

Institutionelles Schutzkonzept des
Sprachenkollegs für ausländische Studierende

Kappler Straße 57a, 79117 Freiburg

Erstellt von der Schulleitung im HK 2025/WK2026

1. Präambel

Das Sprachenkolleg für ausländische Studierende ist eine Einrichtung der Erzdiözese Freiburg, an der Deutsch für ausländische Studienbewerber auf den Niveaus A1-C1 unterrichtet wird. Qualifizierte, motivierte und zugewandte Lehrkräfte unterrichten hier Studierende verschiedener Nationalitäten, Religionen und Weltanschauungen und bereiten diese auf die Sprachprüfung an den Universitäten (DSH) oder auf die Aufnahmeprüfung an den Studienkollegs vor.

Gemäß unseres Leitbilds gehört im Sprachenkolleg neben dem intensiven Spracherwerb auch ein ansprechendes Freizeit- und Kulturangebot zum Programm. Bei schulinternen Veranstaltungen und Feiern, Ausflügen in die Umgebung etc. laden wir zum Kennenlernen und Deutschsprechen ein.

Sexualisierte Gewalt kann ganze Biografien zerstören. Das steht im radikalen Widerspruch zur Botschaft des Evangeliums und unseres eigenen Anspruchs, wie er in Joh. 10,10 formuliert ist: „Ich bin gekommen, damit sie das Leben haben und es in Fülle haben.“

Dementsprechend ist die Vergangenheitsbewältigung ein wichtiges Thema in unserer Kirche. Aber allein Betroffenheit über das Geschehene reicht nicht aus. Wir wollen dafür Sorge tragen, dass solches Unrecht und solches Leid möglichst niemand mehr im kirchlichen Kontext widerfahren muss.

Wenn wir als Sprachenkolleg für ausländische Studierende für „Leben in Fülle“ eintreten, so heißt dies zuerst, dass wir uns mit Entschiedenheit dafür einsetzen, dass Kirche und insbesondere das Sprachenkolleg für ausländische Studierende ein sicherer Ort für alle hier Lernenden und Arbeitenden sein kann. Das ist die Voraussetzung dafür, dass Menschen sich hier wohlfühlen, sich mit ihren Fähigkeiten und Interessen einbringen können. Das ist auch die Voraussetzung, dass sie sich mit ihren Fragen und Anliegen an uns wenden können und in entspannter und sicherer Atmosphäre Deutsch lernen können und an sozialen und kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen. Aus unserer Perspektive ist ein solches Schutzkonzept auch ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit, an dem wir uns messen lassen wollen.

Eine Kultur des grenzachtenden Umgangs zu etablieren ist die Zielvorstellung der Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt. Sie beginnt mit der Erstellung des Schutzkonzepts, das für alle Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und an unserem Angebot Teilnehmenden, gilt und beinhaltet regelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden des Sprachenkollegs für ausländische Studierende. Unsere Präventionsarbeit stützt sich auf die Rechtstexte der Erzdiözese zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt, namentlich die RO-Prävention (= Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die AROPräv (= Ordnung zur Ausführung der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen). Wir wollen aber auch Impulse setzen, damit viel mehr Menschen bewusst mit diesem Thema umgehen und sexualisierte Gewalt nicht nur in unserer Kirche, sondern auch in unserer ganzen Gesellschaft verhindert werden kann.

2. Entstehungsprozess des Institutionellen Schutzkonzepts

Das Institutionelle Schutzkonzept wurde im Team (Direktion, Fachleitung und weitere Mitarbeitende) des Sprachenkollegs für ausländische Studierende erstellt. Uns ist es ein besonderes Anliegen ein solches Schutzkonzept für den gemeinsamen Umgang zu etablieren. Daher fand im Oktober 2025 ein erstes Treffen von der Direktorin Yvonne Ziegelmeier mit Mitarbeitenden statt, in dem die Risikoanalyse und der spezifische Verhaltenskodex des Institutionellen Schutzkonzeptes erarbeitet wurde. Dafür wurden zunächst die drei Bereiche „Unterricht, Beratungen, Veranstaltungen, Prüfungen“, „Räumliche Gegebenheiten“ und „Weitere Organisation und Struktur“ beleuchtet, das Risiko eingeschätzt und diese Einschätzung begründet. Die erforderlichen Maßnahmen und die Zuständigkeit für die Sicherstellung der

Umsetzung wurden festgelegt. Zudem wurde der spezifische Verhaltenskodex für die Arbeit im Sprachenkolleg für ausländische Studierende formuliert. Bis Ende 2025 wurden die Risikoanalyse, sowie der spezifische Verhaltenskodex ergänzt und in das Institutionelle Schutzkonzept eingebettet. Zu Beginn des Jahres 2026 wurde die überarbeitete Version des Institutionellen Schutzkonzeptes erneut diskutiert und um die vorgebrachten Änderungsvorschläge ergänzt.

