

(Stand November 2025)

Gemeinsames Institutionelles Schutzkonzept der römisch-katholischen Kirchengemeinden

im Katholischen Stadtdekanat Mannheim

Mannheim Johannes XXIII.

Mannheim Maria Magdalena

Mannheim Neckarstadt

Mannheim Nord

Mannheim St. Martin

Mannheim Süd

Mannheim Südwest

Katholische Gesamtkirchengemeinde Mannheim

und des Dekanatsverbandes Mannheim

mit den aufgeführten Verbänden.

ab 1.1.2026

Römisch-Katholische Kirchengemeinde Mannheim KdÖR

Pfarrei St. Sebastian*

* Bis zur rechtlichen Errichtung der Kirchengemeinde Mannheim St. Sebastian gilt dieses Schutzkonzept für die Kirchengemeinden des Dekanats – im folgenden Text wird der Begriff „Kirchengemeinde Mannheim St. Sebastian“ in diesem Sinne verwendet.

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

Inhalt des Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK)

1.	Einleitung	03
2.	Unser Ziel – unser Ansatz – unser Weg	03
3.	Geltungsbereich dieses Institutionellen Schutzkonzeptes	05
4.	Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus der Risikoanalyse	06
5.	Elemente und Instrumente unseres ISK	06
a)	Personalauswahl und Personalentwicklung	06
b)	Erweitertes Führungszeugnis	07
c)	Selbstauskunftserklärung	08
d)	Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex	08
e)	Schulungen zum Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“	09
f)	Analoge Anwendung der Regelungen auf Dritte	10
g)	Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen	10
h)	Rahmenvereinbarung mit dem Jugendamt	11
i)	Unsere weitere pädagogische Präventionsarbeit	12
j)	Rollen und Aufgaben unserer Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt	12
6.	Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall	13
7.	Qualitätsmanagement	15
8.	Öffentlichkeitsarbeit	15
9.	Unsere Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner für Fragen der Prävention	16
10.	Schlussbemerkungen	17
11.	Anhänge	20

1. Einleitung

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

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

Den folgenden Inhalten wissen wir uns verpflichtet.

2. Unser Ziel – unser Ansatz – unser Weg

Unser Ziel

In unserer Kirchengemeinde pflegen wir eine Kultur der Grenzachtung. Wir achten die Grenzen der anderen. Wir schauen hin, wo Unrecht geschieht und verhelfen Menschen zu ihrem Recht. Wir greifen ein, wenn Grenzen verletzt, Menschen auf irgendeine Weise vereinnahmt, instrumentalisiert oder missbraucht werden. Wir machen unsere Kirchengemeinde zu einem sicheren Ort, an dem sich Menschen wohlfühlen, entwickeln und entfalten können – gerade die, die auf unseren besonderen Schutz und unser Vertrauen angewiesen sind.






Unser Ansatz

In unserer Kirchengemeinde arbeiten und engagieren sich zahlreiche beruflich und ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Rahmenordnung Prävention nennt diese „Beschäftigte im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträger im kirchli-

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

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

Hier setzen wir an!





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

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

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

Unser Weg

Als Grundlage für unser Institutionelles Schutzkonzept haben wir im Zeitraum 2017-2024 analysiert, welche schützenden Strukturen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wir bereits in unseren Arbeitsbereichen, Angeboten, Strukturen und Räumen etabliert haben. Wir haben auch Risiken benannt, die Grenzverletzungen, Übergriffe, Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt möglicherweise begünstigen. Folgende Personen haben bei der Schutz- und Risikoanalyse mitgearbeitet:

-  Thomas Auer, Präventionsfachkraft
-  Andreas Krolop, stellv. Geschäftsführer Gesamtkirchengemeinde
-  Matthias Leis, Dekanatsreferent
-  Martin Wetzel, Leiter der Seelsorgeeinheit Mannheim Südwest

Folgende Personen und Gruppen haben wir in diesem Prozess beteiligt:

- 👁️ Ansprechpersonen Prävention: Sabine Hansen, Magdalena Kotas, Daniel Kunz, Matthias Leis, Christian Möhrs, Angelika Schöner, Sandra Waindok, Martin Wetzel, Mariell Winter
- 👁️ die Leiter der Seelsorgeeinheiten: Dekan Karl Jung, Franz-Leo Barden, Daniel Kunz, Markus Miles, Martin Wetzel
- 👁️ Pfarrgemeinderäte & Stiftungsräte der Kirchengemeinden, den Dekanatsrat und den Gesamtstiftungsrat sowie die MAVen der Kirchengemeinden
- 👁️ Fachbereich Kindergartenwesen in der Gesamtkirchengemeinde Mannheim: Andreas Kropf, Eva Goldbach, Ulrike Trostdorff

