

## **Institutionelles Schutzkonzept (ISK)** **der Pfarreiengemeinschaft**

St. Ägidius, Vilseck  
St. Georg, Schlicht  
Herz Jesu, Sorghof

**Wir achten einander.**  
**Wir achten aufeinander.**

**Pfarrei St. Ägidius Vilseck**  
Klostergasse 9  
92249 Vilseck  
09662 225  
vilseck@bistum-regensburg.de  
www.pfarrei-vilseck.de

**Pfarrei St. Georg Schlicht**  
Pfarrgasse 4  
92249 Vilseck  
09662 218  
schlicht@bistum-regensburg.de  
www.pfarrei-schlicht.de

**Pfarrei Herz Jesu Sorghof**  
Kürmreuther Straße 22  
92249 Vilseck  
09662 360  
expositur.sorghof@gmx.de

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
<b>1.0 Situations- und Risikoanalyse</b>	6
1.1 Hinführung	6
1.2 Allgemeines	6
1.3 Kinder und Jugendliche	6
1.4 Mitarbeitende	7
1.5 Nähe und Distanz	7
1.6 Begriffserklärung	8
1.7 Fazit	9
<b>2.0 Folgerungen aus der Risikoanalyse</b>	9
2.1 Räumlichkeiten in unserer Pfarreiengemeinschaft	9
2.2 Persönliche Eignung: Wer kommt mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt?	9
2.3 Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (EFZ) und der Selbstauskunftserklärung (SAE) zur Absicherung	10
<b>3.0 Unser Verhaltenskodex</b>	11
3.1 Worum geht es?	11
3.2 Sprache, Wortwahl und Kleidung	11
3.3 Körperkontakt und Wahrung der Intimsphäre	12
3.4 Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen	12
3.5 Umgang und Nutzung von Medien	12
3.6 Allgemeines	13
<b>4.0 Beschwerdemanagement</b>	13
4.1 Beschwerdewege	13
4.2 Ansprechpartner*innen	14
<b>5.0 Qualitätsmanagement</b>	15
<b>6.0 Aus- und Fortbildung</b>	15

<b>7.0</b>	<b>Anlagen</b>	16
Anlage 1	EFZ-Musteranschreiben	17
Anlage 2	Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt	19
Anlage 3	Selbstauskunftserklärung	20
Anlage 4	Verpflichtungserklärung	21
Anlage 5	Verschwiegenheitserklärung	22
Anlage 6	Handlungsleitfaden für Bewerbungsgespräche	23
Anlage 7	Ablauf Beschwerdeverfahren	24
Anlage 8	Beschwerdemanagement Dokumentation	25
Anlage 9	Checkliste zum Qualitätsmanagement	27
Anlage 10	Handlungsleitfäden bei Grenzverletzungen und sexuellem Übergriff	28
Anlage 11	Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexuelle Gewalt	29
Anlage 12	Infolyer	30
<b>8.0</b>	<b>Inkraftsetzung zum 01.01.2024</b>	32

## Vorwort

Liebe Gemeindemitglieder unserer Pfarreiengemeinschaft, liebe Leserin, lieber Leser,

die Vorkommnisse in den verschiedenen deutschen Diözesen haben uns in den vergangenen Jahren einmal mehr vor Augen geführt, wie wichtig es ist, alles dafür zu tun, um die Kirche zu einem Ort zu machen, an dem Menschen sich wohl fühlen können und an dem kein Platz für Grenzüberschreitungen, Gewalt und Missbrauch jeglicher Art ist.

Das Bistum Regensburg setzt dieses Thema seit Jahren auf seine Agenda, um mit präventiven Maßnahmen eine Kultur des Hinsehens und der Achtsamkeit zu fördern und somit in der täglichen Arbeit wirksam werden zu lassen. Nicht weggucken, sondern Augen auf und handeln. Prävention macht sich stark für die Rechte aller Menschen und fordert bedingungslosen Kinderschutz. Als integraler Bestandteil wirkt Prävention in alle kirchlichen Handlungsfelder hinein.

Zu diesen Maßnahmen gehört das sog. „Institutionelle Schutzkonzept“ (ISK), das jede Pfarrei bzw. Pfarreiengemeinschaft in unserem Bistum erstellen muss. An vielen Orten sind solche Konzepte schon entstanden und leisten einen Beitrag dazu, das Thema ins Bewusstsein der Menschen zu rücken, sowie die notwendigen Strukturen und ein Klima zu schaffen, in dem kein Platz für Grenzüberschreitungen, Gewalt und Missbrauch ist.

Im August 2022 hat sich auch in unserer Pfarreiengemeinschaft eine Arbeitsgruppe unter der Leitung von Herrn Diakon Dieter Gerstacker gebildet. Im Auftrag der Pfarreileitung, wurde der Vorgabe des Bistums Regensburg nachgekommen und ein Institutionelles Schutzkonzept, in mehreren Sitzungen erarbeitet. Die Arbeitsgruppe bestand aus Vertreter\*innen aus den Pfarrgemeinderäten, der Ministranten\*innen und aus dem Seelsorgeteam. Grundlage war eine Risikoanalyse (siehe Kapitel 1.1-1.7) auf der Basis des Fragebogens, der der Arbeitshilfe der Diözese Regensburg entnommen wurde.

Prävention im Sinne dieses Konzeptes erschöpft sich allerdings nicht in Verboten oder in der Verhinderung von Gewalt und Grenzverletzungen. Das Konzept soll unser Zusammenleben transparenter und offener machen. Auch geht es nicht darum, Menschen unter Generalverdacht zu stellen. Dieses Konzept soll dazu beitragen, dass unsere Pfarreiengemeinschaft insgesamt zu einem Ort wird, an dem Menschen sich sicher und gut aufgehoben fühlen können und dürfen. Prävention in diesem weiteren Sinne ist demnach auch kein Thema, das nur eine bestimmte Altersgruppe in unserer Pfarreiengemeinschaft betrifft. Prävention geht uns alle an!

Herzlichen Dank allen, die sich an der Erarbeitung dieses Konzeptes beteiligt haben. Wir wünschen uns, dass die Arbeit einen positiven Effekt für unsere Pfarreiengemeinschaft hat. Gerne werden Anregungen und Rückmeldungen zur Reflexion und Weiterentwicklung dieses Konzeptes entgegengenommen. Wenden Sie sich bitte dafür an die Arbeitsgruppe oder die Präventionsfachkräfte.

Vilseck, 01.01.2024

**Die Arbeitsgruppe ISK bildet:**

Herr Diakon Dieter Gerstacker

Frau Sabine Kederer

Frau Manuela Kreuzer

Frau Michaela Kreuzer

Herr Werner Prechtl

Frau Marie Schöpf

Frau Angelika Stubenvoll

Herr Christian Trummer

Für die Arbeitsgruppe ISK:



Diakon Dieter Gerstacker

## 1.0 Situations- und Risikoanalyse

### 1.1 Hinführung

Grundlage der erstellten Situations- und Risikoanalyse bildete der Fragebogen aus der Arbeitshilfe zur Prävention des Bistums Regensburg. Dieser Fragenkatalog wurde unverändert übernommen, um eine breite Basis der Analyse zu gewährleisten. Der Fragebogen ist 32 Personen der Pfarreiengemeinschaft zugänglich gemacht worden, nämlich Personen, die entweder punktuell oder ständigen Kontakt mit Kindern bzw. Jugendlichen haben. Aber auch die Vertreter der pfarrlichen Gremien sowie die Mitglieder der ISK-Arbeitsgruppe wurden mit einbezogen. Hier stand ebenso im Fokus, ein breites Meinungsspektrum zu erzielen. Ausgenommen waren, die in kirchlicher Trägerschaft befindliche Kindertagesstätte und die Katholische Landjugend, da diese für ihre Einrichtung bzw. Gruppierung ein eigenes Schutzkonzept zu erstellen haben.

