A dark blue vertical bar runs down the left side of the page. A blue arrow-shaped graphic points to the right from the bar, containing the date 28.02.2023.

28.02.2023

# Institutionelles Schutzkonzept

Pfarrei St. Florian Bogen

Several thin, curved lines in shades of blue and grey originate from the bottom of the dark blue vertical bar and sweep upwards and to the right.

**Sankt Florian**  
BOGEN

1. Überarbeitung 07.05.2026



# Inhaltsverzeichnis

|   |  |
|---|--|
| 1. Persönliche Eignung.....   |  |
| 2. Risikobetrachtung.....   |  |
| 3. Verhaltenskodex.....   |  |
| 4. Beschwerdewege .....   |  |
| 5. Qualitätssicherung.....  |  |
| 6. Aus- und Fortbildung .....                                       |  |
| 7. Anlagen .....  |  |
| Anlage 1: eFZ: Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt ..... |  |
| Anlage 1a: Für hauptamtliche Mitarbeitende.....                     |  |
| Anlage 1b: Für ehrenamtliche Mitarbeitende.....                     |  |
| Anlage 2: Dokumentation der Einsichtnahme eFZ .....                 |  |
| Anlage 3: Selbstauskunft.....                                       |  |
| Anlage 4: Auflistung der Straftatbestände .....                     |  |
| Anlage 5: Verpflichtungserklärung.....                              |  |
| Anlage 6: Beschwerdemanagement: Dokumentation.....                  |  |
| Anlage 7: Hilfe zur Festlegung der erforderlichen Dokumente .....   |  |



## Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser!

Auch die Pfarrgemeinde Bogen, St. Florian hat sich vor einiger Zeit auf den Weg gemacht, das notwendige institutionelle Schutzkonzept zu erarbeiten, das ein erster Schritt zur Vermeidung jeglicher Gewalt in unserer Kirche vor Ort sein soll.

Eine Kultur der Achtsamkeit ist für die Kirche unabdingbar. Ein wertschätzender Umgang mit den Mitmenschen gehört zum christlichen Profil einer Gemeinde. Das gilt besonders für unsere Kinder und Jugendlichen wie auch für alle schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Viel zu oft hat man in der Kirche weggeschaut oder gar vertuscht, wenn Menschen sexualisierte oder jede möglich andere Form von körperlicher oder psychischer Gewalt erfahren haben. Das hat zu großem Vertrauensverlust der Kirche in unserer Gesellschaft geführt.

Das institutionelle Schutzkonzept will Vertrauen zurückgewinnen, indem es dieses große Leid anerkennt und zugleich einen Rahmen schafft, in dem Gemeindeglieder mit Schutzbefohlenen möglichst keine weiteren Übergriffe stattfinden können. Denn von Jesus Christus her sind wir eingefordert, das bestmögliche für die Anvertrauten zu tun. Denn die Kinder und Jugendlichen sollen in ihrer Entwicklung unbeschadet und bestärkt für das eigene Leben wie auch in der Pfarrei und darüber hinaus in die Kirche und Gesellschaft hineinwirken können.

Für dieses Schutzkonzept haben sich einige Personen aus unserer Pfarrei verdient gemacht, besonders unser PGR-Sprecher Manfred Bauer, der das Gesamtkonzept 2023 erstellt hat, der Pfarrgemeinderat und die Kirchenverwaltung, (Einkehrtag in Kostenz März 2020), und die Jugend.

Ein zweiter Schritt bleibt ständige Aufgabe einer Pfarrgemeinde das Schutzkonzept mit Leben zu erfüllen und es den Erfordernissen der Zeit anzupassen.

  
Johann Schön  
Pfarrer

  
Manfred Bauer,  
BGR-Sprecher

  
Reinhold Rother  
Kirchenpfleger



# 1. Persönliche Eignung

Die Pfarrei St. Florian trägt die Verantwortung, dass in der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen nur Personen eingesetzt werden dürfen, die fachlich und persönlich dafür geeignet sind (vgl. § 6 Abs. 1 PräVO Rgbg). Bei der Auswahl, Einstellung bzw. Beauftragung und der Begleitung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden wird diese Eignung überprüft.

In diesem Sinne ist die Prävention sexualisierter Gewalt in Bewerbungs- und Personalgesprächen zu thematisieren. Pfarrer, Kirchenpfleger und Kirchenverwaltung prüfen sorgfältig die Bewerbungsunterlagen auch unter diesem Gesichtspunkt. Im Bewerbungsgespräch wird die Bedeutung der Prävention sexualisierter Gewalt angesprochen und auf die Präventionsordnung des Bistums Regensburg hingewiesen, sodass von allen Mitarbeitenden ein entsprechendes Bewusstsein und Verhalten erwartet wird. Bei ehrenamtlich Mitarbeitenden muss vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit ein Gespräch geführt werden, indem die Prävention von sexualisierter Gewalt thematisiert und auf die Verpflichtungen, die sich aus diesem Schutzkonzept ergeben, hingewiesen werden.

