



Verein der Benediktiner zu Beuron
e.V.

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

Erzabtei St. Martin
Beuron

17. August 2024

Inhalt

I.	Grundhaltung	3
II.	Risiko- und Ressourcenanalyse	3
III.	Verhaltenskodex und interne Verhaltensregeln	4
IV.	Personalauswahl und -entwicklung	5
	<i>Einstellungsprozess</i>	
	<i>Personalentwicklung</i>	
	<i>Personalausritte</i>	
V.	Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten	7
	<i>Rückmeldung, Beschwerde, Verbesserungsvorschläge</i>	
	<i>Interne Ansprechpersonen</i>	
	<i>Unabhängige Ansprechpersonen und externe Beratung</i>	
	<i>Präventionsbeauftragte</i>	
	<i>Veröffentlichung</i>	
VI.	Interventionsplan und Aufarbeitung	8
	<i>Grundsätzliches</i>	
	<i>Zuständigkeiten</i>	
	<i>Konkretes Vorgehen bei Plausibilitätsprüfung</i>	
	<i>Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falles</i>	
	<i>Hilfen</i>	
	<i>Konsequenzen für den Täter</i>	
	<i>Datenschutz, Auskunft, Akteneinsicht</i>	
VII.	Anhang	11
	<i>Anlage 1: Kontaktdatenliste</i>	
	<i>Anlage 2: Selbstauskunftserklärung</i>	
	<i>Anlage 3: Bestätigung der internen Verhaltensregeln</i>	
	<i>Anlage 4: Vereinbarung ehrenamtliche Mitarbeit</i>	3

I. Grundhaltung

Die Erzabtei St. Martin zu Beuron, zivilrechtlich organisiert als „Verein der Benediktiner zu Beuron e.V.“, ist ein rechtlich und wirtschaftlich selbständiges, Römisch-Katholisches Kloster im Erzbistum Freiburg. Sie ist Heimat der Mönche, die hier im gemeinschaftlichen Leben ihrer Berufung folgen, „auf den Spuren des Evangeliums SEINE Wege“ zu gehen (vgl. Prolog zur Benediktsregel).

Die Orientierung am Evangelium und die geistliche Lehre des heiligen Benedikt sind Richtschnur für das Leben in der klösterlichen Gemeinschaft. Zugleich ist das Kloster ein wichtiger Bezugspunkt für die Frauen und Männer, die hier als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder auch ehrenamtlich in den klösterlichen Betrieben tätig sind. Sie alle dürfen sich als Teil der Erzabtei verstehen. Entsprechend soll auch in den verschiedenen Bereichen des Klosters – in den Betrieben, im Gästeflügel, in der Seelsorge – das Evangelium Maßstab und Richtschnur für den Umgang miteinander sein. Dies gilt auch mit Blick auf die Menschen, die im Kloster Beuron Angebote der Seelsorge und der geistlichen Einkehr in Anspruch nehmen.

II. Risiko- und Ressourcenanalyse

Im Zuge der Erarbeitung des vorliegenden Schutzkonzeptes wurde der Risiko- und Ressourcenanalyse besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Anhand eines Fragenkatalogs wurden in den verschiedenen Bereichen des klösterlichen Gesamtbetriebes (Beuroner Kunstverlag, Gästeflügel mit Klosterküche und Hauswirtschaftsbereich, Klosterbuchhandlung, Klostergartenbaubetrieb) sowie klosterintern (u.a. Infirmerie, Noviziat, Archiv) Tätigkeiten und Handlungsfelder, räumliche Gegebenheiten, die Organisation und bestehende Strukturen sowie persönlich-personale Aspekte auf mögliche Risiken hin untersucht. Insbesondere die Weiträumigkeit der Klosteranlage sowie die baulichen Gegebenheiten erwiesen sich dabei als Risikofaktoren.

Die Analyse offenbarte aber nicht nur Schwachstellen, sondern machte auch auf bestehende Ressourcen aufmerksam, die es im Sinne der Prävention aktiv zu nutzen und weiterzuentwickeln gilt (z.B. klare Organisationsstrukturen und Zuständigkeiten, kleine Teams, objektive Maßgaben durch Vereinbarungen z.B. für ehrenamtliche Tätigkeiten).