### 1.2 Allgemeines

Sexueller Missbrauch ist vor allem auch dem Missbrauch von Macht geschuldet. Es wurden jedoch keine Situationen und Gegebenheiten erkannt, die diese begünstigen. Dass dies im Einzelfall vorkommen kann, wurde jedoch nicht verneint. Macht und Machtmissbrauch wird im Augenblick nicht thematisiert und der Umgang miteinander unterliegt keinen festgeschriebenen Regeln. Er orientiert sich an allgemeinen Umgangsformen und Anstandsregeln, also keinen für alle gleichermaßen verbindlichen Regeln.

Im kirchlichen Kontext bilden die zehn Gebote die Grundlage für das alltägliche Verhalten. Eine geregelte und transparente Vorgehensweise, wie mit Hinweisen und Beschwerden - bezüglich eines möglichen Machtmissbrauchs zum einen und sexualisierter Gewalt zum anderen - von außerhalb umgegangen werden soll, ist nicht vorhanden.

Neben den pfarrlichen Gremien und Gruppierungen werden die Räumlichkeiten unserer drei Pfarrheime von der Eltern - Kind - Gruppe genutzt. Der Pfarrsaal in Vilseck wird für Feiern jeglicher Art, auch an außenstehende Personen, vermietet. Die Sanitäreinrichtungen der drei Objekte bieten hinreichenden Schutz der Intimsphäre. Allerdings wurden das Behinderten - WC bzw. der Heizungsraum im Pfarrheim Vilseck, der Umkleieraum der Ministranten im Kirchturm in Schlicht, sowie der hintere Eingang zur Sakristei in Sorghof (besonders in der dunkleren Winterzeit) als risikoträchtige Orte beschrieben. Prinzipiell sind alle Räumlichkeiten gegen unbefugtes Betreten geschützt, eine hundertprozentige Sicherheit ist jedoch nicht gewährleistet.

### 1.3 Kinder und Jugendliche

In der Pfarreiengemeinschaft befinden und bewegen sich Kinder und Jugendliche vom Klein- bzw. Kindergartenalter bis hin zur Volljährigkeit. Deshalb bestehen gewiss auch altersspezifische Risiken. Beispielhaft wären hier zu nennen: bei Kleinkindern z.B. die regelmäßige Unterstützung bei Hygienemaßnahmen, was naturgemäß eine besondere körperliche Nähe bedingt; oder der Umgang mit Jugendlichen in der Pubertät, jener Entwicklungsphase, in der Kinder zu unabhängigen Erwachsenen heranreifen, was oft eine besondere Herausforderung darstellt.

Kinder und Jugendliche erleben die für sie offenstehenden pfarrlichen Einrichtungen und Angebote als überwiegend positiv. Rechte der Kinder und Jugendlichen wurden bisher nicht thematisiert, finden jedoch von den Verantwortlichen durch ein korrektes und bewusstes Verhalten wohl Berücksichtigung.

Beschwerdesysteme für Kinder und Jugendliche existieren bisher noch nicht. Vertrauliche Gespräche finden selten statt, jedoch können 1:1 - Situationen nicht gänzlich ausgeschlossen werden, z.B. in der Sakristei vor dem Gottesdienst oder beim Bring- und Holdienst der Ministranten oder der Kommunionkinder.

Vertrauensverhältnisse können durchaus entstehen, z.B. wenn Jugendliche über lange Zeit den Ministrantendienst verrichten. Dass diese unter Umständen ausgenutzt werden können, ist in letzter Konsequenz nicht auszuschließen. Übernachtungen finden gegenwärtig nicht statt. In der Regel sind die Kinder und Jugendlichen nicht unbeaufsichtigt, wobei es wohl nie ganz zu vermeiden ist und es Situationen geben kann, in denen nicht jede\*r unmittelbar im Blick ist. Dies kann für alle Betreuungssituationen zutreffen.

#### **1.4 Mitarbeitende**

Alle Mitarbeitenden in der Pfarreiengemeinschaft sind bekannt. Neue Mitarbeiter\*innen (Hauptamtliche) werden in ihren Bereich, auch durch ein Gespräch eingeführt. Das Thema Prävention und sexualisierte Gewalt wurde dabei, wenn überhaupt, nur eingeschränkt behandelt. Geschult sind zum Thema "sexualisierte Gewalt" bisher nur die Geistlichen der Pfarreiengemeinschaft, also weder alle anderen haupt- noch die ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen. Für die Geistlichen liegen erweiterte Führungszeugnisse vor und werden, in einem Turnus von fünf Jahren, regelmäßig von der Diözese eingefordert. Für alle anderen Mitarbeiter\*innen in relevanten Betreuungsverhältnissen liegen weder erweiterte Führungszeugnisse noch Selbstauskünfte vor und wurden bisher nicht angefordert. Ebenso ist ein verbindlicher Verhaltenskodex, der allen zugänglich und bekannt gemacht ist, nicht vorhanden bzw. steht ein solcher noch aus. Private Kontakte zwischen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sind nicht offiziell geregelt. Handlungsanweisungen oder Leitfäden, wie mit Grenzverletzungen und Verdacht auf Missbrauch umzugehen ist, gibt es nicht.

Gegebenenfalls wird auf Verstöße oder Verdachtsfälle reagiert und diese werden selbstverständlich gemeldet. Eine standardisierte Vorgehensweise ist jedoch nicht vorhanden.

#### **1.5 Nähe und Distanz**

Bezüglich des Umgangs miteinander gibt es in der Pfarreiengemeinschaft – wie unter Kapitel 2.2 beschrieben - nur allgemeingültige Regeln, die jedoch nicht bewusst kommuniziert werden. Somit gibt es keine festgeschriebenen gültigen Regeln, die allen bekannt sind. Es gibt keinen regelmäßigen Austausch zum Thema "Grenzen und Körperkontakt"; auch bezüglich des Körperkontakts unter Kindern und Jugendlichen gibt es keine Regelungen. In den einzelnen Gruppen werden Grenzen und Grenzverletzungen nicht thematisiert.

## 1.6 Begriffserklärung

Grundsätzliches: Formen von sexualisierter Gewalt – eine Begriffserklärung

Bei dem Begriff „sexualisierter Gewalt“ denkt man oft gleich an gewaltvolle oder sogar brutale Übergriffe. Es gibt jedoch deutliche Unterscheidungen.

**Grenzverletzungen:** Grenzverletzungen können im Alltag vorkommen. Sie liegen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit und sind oftmals Ergebnis einer mangelnden Achtsamkeit, persönlicher oder fachlicher Unzulänglichkeiten und lassen sich meist mit einer ernstgemeinten Entschuldigung aus der Welt schaffen.

