

Freiburg im Breisgau, den 17. Dezember 2021

Inhalt: Dreiundvierzigste Verordnung zur Änderung der AVO. — Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv). — Änderung der Ordnung für das Verfahren zur Anerkennung des Leids. — Druckschriften und Broschüren des Sekretariats der Deutschen Bischofskonferenz. — Personalmeldungen: Ernennungen. – Bestellung. – Anweisungen/Versetzungen. – Entpflichtungen. – Im Herrn ist verschieden.

Erzbistum Freiburg

Nr. 172

Dreiundvierzigste Verordnung zur Änderung der AVO

Nachdem die Bistums-KODA gemäß § 20 Absatz 1 Satz 1 Bistums-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluss gefasst hat, wird die folgende **Verordnung** erlassen:

**Artikel I
Änderung der AVO**

Die Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg – AVO – vom 25. April 2008 (ABl. Seite 321), zuletzt geändert durch Verordnung vom 4. November 2021 (ABl. Seite 190), wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird § 4b Prävention vor sexualisierter Gewalt gestrichen.
2. In § 2 Absatz 1 werden die einleitenden Worte „Diese Ordnung gilt nicht für“ ersetzt durch die einleitenden Worte „Mit Ausnahme der Anlage 11 gilt diese Ordnung nicht für“.
3. § 4b Prävention vor sexualisierter Gewalt wird gestrichen.
4. In § 5 Absatz 1 wird im Anschluss an Satz 3 folgender Satz 4 als neuer Unterabsatz eingefügt:
 „4Die arbeitsrechtlichen Regelungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ergeben sich aus Anlage 11.“

**Artikel II
Neufassung einer Anlage 11 zur AVO**

„Regelung zur Inkraftsetzung von Ordnungen der Deutschen Bischofskonferenz zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz-

oder hilfebedürftigen Erwachsenen im kirchlichen Arbeitsrecht (Anlage 11 zur AVO)

Die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (ABl. 2019, Seite 229) und die Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (ABl. 2019, Seite 237) – finden in ihrer jeweiligen Fassung, soweit sie arbeitsvertragliche Regelungen betreffen, im Anwendungsbereich der AVO (§ 1 Absatz 1 AVO i. V. m. § 2 AVO) nach Maßgabe der folgenden Regelungen Anwendung:

**Abschnitt 1
Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst**

§ 1

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben unverzüglich die Dienstvorgesetzte/den Dienstvorgesetzten oder die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder eine der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen über einen durch Tatsachen begründeten Verdacht im Sinne der Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener in der jeweils geltenden Fassung, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen.¹

Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

§ 2

Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung über den Umgang mit sexuellem Missbrauch in der jeweils geltenden Fassung beschuldigt, kann er im Falle einer Anhörung durch den Dienstgeber nach Nr. 26 der Ordnung eine Person seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt, hinzuziehen. Hierauf ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter vor der Anhörung hinzuweisen.

Stellt sich im Anhörungsverfahren heraus, dass die Beschuldigung offensichtlich unbegründet ist, hat der Dienstgeber die der Beschuldigten/dem Beschuldigten im Rahmen des Anhörungsverfahrens entstandenen notwendigen Kosten zu tragen.

§ 3

Die Anhörung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zur Beschuldigung einer Tat nach Nr. 2 der Ordnung über den Umgang mit sexuellem Missbrauch in der jeweils geltenden Fassung ist zu protokollieren. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat das Recht, das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Sie/er hat auch das Recht, eine Gegen Darstellung abzugeben, die dem Protokoll beizufügen ist.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter erhält eine Kopie des von der Protokollführerin/vom Protokollführer unterzeichneten Protokolls.

§ 4

Auch der beschuldigten Mitarbeiterin/dem beschuldigten Mitarbeiter gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Sie/er steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung.

§ 5

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, ist der Dienstgeber berechtigt, die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter nach erfolgter Anhörung vorübergehend unter Fortzahlung ihres/seines Entgelts vom Dienst freizustellen, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist.

§ 6

(1) Der Dienstgeber ist für den Fall, dass sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet erweist, im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter verpflichtet, auf eine vollständige Rehabilitation hinzuwirken und vor den negativen Auswirkungen der falschen Beschuldigung zu schützen.

(2) Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies vom Dienstgeber in der Personalakte schriftlich festzuhalten.

Dazu gehören

- eine kurze Sachverhaltsschilderung,
- das Ergebnis der Untersuchung,
- die wesentlichen Punkte, auf welche sich die Unbegründetheit stützt.

Diese Unterlagen sind mit besonderer Sicherung zu verwahren, die besonderen Zugriffsrechte sind vom Dienstgeber festzulegen. Im Rahmen dieser Festlegung hat der Dienstgeber sicherzustellen, dass die Zugriffsrechte auf Personen beschränkt sind, die zur Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben nach dem kirchlichen Datenschutzgesetz berechtigt sind, die personenbezogenen Daten zu erheben und ggf. zu verarbeiten.

(3) Auf Antrag der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters sind im Fall der Unbegründetheit der Beschuldigung Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Beschuldigung oder dem Verdacht stehen, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

Abschnitt 2

Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

§ 7

(1) Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter, die/der im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigt, betreut, erzieht, unterrichtet, ausbildet, pflegt oder vergleichbaren Kontakt hat, hat auf Verlangen des Dienstgebers in regelmäßigen Abständen ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis nach den jeweils geltenden Bestimmungen des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) vorzulegen. Die Verpflichtung nach Satz 1 gilt insbesondere für die Beschäftigten in der Tätigkeit als

- a) Pastoral- und Gemeindereferentinnen/Pastoral- und Gemeindereferenten,
- b) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Dienst der Erzdiözese,
- c) Bildungs- und Dekanatsjugendreferentinnen/Bildungs- und Dekanatsjugendreferenten,
- d) Beschäftigte in Einrichtungen der Jugendhilfe,
- e) Beschäftigte in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes,
- f) Kindergartengeschäftsführerinnen/Kindergartengeschäftsführer,
- g) Familien-, Lebens- und Erziehungsberaterinnen/Familien-, Lebens- und Erziehungsberater, sofern sie Tätigkeiten im Sinne des Satzes 1 ausüben,

- h) Lehrkräfte und sonstige Beschäftigte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft,
- i) Leiterinnen/Leiter von Kinder- und Jugendchören,
- j) Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, sofern nach Satz 1 ein entsprechender Kontakt gegeben ist,
- k) Mesnerinnen/Mesner,
- l) Hausmeisterinnen/Hausmeister, sofern nach Satz 1 ein entsprechender Kontakt gegeben ist,
- m) Pfarrsekretärinnen/Pfarrsekretär, sofern nach Satz 1 ein entsprechender Kontakt gegeben ist,
- n) Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen.

(2) Während des laufenden Arbeitsverhältnisses trägt der Dienstgeber die Kosten.

(3) Der Dienstgeber überprüft das vorgelegte Führungszeugnis und bestätigt in der Personalakte, dass die Vorlagepflicht erfüllt wurde.

(a) Enthält das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII, ist eine Kopie dieses Zeugnisses mit besonderer Sicherung in der Personalakte zu verwahren und das Zeugnis der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zurückzugeben.

(b) Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, ist dies in der Personalakte zu verzeichnen und das Zeugnis, soweit nicht einschlägige rechtliche Bestimmungen die Aufbewahrung erfordern, der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zurückzugeben.

(4) Andere Straftaten außerhalb der in § 72a SGB VIII genannten sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen somit grundsätzlich einem Verwertungsverbot. Die Verarbeitung für einen anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 6 Absatz 2 lit. f), g) oder h) Kirchliches Datenschutzgesetz (KDG) vorliegen.

(5) Der Dienstgeber ist berechtigt, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sinne des Absatzes 1 die Vorlage einer Selbstauskunftserklärung bezüglich der in § 72a Absatz 1 SGB VIII genannten Straftaten zu verlangen. Diese enthält, sofern die Verurteilung noch nicht nach dem Bundeszentralregistergesetz (BZRG) getilgt ist, Angaben, ob die/der Mitarbeitende wegen einer Straftat nach § 72a Absatz 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. Diese ist mit besonderer Sicherung der Personalakte beizufügen.