Um auszuschließen, dass in der Jugendarbeit haupt- oder ehrenamtlich Personen, die gemäß § 72a Abs. 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt sind, oder diesbezüglich ein Verfahren anhänglich ist, arbeiten können, fordert die Pfarrei St. Florian von allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ab dem vollendeten 16. Lebensjahr, die regelmäßig, mindestens monatlich, unmittelbar Kinder oder Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt mit diesen haben, der mit der Ausübung von Autorität behaftet ist, ein erweitertes Führungszeugnis, das nicht älter als drei Monate und alle fünf Jahre zu erneuern ist. Ein einwandfreies Führungszeugnis ist Voraussetzung für eine Beschäftigung in unserer Pfarrei. Für Ehrenamtliche stellt die Pfarrei eine Bescheinigung aus, die sie zur kostenfreien Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses berechtigt **[Anlage 1]**. Einmalig unterschreiben alle haupt- und ehrenamtliche/n Mitarbeiter/innen, die zu einem erweiterten Führungszeugnis verpflichtet sind, eine Selbstauskunftserklärung, in der der Mitarbeitende erklärt, dass er nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 201a Abs. 3, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB rechtskräftig verurteilt und kein diesbezügliches Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet wurde. **[Anlage 4]** Darüber hinaus verpflichtet er/sie sich, im Falle eines diesbezüglichen Ermittlungsverfahrens gegen ihn umgehend den Dienstvorgesetzten zu informieren. **[Anlage 3]**

Eine rechtskräftige Verurteilung in diesem Bereich schließt von einer Beschäftigung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen der Pfarrei St. Florian aus (vgl. § 6 Abs. 4 PräVO Rgbg). Für die Geistlichen und die hauptamtlichen Mitarbeitenden, die bei der Diözese angestellt sind, sieht die Hauptabteilung Pastorales Personal des Bischöflichen Ordinariates Regensburg die erweiterten Führungszeugnisse ein und fordert nach fünf Jahren zur Erneuerung auf. Für alle haupt- und ehrenamtlich



Mitarbeitenden der Pfarrei St. Florian sieht das Pfarrbüro, in dem eine Liste mit allen betroffenen Mitarbeitenden und den erforderlichen Dokumenten geführt wird, die erweiterten Führungszeugnisse ein und fordert zur Wiedervorlage auf. Das erweiterte Führungszeugnis wird eingesehen, auf relevante Straftatbestände geprüft, datenschutzkonform dokumentiert **[Anlage 2]** und wieder zurückgegeben. Eine Kopie desselben ist nicht zulässig.

Die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und die Selbstauskunftserklärung sollen sicherstellen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die regelmäßigen und autoritätsbehafteten Umgang mit Kindern und Jugendlichen haben, nicht strafrechtlich vorbelastet sind und sollen allen Schutzbefohlenen ein gutes und berechtigt vertrauensvolles Grundgefühl vermitteln, da kein bereits verurteilter Täter/in unbemerkt Zugang zu Kindern und Jugendlichen unserer Pfarrei findet.

Darüber hinaus unterzeichnen alle genannten haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden einmalig eine Verpflichtungserklärung, in der sie dem Verhaltenskodex zustimmen und sich verpflichten, diesen uneingeschränkt zu befolgen. **[Anlage 5]**

Alle anderen ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die lediglich sporadischen, unregelmäßigen (maximal 5mal im Jahr) Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, mit diesen nicht alleine sind und gemäß der Risikoanalyse einem geringeren Risiko ausgesetzt sind, werden verpflichtet, sich mit diesem Schutzkonzept auseinanderzusetzen und sich mit der Verpflichtungserklärung auf die Einhaltung des Verhaltenskodex zu verpflichten.

Eine intensive Auseinandersetzung mit der Prävention sexualisierter Gewalt und des Verhaltenskodex sollen das Bemühen der Pfarrei St. Florian und der Kirche insgesamt ausdrücken und stärken, Kindern und Jugendlichen in unserer Pfarrei einen sicheren Ort zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit und Stärkung im Glauben zu bieten. Daher gilt es sicherzustellen, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen über grenzverletzendes Handeln und sexualisierte Gewalt an Schutzbefohlenen ausreichend informiert, intensiv sensibilisiert und angemessen, umfangreich präventiv geschult sind.



## 2. Risikobetrachtung

### Ausgangssituation

Das Konzept basiert auf der Präventionsordnung der Diözese Regensburg; Ziel ist die möglichst effektive Verhinderung von Missbrauch und Grenzverletzungen. Aus Vorsorgegründen ist diese Analyse des Risikos nicht für die Öffentlichkeit bestimmt.

In ihr sollten möglichst umfassend potenzielle Gefährdungen ermittelt werden, die Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens und eine Abschätzung der Folgen zugeordnet werden, wobei immer eine Anpassung des Handlungsbedarfs mit zu bedenken ist.

### Potenzielle Opfer von Missbrauch und Grenzverletzungen sind

- Kinder und Jugendliche (Ministranten, Kolpingjugend, Kinderbibeltage, Firmlinge, Kommunionkinder) (z.B.: sexueller Missbrauch, wie in den Nachrichten immer wieder gezeigt)
- Ältere Menschen, Behinderte und Schutzbedürftige, deren geistige Fähigkeiten eingeschränkt sind

### Zielrichtung des Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept soll jegliche Art körperlichen oder seelischen Schadens betrachten.