Beispiele:

- Missachten persönlicher Grenzen (tröstende Umarmung, obwohl es dem Gegenüber unangenehm ist)
- Missachten der Grenzen der professionellen Rolle (Gespräch über eigene Probleme mit dem Kind)
- Missachten von Persönlichkeitsrechten (Veröffentlichung von Bildern)
- Missachten der Intimsphäre (Umkleide)
- Missachten vorher gemeinsam vereinbarter Umgangsregeln (z. B. Anklopfen)

**Sonstige sexuelle Übergriffe:** 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.

Beispiele:

- Erzieher\*in betritt Badezimmer, während ein Jugendlicher oder eine Jugendliche duscht
- Häufige anzügliche Bemerkungen und/oder unangemessene Gespräche über Sexualität
- Wiederholte abwertende sexistische Bemerkungen über den körperlichen Entwicklungszustand von Mädchen und Jungen
- Sexistische Spielanleitungen (z. B. Pokern oder Flaschendreher mit Entkleiden)
- Sexistisches manipulieren von Bildern (z. B. Einfügen von Köpfen in Fotos von nackten Körpern in sexueller Pose)
- Wiederholte vermeintlich zufällige Berührungen von Brust und Genitalien

**Strafbare Handlungen:** Sexuelle Handlungen an oder mit Kindern (unter 14 Jahren) sind immer strafbar. Dies ist eine absolute Grenze, auf eine (vermeintliche) Einwilligung des Kindes kommt es nicht an. Sexuelle Handlungen an oder mit Jugendlichen (ab 14 Jahren bis unter 18 Jahren) sind unter deutlich engeren Voraussetzungen strafbar. Strafbar sind nicht nur sexuelle Handlungen, bei denen es zu einem körperlichen Kontakt kommt. Auch ohne Berührung kann eine Handlung strafbar sein, z. B. ein Kind zu sexuellen Handlungen an sich selbst aufzufordern, vor einem Kind zu masturbieren oder einem Kind pornografische Darstellungen zu zeigen.

## 1.7 Fazit

Es gibt keinen für Alle verbindlichen Verhaltenskodex und keine standardisierten Vorgehensweisen bei Beschwerden oder Übergriffen. Die Mitarbeitenden sind nicht grundsätzlich zur Prävention sexualisierter Gewalt geschult. Und darüber hinaus liegen für den größten Teil des betreffenden Personenkreises (außer den Geistlichen), weder Selbstauskünfte noch erweiterte Führungszeugnisse vor. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, u. a. folgende nachstehende Maßnahmen und Regelungen zu besprechen, in einem für alle verbindlichen Verhaltenskodex zusammenzufassen und öffentlich zu machen.

## 2.0 Folgerungen aus der Risikoanalyse

### 2.1 Räumlichkeiten in unserer Pfarreiengemeinschaft

Die **räumlichen Gegebenheiten** sind im **Großen und Ganzen sicher** und vor unberechtigtem Zutritt und fremder Benutzung gesichert. Dennoch haben sich **einige Defizite** herausgestellt, die an die jeweilige Kirchenverwaltung weitergegeben werden - mit der Bitte um Überprüfung und zeitnaher Beseitigung derselben.

### 2.2 Persönliche Eignung: Wer kommt mit Kindern und Jugendlichen in Kontakt?

Dieses vorliegende ISK ist für alle hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen und alle Ehrenamtlichen der Pfarreiengemeinschaft Vilseck-Schlicht-Sorghof, die regelmäßig Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, verbindlich.

Zum Schutz von Kindern und Jugendlichen in unserer Pfarreiengemeinschaft sollen im Bewerbungsverfahren und im Erstgespräch mit neuen Haupt- und Ehrenamtlichen das Anliegen der Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt deutlich gemacht werden und vor allem über das bestehende ISK informiert werden.

Das Ansprechen der Thematik soll Transparenz schaffen und sensibilisieren, sowie potenzielle Täter\*innen abschrecken. Die persönliche Eignung wird durch die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses (EFZ) überprüft (siehe Kapitel 2.3). Dadurch soll verhindert werden, dass eine wegen einer Katalogstraftat nach §72a des SGB VII vorbestrafte Person eine Tätigkeit in unserer Pfarreiengemeinschaft ausführt.

Die regelmäßige Teilnahme an Präventionsschulungen ist zudem verpflichtend und eine Voraussetzung, um überhaupt in unserer Pfarreiengemeinschaft mit Kindern und Jugendlichen arbeiten zu können (siehe Kapitel 6).

## 2.3 Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (EFZ) und der Selbstauskunftserklärung (SAE) zur Absicherung

Jede\*r haupt- und ehrenamtlich Tätige in unserer Pfarreiengemeinschaft, der/die **regelmäßig** und **längerfristig** Kontakt mit Kindern und Jugendlichen hat und das **14. Lebensjahr** vollendet hat, ist **verpflichtet**, ein erweitertes **Führungszeugnis (EFZ)** und die **Selbstauskunftserklärung (SAE)** vorzulegen, bzw. bei den zuständigen Pfarrsekretären\*innen abzugeben. Konkret sind das die Gruppenleiter\*innen der Ministrant\*innen, Mesner\*innen, die Pastoralen Mitarbeiter\*innen, Mitarbeiter\*innen der Stadt- und Pfarrbücherei und die Berufspraktikanten\*innen, sowie Betreuer\*innen bei Ausflügen mit Übernachtungen. Das **EFZ** darf nach dem Zeitpunkt der Ausstellung **nicht älter als drei Monate** sein und **muss vorgelegt** werden, um potenzielle Missbrauchstäter\*innen von den Einrichtungen **fernzuhalten**. Durch die Einsichtnahme in das EFZ wird verhindert, dass einschlägig vorbestrafte Personen weiterhin **beruflichen oder ehrenamtlichen Kontakt** zu Kindern und Jugendlichen **bekommen**.

Zudem werden Personen, die einen einschlägigen Eintrag haben, sich in der Regel nicht um eine Tätigkeit bewerben oder ihre Mitarbeit anbieten, wenn sie wissen, dass die Vorlage eines erweiterten EFZ verlangt wird.

Die **SAE muss vorgelegt** werden, um zum einen die **zeitliche Lücke**, die zwischen **Ausstellung und Vorlage** des EFZ bzw. der Unbedenklichkeitsbescheinigung liegt, zu schließen. Zum anderen soll die Verpflichtung zur Mitteilung dazu führen, dass der Arbeitgeber/Beauftragende bereits bei einem Verdacht zügig reagieren kann. Die SAE ist auch ein Instrument, das als eine Art „**Notlösung**“ gesehen werden muss, wenn z.B. der Einsatz kurzfristig nötig ist (z. B. Begleitperson bei einer Freizeit als Ersatz für eine/n erkrankte/n Mitarbeiter\*innen) und **nicht mehr genügend Zeit** für das Einholen eines EFZ gegeben ist.

Dabei ist unbedingt zu beachten, dass das **EFZ** (nach § 8 Abs. 1 S. 1 PräVORgbg) **alle fünf Jahre** erneuert werden muss. Die **SAE** muss dagegen nur einmal erklärt werden.

Der/Die **Pfarrsekretär\*innen von St. Ägidius, Vilseck / St. Georg, Schlicht / Herz Jesu, Sorghof**, sind für die **Dokumentation**, die **Archivierung** und die **regelmäßige Kontrolle** der **EFZ** zuständig. Mitarbeiter\*innen der KV, die zur **Einsichtnahme der EFZ berechtigt** sind, **müssen eine Verschwiegenheitserklärung** unterschreiben.