In einem zweiten Schritt wurden auch die Mitarbeitenden der klösterlichen Betriebe eingeladen, über einen Fragebogen ihre jeweilige Perspektive einzubringen. Der Rücklauf der anonym durchgeführten Umfrage zu Risiken und Ressourcen war mit rund 2/3 erfreulich hoch. Damit stehen die aus der Analyse abgeleiteten Verhaltensregeln und der Verhaltenskodex auf einer breiten Basis unterschiedlichster Wahrnehmungen.

Die Risiko- und Ressourcenanalyse machte auch deutlich, dass einzelne strukturelle Themen grundlegend bedacht und angegangen werden sollten, so etwa die Fragen, die sich hinsichtlich des Ehrenamtes ergeben (Verständnis, Regelungen, konkrete Praxis), oder auch die Verantwortung im Bereich der Seelsorge (Schulung, Weiterbildung, Profilierung).

III. Verhaltenskodex und interne Verhaltensregeln

Mit der Formulierung des folgenden Verhaltenskodex verbindet sich das Ziel, allen Menschen mit Respekt und Würde, Wertschätzung und Anstand zu begegnen. Dieser Respekt gründet auf den Grundlagen der Heiligen Schrift (vgl. Buch Genesis, Kapitel 1: Der Mensch ist Abbild Gottes), auf einem humanistischen Menschen- und Weltbild sowie auf grundlegenden Aussagen des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland (GG, Art. 1: Die Würde des Menschen ist unantastbar).

Alle im Kloster Beuron wissen um ihre Verantwortung gegenüber der Würde jedes Menschen als Geschöpf Gottes und verwahren sich gegenüber jeder Art von grenzverletzendem Verhalten.

Jeder und jede achtet die Grenze eines jeden Einzelnen und übt in keiner Weise körperliche und insbesondere sexualisierte Gewalt aus. Das gilt in gleicher Weise für sprachliche Verletzungen, Entwertung und Beleidigungen jeglicher Art und darüber hinaus für Stalking und Mobbing. Die Grenzen eines jeden sind zu achten und zu schützen. Körperliche und insbesondere sexualisierte Gewalt in jeglicher Form werden nicht toleriert bzw. geahndet.

Wer grenzverletzendes Verhalten aktiv und passiv als Dritter bemerkt und glaubwürdig Zeuge ist, übernimmt Verantwortung, in keiner Weise einen Tat- oder Sachverhalt zu ignorieren oder zu verschweigen.

Wer der Erzabtei Beuron durch Mitgliedschaft angehört oder durch ein Angestelltenverhältnis dazugehört, ist bereit, durch Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit, Anerkennung und Wertschätzung ein Klima zu fördern, das einer katholischen Einrichtung entspricht und letztlich dem Anspruch eines Benediktinerklosters, „Haus Gottes“ (vgl. Benediktsregel) zu sein, gerecht wird.

Folgende konkrete Verhaltensregeln sind für den Bereich der Erzabtei grundlegend und verbindlich. Im betrieblichen Bereich können etwaige Verstöße entsprechende arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen:

→ Ich achte die Grenzen aller Personen, die im Kloster Beuron leben und arbeiten oder als Gäste vor Ort sind. Ich unterlasse jede Form körperlicher, sprachlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt einschließlich des geistlichen Missbrauchs.

→ Ich achte darauf, dass alle Personen, die im Kloster Beuron leben und arbeiten oder als Gäste vor Ort sind, geachtet werden und hinsichtlich ihrer körperlichen, geistig-seelischen und geistlich-spirituellen Entwicklung in keiner Weise verletzt oder gestört werden.

→ Ich respektiere alle Bereiche des persönlichen Lebens und verzichte auf die Weitergabe interner Information an Dritte, die Persönlichkeitsrechte verletzen, Menschen in ihrer Würde schaden oder Sachverhalte in ein falsches Licht setzen.

