs einzusetzen.

Die entsprechenden Unterweisungen über die Inhalte des Verhaltenskodex werden von den dazu qualifizierten Mitgliedern des Hauptberuflichenteams durchgeführt.

Was die Schulungen zum grenzachtenden Umgang betrifft vgl. 5 e) Schulungen zum Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“.

Der Verhaltenskodex, der in Form unserer Erklärung zum grenzachtenden Umgang diesem ISK beigelegt ist, umfasst zwei Teile:

Allgemeiner Teil des Verhaltenskodex. Dieser ist von der Erzdiözese Freiburg verbindlich vorgegeben.

Spezifischer Teil des Verhaltenskodex der Einrichtung. Dieser konkretisiert und verdeutlicht die allgemeinen Vorgaben auf die Situation unserer Einrichtung hin.

Unsere „Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex“ ist dem ISK als Anlage 4 in der Fassung für Beschäftigte beigelegt. Zudem ist dieser auch auf unserer Website abrufbar.

e) Schulungen zum Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“

Wer in unserer Einrichtung mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun hat, muss spätestens sechs Monate nach Einstellung bzw. Übertragung der ehrenamtlichen Tätigkeit eine Schulung zum Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“ besuchen, die dem Curriculum der Erzdiözese Freiburg entspricht. Nach spätestens fünf Jahren ist die Basisschulung durch eine weitere Schulung aufzufrischen.

- ☉ Die *hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* sind verpflichtet, regelmäßig an Schulungen im Themenbereich Prävention gegen sexualisierte Gewalt teilzunehmen. Die Verantwortung für die Aufforderung zur Schulung und für die Dokumentation der Teilnahme liegt beim Erzb. Ordinariat.
- ☉ Schulungen für Beschäftigte des c.punkt MÜNSTERFORUM Einrichtung werden i.d.R. über die Katholische Gesamtkirchengemeinde Freiburg organisiert und verantwortet. Darüber hinaus kann es einrichtungsspezifische Schulungsangebote geben.
- ☉ Alle ehrenamtlich Tätigen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (z. B. Treffen, Aktionen mit Behinderten, Demenzkranken

etc.) werden in Präventionsschulungen innerhalb des c-punkt MÜNSTERFORUMS geschult.

Die Verantwortung dafür, dass alle Personen, die in unserer Einrichtung mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben, entsprechend geschult sind, liegt bei der Leitung der Einrichtung, sowie dem Träger der Einrichtung.

Wir stellen sicher, dass Leitungspersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Ansprechpersonen an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen entsprechend teilnehmen. Eine Auflistung aller Personen, die eine entsprechende Qualifikation haben, um die Präventionsschulungen in unserer Einrichtung durchzuführen findet sich in Anlage 5.

f) Analoge Anwendung der Regelungen auf Dritte

Eine analoge Anwendung der Präventionsregelungen stellen wir sicher, indem wir Vereinbarungen von Dienstleistungen durch Dritte sowie die Vergabe unserer Räume an externe Personen oder Firmen im Vorfeld sorgfältig prüfen. Gegebenenfalls treffen wir Vereinbarungen mit diesen, in denen die Umsetzung der erforderlichen Präventionsmaßnahmen vertraglich geregelt werden. In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anlage 1) haben wir festgehalten, für welche Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden.





g) Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen

Bereits im Kapitel 4. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus der Risikoanalyse ist die tabellarische Übersicht „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anlage 1) eingeführt worden. Diese gibt u.a. eine Übersicht über Personengruppen und den zugehörigen risikobegründeten Präventionsmaßnahmen.

Dokumentation der personenbezogenen Maßnahmen unserer Beschäftigten

§6 Abs 1 AROPräv lautet: „Die Dokumentation der personenbezogenen Schutzmaßnahmen erfolgt bei Personen, die in einem Kleriker-, Arbeits-, Gestellungs-, Kirchenbeamten- oder sonstigen Dienstverhältnisses stehen, in der Personalakte des jeweiligen Beschäftigten.“ Für die Beschäftigten der Einrichtung ist die Dokumentation an die Gesamtkirchengemeinde Freiburg als personalführende Stelle übertragen.