Im Anhang unseres ISK sind dafür alle benötigten Unterlagen zu finden:

- das Musteranschreiben für das erweiterte Führungszeugnis, Seite 17
- die Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt, Seite 19
- die Selbstauskunftserklärung, Seite 20
- die Verpflichtungserklärung, Seite 21
- die Verschwiegenheitserklärung, Seite 22

### 3.0 Unser Verhaltenskodex: Wir achten einander. Wir achten aufeinander.

#### Auf welche Verhaltensweise verpflichten wir uns?

##### 3.1 Worum geht es?

Mit unserem vereinbarten Verhaltenskodex soll allen Haupt- und Ehrenamtlichen ein **verbindlicher** Rahmen zur **Orientierung** und **Handlungssicherheit im Alltag** gegeben werden. **Die Positionierung** gegenüber Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt wird damit erleichtert.

Dadurch sollen **Kinder und Jugendliche** besser vor **Übergriffen** und alle **Mitarbeitende** vor falschen Verdächtigungen geschützt werden. Dieser **Verhaltenskodex** ist **keine** Auflistung von Verboten, sondern beinhaltet **verbindliche Vereinbarungen** zu **Verhaltensweisen**, aber auch **Regeln** für einen **angemessenen Umgang miteinander**. **Grundlage allen Verhaltens zueinander bilden die 10 Gebote**.

Diese Vereinbarungen und Regeln wurden in den Sitzungen der ISK- Arbeitsgruppe erarbeitet, bzw. besprochen.

Unser Verhaltenskodex:

**Wir achten einander.  
Wir achten aufeinander.**

Folgende Punkte sind uns wichtig:

##### 3.2 Sprache, Wortwahl und Kleidung

- Wir gehen **respektvoll miteinander** um: Wir sprechen wertschätzend miteinander. Wir begegnen uns wohlwollend.
- Wir **achten** auf **unsere Sprache**: Wir achten auf eine Sprache, die mein Gegenüber verstehen kann. Wir verzichten auf eine sexualisierte, sexistische, rassistische oder diskriminierende Sprache.
- Wir **achten** auf **unsere Kleidung**: Wir ziehen uns dem Anlass entsprechend an. Wir respektieren den Kleidungsstil der anderen und die individuellen Unterschiede in der Bewertung der Angemessenheit. Wir trauen uns aber auch, ggf. diesbezüglich ein hinweisendes Gespräch zu führen.

### 3.3 Körperkontakt und Wahrung der Intimsphäre

- Wir sind **sensibel** für **körperliche Grenzen**: Wir berühren niemanden **ohne seine Einwilligung** (z. B. beim Anziehen in der Sakristei, bei Beichtgesprächen, bei Ministranten-Treffen, -Unterricht oder -Einteilung, bei Sternsingeraktionen, bei Sitzungen, Besprechungen oder sonstigen Anlässen)
- Wir achten auf die **Auswahl geeigneter Spiele**: Jeder soll sich beim Spielen **wohl fühlen**. Es soll **keinen Raum** für mögliche Grenzüberschreitungen geben. Jeder darf/soll **freiwillig** spielen.
- Wir achten auf ein **ausgewogenes Verhältnis** von Nähe und Distanz: Wir sind uns bewusst, dass die Verantwortung bei uns und nicht bei den zu betreuenden Kindern liegt. Wenn ein Kind getröstet wird, muss der **Impuls** für körperliche Nähe **vom Kind ausgehen**. Körperkontakte (z. B. bei Begrüßungen/Verabschiedungen, Spielen usw.) müssen der Situation und dem Alter angemessen sein und immer auf gegenseitigem Einverständnis beruhen.
- Die Intimsphäre **eines jeden** ist **unbedingt zu achten**: Mädchen und Jungen schlafen bei uns **getrennt** und möglichst **altershomogen**.
- Wir achten darauf, dass bei **Erster - Hilfe - Situationen** ein Betreuer des **betreffenden Geschlechts** anwesend ist.
- Wir betreten **private Räume** (z. B. Schlafzimmer in der Jugendherberge/Schlafzelt etc.) nur **mit Einverständnis** aller jeweiliger Bewohner und **möglichst zu zweit**.

### 3.4 Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

- Geschenke sind in einem **angemessenen Rahmen erlaubt**. Ein Gruppenleiter kann ein Geschenk im **Namen der Gruppe** übergeben. **Kein** Erwachsener und/oder Gruppenleiter beschenkt ein **einzelnes Kind**. Grundsätzlich darf mit dem Geschenk, **keine Gegenleistung** verknüpft sein. Verdeckte Geschenke sind **nicht zulässig**.

### 3.5 Umgang und Nutzung von Medien

Beim Umgang und der Nutzung von sozialen und digitalen Medien ist für uns entscheidend, dass diese als **öffentliche Räume** wahrgenommen und deshalb der Datenschutz und damit **alle sonstigen Persönlichkeitsrechte** (z. B. Recht auf das eigene Bild) beachtet werden. Uns ist **wichtig**, dass im Umgang miteinander ein **persönlicher Austausch stattfindet** und dabei ein **wertschätzender** und **höflicher Umgangston** gepflegt wird. Anonymität (z. B. in den Chatgruppen) ist bei uns unerwünscht (Ausnahmen kann es bei Ausflügen und Unternehmungen geben, um Kontakt zu halten). Wir geben zu bedenken, dass in bestimmten Situationen ein persönliches Gespräch die bessere Wahl und das bessere Kommunikationsmittel sein kann. Wir achten darauf, dass **keine** pornographischen, rassistischen und Gewalt verherrlichenden oder verharmlosenden Inhalte in unseren Gruppen **geteilt werden**. Beim Einsatz von Medien (z. B. Videos, Onlinespiele, Musik, etc.) ist uns die **altersgerechte Nutzung** ein Anliegen.

### 3.6 Allgemeines

Unser Verhaltenskodex gilt als Grundlage für den Umgang miteinander und das einander Begegnen aller haupt-, neben- und ehrenamtlich Tätigen in unserer Pfarreiengemeinschaft. Es ist die unabdingbare Pflicht aller haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen in unserer Pfarreiengemeinschaft, diesen Verhaltenskodex zu kennen, zu unterzeichnen und einzuhalten, sowie Verstöße dagegen seitens der eigenen Person oder in der Wahrnehmung bei anderen offen anzusprechen.

Bei wiederholtem oder besonders gravierendem Regelverstoß muss der/die entsprechende haupt-, neben- oder ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen mit schwerwiegenden Konsequenzen rechnen, wie z. B. aus dem Dienst bzw. dem Engagement in der Pfarreiengemeinschaft auszuschneiden bis hin zum Einleiten von arbeitsrechtlichen Maßnahmen.

Mit seiner/ihrer Unterschrift (Verpflichtungserklärung), bestätigt jeder/jede haupt-, neben- und ehrenamtlich tätige Mitarbeiter\*innen, den Verhaltenskodex einzuhalten und den Inhalt ohne Ausnahme mitzutragen. Eine schriftliche Ausfertigung des ISK inkl. des Verhaltenskodex erhält jede/r Mitarbeiter\*in.

## 4.0 Beschwerdemanagement

### 4.1 Beschwerdewege

Wer seine Beschwerde oder Anzeige von Fehlverhalten persönlich überbringen möchte, kann sich direkt an unsere Vertrauenspersonen wenden.