3. Ergebnisse der Risikoanalyse

Die Tabellen zu den Erkenntnissen und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen können dem Anhang 7.1. entnommen werden

4. Präventionsmaßnahmen

4.1 Personalauswahl und -entwicklung

Das Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt ist bei unserer Personalauswahl relevant, weswegen es im Vorstellungsgespräch und Einstellungsgespräch thematisiert wird.

Direkt nach Aufnahme der Tätigkeit stellt die Leitung der Einrichtung in einem Unterweisungsgespräch den Beschäftigten die Grundlagen unserer Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt vor und macht sie mit diesen vertraut. Es wird das institutionelle Schutzkonzept vorgestellt und auf die Erkenntnisse der Schutz- und Risikoanalyse und die konkreten Präventionsmaßnahmen aufmerksam gemacht. Insbesondere der Spezifische Verhaltenskodex und die Beschwerdewege und Ansprechpersonen werden ausführlich thematisiert. Auf die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit der Erklärung zum grenzachtenden Umgang wird hingewiesen.

4.2 Präventionsschulungen

Wir stellen sicher, dass spätestens sechs Monate nach Einstellung die Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt gemäß dem Diözesanen Curriculum erfolgt ist. Hierzu nehmen Mitarbeitende an einer Präventionsschulung der Erzdiözese Freiburg teil. Personen mit einer Leitungsfunktion werden gemäß Rahmenordnung-Prävention zusätzlich zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung bei der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes geschult.

Für Personen, die Tätigkeiten mit Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses ausüben, sind Auffrischungsschulungen nach jeweils fünf Jahren verpflichtend. Verpflichtend ist die Teilnahme an Auffrischungsschulungen zudem für alle Mitarbeitenden in Lehrtätigkeit sowie bei Tätigkeiten mit Personalverwaltung. Bei der Einladung zur Präventionsschulung wird darauf hingewiesen, dass die Teilnahme bei eigener Betroffenheit von sexualisierter Gewalt nicht verpflichtend ist. Unter Rücksicht auf die persönliche Situation werden in einem vertraulichen Gespräch mit einer beauftragten Ansprechperson Inhalte der Schulung besprochen. Eine Bescheinigung der Teilnahme an der Präventionsschulung wird ausgestellt und in der Personalakte hinterlegt. Wir thematisieren die Kultur der Grenzachtung und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen regelmäßig in Konferenzen und prägen eine lernorientierte und offene Fehlerkultur.

4.3 Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Wir tragen Verantwortung dafür, dass alle, die in unserer Einrichtung mit Schutzbefohlenen 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 keine Tätigkeit aufnehmen. 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“ aufgelistet. Diese aktualisieren wir in regelmäßigen Abständen. In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ haben wir festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und Sorge dafür trägt, dass diese Regelungen entsprechend umgesetzt werden.

Alle Mitarbeitenden, die bei der Erzdiözese Freiburg im Sprachenkolleg für ausländische Studierende angestellt sind, müssen im regelmäßigen Abstand von 5 Jahren ein EFZ vorlegen. Die Aufforderung zur Vorlage eines EFZ wird von der Hauptabteilung 7 des Erzbischöflichen Ordinariats übernommen. Die Einsichtnahme erfolgt durch die Zentrale Prüfstelle im Erzbischöflichen Ordinariat. Entsprechend ist sichergestellt, dass die Einsichtnahme nicht durch Personen, die durch AROPräv §10, Absatz 4 davon ausgeschlossen sind, erfolgt. Wird trotz mehrfacher Aufforderung die Vorlage des EFZs verweigert, ist eine weitere Zusammenarbeit nicht möglich.

Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren:

Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird bei den Hauptamtlichen durch das Erzbischöfliche Ordinariat sichergestellt. Es wird sichergestellt, dass, wenn keine Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vorliegt, spätestens nach 5 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 Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme beantragen. Mit Anlage 5 zur AROPräv 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 5 Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehen Führungszeugnisses.