§ 8

Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass in den kirchlichen Einrichtungen für die jeweiligen Arbeitsbereiche ein Verhaltenskodex unter Beteiligung der Mitarbeiterschaft erarbeitet wird. Er erlässt diesen als Dienstanweisung. In Einrichtungen, in denen eine MAV besteht, ist eine Dienstvereinbarung nach § 38 Absatz 1 Nr. 1 MAVO zulässig.

§ 9

(1) Der Dienstgeber organisiert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden, pflegen oder vergleichbare Kontakte haben, regelmäßig (im Abstand von höchstens fünf Jahren) Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und stellt die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei. Die erste Schulung hat spätestens sechs Monate nach der Einstellung bzw. Übertragung von Tätigkeiten nach Satz 1 zu erfolgen.

(2) Der Dienstgeber trägt die Kosten für die Schulung.

(3) Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist grundsätzlich verpflichtet, an den Schulungen in regelmäßigen Abständen teilzunehmen. Eine Befreiung von der Teilnahmeverpflichtung ist in begründeten Einzelfällen mit der zuständigen Ansprechpartnerin oder dem zuständigen Ansprechpartner für Prävention abzustimmen.

(4) § 29 Absatz 1 Nr. 5 und Nr. 6 MAVO ist zu beachten.“

Artikel III Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft.

Freiburg im Breisgau, den 19. November 2021



Erzbischof Stephan Burger

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

Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv)

Auf Grund der Ziffer 6 der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (ABl. 2019, Seite 237), nachfolgend RO-Prävention genannt, werden folgende **Ausführungsbestimmungen** erlassen:

Abschnitt 1 Begriffsbestimmungen (zu Ziffer 1 RO-Prävention)

§ 1 Geltungsbereich

Die Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (ABl. 2019, Seite 237), nachfolgend „RO-Prävention“ genannt, und die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (ABl. 2019, Seite 229) sowie diese Ordnung gelten für die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen

- a) der Erzdiözese,
- b) der Dekanatsverbände,
- c) der Kirchengemeinden und der Kirchenstiftungen,
- d) der Gesamtkirchengemeinden,
- e) des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg und dessen Gliederungen, soweit er/sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts ist/sind,
- f) der sonstigen dem Erzbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- g) der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, insbesondere auch der katholischen Jugend- und Erwachsenenverbände,
- h) sonstige kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungskompetenz unterliegen, wenn sie sich zur Anwendung der RO-Prävention einschließlich deren diözesanen Ausführungsbestimmungen verpflichtet haben.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von Ziffer 1.2 der RO-Prävention sind solche Personen, die in vergleichbarer Weise in die Arbeitsorganisation des jeweiligen kirchlichen Rechtsträgers wie eigene Beschäftigte integriert sind. Für diese Personen gelten die Regelungen der RO-Prävention sowie dieser Ordnung. Sofern die fehlende Dienstgeber-eigenschaft des kirchlichen Rechtsträgers einer Umsetzung der RO-Prävention oder dieser Regelung entgegensteht, hat der kirchliche Rechtsträger auf entsprechende Vereinbarungen mit dem Drittunternehmen hinzuwirken, die ein möglichst vergleichbares Schutzniveau bewirken, z. B. in dem das Drittunternehmen die Umsetzung übernimmt.

(2) Einem besonderen Macht- und Abhängigkeitsverhältnis unterworfen im Sinne der Ziffer 1.4 Unterabsatz 3 RO-Prävention sind insbesondere folgende Personen:

- a) Personen in Berufsausbildungsverhältnissen,
- b) Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung und vergleichbaren Einrichtungen nach § 221 SGB IX,
- c) Personen in Maßnahmen oder Arbeitsverhältnissen der Beschäftigungsförderung nach dem Zweiten und Dritten Buch des Sozialgesetzbuches,
- d) Personen mit herausfordernden Lebenssituationen in Unterstützungs- und Beratungsangeboten,
- e) Freiwillige im Freiwilligendienst (insbesondere Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst, Europäischer Freiwilligendienst, Internationaler Jugendfreiwilligendienst, Europäisches Solidaritätskorps),
- f) Praktikantinnen und Praktikanten,
- g) Volontärinnen und Volontäre.

Abschnitt 2 Institutionelles Schutzkonzept (zu Ziffer 3 RO-Prävention)

§ 3 Schriftliche Erklärung, Veröffentlichung, Einarbeitung in die Arbeitsgrundlagen der Organisation

(1) Die kirchlichen Rechtsträger dokumentieren ihre Verpflichtung auf die Einhaltung der Inhalte des Institutionellen Schutzkonzeptes in einer schriftlichen Erklärung und veröffentlichen diese im jeweiligen Arbeitsbereich in

geeigneter Form. Sie tragen ferner dafür Sorge, dass die mit der Prävention gegen sexualisierte Gewalt verbundenen Anforderungen und Standards in die Leitbilder, Konzeptionen und Regelwerke ihrer Organisation eingearbeitet werden.

(2) Als weitere Maßnahme zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Sinne von Satz 1 der Ziffer 3.7 RO-Prävention ist in pädagogischen Einrichtungen ein sexualpädagogisches Konzept zu erarbeiten.

Unterabschnitt 1 Allgemeines zur persönlichen Eignung (zu Ziffer 3.1 RO-Prävention)

§ 4 Persönliche Eignung

(1) Die kirchlichen Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen oder sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen vergleichbaren Kontakten haben, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

(2) Personen, die 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 Strafgesetzbuches oder wegen anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, dürfen im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene weder beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen noch sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen vergleichbaren Kontakt haben.

§ 5 Anwendung auf Dritte (zu Ziffer 3.1.3 RO-Prävention)

(1) Für eine analoge Anwendung im Sinne der Ziffer 3.1.3 RO-Prävention ist die bloße Überlassung von Räumen im Rahmen eines Miet- oder ähnlichen Rechtsverhältnisses nicht ausreichend.

(2) Eine analoge Anwendung kann insbesondere dadurch erfolgen, dass vertragliche Vereinbarungen mit dem Dienstleister getroffen werden, die diesen dazu verpflichten, nach der RO-Prävention vorgeschriebene Schutzmaßnahmen (insbesondere Schulung von Mitarbeitenden, Einholung von erweiterten Führungszeugnissen und Erklärungen

zum grenzachtenden Umgang) bei seinen Beschäftigten durchzuführen.

§ 6 Dokumentation der personenbezogenen Maßnahmen

(1) 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. Dafür sind folgende Dokumente zur Personalakte zu nehmen:

- a) Dokumentation über die Prüfung der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 8, sofern nach § 7 kein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist,
- b) Dokumentation über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nach § 11 Absatz 3 bzw. die Bescheinigung nach § 12 Absatz 3; diese ist mit besonderer Sicherung (bei Papierakten im verschlossenen Umschlag) in der Personalakte zu verwahren,
- c) sofern das Führungszeugnis relevante Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII enthält, ist eine Kopie dieses Zeugnisses mit besonderer Sicherung (bei Papierakten im verschlossenen Umschlag) zusammen mit der Dokumentation über die Einsichtnahme nach § 11 Absatz 3 in der Personalakte zu verwahren und das Zeugnis der betreffenden Person zurückzugeben, soweit nicht einschlägige rechtliche Bestimmungen die Aufbewahrung erfordern,

Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge im Sinne des § 72a SGB VIII, ist das Zeugnis der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zurückzugeben, soweit nicht einschlägige rechtliche Bestimmungen die Aufbewahrung erfordern.

Der kirchliche Rechtsträger muss sicherstellen, dass erweiterte Führungszeugnisse, die vorgelegt worden sind, von niemandem außer der zur Prüfung berechtigten Stelle nach § 10 eingesehen werden können, es sei denn, eine andere gesetzliche Bestimmung oder diese Ordnung erfordert dies. Bei Vorlage eines neuen erweiterten Führungszeugnisses ist ein in der Akte befindlicher Umschlag mit dem erweiterten Führungszeugnis bzw. dessen Kopie und/oder der Dokumentation der Einsichtnahme ungeöffnet zu vernichten.

- d) eine gegebenenfalls vorgelegte Unbedenklichkeitsbescheinigung nach § 7 Absatz 5,
- e) die unterzeichnete Erklärung zum grenzachtenden Umgang nach § 13,
- f) die unterzeichnete Selbstauskunftserklärung nach § 14,
- g) eine Mehrfertigung der Bescheinigungen über die Teilnahme an Präventionsschulungen nach Unterabschnitt 4.