Die erforderlichen Elemente sind in der AROPräv aufgelistet und umfassen

-  der Dokumentation über die Prüfung der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses, sofern kein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist **oder** die Dokumentation über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (vgl. im Einzelnen die Regelungen des §6 AROPräv)
-  die gegebenenfalls vorgelegte Unbedenklichkeitsbescheinigung nach § 7 Absatz 5 AROPräv,
-  die unterzeichnete Erklärung zum grenzachtenden Umgang,
-  die unterzeichnete Selbstauskunftserklärung,

- 👁️ die Mehrfertigung der Bescheinigungen über die Teilnahme an Präventionsschulungen.

Dokumentation der personenbezogenen Maßnahmen der ehrenamtlich Tätigen

Für ehrenamtlich tätige Personen ist die Regelung nach §6 Abs. 2 AROPräv gültig: „(2) Bei ehrenamtlich Tätigen, für die keine Personalakte geführt wird, erfolgt die Dokumentation in einer Sammelakte, die entsprechend den Vorschriften für Personalakten vor unbefugtem Zugriff zu schützen ist. Diese ist je Rechtsträger oder je Einrichtung zu führen. Die Akte ist nach Namen in alphabetischer Reihenfolge zu gliedern.“ Die hierzu vorgesehenen Elemente sind denen der Beschäftigten sehr ähnlich und im Detail dort ebenfalls benannt.

Die Sammelakte in Papierform wird in unserer Einrichtung im Büro der Hauptberuflichen geführt. Es ist sichergestellt, dass nur Befugte darauf Zugriff haben. Die Wiedervorlagetermine organisieren wir über eine excel-Tabelle.

h) Rahmenvereinbarung mit dem Jugendamt

Die Katholische Gesamtkirchengemeinde Freiburg als Träger unserer Einrichtung hat mit Datum vom 23.11.2022 und durch die Unterschrift des Geschäftsführers Markus Kaupp eine Rahmenvereinbarung mit dem zuständigen Jugendamt Freiburg abgeschlossen. Darin geht es um „die Anwendung des § 72a SGB VIII, wann Ehren- und Nebenamtliche ihre Tätigkeit beim aufgrund von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen nur nach Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach den §§ 30, 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ausüben dürfen.“

In dieser Rahmenvereinbarung wird unter anderem geregelt, nach welchen Kriterien die Einrichtung Personen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet und für welche Verbände, Gruppen und Kreise der Einrichtung die Rahmenvereinbarung gilt. Die Maßnahmen aus dieser Vereinbarung sind ebenfalls für unsere Einrichtung gültig und werden durch die in diesem ISK festgelegten Standards ebenfalls abgedeckt.

i) Unsere weitere pädagogische Präventionsarbeit

- 👁️ (standardisierte) Reflexionsbögen bei Veranstaltungen / Teilnehmer-Feedback
- 👁️ Teamreflexionen

j) Rollen und Aufgaben unserer Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Gemäß §21 AROPräv haben wir zwei Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt ernannt. Deren Aufgaben unterscheiden sich gemäß nach §21 Abs. 4 bzw. Abs. 5 AROPräv zwischen hauptberuflicher Ansprechpersonen und weiterer Ansprechpersonen.

Aufgaben der hauptberuflichen Ansprechpersonen sind:

- 👁️ Organisation der Umsetzung der RO-Prävention und AROPräv,

- ☉ Ansprechperson für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- ☉ Vernetzung mit lokalen kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt und bei Bedarf mit den externen Missbrauchsbeauftragten,
- ☉ Information der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen,
- ☉ Ansprechperson bei Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfällen von sexualisierter Gewalt,
- ☉ Unterstützung der Leitung der Einrichtung bei erforderlichen Maßnahmen im Falle von Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfällen von sexualisierter Gewalt,
- ☉ Unterstützung bei der Erstellung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzepts,
- ☉ Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- ☉ Benennung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs aus präventionspraktischer Perspektive,
- ☉ Kontaktperson vor Ort für die Präventionsfachkräfte,
- ☉ Durchführung von Schulungen nach § 17, sofern die Voraussetzungen nach § 18 vorliegen.