Als Voraussetzung zum Auftreten eines Missbrauchs wurden folgende Punkte identifiziert:

1. Machtungleichgewicht zwischen Täter und Opfer
2. Existenz eines ungestörten Raumes für die Tat
3. Bedürfnisse beim Täter
4. Modalität des Zusammentreffens und Art der Gruppe; Gefahr einer exklusiven Täter – Opfer Beziehung.

### Zu Punkt 1:

Ein Machtungleichgewicht zwischen einem Gruppenleiter und einem Gruppenmitglied ist immer gegeben und liegt in der Natur der Sache. Neben unvermeidlichen Ungleichgewichten (beispielsweise zum Vorgesetzten bzw.



Gruppenleiter; Altersunterschied bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen) sollten alle weiteren Ungleichgewichte eliminiert werden.

### **Zu Punkt 2:**

Es ist bei Tätern immer eine gewisse Hemmschwelle vorhanden, sich bei ihren Taten durch Unbeteiligte erwischen zu lassen. Daher sollten jegliche Möglichkeiten eliminiert werden, bei denen mögliche Täter und Opfer allein und Störungen nicht zu erwarten sind.

So werden alle Veranstaltungen, für die das Konzept gilt, in den Räumen der Pfarrei durchgeführt. Externe Aktivitäten (z.B.: Pfarr- oder Ministranten Ausflug; Zeltlager, ...) werden separat betrachtet und bedürfen der eigenen Risikoabwägung.

### **Zu Punkt 3:**

Durch sein übergriffiges Verhalten sucht der Täter, eigene Bedürfnisse zu befriedigen. Da seine Motive aber nicht unmittelbar erkennbar sind, ist eine Sensibilisierung unerlässlich, um entsprechende Warnsignale des Täters frühzeitig zu erkennen.

Das vom Bistum Regensburg vorgegebene Regelwerk (z.B.: Einholung von Führungszeugnissen, abgestuft nach Tätigkeit; ...) schließt zumindest aus, dass Wiederholungstäter (z.B. aus einer anderen Gegend) ihr Tun fortsetzen können.

### **Zu Punkt 4:**

Problematisch sind in diesem Zusammenhang die Regelmäßigkeit der Zusammentreffen, die den potenziellen Tätern die Möglichkeit bieten, exklusive Beziehungen zu einzelnen Gruppenmitgliedern aufzubauen und auszunutzen.

Diese Möglichkeit ist auch zu bedenken in Verbindung mit wechselnder Zusammensetzung der Gruppe. Ein weiterer Risikoaspekt liegt in der Altersstruktur (z.B. der Gruppenleitung, aber auch der Gruppe selbst) und der geschlechtlichen Zusammensetzung der Gruppe, die jeweils zu berücksichtigen sind. Der Kindergarten St. Florian hat ein eigenständiges Schutzkonzept erarbeitet und ist in dieser Ausarbeitung nicht berücksichtigt.

### **Punkt 5:**

Risikobewertung der Örtlichkeiten.

Pfarrheim Sakristei, obere Sakristei,



### 3. Verhaltenskodex

Ziel dieses Verhaltenskodex ist der Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt. Der Kodex verpflichtet alle haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die ehrenamtlich Tätigen, sich Wissen anzueignen, um eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Daher verpflichten Sie sich zu folgendem Verhaltenskodex:

#### 1. Wertschätzung und Vertrauen

Unsere Arbeit mit den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen.

Das bedeutet für uns:

- dass wir für ein Klima des "offenen Ohres" sorgen.
- dass wir unser Tun und Handeln regelmäßig reflektieren.

#### 2. Angemessenheit von körperlicher Nähe

Wir gehen immer angemessen mit körperlicher Nähe um.

Das bedeutet für uns:

- dass wir die vertrauensvolle Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen als wesentlichen Bestandteil unserer Arbeit verstehen und diese niemals ausnutzen.
- dass die Kinder und Jugendlichen sich mit uns sicher und geborgen fühlen und sich nicht z.B. in einer 1:1 Situation bedrängt fühlen sollen.
- dass wir das Recht, Körperkontakt abzulehnen, sehr ernst nehmen und sensibel damit umgehen.
- dass Trösten oder eine angemessene Umarmung sein dürfen.
- dass wir bei Erste-Hilfe-Maßnahmen und in Krankheitsfällen insbesondere bei Körperkontakt vorsichtig agieren.



### **3. Sprache und Wortwahl**

Wir tolerieren weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisierte Verhalten in Wort oder Tat.

Das bedeutet für uns:

- dass wir auf eine altersgerechte, wertschätzende und respektierende Wortwahl und Sprache achten.
- dass wir Kommunikationsstrukturen transparent und niemals manipulativ gestalten.
- dass wir bei Bedarf den direkten Kontakt mit den Erziehungsberechtigten aufnehmen.

### **4. Beachtung der Intimsphäre**

Wir respektieren im körperlichen und emotionalen Bereich stets die Intimsphäre des anderen und fordern dies ebenso für uns ein.