(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.

In die Akte sind für jede Person aufzunehmen:

- a) Dokumentation über die Prüfung der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 8, sofern nach § 7 kein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist.
- b) Die Dokumentation über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis nach § 11 Absatz 3 bzw. die Bescheinigung nach § 12 Absatz 3. Die Aufbewahrung des erweiterten Führungszeugnisses erfolgt nur dann, wenn diese für den jeweiligen kirchlichen Rechtsträger durch einschlägige rechtliche Bestimmungen vorgeschrieben ist. Absatz 1 Buchstabe b gilt entsprechend.
- c) Eine gegebenenfalls vorgelegte Unbedenklichkeitsbescheinigung nach § 7 Absatz 5.
- d) Die unterzeichnete Erklärung zum grenzachtenden Umgang nach § 13.
- e) Eine Mehrfertigung der Bescheinigungen über die Teilnahme an Präventionsschulungen nach Unterabschnitt 4.

(3) Für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 2 Absatz 1 gilt Absatz 1 entsprechend. Wird für diese keine Personalakte geführt, erfolgt die Dokumentation in einer Sammelakte, die entsprechend den Vorschriften für Personalakten vor unbefugtem Zugriff zu schützen ist. Absatz 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 2
Erweitertes Führungszeugnis
(zu Ziffer 3.1.1 RO-Prävention)

§ 7
Vorlagepflicht

(1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger im Rahmen der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Vorschriften von Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen im Sinne von Ziffer 1.2 RO-Prävention, die in ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen oder sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen vergleichbaren Kontakt haben, vor Beginn der Tätigkeit und darüber hinaus im Abstand von fünf Jahren

ab dem Ausstellungsdatum ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen zu lassen. Die Verpflichtung nach Satz 1 gilt insbesondere für Priester und Diakone und für die Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen im Sinne von Ziffer 1.2 RO-Prävention in der Tätigkeit als

- a) Pastoral- und Gemeindereferentinnen/Pastoral- und Gemeindereferenten sowie Pastoral- und Gemeindeassistentinnen/Pastoral- und Gemeindeassistenten,
- b) Religionslehrerinnen/Religionslehrer im Dienst der Erzdiözese,
- c) Bildungs- und Jugendreferentinnen/Bildungs- und Jugendreferenten,
- d) Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe einschließlich Jugendgruppenleiterinnen und Jugendgruppenleiter und Betreuungspersonen auf Jugendfreizeiten, bei Bildungsmaßnahmen mit Übernachtung,
- e) Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen in Einrichtungen des Sozial- und Erziehungsdienstes,
- f) Kindergartengeschäftsführerinnen/Kindergartengeschäftsführer,
- g) Familien-, Lebens- und Erziehungsberaterinnen/Familien-, Lebens- und Erziehungsberater, sofern sie Tätigkeiten im Sinne des Satzes 1 ausüben,
- h) Lehrkräfte und sonstige Beschäftigte an Schulen in kirchlicher Trägerschaft,
- i) Leiterinnen/Leiter von Kinder- und Jugendchören und Kinder- und Jugendbands,
- j) Kirchenmusikerinnen/Kirchenmusiker, sofern nach Satz 1 ein entsprechender Kontakt gegeben ist,
- k) Mesnerinnen/Mesner,
- l) Hausmeisterinnen/Hausmeister, sofern nach Satz 1 ein entsprechender Kontakt gegeben ist,
- m) Pfarrsekretärinnen/Pfarrsekretäre, sofern nach Satz 1 ein entsprechender Kontakt gegeben ist,
- n) Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen in Pflegeeinrichtungen,
- o) Freiwillige im Freiwilligendienst (insbesondere Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr, Bundesfreiwilligendienst), sofern nach Satz 1 ein entsprechender Kontakt gegeben ist.

(2) Von der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sind Schülerpraktikantinnen und Schülerpraktikanten und Personen, die in vergleichbarer Weise kurzzeitig, nicht regelmäßig und unter Anleitung tätig sind, ausgenommen.

(3) Für Religionslehrerinnen und Religionslehrer im Dienst der Erzdiözese und für Lehrkräfte an Katholischen Freien Schulen erfolgt eine wiederholte Anforderung des erweiterten Führungszeugnisses abweichend von Absatz 1 Satz 1 entsprechend den für die Lehrkräfte des Landes Baden-Württemberg jeweils geltenden Verfahrensbestimmungen.

(4) Weitere Vorlagepflichten, die sich aus staatlichen Rechtsvorschriften, insbesondere § 72a SGB VIII, oder sonstigen den jeweiligen kirchlichen Rechtsträger bindenden rechtlichen Bestimmungen ergeben, bleiben unberührt.

(5) Kleriker, die ihr kirchliches Amt während der fünf Jahre vor dem Zeitpunkt, zu dem nach Absatz 1 ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, für mindestens drei Monate im Ausland ausgeübt haben, haben zusätzlich zum erweiterten Führungszeugnis eine Unbedenklichkeitsbescheinigung des jeweiligen Inkardinationsordinarius vorzulegen. Absätze 1 bis 3 sowie §§ 9 und 10 gelten entsprechend. Weigert sich der jeweilige Inkardinationsordinarius, eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen, so ist dies glaubhaft zu machen.

§ 8

Prüfung der Vorlagepflicht

(1) Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte oder ehrenamtlich tätige Personen nach Nr. 1.2 RO-Prävention und bei jeder Tätigkeitsänderung hat der Rechtsträger zu prüfen, ob für die Tätigkeit eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 7 Absatz 1 Satz 1 besteht. Die Prüfung erfolgt durch die/den (in der Regel unmittelbaren) Vorgesetzten bzw. bei Übertragung einer ehrenamtlichen Tätigkeit durch die für die Beauftragung der ehrenamtlichen Tätigkeit verantwortliche Person jeweils unter Zuhilfenahme des Prüfungsschemas nach Anlage 1. Die Prüfung ist entsprechend der Regelung des § 6 zu dokumentieren.

(2) Bei Klärungsbedarf im Blick auf das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen des § 7 Absatz 1 hat sich die/der unmittelbare Vorgesetzte bzw. die für die Beauftragung der ehrenamtlichen Tätigkeit verantwortliche Person an eine in Präventionsangelegenheiten besonders qualifizierte Person nach Abschnitt 3 zu wenden.

(3) Wird im Rahmen der Prüfung festgestellt, dass eine Vorlagepflicht nicht besteht, ist jeweils nach fünf Jahren erneut die Vorlagepflicht zu prüfen. Hierfür gelten Absatz 1 Sätze 2 und 3 sowie Absatz 2 entsprechend.

§ 9

Anforderung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses

(1) Der jeweilige kirchliche Rechtsträger fordert das erweiterte Führungszeugnis bei den in seinem Bereich tätigen vorlagepflichtigen Personen durch schriftliche Aufforderung im Sinne von § 30a Absatz 2 des Bundeszentralregistergesetzes an. Unter Vorlage der Aufforderung hat die vorlagepflichtige Person bei der für sie zuständigen Meldebehörde ein erweitertes Führungszeugnis zur Übersendung an die Privatadresse zu beantragen.

(2) Die Beantragung bei der Meldebehörde nach Absatz 1 Satz 2 entfällt, wenn die vorlagepflichtige Person bereits über ein zur Vorlage bei einem anderen Rechtsträger beantragtes erweitertes Führungszeugnis oder eine beglaubigte Kopie eines solchen verfügt. Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein.

(3) Das erweiterte Führungszeugnis oder eine beglaubigte Kopie hiervon ist von der vorlagepflichtigen Person unter Beachtung der Verfahrensvorschriften (§ 11 Absatz 1) nach Erhalt unverzüglich an die für die Prüfung zuständige Stelle nach § 10 weiterzuleiten. Das erweiterte Führungszeugnis bzw. das der beglaubigten Kopie zugrundeliegende erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als drei Monate sein, wenn es dort eingeht.