Nimmt eine Vertrauensperson eine Beschwerde entgegen, so informiert sie darüber die anderen Personen. Wenn nicht selbst beschuldigt, ist immer auch unmittelbar der Pfarrer der Pfarreiengemeinschaft beizuziehen. Der genannte Personenkreis bildet dann das Beschwerdeteam und entscheidet, ob es sich um eine Grenzverletzung, einen sonstigen (sexuellen) Übergriff oder um Gewalt im Sinne einer strafbaren Handlung handelt – oder um etwas ganz anderes.

Auf einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex wird umgehend und angemessen reagiert. Des Weiteren werden in den Kirchen und im Pfarrbüro Info-Flyer ausgelegt, die einen zusammenfassenden Überblick über unser ISK geben. Darin werden Wege und Möglichkeiten aufgezeigt, wie man sich entweder an eine Ansprech- bzw. Vertrauensperson aus unserer Pfarreiengemeinschaft oder an die professionelle Beratungsstelle des Bistums Regensburg wenden kann.

Auf der Homepage der Pfarreiengemeinschaft besteht außerdem die Möglichkeit, das vollständige ISK und die Info-Flyer herunterzuladen. Bei Verdacht oder der sicheren Information über sexualisierte Gewalt orientieren wir uns an den in der Anlage angefügten Handlungsleitfäden. Um die Situation zu klären und für eine eventuell spätere Bearbeitung belegbar zu machen, werden Beobachtungen, Äußerungen etc. in einem Dokumentationsbogen festgehalten.

## 4.2 Ansprechpartner\*innen

Folgende Ansprechpartner\*innen stehen zur Verfügung, um Hilfestellung geben zu können und sich entsprechend zu informieren:

Pfarrer der Pfarreiengemeinschaft	Klostergasse 9, 92249 Vilseck 09662 225 vilseck@bistum-regensburg.de
Vertrauenspersonen	<b>Jonas Dittrich</b> 0171 1021149 jonas.dittrich14@web.de  <b>Anna Metz</b> 0175 6617730 anna_metz@t-online.de  <b>Silvia Specht</b> 01517 4622890 silvia.specht91@gmail.com  <b>Karl Trummer</b> 01511 2233301 karl.trummer@t-online.de
Projektleitung Institutionelles Schutzkonzept	Diakon Dieter Gerstacker 09664 1362 diakon-gerstacker@pfarrei-vilseck.de
Präventionsbeauftragte des Bistums Regensburg	Dr. Judith Helmig 0941 5971681 kijuschu@bistum-regensburg.de
Katholische Jugendstelle Amberg	Dreifaltigkeitsstraße 3, 92224 Amberg 09621 475550 amberg@jugendstelle.de www.jugendstelle-amberg.de
Sozialdienst katholischer Frauen e. V. Amberg Notruf für Frauen und Mädchen	Haager Weg 15, 92224 Amberg 09621 22200 sozialdienst-kf@skf-amberg.de www.skf-amberg.de
Frauennotruf Regensburg e. V. Notruf für Frauen und Mädchen mit sexualisierten Gewalterfahrungen	Alte Manggasse 1, 93047 Regensburg 0941 24171 frauennotruf-regensburg@r-kom.net www.frauennotruf-regensburg.de
Nummer gegen Kummer e. V. Kinder und Jugendtelefon	116 111 info@nummergegenkummer.de www.nummergegenkummer.de

Einige Adressen und Kontaktdaten der Ansprechpersonen finden Sie auch auf den Präventionsseiten des Bistums unter: [www.bistum-regensburg.de/dienst-hilfe/praevention-missbrauch/praevention](http://www.bistum-regensburg.de/dienst-hilfe/praevention-missbrauch/praevention).

## 5.0 Qualitätsmanagement: Wie sichern wir die qualitative und fortdauernde Umsetzung des Konzeptes?

Unser ISK wird spätestens 12 Monate nach der Veröffentlichung oder bereits bei einem Vorfall überprüft und gegebenenfalls angepasst bzw. der betreffende Punkt geändert. Zur Kontrolle werden dabei die Kriterien der Checkliste zum Qualitätsmanagement (Anlage 9) verwendet. Einmal im Jahr sollte der Pfarrer mit den Vertrauenspersonen, mit der ISK-Projektleitung, mit dem/n Sprecher\*innen der Pfarrgemeinderäte sowie den Kirchenpfleger\*innen über die Präventionsarbeit bzw. das Schutzkonzept ein Gespräch führen, um diese zu evaluieren und einer Überprüfung zu unterziehen. Auch die Kontaktadressen sollten hinsichtlich einer eventuell notwendigen Korrektur bzw. Aktualisierung einmal im Jahr einer Überprüfung unterzogen werden.

## 6.0 Aus- und Fortbildung

Maßstäbe gelten für die Schulung unserer Mitarbeiter\*innen?

Jede\*r haupt- und ehrenamtlich Tätige in unserer Pfarreiengemeinschaft, der/die regelmäßig und längerfristig minderjährige oder erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigt, betreut, erzieht, ausbildet, berät oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen hat, ist verpflichtet, an einer Präventionsschulung teilzunehmen.

Konkret sind das die Gruppenleiter\*innen, Mesner\*innen, das Pastoralteam, der/die Pfarrsekretär\*innen, Chorleiter\*innen und die Berufspraktikanten\*innen sowie Betreuer\*innen bei Freizeiten und Ausflügen mit Übernachtung.

Die Gruppenleiter\*innen erhalten im Rahmen eines verpflichtenden Gruppenleiterkurses eine Präventionsschulung. Das Pastoralteam bzw. der Pfarrer ist für die Umsetzung dieser Vorgabe verantwortlich. Termine sind bei der Stabsstelle für Prävention, bei der Diözese Regensburg zu erfragen.

## 7.0 Anlagen

---

# Anlagen

## zum ISK

---

## Anlage 1 EFZ-Musteranschreiben

### Persönlich/Vertraulich

Herrn/Frau

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

### Prävention gegen sexualisierte Gewalt – erweitertes Führungszeugnis

Sehr geehrte/r Frau/Herr

nach der Präventionsordnung des Bistums Regensburg besteht für alle Mitarbeitenden, die relevanten Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben, die Verpflichtung, alle fünf Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, sowie einmalig die Selbstauskunftserklärung und Verpflichtungserklärung abzugeben.

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- Nach meinen Unterlagen liegt uns noch kein erweitertes Führungszeugnis von Ihnen vor, so dass ich Sie heute darum bitte.
- Ihr letztes Führungszeugnis stammt vom \_\_\_\_\_, so dass ich Sie heute um eine erneute Vorlage bitte.
- Bitte reichen Sie die Selbstauskunftserklärung (Anlage 3) herein.
- Bitte reichen Sie die Verpflichtungserklärung (Anlage 4) herein.

Der Ablauf des Verfahrens und die wichtigsten Informationen zum erweiterten Führungszeugnis und zur Selbstauskunftserklärung haben wir für Sie auf dem umliegenden Informationsblatt (Seite 2) zusammengestellt. Sollten noch Fragen offen sein, wenden Sie sich gerne an uns, Adresse umseitig.

Bitte senden Sie die Unterlagen bis spätestens \_\_\_\_\_ an das Pfarrbüro, Adresse umseitig.

Ich bedanke mich an dieser Stelle für Ihre Unterstützung beim gemeinsamen Anliegen – die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen bestmöglich zu schützen.