→ Bei körperlichen und sprachlichen Übergriffen greife ich offen und couragiert ein und informiere umgehend die zuständige Meldestelle. Ich bin bereit, bei Hinweisen auf

bewusstes Wegsehen und Verschweigen Verantwortung zu übernehmen, auch wenn sich daraus u.U. arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben können.

→ Ich grenze mich ab von Angeboten mit bewussten und unbewussten Abhängigkeitsverhältnissen jeglicher Art. Wenn ein solcher Sachverhalt im beruflichen und/oder zwischenmenschlichen Alltag offensichtlich ist oder sich abzeichnet, spreche ich dies konkret an.

→ Jeglicher Verdacht von körperlichem und sexualisiertem, seelischem und geistlichem Missbrauch wird von mir bei der zuständigen Stelle auf der Leitungsebene der Erzabtei Beuron bekannt gegeben. Bei etwaiger Hinderung durch Beteiligte oder Betroffene melde ich den Sachverhalt unverzüglich einer externen Stelle (z.B. Polizei, Beratungsstelle etc.).

→ Das „Institutionelle Schutzkonzept“ (ISK) der Erzabtei Beuron ist mir bekannt, und ich erkläre mich mit diesem in allen Punkten einverstanden. Ich weiß um meine Verantwortung, dass eine fahrlässige Missachtung und/oder eine nachträgliche Missbilligung nach Überprüfung arbeitsrechtliche Folgen haben können.

IV. Personalauswahl und -entwicklung

Hinsichtlich Personalauswahl und -entwicklung sind grundsätzlich der innerklösterliche und der betriebliche Bereich zu unterscheiden. Außerdem gibt es die Gruppe der ehrenamtlich Tätigen, die in diesem Kontext ebenfalls berücksichtigt werden muss.

Die Klosterleitung, die innerklösterlichen Verantwortungsträger sowie die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte in den Betrieben, fördern und unterstützen das Anliegen der Prävention. Dies zeigt sich auch im konkreten Vorgehen bei der Auswahl und Einstellung von neuen Arbeitskräften für die Betriebe, aber auch von ehrenamtlich Tätigen und nicht zuletzt mit Blick auf den Ordensnachwuchs.

Einstellungsprozess

In allen Bewerbungs- und Anstellungsgesprächen wird die Thematik einer angemessenen Wahrnehmung von Nähe und Distanz angesprochen. Es wird nur professionell ausgesuchtes Personal eingestellt. Voraussetzung für eine Einstellung sind neben der ordentlichen Bewerbung mindestens ein Vorstellungsgespräch und, sofern möglich, darüber hinaus auch ein Probearbeitstag mit anschließender Auswertung. Neben den fachlichen Kompetenzen ist im Besonderen die persönliche Eignung für eine positive Entscheidung ausschlaggebend (persönliche Geschichte, Charakter, Auftreten, Verhalten etc.). Für ehrenamtlich Tätige gilt dies analog.

Bei der Auswahl und Zulassung von neuen Ordensmitgliedern sind die entsprechenden kirchenrechtlichen Vorgaben (CIC 1983) sowie die Vorgaben des klösterlichen Eigenrechts (d.h. die Deklarationen sowie die jeweils aktuelle Ausbildungsordnung der Beuroner Benediktiner-Kongregation) maßgeblich.

Als Anhang zum Arbeitsvertrag wird eine vom Bewerber unterzeichnete Selbstauskunft ohne Führungszeugnis beigelegt. Dass ein polizeiliches Führungszeugnis nicht grundsätzlich erforderlich ist, ergibt sich aus der Analyse der Risiken, die gezeigt hat, dass insbesondere der Kontakt und die Betreuung von Kinder- und Jugendgruppen im Gästeflügel klar die Ausnahme darstellen.

Bewerber für den Eintritt ins Kloster sind auf der Grundlage der aktuell geltenden Ausbildungsordnung der Beuroner Benediktiner-Kongregation zur Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses verpflichtet.