§ 10

Zuständigkeit für die Prüfung des erweiterten Führungszeugnisses

(1) Kirchliche Rechtsträger im Geltungsbereich dieser Ordnung bestimmen die Stelle, welche die Prüfung des erweiterten Führungszeugnisses vornimmt. Sie können mit anderen kirchlichen Rechtsträgern eine gemeinsame Prüfstelle errichten. Diese Prüfstelle hat die Aufgabe, die erweiterten Führungszeugnisse einzusehen, die Einsichtnahme zu dokumentieren und das Ergebnis der Prüfung der zuständigen Stelle nach § 11 Absätzen 4 und 5 mitzuteilen.

(2) Für Dienststellen, Einrichtungen und sonstige selbstständig geführte Stellen der Erzdiözese wird eine zentrale Prüfstelle im Erzbischöflichen Ordinariat eingerichtet. Die Rechtsträger nach § 1 Buchstaben b bis d können sich der zentralen Prüfstelle anschließen. Sie haben dies sechs Monate vorher dem Erzbischöflichen Ordinariat anzuzeigen. Die Rechtsträger nach § 1 Buchstaben f und g können sich mit Einverständnis des Erzbischöflichen Ordinariats der zentralen Prüfstelle anschließen.

(3) Die kirchlichen Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Prüfung von erweiterten Führungszeugnissen beauftragt werden, die über gründli-

che Kenntnisse im Datenschutzrecht verfügen und darüber hinaus von ihrer Persönlichkeit her die für diese Aufgabe zu erwartende Integrität besitzen, insbesondere die für die persönliche Eignung nach § 4 geforderten Voraussetzungen erfüllen.

(4) Es dürfen keine Personen beauftragt werden, die innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs in der Personalverwaltung Dienstvorgesetztenfunktion wahrnehmen, zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind, oder die für die Beauftragung der ehrenamtlichen Tätigkeit verantwortlich sind.

§ 11 Verfahren

(1) Ein vorzulegendes erweitertes Führungszeugnis wird von der oder dem Vorlagepflichtigen in einem mit seinem Namen und dem Vermerk: „Inhalt: Erweitertes Führungszeugnis“ versehenen Umschlag gelegt. Dieser Umschlag ist zu verschließen; zur Öffnung ist nur die für die Prüfung des erweiterten Führungszeugnisses zuständige Stelle nach § 10 berechtigt. Der Umschlag ist in einem weiteren verschlossenen Umschlag an die gemäß § 10 zuständige Stelle zur Prüfung zu übersenden. Die Verfahrensschritte nach den Sätzen 1 bis 3 sind der oder dem Vorlagepflichtigen im Aufforderungsschreiben (§ 9 Absatz 1) mitzuteilen.

(2) Die für die Prüfung nach § 10 zuständige Stelle stellt fest, ob das erweiterte Führungszeugnis Eintragungen enthält, die im Hinblick auf die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene relevant sind. In diesem Sinne relevant sind nur Eintragungen von Straftaten nach den in § 72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung genannten Straftatbeständen. Bei der Überprüfung hat die für die Prüfung zuständige Stelle dafür zu sorgen, dass nur die jeweils befassten Mitarbeitenden in das erweiterte Führungszeugnis Einsicht nehmen können.

(3) Die für die Prüfung zuständige Stelle hat schriftlich zu dokumentieren,

1. wessen erweitertes Führungszeugnis sie eingesehen hat,
2. wann das erweiterte Führungszeugnis ausgestellt worden ist,
3. wann die Einsichtnahme erfolgt ist und
4. ob gemäß Absatz 2 Satz 2 relevante Eintragungen in dem erweiterten Führungszeugnis enthalten sind,
5. bei Beschäftigten, die in einem Kleriker-, Arbeits-, Gestellungs-, Kirchenbeamten- oder sonstigen Dienstverhältnis stehen, welche gemäß Absatz 2 Satz 2 relevanten Eintragungen in dem erweiterten Führungszeugnis enthalten sind.

Eine Mehrfertigung der Dokumentation ist bei der für die Prüfung zuständigen Stelle aufzubewahren.

(4) Im Falle der Feststellung einer gemäß Absatz 2 Satz 2 relevanten Eintragung hat die für die Prüfung zuständige Stelle sofort den kirchlichen Rechtsträger über die nach Absatz 3 dokumentierten Sachverhalte zu informieren.

Der kirchliche Rechtsträger hat die betreffende Person unverzüglich von der Wahrnehmung von Aufgaben nach § 4 Absatz 1 auszuschließen. Das weitere Verfahren richtet sich nach der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (ABl. 2019, Seite 229) oder nach vergleichbaren von der Deutschen Bischofskonferenz anerkannten Vorgaben und den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

(5) Etwaige im erweiterten Führungszeugnis enthaltene Eintragungen, die nicht auf Straftaten nach den in § 72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII in der jeweils geltenden Fassung genannten Straftatbeständen beruhen, sind nicht Zweck der Datenerhebung und unterliegen somit grundsätzlich einem Verwertungsverbot. Die Verarbeitung für einen anderen Zweck als zu demjenigen, zu dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, ist nur zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 6 Absatz 2 lit. f), g) oder h) Kirchliches Datenschutzgesetz (KDG) vorliegen.

Die nach § 10 für die Prüfung zuständige Stelle hat daher Einträge im erweiterten Führungszeugnis gemäß der Sätze 1 und 2, die nicht eindeutig einem Verwertungsverbot unterliegen, schriftlich zu dokumentieren und im verschlossenen Umschlag mit dem Hinweis „Überprüfung Verwertungsverbot – streng vertraulich“ in einem weiteren verschlossenen Umschlag direkt zu senden an:

Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg
Stelle zur Überprüfung von Verwertungsverboten
Schoferstraße 2
79098 Freiburg

(6) Die Dokumentation gemäß § 11 Absatz 3 ist von der für die Prüfung zuständigen Stelle in einem verschlossenen Umschlag an die personalverwaltende Stelle zu übersenden. Im Falle einer relevanten Eintragung im Sinne des § 72a SGB VIII ist zusätzlich die Kopie des erweiterten Führungszeugnisses beizufügen. Dieser verschlossene Umschlag wird mit dem Namen und dem Geburtsdatum der vorlagepflichtigen Person, dem Vermerk „Vorlagepflicht erweitertes Führungszeugnis“, dem Ausstellungsdatum des Führungszeugnisses und dem Datum der Einsichtnahme gekennzeichnet. Diesen Umschlag übersendet die für die Prüfung zuständige Stelle in einem weiteren Umschlag an die personalverwaltende Dienststelle der vorlagepflichtigen Person.

§ 12 Mehrere Tätigkeiten

(1) Übt eine Person mehrere Tätigkeiten aus, für die nach § 7 ein Erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, kann statt der Durchführung des Verfahrens nach § 9 Absatz 1 Satz 2, Absätze 2 und 3 und § 11 entsprechend der Absätze 2 bis 4 vorgegangen werden.

(2) Die vorlagepflichtige Person beantragt unter Verwendung des Formulars nach Anlage 4 unverzüglich bei der nach § 10 zuständigen Stelle die Ausstellung einer Bescheinigung, wann zuletzt Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis genommen wurde und ob gemäß § 11 Absatz 2 Satz 2 relevante Eintragungen enthalten waren.

(3) Die nach § 10 zuständige Stelle stellt eine Bescheinigung nach Anlage 5 aus, sofern das Ausstellungsdatum des eingesehenen erweiterten Führungszeugnisses längstens fünf Jahre zurückliegt und sendet diese an die personalverwaltende Dienststelle.

(4) Die für die Prüfung zuständige Stelle hat schriftlich zu dokumentieren,

1. wem sie eine Bescheinigung ausgestellt hat,
2. wann die Bescheinigung ausgestellt wurde,
3. ob gemäß § 11 Absatz 2 Satz 2 relevante Eintragungen in dem erweiterten Führungszeugnis enthalten sind.

Die Dokumentation ist bei der für die Prüfung zuständigen Stelle aufzubewahren.

(5) § 11 Absätze 4 und 5 gelten entsprechend.

(6) Die nächste Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis hat spätestens fünf Jahre nach dem Ausstellungsdatum des eingesehenen erweiterten Führungszeugnisses zu erfolgen.

Unterabschnitt 3 Erklärung zum grenzachtenden Umgang, Verhaltenskodex, Selbstauskunftserklärung (zu Ziffern 3.1.2 und 3.2 RO-Prävention)

§ 13 Verhaltenskodex (zu Ziffer 3.2 RO-Prävention)

(1) Der Verhaltenskodex umfasst einen Allgemeinen Teil entsprechend Anlage 2 Buchstabe A sowie einen Spezifischen Teil (Anlage 2 Buchstabe B) und ist Teil der Erklärung zum grenzachtenden Umgang.