Mit freundlichen Grüßen

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

Anlagen:

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Anlage 2)
- Selbstauskunftserklärung (Anlage 3)
- Verpflichtungserklärung (Anlage 4)

## Ablauf:

- Mit der „Bestätigung zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt“ (Anlage 2) und einem gültigen Ausweisdokument beantragen Sie das erweiterte Führungszeugnis bei der für Sie zuständigen Einwohnermeldeamt.
- Anfallende Kosten trägt die Kirchenstiftung, bitte reichen Sie die Quittung zusammen mit dem erweiterten Führungszeugnis ein; der Betrag wird Ihnen erstattet.
- Das erweiterte Führungszeugnis wird vom Bundesamt der Justiz erstellt und an Ihre Privatadresse versandt.
- Sobald Sie das erweiterte Führungszeugnis erhalten haben, senden Sie dieses **im Original** an das Pfarrbüro. Bitte achten Sie darauf, dass das erweiterte Führungszeugnis bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein darf.
- Im Pfarrbüro wird durch Frau/Herrn \_\_\_\_\_ Einsicht in das Führungszeugnis genommen, danach erhalten Sie das Führungszeugnis zurück.
- Selbstauskunftserklärung und Verpflichtungserklärung werden Ihrer Personalakte hinzugefügt.

Bitte senden Sie die Unterlagen an:

**Persönlich/Vertraulich**

Frau/Herrn

Kontakt für Rückfragen:

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

Hiermit bestätigen wir,

Name und Anschrift Arbeitgeber

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/Siegel)

### Anlage 3 Selbstauskunftserklärung

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

---

(Nachname, 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 Verpflichtungserklärung

### Verpflichtungserklärung – Kurzfassung

Dieses Muster einer Verpflichtungserklärung setzt voraus, dass ein Verhaltenskodex für den Bereich vorliegt, in dem der/die Mitarbeitende oder der/die Ehrenamtliche tätig werden soll.

## Verpflichtungserklärung

---

(Nachname, Vorname)

(Geburtsdatum)

---

(Beschäftigungsverhältnis, Rechtsträger)

Ich habe eine Ausfertigung des Verhaltenskodex meines Trägers/meiner Einrichtung bekommen, gelesen und verstanden. Ich verpflichte mich, den festgelegten Verhaltenskodex und die Verfahrenswege zu beachten und umzusetzen.

---

(Ort, Datum)

(Unterschrift)

**Anlage 5 Verschwiegenheitserklärung****Verschwiegenheitserklärung über den kirchlichen Datenschutz  
bei der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse**

Ich \_\_\_\_\_  
(Vor- und Zuname)

geb. am \_\_\_\_\_

wohnhaft in \_\_\_\_\_

bin bei \_\_\_\_\_  
(Pfarrei/Institution)

mit der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse nach §§ 8 und 9 der Präventionsordnung für das Bistum Regensburg beauftragt.

Ich verpflichte mich zur Wahrung des Datengeheimnisses und die Einhaltung der einschlägigen Datenschutzregelungen in Bezug auf sämtliche in einem erweiterten Führungszeugnis eingetragenen Straftatbestände und personenbezogenen Daten auch über das Ende meiner Tätigkeit hinaus.

Ich bin darüber belehrt worden, dass Verstöße gegen diese Verpflichtung rechtliche Folgen haben können. Die Texte der genannten Ordnungen sind mir ausgehändigt worden.  
Diese Erklärung wird in meiner Personalakte aufbewahrt. Eine Abschrift dieser Erklärung habe ich erhalten.

\_\_\_\_\_  
(Ort und Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift Vor- und Zuname)

## Anlage 6 Handlungsleitfaden für Bewerbungsgespräche

Zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in Einrichtungen unserer Pfarreiengemeinschaft Vilseck, Schlicht, Sorghof ist im Bewerbungsverfahren und im Erstgespräch mit möglichen neuen Haupt- und Ehrenamtlichen das Anliegen der Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt deutlich zu machen.

### Sichtung der Bewerbungsunterlagen

- kritische Prüfung der Bewerbungsunterlagen z. B. auf häufige Stellenwechsel, fehlende Zeugnisse, Lücken oder massive Brüche im Lebenslauf
- bei Auffälligkeiten Klärung herbeiführen

### Bewerbungs-/Erstgespräch

- Führung des Gesprächs möglichst zu zweit
- es wird ein Fragenkatalog für Haupt- und Ehrenamtliche mit Fragen zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt (individuell auf die verschiedenen Bereiche wie Kindergarten, Chöre, Katechesen, abgestimmt) angewandt
- deutliche Hinweise auf die Wichtigkeit der Prävention von sexualisierter Gewalt und der Sensibilisierung zu dieser Thematik in der Gemeinde ist Teil dieses Gesprächs
- Information über das zu beachtende institutionelle Schutzkonzept der Gemeinde werden gegeben

### Arbeitsvertrag/Einsatzbeginn

Zu dem Arbeitsvertrag bzw. vor Einsatz (bei Ehrenamtlichen) sind folgende Unterlagen einzufordern bzw. auszuhändigen und der Eingang nachzuhalten:

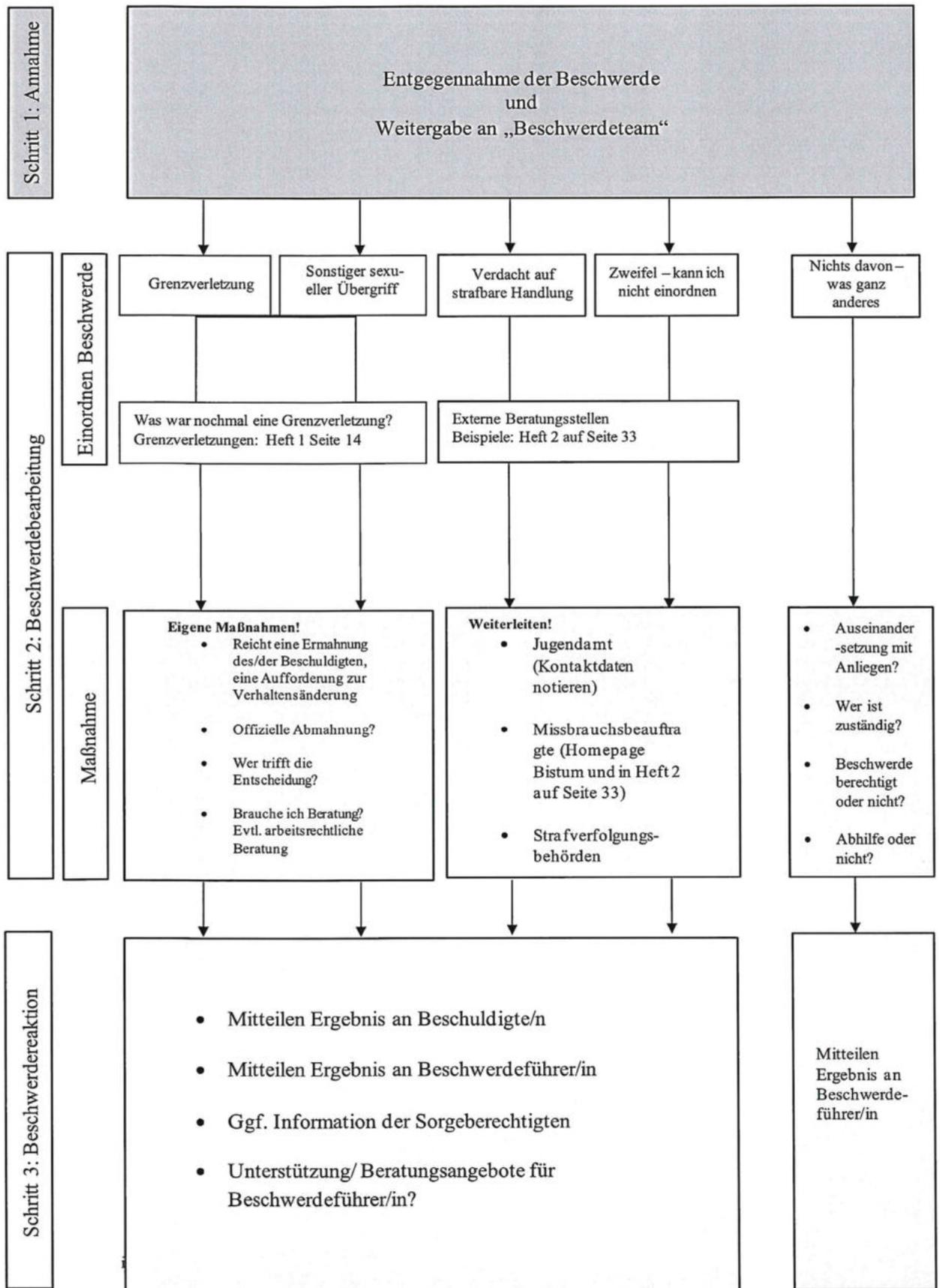
- Selbstauskunftserklärung (bei Hauptamtlichen)
- unterschriebener Verhaltenskodex (Haupt- und Ehrenamtliche)
- Aufforderungsschreiben zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (Haupt- und Ehrenamtliche)