In jedem der genannten Fälle ist die Zustimmung zum Verhaltenskodex und zu den internen Verhaltensregeln seitens der einzustellenden Person Voraussetzung für ein Zustandekommen eines Anstellungs- oder Ausbildungsverhältnisses; sie wird durch Unterschrift bestätigt und dem Arbeits- oder Ausbildungsvertrag bzw. der schriftlichen Vereinbarung bei ehrenamtlich Tätigen als Anhang beigelegt (s. auch unten, VII: Anhang, Anlagen 3 und 4).

Personalentwicklung

In unregelmäßigen Abständen werden Mitarbeitergespräche durchgeführt, die unter anderem Verbesserungsvorschläge, Leistungsbeurteilungen (in beide Richtungen), als auch explizit die Thematik von *Nähe und Distanz* thematisieren. Hier besteht auch die Möglichkeit diesbezüglich, falls nötig, gegenzusteuern.

Allen Beschäftigten in Kloster und Betrieb ist klar, dass Fehlverhalten entsprechend der im Interventionsplan des Institutionellen Schutzkonzeptes geregelten Aufarbeitung arbeitsrechtliche Folgen haben kann, die bis zum Verlust des Arbeitsplatzes führen können. Die Präventionsbeauftragten sorgen in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung für eine regelmäßige Fortbildung der Belegschaft (z.B. die alle 5 Jahre vorgesehene Präventions-schulung); dazu wird auch externe Beratung und Unterstützung in Anspruch genommen.

Entsprechend des in der Ausbildungsordnung der Beuroner Benediktiner-Kongregation geregelten Rahmens und im Bemühen um eine menschliche, geistige und geistliche Reifung, findet das Thema *Nähe und Distanz* auch bei der Fort- und Weiterbildung des Ordensnachwuchses angemessene Berücksichtigung. Für die Ordensangehörigen werden entsprechende Angebote der Fort- und Weiterbildung gemacht, insbesondere für diejenigen, die in Seelsorge und Gästebetreuung tätig sind.

Personalausritte

Prinzipiell bedeutet jeder Mitarbeiteraustritt einen Verlust für beide Seiten. Um diese letzte Konsequenz zu vermeiden, gilt es im Vorfeld, alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zu nutzen. Sollte der Schritt der Trennung jedoch von einer oder von beiden Seiten unausweichlich sein, steht am Ende des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses ein gemeinsames Abschlussgespräch sowie die Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses. Entsprechend den kirchenrechtlichen Vorgaben gilt dies analog auch für die Entlassung von Ordensangehörigen (s. auch unten, VI: Interventionsplan und Aufarbeitung).

V. Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten

Ob Kloster Gäste, Seelsorgesuchende, Mitarbeitende, Auszubildende oder Ordensangehörige - alle sollen wissen: Im Kloster Beuron ist Rückmeldung ausdrücklich erwünscht und es besteht jederzeit die Möglichkeit, sich mitzuteilen. Diese Grundoption für eine offene Kommunikation auf allen Ebenen gilt insbesondere für Situationen, in denen Grenzen überschritten und vereinbarte Regeln nicht eingehalten wurden.

Rückmeldung, Beschwerde, Verbesserungsvorschläge

Beschwerde und Rückmeldung können persönlich über die unten genannten Ansprechpersonen eingebracht oder in schriftlicher, auch anonym Form an diese weitergegeben werden. Die Leitungspersonen in Kloster und Betrieb sind sich ihrer Verantwortung für einen konstruktiven Umgang mit diesbezüglichen Informationen bewusst.

Alle Beteiligten werden auf angemessene und leicht zugängliche Weise über interne und externe Ansprechstellen und Beschwerdewege informiert. Es ist möglich, Rückmeldungen oder Beschwerden sowohl persönlich als auch anonym mitzuteilen. Eingegangene Rückmeldungen werden von den Verantwortlichen zeitnah bearbeitet, damit Betroffene wissen, dass sie mit ihren Anliegen ernst genommen werden.

Interne Ansprechpersonen

Besonders bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex und die internen Verhaltensregeln sowie bei Beschwerden über Grenzverletzungen können folgende Ansprechpersonen informiert werden (s. auch unten, VII: Anhang, Anlage 1):

- Die Präventionsbeauftragten
- der Erzabt (oder der Prior oder der Subprior) oder
- die unmittelbaren Dienstvorgesetzten oder
- die Geschäftsleitung.