(2) Erforderlich ist die Formulierung eines Spezifischen Teils des Verhaltenskodex für alle Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen besteht.

(3) Der Spezifische Teil ist im jeweiligen Arbeitsbereich im Hinblick auf dessen einrichtungs- oder organisationspezifische Erfordernisse zu erstellen. In ihm werden verbindliche Verhaltensregeln für den jeweiligen Arbeitsbereich formuliert. Diese ergänzen und konkretisieren den Allgemeinen Teil. Der Spezifische Teil des Verhaltenskodex soll verbindliche Verhaltensregeln für folgende Bereiche umfassen:

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen,
2. Angemessenheit von Körperkontakt,
3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung,
4. Beachtung der Intimsphäre,
5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen,
6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,
7. Disziplinierungsmaßnahmen,
8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdienste und vergleichbare Situationen,
9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex.

Bei der inhaltlichen Gestaltung des Spezifischen Teils sollen die diesbezüglich von der Erzdiözese sowie vom Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e. V. autorisierten Materialien (Handreichungen, Musterkodizes) Verwendung finden.

(4) Der Spezifische Teil ist partizipativ zu erstellen. An der Entwicklung des Spezifischen Teils des Verhaltenskodex sind, soweit vorhanden, zu beteiligen:

1. Vertreterinnen und Vertreter des Dienstgebers,
2. Vertreterinnen und Vertreter der Leitung des Arbeitsbereichs,
3. die Mitarbeitendenvertretung oder wenn eine solche nicht vorhanden ist, sonstige Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden sowie Vertreterinnen und Vertreter der ehrenamtlich tätigen Personen,
4. Vertreterinnen und Vertreter der jeweiligen Zielgruppe des Angebots.

Minderjährige und/oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren gesetzliche Vertretung sollen angemessen eingebunden werden. Der kirchliche Rechtsträger dokumentiert im Schutzkonzept, wer an der Entwicklung mitgewirkt hat. Der Spezifische Teil wird durch den kirchlichen Rechtsträger in Kraft gesetzt.

(5) Ein Exemplar des Spezifischen Teils ist der diözesanen Präventionsbeauftragten/dem diözesanen Präventionsbeauftragten zuzuleiten und soll darüber hinaus auch der Fachaufsicht führenden Stelle zugeleitet werden.

(6) Der gesamte Verhaltenskodex wird in seiner jeweils geltenden Fassung in geeigneter Weise im jeweiligen Arbeitsbereich bekannt gemacht, so dass von seinem Wortlaut neben den Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen auch die Minderjährigen, die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie die Eltern oder sonstigen Personensorgeberechtigten Kenntnis nehmen können. Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen erhalten ein gedrucktes Exemplar des für sie geltenden Verhaltenskodex. Er ist Gegenstand der regelmäßigen Schulungen. Den Minderjährigen, den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie den Eltern oder sonstigen Personensorgeberechtigten ist auf Verlangen ein Exemplar auszuhändigen.

(7) Bei nachträglichen Änderungen des Spezifischen Teils gelten die Absätze 3 bis 6 entsprechend.

§ 14

Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex/ Erklärung zum grenzachtenden Umgang (zu Ziffer 3.2 RO-Prävention)

(1) Die Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention trägt in der Erzdiözese Freiburg den Namen „Erklärung zum grenzachtenden Umgang“.

(2) Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang beinhaltet den Verhaltenskodex in seiner jeweils geltenden Fassung (Allgemeiner und Spezifischer Teil). Sie hat den aus Anlage 2 ersichtlichen Wortlaut. Beschäftigte haben Anlage 2 Teil C und ehrenamtlich Tätige Anlage 2 Teil D zu unterzeichnen.

(3) Die Personen im Sinne von Ziffer 1.2 RO-Prävention sind durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten oder durch eine von dieser oder diesem beauftragten Person über den Inhalt und den Zweck sowie mögliche Sanktionen bei Nichteinhaltung bei Antritt der Tätigkeit zu informieren. Auf die in den jeweils maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (AVO, AVR) normierte arbeitsrechtliche Verbindlichkeit hat die Dienstvorgesetzte oder der Dienstvorgesetzte ausdrücklich hinzuweisen.

§ 15

Selbstauskunftserklärung (zu Ziffern 3.1.2 RO-Prävention)

(1) Kirchliche Rechtsträger haben sich vor Eingehen eines Kleriker-, Arbeits-, Gestellungs-, Kirchenbeamten- oder sonstigen Dienstverhältnisses von allen zukünftigen Beschäftigten im Sinne von Ziffer 1.2 RO-Prävention, die eine Tätigkeit im Sinne von § 7 Absatz 1 ausüben sollen, eine unterzeichnete Selbstauskunftserklärung vorlegen zu lassen.

(2) In der Selbstauskunftserklärung ist von der betreffenden Person zu erklären, dass

1. sie nicht wegen einer Straftat im Sinne von § 4 Absatz 2 rechtskräftig verurteilt worden ist und gegen sie auch nicht wegen des Verdachts einer solchen Straftat ein Strafprozess anhängig ist oder ein Ermittlungsverfahren durchgeführt wird,
2. gegen sie keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist,
3. sie sich verpflichtet, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat im Sinne von § 4 Absatz 2 oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt dem kirchlichen Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen,
4. gegen sie auch nicht im Ausland wegen eines Sexualdelikts ein Straf- oder Ermittlungsverfahren durchgeführt worden oder anhängig ist.

(3) Die Selbstauskunftserklärung hat dem Muster nach Anlage 3 zu entsprechen.

(4) Bei ehrenamtlich Tätigen schließt die Erklärung zum grenzachtenden Umgang nach § 14 die Selbstauskunftserklärung mit ein und muss nicht gesondert abgegeben werden.

Unterabschnitt 4

Aus- und Fortbildung, Präventionsschulungen (zu Ziffern 3.1.4 und 3.6 RO-Prävention)

§ 16

Aus- und Fortbildung

Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Qualifizierung aller Personen im Sinne von Ziffer 1.2 RO-Prävention ist. Die Verpflichtung nach Ziffer 3.1.4 RO-Prävention gilt neben der Erz-

diözese auch für alle weiteren kirchlichen Rechtsträger im Sinne des § 1.

§ 17 Präventionsschulungen

(1) Die Präventionsschulungen sind arbeitsfeldbezogen zu definieren und dienen der Vermittlung grundlegender Information zum Thema sexualisierter Gewalt und der Sensibilisierung für ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Die innere Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen soll durch die Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex und den in Ziffer 3.6 RO-Prävention genannten Themen gestärkt und weiterentwickelt werden. Das Ziel jeder Schulung ist auch die Vermittlung von nötigen Interventionsschritten, die zur Handlungssicherheit bei Vermutung oder Verdacht auf sexualisierte Gewalt beitragen.

(2) Der Generalvikar erlässt auf Vorschlag der/des diözesanen Präventionsbeauftragten ein diözesanes Curriculum für die Präventionsschulungen und die Qualifizierung nach den §§ 18, 20 und 21. Das Curriculum definiert die jeweiligen Schulungsinhalte, die Zielgruppen, den Schulungsumfang und gibt Handlungsempfehlungen für Schulungsabläufe. Es trifft Regelungen über die Schulungsnachweise.

(3) Der kirchliche Rechtsträger prüft, welche Art (z. B. Leitungsfunktion, Multiplikatorfunktion, pädagogische/pflegerische Tätigkeiten), Intensität und Regelmäßigkeit bei den Beschäftigten in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen besteht. Er entscheidet anhand des diözesanen Curriculums, welche Beschäftigten in welchem Umfang geschult werden und hält dies im institutionellen Schutzkonzept fest.

(4) Personen, die Tätigkeiten nach § 7 Absatz 1 ausführen, müssen mindestens alle fünf Jahre an Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich teilnehmen. Die erste Schulung hat spätestens sechs Monate nach der Einstellung bzw. Übertragung von Tätigkeiten nach § 7 Absatz 1 zu erfolgen.

(5) Bei einem anderen Rechtsträger absolvierte Schulungen können anerkannt werden, sofern diese dem diözesanen Curriculum entsprechen.