Aufgaben der weiteren Ansprechpersonen sind:

- ☉ Ansprechperson für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- ☉ Information der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen,
- ☉ Ansprechperson bei Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfällen von sexualisierter Gewalt,
- ☉ Unterstützung der Leitung der Einrichtung bei erforderlichen Maßnahmen im Falle von Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfällen von sexualisierter Gewalt,
- ☉ Mitwirkung bei der Erstellung und Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzepts,
- ☉ Durchführung von Schulungen nach § 17, sofern die Voraussetzungen nach § 18 vorliegen.

6. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Wir ermutigen Menschen dazu, sich zu Wort zu melden, wenn sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Uns ist es wichtig, Strukturen des

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

In unserer Einrichtung haben wir zwei Ansprechpersonen benannt, die für Meldungen, Vermutungen und Vorfälle von sexualisierter Gewalt, aber auch bei Grenzverletzungen oder übergriffigem Verhalten ansprechbar sind und zusammen mit der meldenden Person beraten, was nächste Handlungsschritte sind. Darüber hinaus benennen wir externe Ansprechpersonen, Hilfe und Unterstützung, falls sich Menschen aus unserer Einrichtung lieber zunächst dort Hilfe und Unterstützung holen wollen. Interne wie externe Ansprechpersonen veröffentlichen wir entsprechend auf unserer Homepage an prominenter Stelle, durch Flyer, die wir auslegen und auf Plakaten, die in allen unseren Räumen aushängen.

Unsere Handlungsleitfäden sowie Beschwerde- und Meldewege werden in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und/oder sexualisierter Gewalt.

Bei Antritt einer Tätigkeit werden alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen über die Handlungsleitfäden, Melde- und Beschwerdewege, interne wie externe Ansprechpersonen informiert. Kinder, Jugendliche und deren Eltern sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene erhalten bei Eintritt in unsere Einrichtung altersgerechte Informationen über Beschwerde- und Meldewege und interne wie externe Ansprechpersonen, bei denen Sie sich im Falle einer Grenzverletzung, eines Übergriffes oder sexualisierter Gewalt melden/beschweren können. Durch geeignete Medien (siehe oben) ermutigen wir alle dazu, mit ihren Anliegen, Sorgen und Beschwerden auf Ansprechpersonen in unserer Einrichtung zuzugehen (zum Beispiel bei Missachtung persönlicher Rechte, Nicht-Einhaltung vereinbarter Regeln, Nicht-Einhaltung von Verhaltensregeln des Verhaltenskodex durch Mitarbeitende oder bei Verbesserungsvorschlägen).

Ombudsstelle/Anonymes Hinweisgebersystem:


Um Kenntnis von etwaigen Regelverstößen zu erlangen, stellt die Erzdiözese Freiburg internen und externen Hinweisgebern verschiedene geschützte Meldewege zur Verfügung. Zuverlässige Meldewege und der Schutz der Hinweisgeber vor Sanktionen sind unerlässlich für eine effektive Regeltreue, denn sie tragen dazu bei, dass mögliches Fehlverhalten gemeldet wird und umfassend untersucht und aufgeklärt werden kann. Bei der berufenen Ombudsperson können Sie vertraulich und auf Wunsch anonym Hinweise zu möglichen Verstößen geben. Ihre Identität darf nur mit Ihrem Einverständnis oder auf verbindliche Anordnung staatlicher Stellen offenbart werden.

Die Abgabe von Hinweisen ist nicht an bestimmte Formen gebunden. Insbesondere können Sie Ihre Hinweise persönlich, schriftlich, per Telefon, per E-Mail oder über das digitale Hinweisgebersystem mit anonymer Dialogfunktion mitteilen (vgl. <http://www.ebfr.de/ombudsstelle>)
Meldeplattform mit anonymer Dialogfunktion: <http://www.ebfr.de/hinweisgeber>

Flyer für unterschiedliche Zielgruppen

Wir ermutigen Menschen dazu, sich zu Wort zu melden, wenn sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Uns ist es wichtig, Strukturen des Schweigens zu durchbrechen, Betroffenen zu helfen und Täter zur Verantwortung zu ziehen.

Dazu haben wir folgende Maßnahmen in unserer Einrichtung ergriffen:

 Fokus: Betroffene

Auf unserer Webseite und mit einem Flyer, der an verschiedenen Stellen öffentlich ausliegt und aushängt, ermutigen wir Betroffene, mit ihrem Anliegen, ihren Beschwerden und Sorgen auf Ansprechpersonen in unserer Einrichtung zuzugehen.