In jedem Fall sind Beschwerden, die schwerwiegende Grenzüberschreitungen betreffen, entsprechend dem geltenden Interventionsplan bei Bekanntwerden von der jeweiligen Ansprechperson unverzüglich dem Erzabt als Letztverantwortlichem zur Kenntnis zu geben.

Unabhängige Ansprechpersonen und externe Beratung

Zusätzlich hat die Erzabtei eine unabhängige, externe Ansprechperson (Ombudsperson) benannt, die bei Verdachtsfällen im Kontext sexualisierter Gewalt zur Verfügung steht. Die Kontaktdaten sind auf der Website sowie über betriebsinterne Aushänge/ Informationskanäle der Erzabtei abrufbar. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, Kontakt zu einer unabhängigen Beratungsstelle aufzunehmen (s. auch unten, VII: Anhang, Anlage 1).

Präventionsbeauftragte

Intern sind für den Bereich der Erzabtei - sofern möglich - zwei Personen mit der Aufgabe als Präventionsbeauftragte betraut. Die Präventionsbeauftragten fungieren als interne Ansprechpartner im Kontext Beschwerde und bei Beratungsbedarf. Sie unterstützen die Verantwortlichen hinsichtlich der unterschiedlichen Präventionsschulungen und halten das Thema Prävention präsent.

Außerdem sorgen die Präventionsbeauftragten für die Veröffentlichung und Aktualisierung der notwendigen Informationen nach innen und nach außen. Die Kontaktdaten sind ebenfalls auf der Website und über betriebsinterne Aushänge/ Informationskanäle der Erzabtei abrufbar (s. auch unten, VII: Anhang, Anlage 1).

Veröffentlichung

Die entsprechenden Informationen und Kontaktadressen werden ständig auf der Website der Erzabtei sowie per Aushang in den einzelnen Betriebsbereichen, an der Klosterpforte und in der Abteikirche veröffentlicht bzw. aktuell gehalten. Für die Gäste des Klosters sind alle notwendigen Informationen per Aushang und über die Gästeinformationen auf den Zimmern verfügbar. Zuständig für Aktualisierung und Veröffentlichung sind die Präventionsbeauftragten in Kooperation mit Klosterleitung, Betriebsleitung und Bereichsverantwortlichen (z.B. Gästepater).

VI. Interventionsplan und Aufarbeitung

Die Verantwortlichen im Kloster Beuron sind sich bewusst, dass jede Vermutung über einen sexuellen Übergriff oder eine schwerwiegende Grenzverletzung im Sinne eines gravierenden Verstoßes gegen den im Schutzkonzept vereinbarten allgemeinen Verhaltenskodex in Vergangenheit oder Gegenwart die Institution zu einem verantwortungsvollen Umgang damit herausfordert. Betroffene haben Anspruch auf besondere Aufmerksamkeit, Hilfe und Schutz. Insbesondere dann, wenn dabei eine akute Bedrohung für etwaige schutz- und hilfebedürftige Personen anzunehmen ist; in einem solchen Fall ist zuallererst deren Schutz zu gewährleisten.

Ist kein akuter Handlungsbedarf ersichtlich, wird die Situation zunächst sorgfältig und in Ruhe betrachtet und bewertet. Hierzu wird zur Unterstützung eine unabhängige kompetente Fachstelle hinzugezogen (z.B. Missbrauchsbeauftragte des Erzbistums Freiburg; s. auch unten, VII: Anhang, Anlage 1). Neben der Einschätzung des Gefährdungsrisikos klärt diese Beratung auch das weitere Vorgehen, zumindest aber die nächsten erforderlichen Schritte.

Grundsätzliches

- Gemäß der Satzung des Vereins der Benediktiner zu Beuron e.V. wird für dessen Mitglieder (die Mönche mit Feierlichen Gelübden) sowie für alle Beschäftigten des Klosters (Auszubildende; Novizen, Mönche mit Zeitlichen Gelübden; Mitarbeitende, Ehrenamtliche) die *Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfsbedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst und die Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz* in der jeweils im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg veröffentlichten Fassung anerkannt und angewandt.
- Der Begriff des sexuellen Missbrauchs umfasst strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen.
- Es werden die kirchlichen wie auch staatlichen Rechtsvorschriften beachtet.