§ 18 Qualifikation von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

(1) Zur Durchführung der Schulungsmaßnahmen sind dafür ausgebildete Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

berechtigt. Die Ausbildung erfolgt unter Verantwortung der diözesanen Präventionsbeauftragten/des diözesanen Präventionsbeauftragten oder in eigener Verantwortung des kirchlichen Rechtsträgers im Einvernehmen mit der diözesanen Präventionsbeauftragten/dem diözesanen Präventionsbeauftragten.

(2) Personen, die anderweitig ausgebildet wurden oder als Fachkräfte z. B. in Beratungsstellen gegen sexualisierte Gewalt arbeiten, können zur Durchführung der Schulungsmaßnahmen eingesetzt werden. Die Anerkennung einer einschlägigen Qualifizierungsmaßnahme sowie evtl. entsprechender Vorerfahrungen erfolgt durch die diözesane Präventionsbeauftragte/den diözesanen Präventionsbeauftragten oder eine von dieser oder diesem beauftragten Person.

Abschnitt 3 Koordinationsstelle, Präventions- fachkräfte, Ansprechpersonen (zu Ziffern 3.5 und 4 RO-Prävention)

§ 19 Präventionsbeauftragte/Präventionsbeauftragter (zu Ziffer 4 RO-Prävention)

(1) Für das Erzbistum Freiburg wird eine diözesane Präventionsbeauftragte/ein diözesaner Präventionsbeauftragter bestellt, die/der die Aufgaben einer Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wahrnimmt und insbesondere die diözesanen Aktivitäten zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt unterstützt, vernetzt und mit externen Fachstellen und fachkundigen Personen verbindet. Sie/er kann die Aufgaben nach Ziffer 4.4 RO-Prävention ganz oder teilweise an weitere qualifizierte Personen delegieren.

(2) Die Bestellung erfolgt durch den Erzbischof für einen Zeitraum von vier Jahren. Eine Wiederbestellung ist möglich.

(3) Die diözesane Präventionsbeauftragte/der diözesane Präventionsbeauftragte hat über Ziffer 4.4 der RO-Prävention hinaus insbesondere folgende Aufgabe:

Mitarbeit/Geschäftsführung im ständigen Beraterstab zur Beratung des Erzbischofs in Fragen des Umgangs mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsener.

§ 20 Präventionsfachkräfte (zu Ziffer 3.5 RO-Prävention)

(1) Die Bezeichnung für die in Präventionsfragen geschulte Person gemäß Ziffer 3.5 der RO-Prävention lautet in der Erzdiözese Freiburg „Präventionsfachkraft“.

(2) Die Präventionsfachkraft

- unterstützt den kirchlichen Rechtsträger bei der Umsetzung der RO-Prävention und dieser Ordnung sowie bei eigenen präventionspraktischen Bemühungen und verbindet diese mit externen Fachstellen und fachkundigen Personen,
- stellt eine Vernetzung mit lokalen kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt her,
- fungiert als Ansprechperson für Beschäftigte, ehrenamtlich Tätige, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und deren Angehörige bei Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und informiert darüber,
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf,
- ist Kontaktperson vor Ort für die diözesane Präventionsbeauftragte/den diözesanen Präventionsbeauftragten der Erzdiözese,
- führt bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 18 Schulungen nach § 17 durch.

(3) Als Präventionsfachkraft soll nach Möglichkeit eine Person bestellt werden, die eine pastorale, pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen hat und über Einblick in die Strukturen des kirchlichen Rechtsträgers verfügt. Zur Präventionsfachkraft kann nur bestellt werden, wer an einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme nach dem diözesanen Curriculum teilgenommen hat.

(4) Der kirchliche Rechtsträger hat die diözesane Präventionsbeauftragte/den diözesanen Präventionsbeauftragten des Erzbistums über die Bestellung schriftlich in Kenntnis zu setzen. Ist eine Person nach § 19 Absatz 1 Satz 2 entsprechend delegiert, ist diese in Kenntnis zu setzen.

(5) Für die Kirchengemeinden bestellt das Erzbischöfliche Ordinariat die Präventionsfachkräfte, die in regionaler Zuordnung tätig sind und der/dem diözesanen Präventionsbeauftragten fachlich zugeordnet sind.

(6) Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Koordination der Präventionsfachkräfte liegt im Verantwortungsbereich der diözesanen Präventionsbeauftragten/des diözesanen Präventionsbeauftragten oder in eigener Verantwortung des kirchlichen Rechtsträgers im Einvernehmen mit dieser/diesem. Die Präventionsfachkräfte werden regelmäßig zu Austauschtreffen und kollektiver Beratung eingeladen. Der kirchliche Rechtsträger trägt Sorge dafür, dass die Präventionsfachkraft mit hinreichender Regelmäßigkeit an den Treffen teilnehmen kann.

(7) Die Präventionsfachkräfte sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen freizustellen. Sie erhalten in angemessenem Umfang die Möglichkeit zur Supervision. Über die Angemessenheit entscheidet im Zweifel die/der diözesane Präventionsbeauftragte.

§ 21

Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt

(1) Jede Kirchengemeinde bestellt mindestens zwei „Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt“. Davon ist mindestens eine Person Teil des Seelsorgeteams und mindestens eine ehrenamtlich tätige Person. Deren Bezeichnung lautet „Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt“. Nach Möglichkeit soll die Tätigkeit von Personen unterschiedlichen Geschlechts ausgeübt werden.

(2) Als Ansprechperson sollen nach Möglichkeit Personen bestellt werden, die eine pastorale, pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen haben und über Einblick in die Strukturen der Kirchengemeinde verfügen. Zur Ansprechperson kann nur bestellt werden, wer an einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme teilnimmt.

(3) Die Kirchengemeinde hat die diözesane Präventionsbeauftragte/den diözesanen Präventionsbeauftragten über die Bestellung schriftlich in Kenntnis zu setzen.

(4) Aufgaben der hauptberuflichen Ansprechpersonen sind:

- Organisation der Umsetzung der RO-Prävention und dieser Ordnung,
- 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 Kirchengemeinde 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.

(5) Aufgaben der ehrenamtlichen Ansprechpersonen können sein:

- 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 Kirchengemeinde 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) Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Vernetzung der Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt liegt im Verantwortungsbereich der Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Diese lädt die Ansprechpersonen regelmäßig zu

Austauschtreffen und kollegialer Beratung ein. Die Ansprechpersonen haben regelmäßig an Fortbildungen teilzunehmen. Die Kirchengemeinde trägt Sorge dafür, dass die Ansprechperson mit hinreichender Regelmäßigkeit an den Treffen und an Fortbildungen teilnehmen kann.

(7) Sie erhalten in angemessenem Umfang die Möglichkeit zur Supervision. Über die Angemessenheit entscheidet im Zweifel die/der diözesane Präventionsbeauftragte.

(8) Die hauptberuflichen Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen freizustellen.

Abschnitt 4 Schlussbestimmungen

§ 22

Anwendung im Bereich der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR)

Für Beschäftigte im Anwendungsbereich der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) entfaltet diese Ordnung, soweit sie das Arbeitsverhältnis berührt, nur dann rechtliche Wirkung, soweit sie den von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen Regelungen entspricht.

§ 23

Übergangsbestimmungen

(1) Bei Inkrafttreten dieser Ordnung vorhandene institutionelle Schutzkonzepte sind bis spätestens 31. Dezember 2022 an die RO-Prävention und diese Ordnung anzupassen.

(2) Bis zur Errichtung der zentralen Prüfstelle nach § 10 gelten die sich aus § 6 der Ausführungsbestimmungen zu der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Freiburg vom 22. Juli 2015 (ABl. S. 154) ergebenden Zuständigkeiten fort.

(3) Erklärungen zum grenzachtenden Umgang, die bis zum Inkrafttreten dieser Regelung abgegeben wurden und dem bis dahin vorgeschriebenen Inhalt entsprechen, behalten ihre Gültigkeit.

(4) Von Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung bereits im kirchlichen Dienst tätig sind (Bestandsbeschäftigte) und für die erstmals mit Inkrafttreten dieser Ordnung eine Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses entsteht, ist bis

spätestens 31. Dezember 2022 ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

§ 24 Inkrafttreten

(5) Die kirchlichen Rechtsträger haben sicher zu stellen, dass Personen im Sinne von § 17 Absatz 2, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung bereits im kirchlichen Dienst tätig sind (Bestandsbeschäftigte) und noch keine Präventionsschulung erhalten haben, bis spätestens 31. Dezember 2022 an einer Präventionsschulung teilnehmen.