### Probezeit

Nutzung der Probezeit zur Beobachtung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen des neuen Mitarbeiters – auch in Bezug auf Prävention von sexualisierter Gewalt

- Ansprache sowie Reaktion (z. B. Abmahnung/Kündigung) bei Auffälligkeiten

## Anlage 7 Ablauf Beschwerdeverfahren



## Anlage 8 Beschwerdemanagement Dokumentation

Wer hat sich beschwert? (Name, Kontaktdaten)

.....

Datum, Eingang der Beschwerde: .....

Beschwerde:

mündlich  schriftlich

### I. Gegenstand der Beschwerde

1. Was ist aus Sicht des Beschwerdeführers 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.....

Nein  Ja.....

Nein  Ja.....

6. Falls ja: Wurde dort etwas unternommen? Nein  Ja.....

.....  
 .....

## II. Ergebnis der Prüfung der Beschwerde

### 1. Die Prüfung des Sachverhaltes 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: .....

## Anlage 9 Checkliste zum Qualitätsmanagement

### Primärprävention

- Haben wir Maßnahmen zur Stärkung der Kinder und Jugendlichen angeboten? (z. B. Projekte, thematische Gruppenstunden, Aktionen)?
- Wurden die Angebote angenommen? Wenn nein: Was kann geändert oder verbessert werden? Wie können die Angebote attraktiver werden?

### Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunft

- Funktioniert das Verfahren zum Einholen und Verwalten?
- Entstehen viele Nachfragen?
- Was geschieht, wenn jemand sich weigert?
- Liegen von allen Mitarbeitenden EFZ und SAE vor?

### Verhaltenskodex

- Findet der Verhaltenskodex Anwendung im Alltag? Wird er umgesetzt?
- Erleichtert er das Zusammenleben?
- Kennen alle den Verhaltenskodex?
- Was geschieht, wenn sich jemand nicht daranhält?
- Was geschieht, wenn sich jemand verweigert, ihn anzuerkennen?

### Beschwerdewege

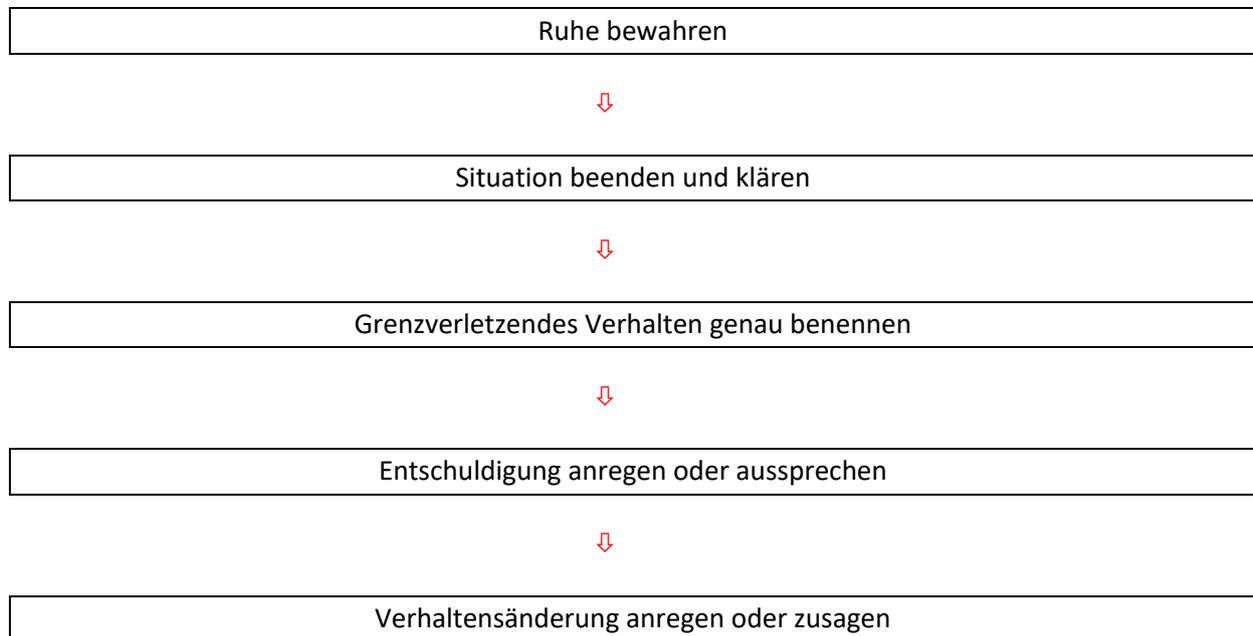
- Wird das Beschwerdesystem genutzt?
- Kennen alle die Beschwerdewege?
- Welche Arten von Beschwerden bekommen wir?
- Was ist mit den Beschwerden geschehen?