 Fokus: ehrenamtliche und hauptberufliche Ansprechpersonen

Die konkreten Beschwerde-, Melde- und Interventionswege werden in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und / oder sexualisierter Gewalt. Diese Informationen haben wir darüber hinaus in Übersichten zusammengestellt:

Eine bekommen alle Mitarbeitenden ausgehändigt, die als Honorarkräfte in unserer Einrichtung mitarbeiten.

Eine erweiterte Übersicht liegt den Personen vor, die in unserer Einrichtung hauptberuflich (Foyer/Gesprächsmitarbeitende und Hauptberuflichkeitsteam) tätig sind und damit als Ansprechpersonen in einer besonderen Verantwortung stehen.

Sämtliche Übersichten enthalten Telefonnummern und Web-Links, unter denen Betroffene und Ansprechpersonen Hilfe bekommen und sich beraten lassen können. Zudem machen sie transparent, wie die Beschwerde-, Melde- und Interventionswege in unserer Einrichtung aussehen.

Die Übersichten sind diesem institutionellen Schutzkonzept angehängt (Anlage 6).

7. Qualitätsmanagement

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

8. Öffentlichkeitsarbeit

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

Als Printmedien haben wir einerseits Plakate, mit denen wir auf die möglichen Wege für Rückmeldungen, Beschwerden und Meldungen von Übergriffen hinweisen. Andererseits haben wir unterschiedliche Flyer, die z.T. bereits unter 6. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall beschrieben wurden.

9. Unsere Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner für Fragen der Prävention

Zu Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemäß §21 AROPräv sind **in unserer Einrichtung** bestellt:

Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt vom Hauptberuflichenteam

Frau Sabine Vogel

Kontakt Tel. 0761 708895 56 – Mail sabine.vogel@c-punkt-freiburg.de

Weitere Ansprechperson für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Herr Markus Becker

Kontakt Tel. 0761 3890 890 – Mail: beratungsstelle.freiburg@kbz.ekiba.de

Multiplikator*innen:

Frau Sabine Vogel

Kontakt Tel. 0761 708895 56 – Mail sabine.vogel@c-punkt-freiburg.de

Hauptberufliche kirchliche Mitarbeiter*innen:

Leitender Pfarrer bzw. Dekan:

Herr Alexander Halter; Erzbischöfliches Stadtdekanat, Herrenstraße 36, 79098 Freiburg

Telefon 0761 20 27 911 - Telefax: 0761 20 27 939 – Mail: info@stadtdekanat-freiburg.de

Mitglieder des Hauptberuflichenteams:

Susanna Czech-Lepold, Kontakt Tel. 0761 708895 55 – Mail: Susanna.Czech-Lepold@c-punkt-freiburg.de

Michaela Elbs, Kontakt Tel. 0761 708895 54 – Mail: michaela.elbs@c-punkt-freiburg.de

Inge Gramling, Kontakt Tel. 0761 708895 58 – Mail: inge.gramling@c-punkt-freiburg.de

Leitung Gesamtkirchengemeinde Freiburg

Geschäftsführung Markus Kaupp, Mail: markus.kaupp@gkg-freiburg.de

Jacob-Burckhardt-Straße 13; 79098 Freiburg /Br.

Tel. 0761 3868910 - Mail: info@gkg-freiburg.de

Missbrauchsbeauftragte der Erzdiözese Freiburg

Dr. Angelika Musella (Telefon: 0761 703980 | Email: sekretariat@musella-collegen.de)

Kontakt ist zu empfehlen bei Vorwürfen gegen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen beim „Institut für pastorale Bildung“ der Erzdiözese Freiburg

Kontakt: Wolfgang Oswald, Referatsleiter im Referat Supervision und Organisationsberatung

Telefon: 0761 12040241 | Email: wolfgang.oswald@ipb-freiburg.de

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

Anja-Lena Homburger,

Dekanatsjugendreferentin; Vertrauensperson, Jugendpastorales Team Südwest

Mobil: 0177 2455343 – Mail: anja-lena.homburger@jubue-freiburg.de

Externe Beratungsstellen

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

Lokale Beratungsstellen

Wildwasser Freiburg e.V.