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig wird die „Änderung der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ vom 11. Februar 2020 (ABl. 2020, Seite 271) aufgehoben.

(6) Für ehrenamtlich Tätige, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ordnung bereits eine ehrenamtliche Tätigkeit ausüben, sind die erforderlichen Unterlagen bis spätestens 31. Dezember 2022 in die Sammelakte nach § 6 Absatz 2 aufzunehmen.

Freiburg im Breisgau, den 19. November 2021


Erzbischof Stephan Burger

Anlage 1 zur AROPräv

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

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 fünf 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 Beschäftigten und 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.

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

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

¹ Grundsätzlich wird die tatsächlich durchgeführte Tätigkeit bewertet – nicht aber eine spezifische Person.

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 <i>(Bewertende)</i>	<i>Datum</i>	<i>Unterschrift der prüfenden Person</i>	
	<i>Datum</i>	<i>Unterschrift der hinzugezogenen besonders qualifizierten Person</i>	

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.

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.

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 Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen		Signifikante Altersdifferenz zu Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	
<input type="checkbox"/> niedrig	<input type="checkbox"/> mittel	<input type="checkbox"/> hoch	
Geringes Hierarchie-/Machtverhältnis		Es besteht ein Hierarchie-/Machtverhältnis	
<input type="checkbox"/> niedrig	<input type="checkbox"/> mittel	<input type="checkbox"/> hoch	

Merkmale der Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen: höheres Alter, keine Behinderung, keine Verletzlichkeit, kein Abhängigkeitsverhältnis	<input type="checkbox"/> mittel	Merkmale der Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen: junges Alter, Behinderung, Verletzlichkeit, besonderes Abhängigkeitsverhältnis	
<input type="checkbox"/> niedrig	<input type="checkbox"/> mittel	<input type="checkbox"/> hoch	
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		Tätigkeit wird allein mit einer einzelnen Person wahrgenommen, so dass keine soziale Beobachtung erfolgt	
<input type="checkbox"/> niedrig	<input type="checkbox"/> mittel	<input type="checkbox"/> hoch	
Sozial offener Kontext hinsichtlich offenen und einsehbaren Räumlichkeiten sowie offene Zusammensetzung der Gruppe – häufiger Mitgliederwechsel		Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich geschlossenen und nicht einsehbaren Räumlichkeiten sowie geschlossene Zusammensetzung der Gruppe – kein Mitgliederwechsel	
<input type="checkbox"/> niedrig	<input type="checkbox"/> mittel	<input type="checkbox"/> hoch	
Geringer Grad der Intimität / kein Wirken in die Privatsphäre (z. B. kein Körperkontakt)		Hoher Grad der Intimität / Wirken in die Privatsphäre (z. B. Körperkontakt)	
<input type="checkbox"/> niedrig	<input type="checkbox"/> mittel	<input type="checkbox"/> hoch	
Dauer: Zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses ist ein regelmäßiger Kontakt bzw. eine längere Zeitspanne notwendig.			Kommentar
Einmaliger, nur gelegentlicher oder punktueller Kontakt		Regelmäßiger, langanhaltender, umfassender Kontakt	
<input type="checkbox"/> niedrig	<input type="checkbox"/> mittel	<input type="checkbox"/> hoch	
Regelmäßig wechselnde Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene		Dauerhafte und nicht wechselnde Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene	
<input type="checkbox"/> niedrig	<input type="checkbox"/> mittel	<input type="checkbox"/> hoch	
Keine Übernachtungen, keine Anwesenheit in der Nacht		Veranstaltungen mit Übernachtung und Situationen in der Nacht finden einmalig oder regelmäßig statt	
<input type="checkbox"/> niedrig	<input type="checkbox"/> mittel	<input type="checkbox"/> hoch	
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:			
Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses ist erforderlich?			
<input type="checkbox"/> ja			
<input type="checkbox"/> nein			

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

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	Einsichtnahme	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 Schüler	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.

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.

Anlage 2 zur AROPräv

Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Beschäftigte im kirchlichen Dienst und ehrenamtlich tätige Personen

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, der Verhaltenskodex und die damit verbundene Unterweisung und Teilnahme an einer Präventionsschulung sind wesentliche Bestandteile der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg. Diese sind in der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ und in der dazugehörigen „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/dem Dienstvorgesetzten oder der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person unterschrieben werden.

Verhaltenskodex

A. Allgemeiner Teil für alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen in der Erzdiözese Freiburg

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 Erwachsenen³ 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:

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

³ Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit allgemein als „anvertraute Personen“ bezeichnet.

sie in irgendeiner Form Macht und Gewalt aus, setze ich mich für den Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ich greife ein, wenn die mir anvertrauten Personen sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.

6. Ich höre zu, wenn sich mir jemand anvertrauen möchte:

Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Personen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch andere Personen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von Tätern jeglichen Geschlechts verübt werden kann und dass alle Personen unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht betroffen sein können.

7. Ich kenne Verfahrenswege und weiß, wer mich unterstützen kann:

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

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 Ansprechpersonen⁴ 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.

⁴ An die vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen (diözesane Beauftragte zur Prüfung des Vorwurfs von sexuellem Missbrauch) können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dann wenden, wenn sie im Falle einer Vermutung im Blick auf die Verpflichtung nach den Sätzen 1 und 2 Klärungsbedarf haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinden können sich diesbezüglich auch an die von der jeweiligen Kirchengemeinde bestellten Ansprechpersonen (§ 19 AROPräv) wenden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller kirchlicher Rechtsträger zur Klärung von Fragen in diesem Zusammenhang an die „Fachberatung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für den Arbeitsbereich XX (zum Beispiel Einrichtung/Kirchengemeinde/Tätigkeit)

Dieser wird vom Rechtsträger, der Einrichtung, der Seelsorgeeinheit etc. selbst erarbeitet und hier eingefügt. Der Spezifische Teil des Verhaltenskodex soll verbindliche Verhaltensregeln für folgende Bereiche umfassen:

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen,
2. Angemessenheit von Körperkontakt,
3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung,
4. Beachtung der Intimsphäre,
5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen,
6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,
7. Disziplinierungsmaßnahmen,
8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdienste und vergleichbare Situationen,
9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex.

C. Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Beschäftigte

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einrichtung,
Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

Ich, _____, habe den Verhaltenskodex (Allgemeiner und Spezifischer Teil) 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 in seiner jeweils geltenden Fassung im Rahmen meiner Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.
- Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben.
- Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt⁵ rechtskräftig verurteilt worden bin.
- Ferner versichere ich, dass nach meiner Kenntnis/meinem Wissen gegen mich kein Strafprozess wegen Verdachts einer solchen Straftat anhängig ist, kein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren durchgeführt wird und dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
- Ich 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 sechs 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 vor⁶.

_____, den _____

Unterschrift der erklärenden Person

_____, den _____

Unterschrift der/des Dienstvorgesetzten

⁵ §§ 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).

⁶ Die Teilnahme an der Präventionsschulung darf nicht länger als fünf Jahre her sein.

D. Erklärung zum grenzachtenden Umgang für ehrenamtlich tätige Personen

Informationen zur Person:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einsatzort/Seelsorgeeinheit/Verband: _____

Bezeichnung der Tätigkeit: _____

Erklärung:

- Ich, _____, habe den Verhaltenskodex (Allgemeiner und Spezifischer Teil) erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen. 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 Gewalt⁷ rechtskräftig verurteilt worden bin und nach meiner Kenntnis auch kein Strafprozess und kein Ermittlungsverfahren gegen mich durchgeführt wird. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.
- Innerhalb der nächsten sechs 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 vor⁸.

_____, den _____

Unterschrift der erklärenden Person

_____, den _____

Unterschrift der zur ehrenamtlichen Tätigkeit
beauftragenden Person

⁷ §§ 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).