- Eine Schutz- oder Hilfsbedürftigkeit kann auch durch ein anderes Abhängigkeitsverhältnis, wie z. B. im Arbeitsverhältnis oder im seelsorglichen Kontext, bestehen.

Zuständigkeiten

- Über schwerwiegende Grenzüberschreitungen durch jedwede Person im Verantwortungsbereich der Erzabtei ist unverzüglich der Erzabt zu informieren. Alternativ kann die Meldung auch an eine der im Schutzkonzept genannten externen Ansprechpersonen (Ombudsperson) erfolgen (s. auch unten, V: Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten).
- Beim Verdacht auf eine Straftat leitet der Erzabt die Hinweise an die Strafverfolgungsbehörden weiter.
- Handelt es sich bei dem Beschuldigten um ein Mitglied der Mönchsgemeinschaft, so beachtet der Erzabt als zuständiger Ordinarius zusätzlich die entsprechenden kirchenrechtlichen Vorgaben (CIC 1983).

Konkretes Vorgehen bei Plausibilitätsprüfung

- Gespräch der beauftragten Ansprechperson mit der betroffenen Person; Protokollierung des Gesprächs und Information des Ordinarius (Erzabt).
- Anhörung der beschuldigten Person, Rechtsbelehrung, Protokoll des Gesprächs, Unschuldsvermutung bis zum Beweis des Gegenteils.
- Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden.
- Ist der Beschuldigte ein Mönch der Erzabtei, so erfolgt eine kirchenrechtliche Voruntersuchung; handelt es sich um einen Priestermonch wird zusätzlich das Vatikanische Dikasterium für die Glaubenslehre eingeschaltet.

Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falles

- Ist die beschuldigte Person bereits verstorben oder der Fall nach staatlichem Recht verjährt, so erfolgt eine kirchliche Aufarbeitung des Falles durch den Erzabt.
- Der Erzabt informiert die Betroffenen über Hilfsangebote wie, z. B. Leistungen in Anerkennung des Leids oder Übernahme von Therapiekosten.
- Der Erzabt ermutigt Kontaktpersonen von Betroffenen wie Beschuldigten, Möglichkeiten der externen Beratung wahrzunehmen (s. auch unten, VII: Anhang, Anlage 1).
- Im Fall einer fälschlichen Beschuldigung ist der gesamte Vorgang zu dokumentieren und die vermeintlich beschuldigte Person angemessen zu rehabilitieren.

Konsequenzen für den Täter/die Täterin

Handelt es sich um einen Mönch,

- werden ihm unter Berücksichtigung der Tat relevante Arbeitsbereiche untersagt (z.B. Entziehen der Facultas zur Spendung des Bußsakraments bzw. Seelsorgeverbot);
- kann die Tat die Entlassung aus dem Orden zur Folge haben;
- wird ggf. ein neuer kirchlicher Dienstgeber informiert.

Handelt es sich um eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, so wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt, da arbeitsvertragliche Verpflichtungen und berechnigte Interessen des Arbeitgebers verletzt sind.

Handelt es bei dem Täter um eine ehrenamtlich tätige Person, so wird diese im Bereich der Erzabtei nicht mehr eingesetzt.

Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht

- Es gilt das kirchliche Datenschutzgesetz und die Archivordnung der Erzabtei Beuron (Inkraftsetzung: 26.01.2018).
- Bei der Aufarbeitung von vermuteten oder angezeigten Fällen aus der Vergangenheit werden die im Archiv der Erzabtei vorhandenen Personalakten mit einbezogen. Die Archivordnung der Erzabtei Beuron garantiert einen transparenten und professionellen Umgang mit den vorhandenen Archivalien (u.a. die Beachtung der Schutzfristen).
- Gegenüber der Öffentlichkeit gilt es, den Persönlichkeitsschutz aller Beteiligten zu wahren.