### Aus- und Weiterbildung

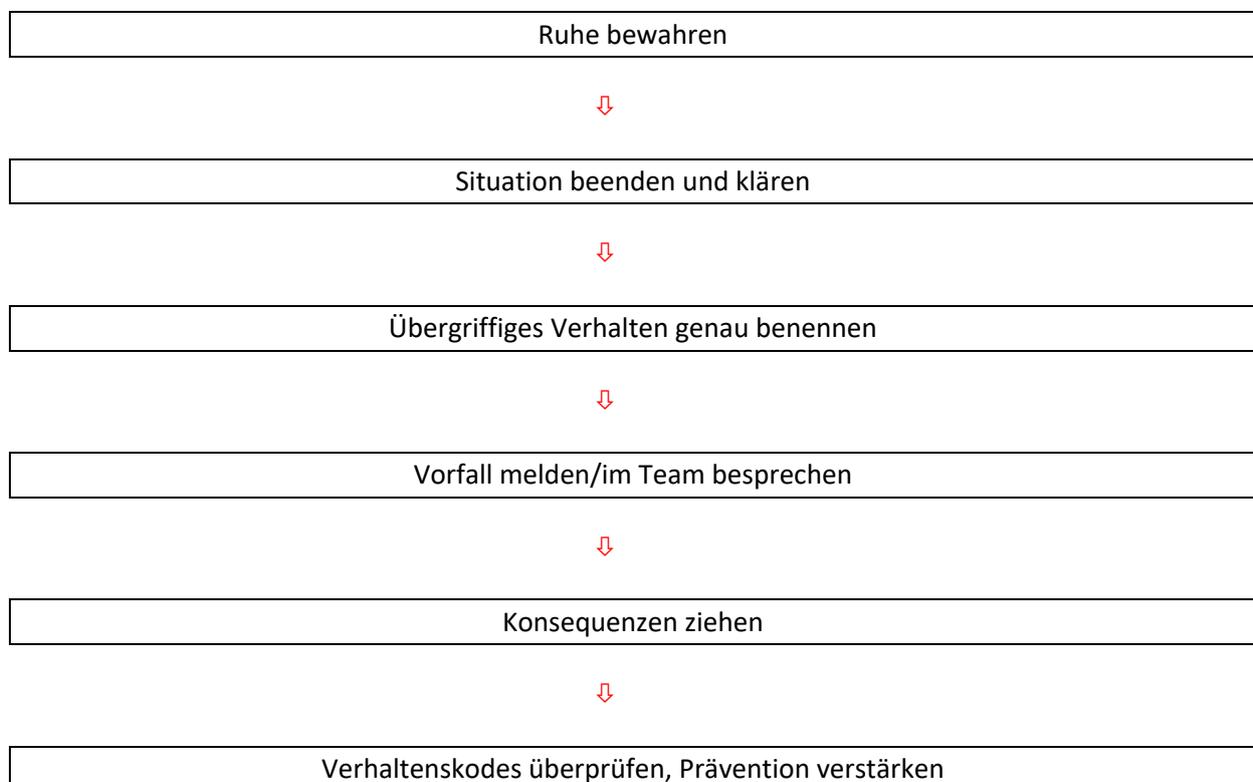
- Haben alle Mitarbeitenden an einer Präventionsschulung teilgenommen?  
Hat jemand darüber hinaus an einer Fortbildung teilgenommen?

## Anlage 10 Handlungsleitfäden bei Grenzverletzungen und sexuellem Übergriff

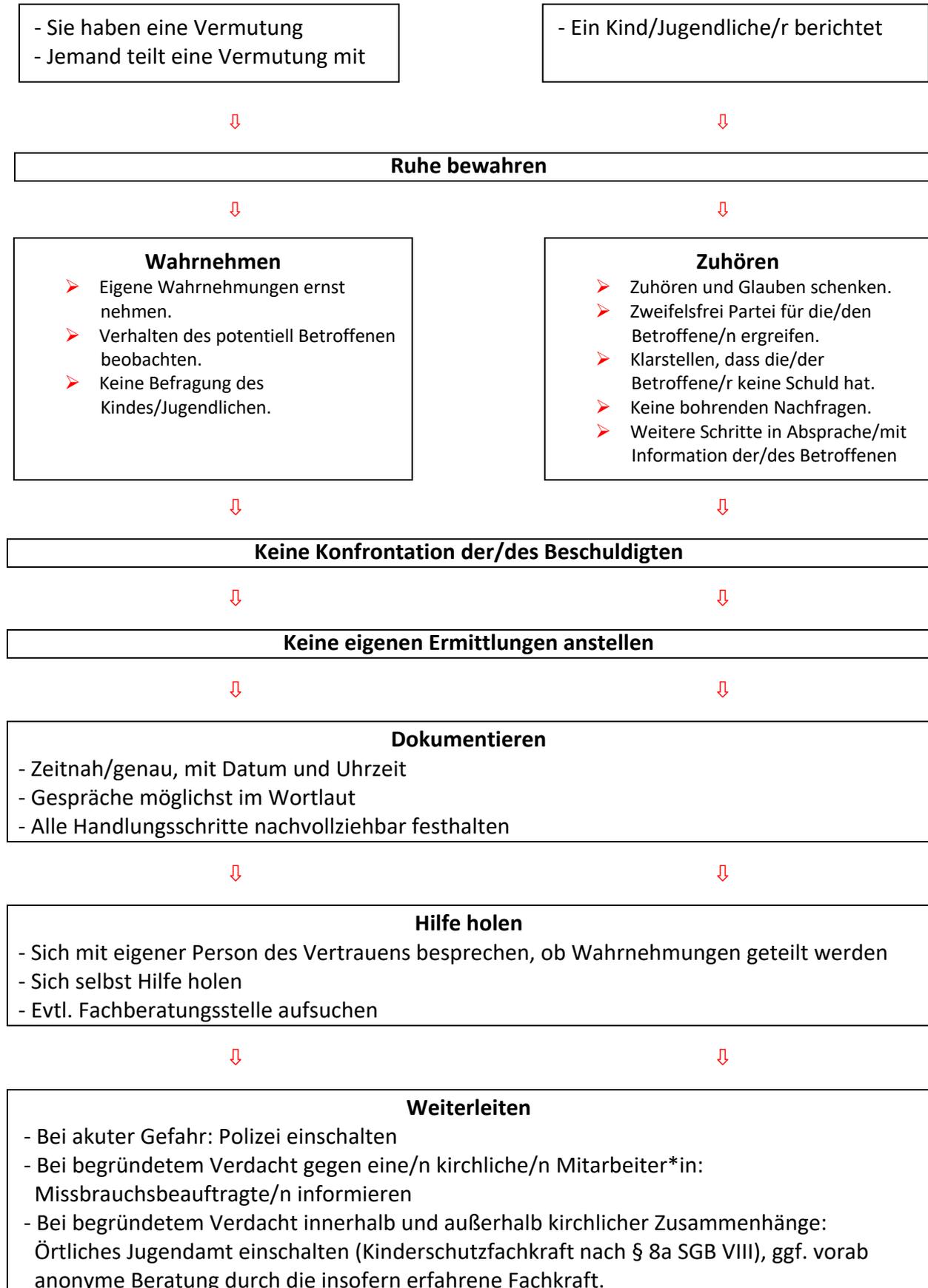
### Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen



### Handlungsleitfaden bei sexuellem Übergriff



## Anlage 11 Handlungsleitfaden bei Verdacht auf sexuelle Gewalt



## Anlage 12 Infolyer

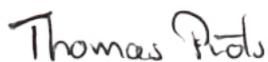




## 8.0 Inkraftsetzung zum 01.01.2024



Pater Robin Xavier MSFS  
Pfarrer der Pfarreiengemeinschaft



Thomas Pröls  
Kirchenpfleger Vilseck



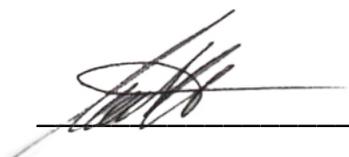
Markus Graf  
Kirchenpfleger Schlicht



Hubert Merkl  
Kirchenpfleger Sorghof



Michaela Kreuzer  
PGR-Sprecherin Vilseck



Werner Prechtel  
PGR-Sprecher Schlicht