Das bedeutet für uns:

- dass wir getrennte Schlafbereiche und Sanitätsbereiche bei Freizeiten und Übernachtungen einrichten.
- dass wir die Intimsphäre von Kindern und Jugendlichen achten und uns dafür einsetzen, beschämende Situationen in jeder Hinsicht zu vermeiden.
- dass wir z.B. bei Freizeiten anklopfen, bevor wir ein Zimmer betreten.

### **5. Zulässigkeit von Geschenken**

Finanzielle Zuwendungen und Geschenke an einzelnen Minderjährigen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.

Das bedeutet für uns:

- dass diese Gesten transparent erfolgen.
- dass wir uns von Geschenken nicht abhängig machen.



## **6. Umgang mit sozialen Medien in der Gruppe**

Wir sehen unsere besondere Verantwortung, wenn während unserer Arbeit persönliche Informationen über Kinder und Jugendliche in sozialen Medien verbreitet werden.

Das bedeutet für uns:

- dass wir Bildmaterial von Personen nicht unerlaubt und ohne Absprache veröffentlichen.
- dass wir die Datenschutzrichtlinien und ggf. veranstaltungsbezogene interne Regelungen der Pfarrei beachten.
- dass wir dies auch im Umgang mit sozialen Medien in unseren Gruppen einfordern.

## **7. Notwendigkeit von Regeln**

Wir sind uns bewusst, dass in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Regeln für ein gutes Miteinander unumgänglich sind, da stets das Wohl der anvertrauten Kinder und Jugendlichen im Vordergrund steht.

Das bedeutet für uns:

- dass allgemeine Gruppenregeln gegenüber Kindern und Jugendlichen deutlich kommuniziert werden.
- dass wir mögliche Konsequenzen bei der Nichtbeachtung von Gruppenregeln im Voraus benennen und klar verständlich formulieren und diese nur in angemessener Weise anwenden.
- dass wir Konsequenzen besprechen.

## **8. Konsequenzen bei der Nichteinhaltung des Verhaltenskodex**

Bei der Nichteinhaltung dieses Verhaltenskodexes gibt es abgestufte Konsequenzen. In jedem Fall wird ein Gespräch mit der zuständigen Leitung geführt; je nach Schwere des Fehlverhaltens gibt es die Möglichkeit der Abmahnung oder der Beendigung der Tätigkeit.



## 4. Beschwerdewege

Ein wirksamer Schutz vor grenzverletzendem Verhalten und Missbrauch in jeglicher Form kann nur erfolgen, wenn in unseren Einrichtungen und im Miteinander Offenheit und Vertrauen herrschen. Daher muss es transparente und klare Regelungen geben, wie mit Vorwürfen grenzverletzenden Verhaltens und sexualisierter Gewalt umzugehen ist.

### **Schaffen von Vertraulichkeit und wenn gewünscht Anonymität**

Wir schaffen eine Atmosphäre, in der Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte, Ehrenamtliche und Hauptberufliche darin bestärkt werden, Rückmeldungen zu geben. Gerade für Kinder und Jugendliche, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind, ist es zumeist sehr schwierig, sich an andere Menschen zu wenden und sich ihnen anzuvertrauen. Daher brauchen sie die Gewissheit, dass ihnen Glauben geschenkt wird, für ihren Schutz gesorgt und sie Hilfe und Unterstützung finden.

Verdachtsmomente oder entsprechende Hinweise können Kinder und Jugendliche, deren Erziehungsberechtigte und Mitarbeiter/innen jederzeit den verantwortlichen Leiter/innen mitteilen, die sie im Sinne der Achtsamkeit und der Fürsorge aufzunehmen und die nötigen Schritte einzuleiten haben.

Darüber hinaus steht es Betroffenen jederzeit frei, externe Hilfsangebote außerhalb der Pfarrei und der Kirche in Anspruch zu nehmen. Zur Achtung der Persönlichkeitsrechte gehört auch, dass eine Angelegenheit auf Wunsch anonym behandelt wird.

### **Ansprechpartner Pfarrei**

**Stefan Gütlhuber**

**Tel.: 0171-2008218**

**Elisabeth Plager**

**Tel.: 01520-8420925**

**Christina Ritter**

**Tel.: 0170-8986795**



Ansprechpartner des Bistums Regensburg bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch:

Ansprechpartner des Bistums Regensburg bei Verdacht auf körperliche Gewalt:



#### Beratungsstellen

Weißer Ring e.V.  
[www.weisser-ring.de](http://www.weisser-ring.de)

Kinderschutzbund  
[www.dksb.de](http://www.dksb.de)

Zartbitter e.V.  
[www.zartbitter.de](http://www.zartbitter.de)  
[info@zartbitter.de](mailto:info@zartbitter.de)

Nummer gegen Kummer  
[www.nummergegenkummer.de](http://www.nummergegenkummer.de)  
0800 111 0 333



## Handlungsleitfaden für die Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Bearbeitung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt

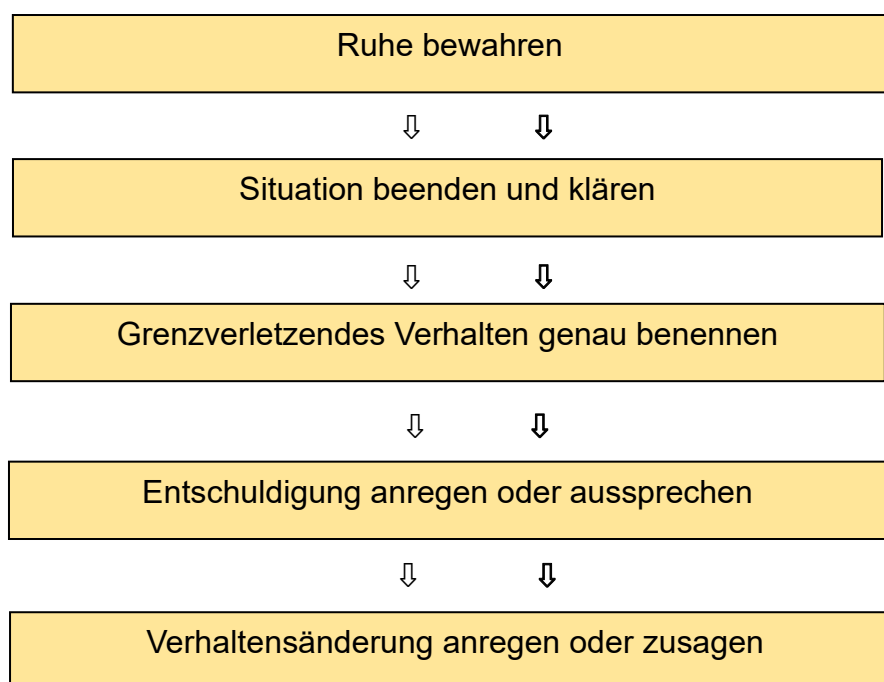
Es besteht eine verbindliche Vorgehensweise, wie bei sexuellen Übergriffen vorgegangen wird. Sie soll Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen helfen, leichten Zugang zu den Hilfsangeboten und den Beschwerdewegen unserer Pfarrei zu finden und Vertrauen zu fassen.

Dazu wird bei Fällen von Grenzverletzungen, sonstigen sexuellen Übergriffen und beim Verdacht auf sexuelle Gewalt gemäß folgenden Handlungsleitfäden vorgegangen:

### Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen

Eine Grenzverletzung ist ein respektloses und/oder herabwürdigendes Verhalten, das die Unversehrtheit der Person beeinträchtigt, aber unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit liegt. Oftmals geschehen Grenzverletzungen aus Unachtsamkeit, wie z.B. tröstende Umarmung, obwohl sie dem Gegenüber unangenehm ist oder Missachtung von vorher vereinbarten Umgangsregeln (z.B. Anklopfen).

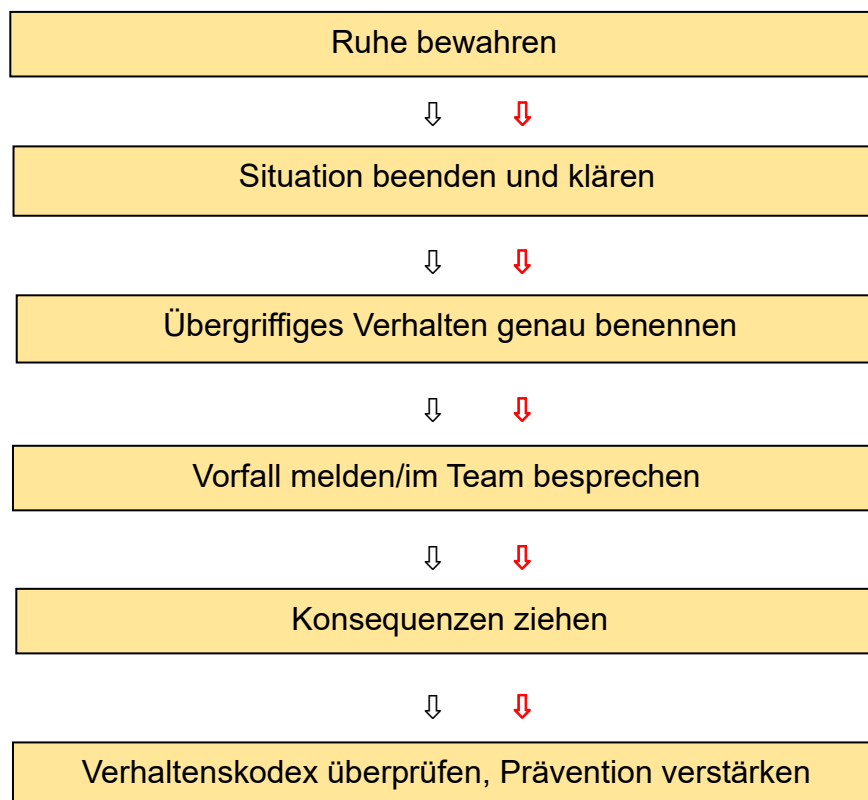
Oftmals lassen diese sich mit einer ernstgemeinten Entschuldigung aus der Welt schaffen.