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

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

Wir sind uns dessen bewusst, dass unser institutionelles Schutzkonzept kein statisches Textdokument ist und so hat eine weitere Arbeitsgruppe, bestehend aus Thomas Auer (Präventionsfachkraft), Sabine Hansen (Pastoralreferentin), Magdalena Kotas (Jugendreferentin), Daniel Kunz (Pfarrer), Matthias Leis (Dekanatsreferent), Christian Möhrs (Diakon), Angelika Schöner (Pastoralreferentin), Sandra Waindok (Gemeindereferentin), Martin Wetzel (Pfarrer) und Mariell Winter (Gemeindereferentin) im Jahr 2024 eine grundlegende Überarbeitung vorgenommen, die auch die Anforderungen der kurz zuvor veränderten Ordnungen (RO-Prävention und AROPräv) berücksichtigt.

3. Geltungsbereich dieses Institutionellen Schutzkonzepts

Unter dem Dach unserer Kirchengemeinde laufen die Fäden verschiedensten Engagements zusammen. Als Kirchengemeinde sind wir Rechtsträger für unsere Einrichtungen und Dienste.

Dieses institutionelle Schutzkonzept gilt für alle Aktivitäten, Gruppierungen und Einrichtungen, die direkt zu unserer römisch-katholischen Kirchengemeinde zählen. Einige unserer Einrichtungen erstellen darüber hinaus Konkretisierungen wie z.B. die Kinderschutzkonzepte der Tageseinrichtungen für Kinder.





Wir haben zudem mit allen Verbänden, die in unserer Kirchengemeinde wirken, Absprachen getroffen, ob diese sich unserem Institutionellen Schutzkonzept ganz oder zum Teil anschließen wollen und wie die konkrete Umsetzung dann erfolgen soll. Diese Absprachen sind tabellarisch aufgelistet im Anhang „Tabelle Verbände im ISK (Anhang 1)“.

4. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus der Risikoanalyse

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

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

Viele Teilaspekte der Risikoanalyse sowie eine Zusammenfassung der zugehörigen Maßnahmen haben wir tabellarisch erfasst und im Anhang 2 (Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Maßnahmen) unter folgenden Überschriften aufgelistet.

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

5. Elemente und Instrumente unseres ISK

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

a) Personalauswahl und Personalentwicklung

Zu Beginn der Tätigkeit wird die Bedeutung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für uns als Kirchengemeinde hervorgehoben. In unseren Checklisten zur Personalauswahl ist verankert, dass die Kultur der Grenzachtung und eine entsprechende Haltung jeder und jedes Einzelnen eine zentrale Rolle spielt.

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

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

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

b) Erweitertes Führungszeugnis

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

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

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

Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung haben wir Tätigkeiten in unserer Einrichtung geprüft und nach Art, Intensität und Dauer das Risiko eines Übergriffes bewertet. Alle Tätigkeiten, für die eine Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist, haben wir in der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anhang 2) aufgelistet. Diese aktualisieren wir in regelmäßigen Abständen.

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

In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anhang 2) haben wir festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und Sorge dafür trägt, dass diese Regelungen entsprechend umgesetzt werden.

Die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme entsprechend §6 AROPräv sowie Zugriffsregelungen sind für unsere Einrichtung/Kirchengemeinde sichergestellt (vgl. g) Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen).

Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach fünf Jahren:

Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach fünf Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert sichergestellt (vgl. g) Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen).

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

Verfahren für Mehrfachengagierte:

Entsprechend §12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten, für die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mit Anlage 4 zur AROPräv bei der zuständigen Stelle die Ausstellung einer Dokumentation der Einsichtnahme beantragen. Mit dieser wird bescheinigt, wann zuletzt Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis genommen wurde und ob gemäß §11 Absatz 2 Satz 2 relevante Eintragungen enthalten waren. Die nächste Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis erfolgt in diesem Fall fünf Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehenen Führungszeugnisses.