VII. Anhang

Anlage 1: Kontaktdatenliste (Stand: Oktober 2022)

Interne Ansprechpersonen

Präventionsbeauftragte

N.N.

Mail: praevention@erzabtei-beuron.de
Abteistr. 2, 88631 Beuron

N.N.

Tel:
Mail:

Leitung Erzabtei St. Martin/ Verein der Benediktiner zu Beuron e.V.

Erzabt Tutilo Burger OSB, Abt/ Vereinsvorsitzender

Tel: 07466/17-110
Mail: erzabt.tutilo@erzabtei-beuron.de
Abteistr. 2, 88631 Beuron

Br. Felix Weckenmann OSB, Prior/ Stellvertr. Vereinsvorsitzender

Tel: 07466/17-114
Mail: felix@erzabtei-beuron.de

P. Landelin Fuß OSB, Subprior

Tel: 07466/17-180
Mail: landelin@erzabtei-beuron.de
Abteistr. 2, 88631 Beuron

Gernot Schmid, Geschäftsleiter

Tel: 07466/17-126
Mail: schmid@erzabtei-beuron.de
Abteistr. 2, 88631 Beuron

Unabhängige Ansprechpersonen

Ombudsperson

Dr. Peter Epple, Ombudsmann

Tel: 08233/74170
Münchener Str. 26, 86415 Mering

Externe, unabhängige Ansprechperson

Claudia Meng

Tel: 0163 / 340 85 39
Mail: meng@rechtsanwaelte-mm.de

Externe Beratung

Zollernalbkreis

FEUERVOGEL

Informations- und Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt im Zollernalbkreis

Tel: 07433/277000

Mail: info@feuervogel-zollernalbkreis.de

Home: <https://feuervogel-zollernalbkreis.de>

Herrenmühlenstr. 1, 72336 Balingen

Landkreis Tuttlingen

PHÖNIX

Gemeinsam gegen sexuellen Missbrauch e.V.

Tel: 07461/770550

Mail: anlaufstelle@phoenix-tuttlingen.de

Home: <https://phoenix-tuttlingen.de>

Wilhelmstr. 4, 78532 Tuttlingen

Landkreis Sigmaringen

LICHTBLICK

Fachberatungsstelle Caritasverband für das Dekanat Sigmaringen-Meßkirch e.V.

Tel: 07571/7301-50

Mail: lichtblick@caritas-sigmaringen.de

Home: <https://caritas-sigmaringen.de/lichtblick/>

Weitere Kontakte

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de> 13

Anlage 2:

Selbstauskunftserklärung

Name, Vorname

Tätigkeit, Institution, Träger

Hiermit erkläre ich, dass ich keine Kenntnis von einem gegen mich eingeleiteten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren wegen eines der Strafbestände im dreizehnten Abschnitt (Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung) des Strafgesetzbuches (StGB) oder der Einstellung eines solchen Verfahrens habe.

Weiterhin verpflichte ich mich bei der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Träger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Ort, Datum Unterschrift Mitarbeiter/in 14

Anlage 3:

Bestätigung der internen Verhaltensregeln

- ✓ Ich achte die Grenzen aller Personen, die im Kloster Beuron leben und arbeiten oder als Gäste vor Ort sind. Ich unterlasse jede Form körperlicher, sprachlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt einschließlich des geistlichen Missbrauchs.
- ✓ Ich achte darauf, dass alle Personen, die im Kloster Beuron leben und arbeiten oder als Gäste vor Ort sind, geachtet werden und hinsichtlich ihrer körperlichen, geistig-seelischen und geistlich-spirituellen Entwicklung in keiner Weise verletzt oder gestört werden.
- ✓ Ich respektiere alle Bereiche des persönlichen Lebens und verzichte auf die Weitergabe interner Information an Dritte, die Persönlichkeitsrechte verletzen, Menschen in ihrer Würde schaden oder Sachverhalte in ein falsches Licht setzen.
- ✓ Bei körperlichen und sprachlichen Übergriffen greife ich offen und couragiert ein und informiere umgehend die zuständige Meldestelle. Ich bin bereit, bei Hinweisen auf bewusstes Wegsehen und Verschweigen Verantwortung zu übernehmen, auch wenn sich daraus u.U. arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben können.
- ✓ Ich grenze mich ab von Angeboten mit bewussten und unbewussten Abhängigkeitsverhältnissen jeglicher Art. Wenn ein solcher Sachverhalt im beruflichen und/oder zwischenmenschlichen Alltag offensichtlich ist oder sich abzeichnet, spreche ich dies konkret an.
- ✓ Jeglicher Verdacht von körperlichem und sexualisiertem, seelischem und geistlichem Missbrauch wird von mir bei der zuständigen Stelle auf der Leitungsebene der Erzabtei Beuron bekannt gegeben. Bei etwaiger Hinderung durch Beteiligte oder Betroffene melde ich den Sachverhalt unverzüglich einer externen Stelle (z.B. Polizei, Beratungsstelle etc.).
- ✓ Ich bin mit allen Punkten des „Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK)“ der Erzabtei Beuron einverstanden. Ich weiß um meine Verantwortung, dass eine fahrlässige Missachtung und/oder eine nachträgliche Missbilligung nach Überprüfung arbeitsrechtliche Folgen haben können.

Ort, Datum Unterschrift 15

Anhang 4:

Vereinbarung über ehrenamtliche freiwillige Mitarbeit

Zwischen

Verein der Benediktiner zu Beuron e.V., - Erzabtei St. Martin zu Beuron -, Abteistraße 2, D-88631 Beuron, vertreten durch Herrn Erzabt (nachstehend "Kloster" genannt)

und

N.N.

(nachstehend "Mitarbeiter" genannt)

§ 1

Der Mitarbeiter ist im Rahmen einer freiwilligen ehrenamtlichen Aktivität als Helfer für die Erzabtei tätig in folgendem Bereich tätig:

..... Die Tätigkeit wird ehrenamtlich, freiwillig und unentgeltlich übernommen. Der Mitarbeiter bestimmt den zeitlichen Umfang seiner ehrenamtlichen Tätigkeit selbst. Es wird kein arbeitsrechtliches Rechtsverhältnis begründet. Die Vereinbarung über die ehrenamtliche Tätigkeit kann von beiden Seiten jederzeit schriftlich oder mündlich als beendet erklärt werden.

§ 2

Die Tätigkeit des Mitarbeiters erfolgt unter der Aufsicht und nach den Weisungen des Klosters. Die Festlegung der Einsatzzeit erfolgt in beiderseitigem Einvernehmen. Bei der Tätigkeit sind insbesondere die innere Ordnung des Klosters und weitere interne Regelungen zu beachten.

§ 3

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, über alle Angelegenheiten, die ihm in Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit bekannt geworden sind und die von Gesetzes wegen, ihrer Natur nach oder infolge besonderer Anordnung vertraulich sind, absolutes Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung der ehrenamtlichen Mitarbeit weiter. Insbesondere sind alle Bestimmungen des geltenden kirchlichen und staatlichen Datenschutzrechts besonders zu beachten. 16

§ 4

Soweit im Rahmen der ehrenamtlichen Tätigkeit urheberrechtliche Werke (z.B. schriftliche Unterlagen, Fotos usw.) entstehen, überträgt der Mitarbeiter dem Kloster alle damit zusammenhängenden urheberrechtlichen Nutzungsrechte ausschließlich, unbeschränkt, unwiderruflich, dauerhaft und unentgeltlich. Er überlässt dem Kloster die entsprechenden Unterlagen und Fotos. Ungeachtet eventuell fortbestehender Rechte macht der Mitarbeiter keine weiteren Nutzungsansprüche bei der weiteren Verwertung durch das Kloster geltend. Die weitere Verwertung und Nutzung dieser Werke durch den Mitarbeiter bedarf der Zustimmung durch das Kloster.

§ 5

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen unberührt.

Beuron, den _____

ehrenamtlichen Mitarbeiters

Unterschrift des

Stempel für das Kloster

Unterschrift und