## Handlungsleitfaden bei sonstigen sexuellen Übergriffen

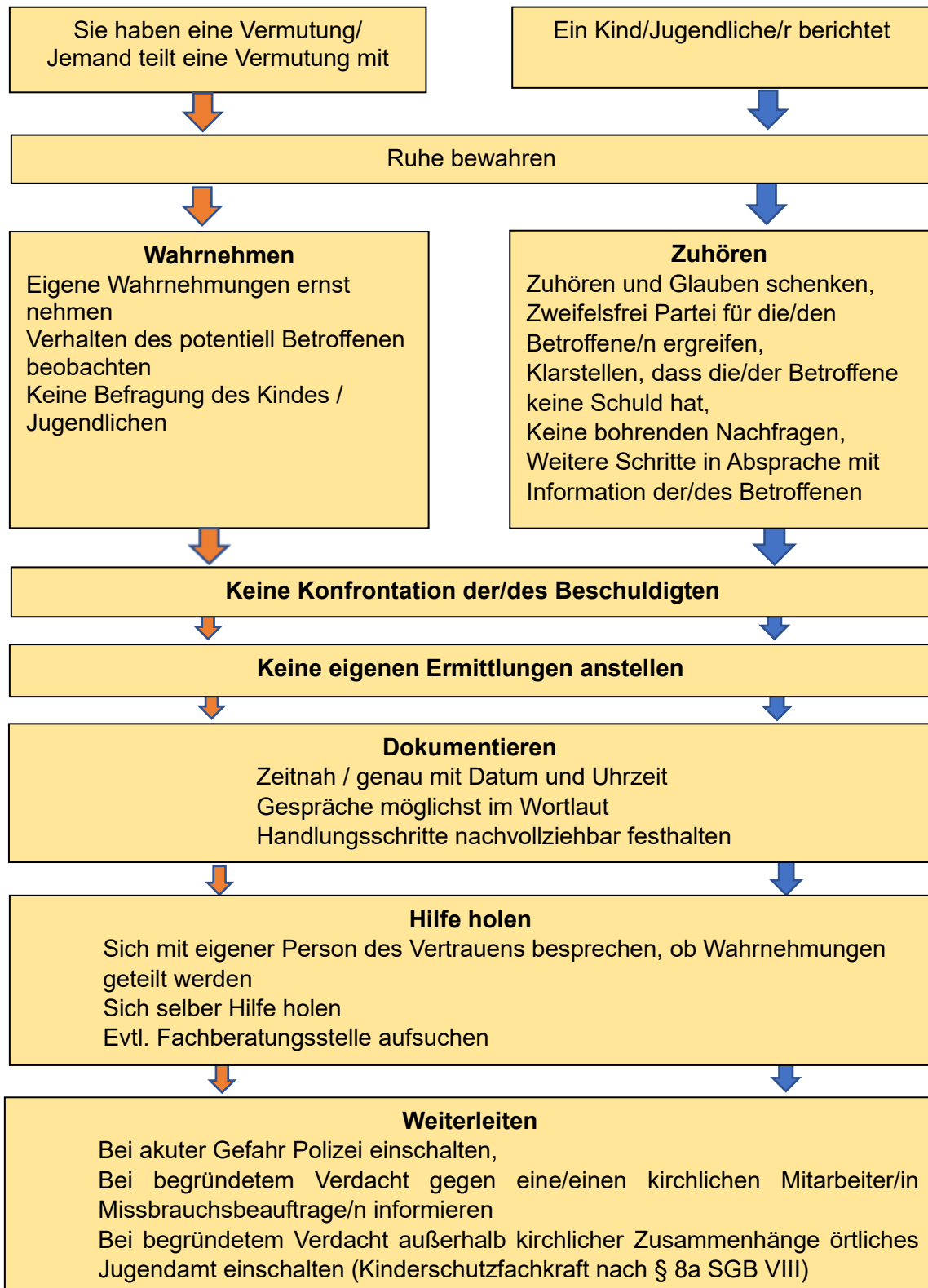
Als sonstige sexuelle Übergriffe bezeichnet man Handlungen, die die Schwelle zur Strafbarkeit noch nicht überschritten haben, aber im Umgang unangemessen und nicht mehr zufällig (wie Grenzverletzungen), sondern beabsichtigt sind. Sie können als gezielte Desensibilisierung die Vorbereitung eines sexuellen Missbrauchs sein, der Ausdruck eines mangelnden Respektes gegenüber Kindern und Jugendlichen oder auch Ergebnis fundamentaler fachlicher Defizite. Sexuelle Übergriffe setzen sich bewusst über eine abwehrende Haltung der Betroffenen, fachliche Regelungen oder gesellschaftliche Normen hinweg, wie z.B. sexistische Spielanleitungen (wie Flaschendreher mit Entkleiden), häufige anzügliche Bemerkungen oder sexistische Manipulation von Bildern.





## Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexuelle Gewalt

Diese Handlungsweise ist für Fälle vorgesehen, in denen ein/e Minderjähriger/e von sexualisierter Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung berichtet oder ein Leiter/Leiterin die Vermutung hat, dass ein/e Minderjähriger/e Opfer sexualisierter Gewalt geworden ist.