Beratungs- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen

Basler Strasse 8 | 79100 Freiburg | Telefon: 0761-33645

Email: info@wildwasser-freiburg.de | www.wildwasser-freiburg.de

WendePunkt Freiburg e.V.

Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen & Jungen

Kronenstrasse 14 | 79100 Freiburg | Telefon: 0761-7071191

www.wendepunkt-freiburg.de

Über die Einrichtung hinaus sind für Themen der Prävention nach §§ 19 und 20 AROPräv (zu Ziffer 4 bzw. 3.5 RO Prävention) bestellt:

Präventionsbeauftragte der Erzdiözese Freiburg

Silke Wissert

Telefon: 0761 2188211 | Mail: silke.wissert@ordinariat-freiburg.de

Präventionsfachkraft für die Dekanate Breisach-Neuenburg, Endingen-Waldkirch, Freiburg und Lahr

Verena Scharnberg

Mail: verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de | Telefon: 0761 2188 859

Erzdiözese Freiburg

Erzbischöfliches Ordinariat

HA 6 - Koordinierungsstelle Prävention gegen sexuelle Gewalt

Schoferstr. 2

79098 Freiburg

www.ebfr.de/praevention

10. Schlussbemerkungen

Wir sind in der Pflicht, die Vorgaben der Rahmenordnung Prävention und der AROPräv in der Seelsorgeeinheit umzusetzen und alles dafür zu tun, diese zu einem sicheren Ort zu machen. Dies verantwortet letztlich der Leiter der Seelsorgeeinheit und ist gleichzeitig damit nicht allein. Hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende unterstützen ihn dabei.

In diesem Sinne ist das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept des c-punkt MÜNSTERFORUM zu verstehen: Im Auftrag und unter Mitwirkung der Leitung des c-punkt MÜNSTERFORUM, sowie des Dienstvorgesetzten der Mitarbeiter*innen setzt es die in der Präventionsordnung eingeforderten Standards um. Es bündelt alle Bemühungen unserer Einrichtung, sexualisierter Gewalt vorzubeugen und gegen sie vorzugehen.

Uns ist es wichtig, dass unsere Einrichtung dauerhaft ein sicherer Ort für Menschen ist; ganz besonders für die uns anvertrauten Personen – ob dies Kinder, Jugendliche oder Erwachsene sind. Dazu dient dieses Schutzkonzept. Wir werden es zum unten genannten Termin systematisch überprüfen und aktualisieren. Wir werden es aber auch immer dann anpassen, wenn in unserer Einrichtung für die Präventionsarbeit relevante Gruppen entstehen oder wegfallen oder wenn es sich durch andere aktuelle Umstände nahe legt – z.B. im Rahmen der Auswertung eines möglichen Verdachts- oder Vorfalls.

11. Beschlussantrag

Der Verwaltungsrat der Gesamtkirchengemeinde verabschiedet das vorliegende institutionelle Schutzkonzept zur Umsetzung der diözesanen Präventionsordnungen im c-punkt Münsterforum. Er beauftragt die Leitung, das Team und die Arbeitsgruppe Prävention mit der Umsetzung der hier formulierten Maßnahmen.

Verabschiedet in der Sitzung des Verwaltungsrates am _____.

Dieses Institutionelle Schutzkonzept ist gültig ab _____.

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wird überprüft und ggf. überarbeitet am _____.

Zuständig für die nächste Überarbeitung des Schutzkonzeptes zum genannten Termin ist Sabine Vogel.

Ort

Datum

Leitung der Einrichtung

Vertreter*in des Verwaltungsrat

Ansprechperson des Hauptberuflichenteams
für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Weitere Ansprechperson
für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Anlagen

- 1) Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen
- 2) Verfahren der Einsichtnahme
- 3) Selbstauskunftserklärung
- 4) Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex
- 5) Liste Schulungsdurchführende
- 6) Kontaktadressen
 - a. Übersicht für Honorarkräfte
 - b. Übersicht für Hauptberuflichenteam, Foyermitarbeitende und Gesprächsmitarbeiter*innen