4.4 Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen:

Die Dokumentation der personenbezogenen Präventionsmaßnahmen der Mitarbeitenden (Unterschrift zur Erklärung zum grenzachtenden Umgang, Teilnahme an einer Präventionsschulung, Prüfung der Vorlagepflicht/Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis) läuft über die Hauptabteilung 7 des Erzbischöflichen Ordinariats. Im Sprachenkolleg für ausländische Studierende wird vor Ort lediglich eine Nebenakte geführt.

4.5 Selbstauskunftserklärung

Die Selbstauskunftserklärung kommt im Einstellungsverfahren 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.

Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex

Klare Regeln bezüglich eines achtsamen Umgangs miteinander sind nötig, damit Prävention gegen sexualisierte Gewalt wirksam werden kann. Uns ist der Schutz der Studierenden und allen in diesem

Rahmen Mitarbeitenden in unserer Einrichtung sehr wichtig. Daher wird die Erklärung zum grenzachtenden Umgang – siehe Anhang 7.2 – die den Verhaltenskodex beinhaltet von allen Lehrkräften jeweils bei Antritt der Tätigkeit unterschrieben. Entsprechend der RO- Prävention Ziffer 3.2; AROPräv §13-§14 umfasst unser Verhaltenskodex den Allgemeinen Teil – siehe Anhang 7.3.1, sowie den spezifischen Teil – siehe Anhang 7.3.2. Der spezifische Teil des Verhaltenskodex wurde, wie oben beschrieben, in einer Leitungsteamsitzung erarbeitet. Im Gespräch mit den Mitarbeitenden der Einrichtung wird über Inhalt und Zweck der Erklärung und über mögliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung gesprochen. Außerdem wird auf die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit entsprechend der AVO hingewiesen.

Wer den Verhaltenskodex und die Erklärung zum grenzachtenden Umgang nicht unterschreibt, kann nicht im Sprachenkolleg arbeiten.

4.6 Regelungen für Dritte

Eine analoge Anwendung der Präventionsmaßnahmen wird sichergestellt, indem Vereinbarungen über Dienstleistungen durch Dritte sowie die Vergabe von Räumen an externe Personen oder Firmen im Vorfeld sorgfältig geprüft werden. Gegebenenfalls werden entsprechende Vereinbarungen mit diesen getroffen, in denen die Umsetzung der erforderlichen Präventionsmaßnahmen vertraglich geregelt werden.

Personen, die auf Honorarbasis einmalig oder regelmäßig über einen längeren Zeitraum mit Einzelnen oder Gruppen inhaltlich arbeiten oder als Supervisorinnen beziehungsweise Supervisoren tätig sind, unterschreiben vor Beginn der Tätigkeit die Erklärung zum grenzachtenden Umgang.

Die Auftraggeberin oder der Auftraggeber prüft vor Antritt der Tätigkeit mit der Anlage 1 zur AROPräv, ob aufgrund Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit weitere personenbezogene Präventionsmaßnahmen erforderlich und umzusetzen sind. Falls erforderlich, werden weitere Maßnahmen entsprechend eingeleitet (Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses, Teilnahme an einer Präventionsschulung).

Die unterschriebene Erklärung zum grenzachtenden Umgang und, falls erforderlich, die Dokumentation der Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis sowie die Teilnahmebescheinigung an einer Präventionsschulung wird entsprechend den diözesanen Regelungen in einer Sammelakte dokumentiert.

5. Beratungs- und Beschwerdewege und Öffentlichkeitsarbeit

Ein wertschätzender Umgang miteinander und Fehlerfreundlichkeit sollen im Sprachenkolleg zu einer Atmosphäre und Kultur beitragen, in der Probleme angesprochen und unterschiedliche Meinungen gehört werden können. Klare Strukturen und Abläufe, eine konstruktive Feedbackkultur und ein formales Beschwerdemanagement unterstützen diese Haltung.

Wir ermutigen Menschen dazu, sich zu Wort zu melden, wenn sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Alle möglichen Meldewege finden Sie unter: www.ebfr.de/hilfebeimissbrauch

5.1 Vorgehensweise bei Nichteinhaltung des Verhaltenskodex

Beschäftigte machen eine Übertretung/Nichteinhaltung des Verhaltenskodex gegenüber der dienstvorgesetzten Person oder einer Ansprechperson transparent und können von anderen Beschäftigten oder der dienstvorgesetzten Person darauf angesprochen werden. Die dienstvorgesetzte Person führt ein Gespräch mit der bzw. dem Beschäftigten und entscheidet gegebenenfalls unter Einbeziehung einer unten genannten qualifizierten Ansprechperson, ob bei einer Übertretung des Verhaltenskodex die unmittelbare Reaktion auf die Situation ausreicht oder ob weitere Schritte notwendig sind.