Verfahren der Einsichtnahme

Das konkrete Verfahren der Einsichtnahme von erweiterten Führungszeugnissen der Beschäftigten der Kirchengemeinde und der ehrenamtlich tätigen Personen in unserer Kirchengemeinde beschreiben wir im Anhang 3.1 & 3.2.

c) Selbstauskunftserklärung

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

Für ehrenamtlich tätige Personen ist die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung nicht vorgesehen.

d) Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex

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

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

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

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

Was die Schulungen zum grenzachtenden Umgang betrifft vgl. 5.0 Für den Bereich der Beratungsstelle EFL gibt es in der Kirchengemeinde die eigene Vorlage Verhaltenskodex spezifischer Teil EFL (Anhang 4.6).

Schulungen zum Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“

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

- Allgemeiner Teil des Verhaltenskodex: Dieser ist von der Erzdiözese Freiburg verbindlich vorgegeben.
- Spezifischer Teil des Verhaltenskodex der Kirchengemeinde (Anhang 4.0): Dieser konkretisiert und verdeutlicht die allgemeinen Vorgaben auf die Situation unserer Kirchengemeinde hin.

Unsere Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex ist dem ISK im Anhang 4.1 in der Fassung für Beschäftigte, im Anhang 4.2 in der Fassung für ehrenamtlich Tätige beigefügt sowie im Anhang 4.3 in der Fassung für Honorartätigkeiten. Zudem ist dieser auch auf unserer Website abrufbar.


Für den Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder gibt es in der Kirchengemeinde die eigene Vorlage Verhaltenskodex spezifischer Teil KiTa (Anhang 4.4).

Für den Bereich der kirchlichen Jugendarbeit in unserer Kirchengemeinde übernehmen wir den Verhaltenskodex spezifischer Teil der Abteilung Jugendpastoral des Erzb. Seelsorgeamtes in der jeweils gültigen Fassung (Anhang 4.5).

Für den Bereich der Beratungsstelle EFL gibt es in der Kirchengemeinde die eigene Vorlage Verhaltenskodex spezifischer Teil EFL (Anhang 4.6).

e) Schulungen zum Thema „Prävention gegen sexualisierte Gewalt“

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

-  Die *hauptberuflichen pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* sind verpflichtet, regelmäßig an Schulungen im Themenbereich Prävention gegen sexualisierte Gewalt teilzunehmen. Die Verantwortung für die Aufforderung zur Schulung und für die Dokumentation der Teilnahme liegt beim Erzb. Ordinariat.

- ☉ Schulungen für Beschäftigte in unseren Tageseinrichtungen für Kinder sowie Mesnerinnen und Mesner, Sekretärinnen und Sekretäre sowie andere Beschäftigte der Kirchengemeinde werden über die Gesamtkirchengemeinde Mannheim organisiert und verantwortet.
- ☉ Alle ehrenamtlich Tätigen in der Jugendarbeit werden in Präventionsschulungen innerhalb der Kirchengemeinde geschult. Ergänzend dazu bietet das Jugendpastorale Team regelmäßig Schulungen an bzw. kann dafür angefragt werden. Teilnehmende an Gruppenleitungskursen erhalten im Rahmen ihrer Ausbildung eine entsprechende Schulung.
- ☉ Verantwortliche für die Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (z. B. Treffen, Freizeiten, Aktionen mit Behinderten, Demenzkranken etc.) werden in Präventionsschulungen innerhalb der Kirchengemeinde geschult.

Die Verantwortung dafür, dass alle Personen, die in unserer Kirchengemeinde mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu tun haben, entsprechend geschult sind, liegt beim leitenden Pfarrer der Kirchengemeinde.

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

f) Analoge Anwendung der Regelungen auf Dritte

Eine analoge Anwendung der Präventionsregelungen stellen wir sicher, indem wir Vereinbarungen von Dienstleistungen durch Dritte sowie die Vergabe unserer Räume an externe Personen oder Firmen im Vorfeld sorgfältig prüfen. Gegebenenfalls treffen wir Vereinbarungen mit diesen, in denen die Umsetzung der erforderlichen Präventionsmaßnahmen vertraglich geregelt werden. In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (vgl. Anhang 2) haben wir festgehalten, für welche Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen wurden.

g) Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen

Bereits im Kapitel 4. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen aus der Risikoanalyse ist die tabellarische Übersicht „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Anlage 2) eingeführt worden. Diese gibt u.a. eine Übersicht über Personengruppen und den zugehörigen risikobegründeten Präventionsmaßnahmen.