Alle diesbezüglichen Vermutungen und Beschwerden sind schriftlich zu dokumentieren mithilfe des Formulars im Anhang **[Anlage 6]**. Jeder begründete Verdacht auf sexuelle Gewalt ist unverzüglich dem Pfarrer mitzuteilen, der den diözesanen Missbrauchsbeauftragten informiert und alle weiteren Schritte gemäß den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz unternimmt.



## 5. Qualitätssicherung

Selbstverständlich ist die Risikobetrachtung zu aktualisieren, wenn sich Änderungen in der gesellschaftlichen Akzeptanz des Risikos ergeben, Änderungen an den betrachteten Strukturen durchgeführt werden (z.B.: bauliche Änderungen; neuartige Gruppen; ...), um sicherzustellen, dass keine Risiken erhöht oder neu geschaffen werden, sowie nach Ablauf einer Frist von 5 Jahren. Hierbei ist anzumerken, dass die Bezeichnung „neuartige Gruppen“ nicht die Gründung einer weiteren Gruppe betrifft, die sowohl von der Betreuungssituation als auch von der Zielgruppe bereits vorhanden ist, sondern eine neue Qualität in der Betreuung oder Zielgruppe meint. Nach einem Vorkommnis ist eine Weiterentwicklung des Schutzkonzepts, insbesondere die Risikoanalyse durchzuführen, um die Prävention der veränderten Situation anzupassen.



## 6. Aus- und Fortbildung

Für eine wirksame Prävention von sexualisierter Gewalt ist es notwendig, dass alle Mitarbeitenden zu diesem Thema ausreichend geschult sind, da viele Fälle von sexualisierter Gewalt gegen Kinder und Jugendliche auch deshalb geschehen konnten, weil die Menschen im Umfeld kein genaues Wissen über diese Form von Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen hatten und vielfach ein Bewusstsein dafür fehlte. Daher mangelte es an Sprachfähigkeit und vor allem an Handlungssicherheit zu diesem schmerzlichen Thema.

Mit Präventionsschulungen wollen wir diesem Problem begegnen und diesen ihre gebührende Bedeutung einräumen.

Die Diözese Regensburg bieten allen Mitarbeitenden regelmäßig Fortbildungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch eigens dafür geschultes Personal an. Diese Schulungen behandeln insbesondere (vgl. § 16 Abs. 2 PräVO Rgbg):

- Täterstrategien
- Psychodynamiken der Opfer
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigende institutionelle Strukturen
- Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen
- Eigene emotionale und soziale Kompetenz
- Konstruktive Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis
- Verhaltensregeln für den Umgang mit Minderjährigen und Erwachsenen Schutzbefohlenen
- Vorgehen im Verdachtsfall gemäß den Leitlinien
- Verfahrenswege bei Anzeichen sexueller Gewalt
- Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihren Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und/oder erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen und/oder erwachsenen Schutzbefohlenen



Alle Mitarbeitenden, die, Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben und zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet sind, sind auch zur Teilnahme an einer Präventionsschulung verpflichtet. Für Ehrenamtliche stellt die Teilnahme daran den Regelfall dar (vgl. § 7 Abs. 2 Präv.O Rgbg). Die Pfarrei St. Florian fordert von allen Verpflichteten die Teilnahme an einer Präventionsschulung und unterstützt die Teilnahme aller übrigen Mitarbeitenden an einer Präventionsschulung, indem sie die angebotenen Termine bekannt macht und Mitarbeitende, die bisher noch bei keiner solcher Schulung waren, aktiv anspricht und zur Teilnahme anhält. Die Teilnahme an einer Präventionsschulung wird dokumentiert und im Personalakt aufbewahrt. Anfallende Unkosten werden von der Pfarrei übernommen.



## 5. Anlagen

Anlage1: eFZ: Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt  
Anlage1a: Für hauptamtliche Mitarbeitende

**eFZ: Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt**  
für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses  
gem. § 30a Abs. 2 BZRG

|                                     |
|-------------------------------------|
| Name und Anschrift des Arbeitgebers |
|-------------------------------------|

Hiermit bestätigen wir,

dass Frau/Herr

---

(Nachname, Vorname)

(Geburtsdatum)

---

(PLZ Wohnort, Straße Hausnummer)

Gemäß § 30a Abs. 2 BZRG zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient, bzw. einer beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise dazu geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, ein erweitertes Führungszeugnis benötigt, um es dem Arbeitgeber vorzulegen.



---

(Ort, Datum)

(Unterschrift, Stempel)

### Anlage 1b: Für ehrenamtliche Mitarbeitende

#### **eFZ: Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt**

für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses  
gem. § 30a Abs. 2 BZRG

Name und Anschrift des Arbeitgebers

Hiermit bestätigen wir,

dass Frau/Herr

---

(Nachname, Vorname)

(Geburtsdatum)

---

(PLZ Wohnort, Straße Hausnummer)

Gemäß § 30a Abs. 2 BZRG zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit, die der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung Minderjähriger dient, bzw. einer beruflichen Tätigkeit, die in einer vergleichbaren Weise dazu geeignet ist, Kontakt zu Minderjährigen aufzunehmen, ein erweitertes Führungszeugnis benötigt, um es dem Arbeitgeber vorzulegen.