⁸ Die Teilnahme an der Präventionsschulung darf nicht länger als fünf 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 Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Anlage 3 zur AROPräv

Selbstauskunftserklärung

Diese Selbstauskunftserklärung ist im Einstellungsverfahren von allen zukünftigen Beschäftigten im Sinne von Ziffern 1.2 RO Prävention, die eine Tätigkeit im Sinne von § 7 Absatz 1 AROPräv ausüben sollen, unterschrieben einzuholen.

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einrichtung,
Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 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) rechtskräftig verurteilt worden bin.
2. 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.
3. Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
4. 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.

_____, den _____

Unterschrift der Erklärenden/des Erklärenden

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

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

Anlage 4 zur AROPräv

An

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

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

Anlage 5 zur AROPräv

An

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

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

Änderung der Ordnung für das Verfahren zur Anerkennung des Leids

Der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz hat am 26. April 2021 eine Änderung der Ordnung für das Verfahren zur Anerkennung des Leids beschlossen. Um eine bessere und zügigere Bearbeitung von Anträgen zu ermöglichen, wurde in Abschnitt 4c (4) folgender Satz – nach Satz 2 – eingefügt:

„Die Unabhängige Kommission kann für grundsätzlich geklärte Fallkonstellationen einstimmige Entscheidungen durch mindestens drei Mitglieder in ihrer Geschäftsordnung regeln.“

Die „Ordnung für das Verfahren zur Anerkennung des Leids“ wurde im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg Nr. 40 vom 22. Dezember 2020, S. 515 ff., veröffentlicht.

Freiburg im Breisgau, den 9. Dezember 2021



Erzbischof Stephan Burger

Mitteilungen des Generalvikars

Druckschriften und Broschüren des Sekretariats der Deutschen Bischofskonferenz

Das Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz hat folgende Publikationen veröffentlicht:

Die deutschen Bischöfe Nr. 109

„Wirklichkeit wahrnehmen – Chancen finden – Berufung wählen“ – Leitlinien zur Jugendpastoral

Der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz Nr. 35

„Kehrt um, denkt neu!“ – Zur Krise der katholischen Kirche. Zwei Beiträge von Bischof Dr. Georg Bätzing.

Die deutschen Bischöfe – Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen Nr. 52

„Europa ist es wert“ – Impulse der Bischöflichen Arbeitsgruppe Europa

Arbeitshilfen Nr. 328

„Solidarität mit verfolgten und bedrängten Christen in unserer Zeit – Vietnam“

Plakat und Gebetsbild

„Gebetstag für verfolgte und bedrängte Christen“

Die Publikationen können bestellt werden beim Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Postfach 2962, 53109 Bonn, Tel.: (02 28) 1 03 - 2 05, Fax: (02 28) 1 03 - 3 30, oder unter www.dbk.de heruntergeladen werden.

Personalmeldungen

Ernennungen

Pfarrer *Uwe Lüttinger*, Schwetzingen, wurde mit Wirkung vom 9. November 2021 zum *Dekan* des Dekanates Wiesloch ernannt.

Pfarrer *Heinz Vogel*, Radolfzell, wurde mit Wirkung vom 9. November 2021 zum *stellvertretenden Dekan* des Dekanates Konstanz ernannt.

Pfarrer *Marius Fletschinger*, Mannheim, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum *Leitenden Pfarrer* in den Pfarreien der Seelsorgeeinheit Karlsruhe Südwest, Dekanat Karlsruhe, ernannt.

Pfarrer *Michael Gartner*, Rust, wird mit Wirkung vom 15. Januar 2022 zum *Leitenden Pfarrer* in den Pfarreien der Seelsorgeeinheit Elztal-Limbach-Fahrenbach, Dekanat Mosbach-Buchen, ernannt.

Pfarrer *Thomas Holler*, Forbach, wird mit Wirkung vom 1. Oktober 2022 zum *Leitenden Pfarrer* in den Pfarreien der Seelsorgeeinheit Tauberbischofsheim, Dekanat Tauberbischofsheim, ernannt.

Bestellung

P. Robert Crnogorac OFM, Hosenfeld-Blankenau, wurde mit Wirkung vom 1. Dezember 2021 zum *Leiter* der Kroatischen Katholischen Mission in Singen-Villingen bestellt.

Anweisungen/Versetzungen

1. Nov.: Spiritual *P. Dr. Jörg Gabriel MI*, Freiburg, zusätzlich als priesterlicher Mitarbeiter in die Pfarreien der *Seelsorgeeinheit Bad Krozingen-Hartheim*, Dekanat Breisach-Neuenburg

22. Nov.: Diakon *Matthias Rieß*, Münstertal, Ständiger Diakon mit Zivilberuf in den Pfarreien der *Seelsorgeeinheit Staufen-St. Trudpert*, Dekanat Breisach-Neuenburg

Herausgeber: Erzb. Ordinariat, Schoferstraße 2, 79098 Freiburg,
Tel.: (07 61) 21 88 - 3 83, caecilia.metzger@ordinariat-freiburg.de.
Versand: Buch und Presse Vertrieb, Aschmattstraße 8, 76532 Baden-
Baden, Tel.: (0 72 21) 50 22 70, abo-abl@buchundpresse.de.
Bezugspreis jährlich 38,00 Euro einschließlich Postzustellgebühr.
Erscheinungsweise: ca. 35 Ausgaben jährlich.
Adressfehler bitte dem Erzb. Ordinariat Freiburg mitteilen.

Gedruckt auf „umweltfreundlich 100% chlorfrei
gebleicht  Papier“

22. Nov.: Diakon *Andreas Schnarz*, Rosenberg/Baden, Ständiger Diakon mit Zivilberuf in den Pfarreien der *Seelsorgeeinheit Adelsheim-Osterburken-Seckach*, Dekanat Mosbach-Buchen

Diakon *Frank Weisbrodt*, Mannheim, Ständiger Diakon mit Zivilberuf in den Pfarreien der *Seelsorgeeinheit Mannheim Johannes XXIII*, Dekanat Mannheim

1. Dez.: *P. Yves Irakoze ISch*, Simmern, als Vikar in die Pfarreien der *Seelsorgeeinheit Kandern-Istein*, Dekanat Wiesental

P. Mohanadoss Theresnathan SVD, Indien, als *priesterlicher Mitarbeiter* im Dekanat Wiesental

1. Jan. 2022: Vikar *P. Jose Emprayil MCBS*, Mühlhausen-Ehingen, als Kooperator in die Pfarreien der *Seelsorgeeinheiten Oberer Hegau und Tengen Bernhard von Baden*, Dekanat Hegau

P. Jose Louis Koothoor CMI, Indien, als *Spiritual* zur Vertretung für die Kongregation der Franziskanerinnen Erlenbad und als Vikar zur Vertretung in die Pfarreien der *Seelsorgeeinheit Lauf-Sasbachtal*, Dekanat Acher-Renchtal

Vikar *P. Thomas Palakudiyil TOR*, Sinsheim, als Kooperator in den Pfarreien der *Seelsorgeeinheit Sinsheim-Angelbachtal*, Dekanat Kraichgau

15. Jan.: Kooperator *P. Konrad Liebscher SVD*, Limbach, als Kooperator in den Pfarreien der *Seelsorgeeinheit Mosbach-Elz-Neckar*, Dekanat Mosbach-Buchen

1. Juni: Diakon *Hans Miko*, Walldürn, als Ständiger Diakon mit Zivilberuf in die Pfarreien der *Seelsorgeeinheit Walldürn*, Dekanat Mosbach-Buchen

Entpflichtungen

Pfarrer *Marcin Kuta*, Karlsruhe, wurde mit Wirkung vom 30. September 2021 von seiner Aufgabe als *Leiter* der Polnischen Katholischen Mission in Karlsruhe entpflichtet.

P. Ljubo Lebo OFM, Radolfzell-Böhringen, wurde mit Wirkung vom 30. November 2021 von seiner Aufgabe als *Administrator* der Kroatischen Katholischen Mission in Singen-Villingen entpflichtet.

Dekan *Johannes Balbach*, Buchen, wird mit Wirkung vom 14. Januar 2022 von seiner zusätzlichen Aufgabe als Pfarradministrator zur Vertretung in den Pfarreien der *Seelsorgeeinheit Elztal-Limbach-Fahrenbach*, Dekanat Mosbach-Buchen, entpflichtet.

Im Herrn ist verschieden

30. Nov.: Vikar i. R. *Cester Anton Zielenkis*, Bad Mergentheim, † in Bad Mergentheim