Dokumentation der personenbezogenen Maßnahmen unserer Beschäftigten

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

Die erforderlichen Elemente sind in der AROPräv aufgelistet und umfassen

- 👁️ in Bezug auf das erweiterte Führungszeugnis (entweder/oder)
 - die Dokumentation über die Prüfung der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses (Anlage 1 zur AROPräv) bei Personen **ohne** Vorlagepflicht
 - die Dokumentation über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (vgl. im Einzelnen die Regelungen des §6 AROPräv) bei Personen **mit** Vorlagepflicht
- 👁️ die gegebenenfalls vorgelegte Unbedenklichkeitsbescheinigung nach § 7 Absatz 5 AROPräv,
- 👁️ die unterzeichnete Erklärung zum grenzachtenden Umgang,
- 👁️ die unterzeichnete Selbstauskunftserklärung,
- 👁️ die Mehrfertigung der Bescheinigungen über die Teilnahme an Präventionsschulungen.

Dokumentation der personenbezogenen Maßnahmen der ehrenamtlich Tätigen

Für ehrenamtlich tätige Personen ist die Regelung nach §6 Abs. 2 AROPräv gültig: „(2) Bei ehrenamtlich Tätigen, für die keine Personalakte geführt wird, erfolgt die Dokumentation in einer Sammelakte, die entsprechend den Vorschriften für Personalakten vor unbefugtem Zugriff zu schützen ist. Diese ist je Rechtsträger oder je Einrichtung zu führen. Die Akte ist nach Namen in alphabetischer Reihenfolge zu gliedern.“

Die erforderlichen Elemente umfassen für ehrenamtliche Tätige

- 👁️ in Bezug auf das erweiterte Führungszeugnis (entweder/oder)
 - die Dokumentation über die Prüfung der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses (Anlage 1 zur AROPräv) bei Personen **ohne** Vorlagepflicht
 - die Dokumentation über die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis (vgl. im Einzelnen die Regelungen des §6 AROPräv) bei Personen **mit** Vorlagepflicht
- 👁️ die unterzeichnete Erklärung zum grenzachtenden Umgang,
- 👁️ die Mehrfertigung der Bescheinigungen über die Teilnahme an Präventionsschulungen,
- 👁️ in Ausnahmefällen (Kleriker, die zuvor mind. 3 Monate im Ausland gewirkt haben) auch die gegebenenfalls vorgelegte Unbedenklichkeitsbescheinigung nach § 7 Absatz 5 AROPräv.

Die Sammelakte in Papierform wird in unserer Kirchengemeinde im Zentralbüro geführt. Es ist sichergestellt, dass nur Befugte darauf Zugriff haben. Die Wiedervorlagetermine organisieren wir über das Excel-Dokument „Dokumentation Präventionsmaßnahmen“.

h) Rahmenvereinbarung mit dem Jugendamt

Unsere Kirchengemeinde hat mit Datum vom 21.08.2017 durch den BDKJ Mannheim eine Rahmenvereinbarung mit dem zuständigen Jugendamt Mannheim abgeschlossen. Darin geht es um „die Anwendung des § 72a SGB VIII, wann Ehren- und Nebenamtliche ihre Tätigkeit [...] auf-

grund von Art, Intensität und Dauer des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen nur nach Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach den §§ 30, 30a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) ausüben dürfen.“

In dieser Rahmenvereinbarung wird unter anderem geregelt, nach welchen Kriterien die Kirchengemeinde Personen zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet und für welche Verbände, Gruppen und Kreise der Kirchengemeinde die Rahmenvereinbarung gilt.

Grundsätzlich sind alle kirchlichen Gruppen der Kirchengemeinde an die Rahmenvereinbarung angeschlossen. Absprachen mit Verbänden sind in den spezifischen Anhängen der Kirchengemeinde aufgeführt.

Für unsere Tageseinrichtungen für Kinder hat die Kirchengemeinde mit dem Jugendamt eine Vereinbarung nach §8a SGB VIII getroffen, in der die Wahrnehmung des Schutzauftrags des Kindeswohls und das Vorgehen bei Bekanntwerden gewichtiger Anhaltspunkte geregelt sind (gemäß den Vorgaben des KVJS).

i) Unsere weitere pädagogische Präventionsarbeit

- 👁️ Z.B. Kinderrechte auf Ferienfreizeiten thematisieren
- 👁️ (standardisierte) Reflexionsbögen bei Veranstaltungen / Teilnehmer-Feedback
- 👁️ Teamreflexionen von Ferienfreizeiten
- 👁️ Themenabende für Eltern
- 👁️ ...