---

(Ort, Datum)

(Unterschrift, Stempel)



## Anlage 2

### Dokumentation der Einsichtnahme

Ich habe Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis genommen

\_\_\_\_\_  
Name der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

\_\_\_\_\_  
Ausstellungsdatum des eFZ

\_\_\_\_\_  
Datum der Einsichtnahme

**Es liegt kein Eintrag im Sinne des § 72a SGB VIII \* vor.**

**Ich bestätige die Einhaltung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.**

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der für die Einsichtnahme  
zuständigen Person

• In § 72a SGB VIII benannte Vorschriften (Stand 29.11.2016)  
§§ 171, 174 – 174c, 176 – 180a, 181a, 182 – 184g; 184i,  
201a Abs. 3, 225, 232 – 233a, 234, 235 oder 236 StGB



### Anlage 3:           Selbstauskunft

Selbstauskunft für haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitende zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen.

\_\_\_\_\_  
Name, Vorname

\_\_\_\_\_  
Geburtsdatum

\_\_\_\_\_  
Beschäftigungsverhältnis, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich (Zutreffendes bitte ankreuzen), dass

ich NICHT rechtskräftig verurteilt\* bin wegen einer der folgenden Straftaten:

- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB)
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i StGB)
- Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a Abs.3 StGB)
- Misshandlung Schutzbefohlener (§ 225 StGB)
- Menschenhandel (§ 232 StGB), Zwangsprostitution (§ 232a StGB), Zwangsarbeit (§ 232b StGB), Ausbeutung der Arbeitskraft (§ 233 StGB), Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung (§ 233a StGB)
- Menschenraub, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhandel (§§ 234, 235 und 236 StGB)

ODER

ich wegen folgender oben genannter Straftat/en rechtskräftig verurteilt\* bin:

\_\_\_\_\_  
Straftatbestand

\_\_\_\_\_  
Datum der Verurteilung/des Strafbefehls

Des Weiteren erkläre ich, dass ich keine Kenntnis davon habe, dass wegen einer der oben genannten Straftaten ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.

Ich verpflichte mich, meinen Arbeitgeber bzw. die Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, unverzüglich zu informieren, sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen einer der oben genannten Straftaten ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet ist.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\*Gemeint sind alle rechtskräftigen Verurteilungen oder Strafbefehle im In- oder Ausland (im Ausland nach den entsprechenden dort geltenden Strafnormen), die noch nicht getilgt sind im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG).



## Anlage 4: Auflistung der Straftatbestände

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

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Schriften
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften
- § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunks oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Förderung des Menschenhandels
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel



## Anlage 5: Verpflichtungserklärung

### Verpflichtungserklärung

---

Nachname, Vorname

Geburtsdatum

---

Beschäftigungsverhältnis, Rechtsträger

Ich habe eine Ausfertigung des Verhaltenskodex meines Rechtsträgers/meiner Einrichtung bekommen, gelesen und verstanden.

Ich verpflichte mich, den festgelegten Verhaltenskodex und die Verfahrenswege zu beachten und umzusetzen.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift



## Anlage 6: Beschwerdemanagement:

Dokumentation Beschwerdemanagement: Dokumentation

Wer hat sich beschwert?

(Name, Kontaktdaten) \_\_\_\_\_

Datum Eingang Beschwerde \_\_\_\_\_

Beschwerde       schriftlich       mündlich

I. Gegenstand der Beschwerde

1. Was ist aus Sicht des/der Beschwerdeführers/in geschehen?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Gibt es eine/n Beschuldigte/n? Nein  ja: \_\_\_\_\_

3. Wann ist der Vorfall passiert? \_\_\_\_\_

4. Gibt es Zeugen? Nein  Ja: \_\_\_\_\_

5. Wurden bereits andere Stellen  
(Polizei, Jugendamt, Missbrauchsbeauftragte/r, externe Beschwerdestelle)  
informiert? Nein  Ja: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Falls ja: Wurde dort etwas unternommen? Nein

Ja: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## II. Ergebnis der Prüfung der Beschwerde

1. Die Prüfung des Sachverhalts erfolgte

am \_\_\_\_\_

durch \_\_\_\_\_

2. Ergebnis Beschwerde berechtigt    Nein     Ja

3. Grund für Nein/Ja \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. Getroffene Maßnahmen

a) Interne Maßnahmen, weil keine sexualisierte Gewalt, nämlich:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

b) Interne Maßnahmen, weil Beschwerde betrifft Grenzverletzung/sonstiger sexueller Übergriff, nämlich:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

c) Weiterleitung, weil Verdacht auf strafbare Handlung.

Weiterleitung am: \_\_\_\_\_

Weiterleitung an: \_\_\_\_\_

5. Mitteilung an Beschwerdeführer/in

Mitteilung am: \_\_\_\_\_

Mitteilung durch: \_\_\_\_\_