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

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

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.

Aufgaben der ehrenamtlichen Ansprechpersonen sind:

- 👁 Ansprechperson für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt,
- 👁 Information der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen über Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen,
- 👁 Ansprechperson bei Vermutungen, Vorfällen und Zweifelsfällen von sexualisierter Gewalt,
- 👁 Unterstützung der Leitung der 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. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Wir ermutigen Menschen dazu, sich zu Wort zu melden, wenn sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Uns ist es wichtig, Strukturen des Schweigens zu durchbrechen, Betroffenen zu helfen und Täter und Täterinnen zur Verantwortung zu ziehen. Wir ermutigen alle Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Eltern, Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen sich bei internen oder externen Ansprechpersonen zu melden, wenn sie Verbesserungsvorschläge, Sorgen oder Beschwerden haben. Explizit ermutigen wir auch dazu, sich an interne oder externe Ansprechpersonen oder Beratungsstellen zu wenden, wenn sie Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt innerhalb der Kirchengemeinde selbst erleben, beobachten oder vermuten.

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

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

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

Ombudsstelle/Anonymes Hinweisgebersystem:

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



Die Abgabe von Hinweisen ist nicht an bestimmte Formen gebunden. Insbesondere können (interne und externe) Personen Hinweise persönlich, schriftlich, per Telefon, per E-Mail oder über das digitale Hinweisgebersystem mit anonymer Dialogfunktion mitteilen (vgl.

<http://www.ebfr.de/ombudsstelle>) Meldeplattform mit anonymer Dialogfunktion:
<http://www.ebfr.de/hinweisgeber>

Flyer für unterschiedliche Zielgruppen

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

Dazu haben wir Maßnahmen ergriffen, die auf betroffene Personen sowie die ehrenamtlichen und hauptberuflichen Ansprechpartner in unserer Kirchengemeinde zielen:

-  Fokus: Betroffene
Auf unserer Webseite und mit einem Flyer, der an verschiedenen Stellen öffentlich ausliegt und aushängt, ermutigen wir Betroffene, mit ihrem Anliegen, ihren Beschwerden und Sorgen auf Ansprechpersonen in unserer Kirchengemeinde zuzugehen.
-  Fokus: ehrenamtliche und hauptberufliche Ansprechpersonen
Die konkreten Beschwerde-, Melde- und Interventionswege werden in den Schulungen zur

Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und / oder sexualisierter Gewalt. Diese Informationen haben wir darüber hinaus in Faltblättern zusammengestellt:

Eines bekommen alle ehrenamtlich Mitarbeitenden ausgehändigt, die einer Gruppe oder Gruppierung, einem Gremium oder einem Verband vorstehen oder sonst wie für Menschen in unserer Kirchengemeinde Verantwortung tragen.

Ein weiteres Faltblatt liegt den Personen vor, die in unserer Kirchengemeinde hauptberuflich in der Pastoral tätig sind und damit als Ansprechpersonen in einer besonderen Verantwortung stehen.

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

Die Faltblätter sind diesem institutionellen Schutzkonzept angehängt.

7. Qualitätsmanagement

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

8. Öffentlichkeitsarbeit

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

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

9. Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner für Fragen der Prävention

Die Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemäß §21 AROPräv in der Kirchengemeinde Mannheim St. Sebastian sind im Anhang 5 aufgelistet.

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

Präventionsbeauftragte der Erzdiözese Freiburg

Silke Wissert
0761.2188-211
silke.wissert@ordinariat-freiburg.de

Präventionsfachkraft für die Dekanate Bruchsal, Heidelberg-Weinheim, Kraichgau, Mannheim und Wiesloch

Thomas Auer
thomas.auer@ordinariat-freiburg.de
0157.83042712

www.ebfr.de/praevention

10. Schlussbemerkungen

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

In diesem Sinne ist das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept unserer Kirchengemeinde Mannheim St. Sebastian zu verstehen: Im Auftrag und unter Mitwirkung des Dekans, der leitenden Pfarrer und, ab Errichtung der Kirchengemeinde Mannheim St. Sebastian, des leitenden Pfarrers, setzt es die in der Präventionsordnung eingeforderten Standards um. Es bündelt alle Bemühungen unserer Kirchengemeinde, sexualisierter Gewalt vorzubeugen und gegen sie vorzugehen.

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

Dieses Institutionelle Schutzkonzept ist gültig ab _____11/ 2025_____.

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wird überprüft und ggf. überarbeitet am _____01/2030_____.

Zuständig für die nächste Überarbeitung des Schutzkonzeptes

zum genannten Termin ist das erweiterte Kernteam mit den Ansprechpersonen.

____Mannheim_____ _____12.11.2025_____

Ort

Datum

Die Umsetzung der in diesem Institutionellen Schutzkonzept festgelegten Präventionsmaßnahmen verstehen wir als integralen Bestandteil unserer Arbeit. Alle, die an unseren Angeboten teilnehmen und sich bei uns engagieren, sollen sich in einem geschützten Lern- und Lebensraum wohl fühlen und sich entfalten können. Insbesondere Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sollen bei uns vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt geschützt werden.

Der Dekan und derzeit leitende Pfarrer der Kirchengemeinden übernehmen hiermit die Verantwortung, dass die Inhalte des vorliegenden Institutionellen Schutzkonzeptes eingehalten und die genannten Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemäß der Rahmendordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung gewissenhaft umgesetzt werden und wir eine Kultur der Achtsamkeit prägen und vorleben.

Wir tragen dafür Sorge, dass die mit der Prävention gegen sexualisierte Gewalt verbundenen Anforderungen und Standards in die Leitbilder, Konzeptionen und Regelwerke unserer Kirchengemeinde Mannheim St. Sebastian eingearbeitet werden.

Die Pfarrgemeinderatsgremien der Kirchengemeinden und ihre leitenden Pfarrer sowie die Stiftungsräte der Kirchengemeinden bestätigen dieses gemeinsame Schutzkonzept:

Kirchengemeinde	Beschlussdatum PGR	Unterschrift Leitender Pfarrer	Unterschrift Vorsitzende:r PGR
MA Johannes XXIII.	03.06.2025	 Karl Jung	 Bernhard Hübner
MA Maria Magdalena	10.04.2025	 Daniel Kunz	 Malin
MA Neckarstadt	03.06.2025	 Franz-Leo Barden	 Claudia Jacobs
MA Nord	28.05.2025	 Karl Jung	 Stefan Wiemers
MA St. Martin	03.07.2025	 Daniel Kunz	 Angelika Merkel
MA Süd	01.04.2025	 Karl Jung	 Andrea Troche
MA Südwest	23.10.2025	 Martin Wetzel	 Georg Bruckmeir



Karl Jung,
Dekan



Hansheinrich Beha,
Vorstand Dekanatsrat (VEG)

Kirchengemeinde	Beschlussdatum Stiftungsrat	Unterschrift Leitender Pfarrer	Unterschrift Stellv. Vorsitzende:r
MA Johannes XXIII.	08.05.2025	 Karl Jung	 Jutta Lindner
MA Maria Magdalena	10.04.2025	 Daniel Kunz	 M. ...
MA Neckarstadt	24.03.2025	 Franz-Leo Barden	 Ingrid Bormann-Farago
MA Nord	15.05.2025	 Karl Jung	 Egon Schmitt
MA St. Martin	22.07.2025	 Daniel Kunz	 Wilfried Damm
MA Süd	03.04.2025	 Karl Jung	 Ingrid Fiederlein
MA Südwest	24.03.2025		 Adria...



Daniel Kunz,
Vorstand Verwaltungsausschuss (VEG)

11. Anhänge

Auflistung der Anhänge mitgeltenden Dokumente

- Anhang 1 Checkliste Verbände im ISK
- Anhang 2 Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Maßnahmen
- Anhang 3.1 Prüfung erweitertes Führungszeugnis für EA
- Anhang 3.2 Prüfung erweitertes Führungszeugnis für Mitarbeitende
- Anhang 4.0 spezifischer Verhaltenskodex Kirchengemeinde
- Anhang 4.1 Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Beschäftigte im kirchlichen Dienstag
- Anhang 4.2 Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für ehrenamtlich Tätige
- Anhang 4.3 Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Honorartätigkeiten
- Anhang 4.4 Verhaltenskodex spezifischer Teil KiTa
- Anhang 4.5 spezifischer Teil der Abteilung Jugendpastoral
- Anhang 4.6 Spezifischer Verhaltenskodex EFL
- Anhang 5 Auflistung von Präventionspersonen