5.2 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall von sexualisierter Gewalt

Bei Kenntnis eines Sachverhalts, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, sind alle Mitarbeitenden gemäß Nr. 11 OsM Intervention sowie Punkt 10 des Allgemeinen Verhaltenskodex in der Erklärung zum grenzachtenden Umgang verpflichtet, dies unverzüglich der oder dem Dienstvorgesetzten, der zuständigen Leitungsperson oder einer vom Erzbischof beauftragten Ansprechperson mitzuteilen.

5.3 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall von sexualisierter Gewalt

Alle Mitarbeitenden, Praktikanten, Studierenden und Lehrenden werden ermutigt, sich zu Wort zu melden, wenn sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind, sich bei internen oder externen Ansprechpersonen zu melden, wenn sie Verbesserungsvorschläge, Sorgen oder konkrete Beschwerden haben, sich an interne oder externe Ansprechpersonen oder Beratungsstellen zu wenden, wenn sie Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt innerhalb des Sprachenkollegs selbst erleben oder vermuten.

Qualifizierte Ansprechpersonen stehen zur Verfügung, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten werden entsprechend bekannt gemacht. Die Ansprechpersonen gewähren Vertrauensschutz und Anonymität, sie agieren neutral und sind weisungsunabhängig.

Die konkreten Beschwerde-, Melde- und Interventionswege werden in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Alle Mitarbeitenden kennen daher die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht bei grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und/oder sexualisierter Gewalt. Diese Informationen werden darüber hinaus in geeigneter Weise veröffentlicht und laufend aktualisiert. Auf den Internetseiten der Erzdiözese werden alle Ansprechpersonen, interne und externe Beratungsstellen genannt.

6. Qualitätsmanagement

Wir stellen sicher, dass Leitungspersonen, Mitarbeitende und weitere Ansprechpersonen an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen entsprechend teilnehmen.

Wir sorgen dafür, dass gemäß Ziffer 3 und Ziffer 3.5 RO-Prävention unser Schutzkonzept regelmäßig – spätestens alle 5 Jahre – überprüft und weiterentwickelt wird. Außerdem verpflichten wir uns, auch im Rahmen der Auswertung eines möglichen Verdachts oder Vorfalls dieses Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

Fachliche Prüfung durch Frau Silke Wissert am 23.3.2026.

Wiedervorlage erfolgt spätestens nach 5 Jahren und somit 23.3.2031.

7. Anhang

a. Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Maßnahmen

7.1.1 Unterricht, Beratungen, Veranstaltungen und Prüfungen

Nr.	Handlungsfeld / Situation	Risiko von 0-6 0: gering 6: hoch	Begründung (nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes)	Erforderliche Maßnahmen	Zuständig für die Sicherstellung der Umsetzung
1.	Lehrerkonferenz	0	Demokratische Struktur, soziale Beobachtung gegeben, kein Körperkontakt	Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt	Leitung des SpK
2.	Unterricht	5	Durch das Hierarchieverhältnis und die Abhängigkeit bei Prüfung/Bewertung entsteht ein besonderes Macht-Abhängigkeitsverhältnis – dazu kommt eine erhöhte Schutzbedürftigkeit der Studierenden, da diese sich in Sprache und Kultur unseres Landes erst noch einfinden müssen	Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt Vorlage EFZ	Leitung Spk, Lehrende
3.	Stammtisch	2	Öffentlicher Raum Wechselnde Verantwortliche innerhalb des Kollegiums, geringes Hierarchieverhältnis, informelle Atmosphäre, evtl. Alkoholkonsum durch erwachsene Studierende soziale Beobachtung gegeben, offene Zusammensetzung der Gruppe, ggf. Körperkontakt (durch nebeneinander sitzen/essen)	Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt Hausrecht des Wirts gegenüber Teilnehmenden	teilnehmende Lehrende
4.	Wandertag / Ausflüge / Feste im Sprako	2	Soziale Beobachtung gegeben	Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt Hausrecht gegenüber Teilnehmenden	Teilnehmende Lehrende

Nr.	Handlungsfeld /Situation	Risiko von 0-6 0: gering 6: hoch	Begründung (nach Art, Intensität und Dauer des Kontaktes)	Erforderliche Maßnahmen	Zuständig für die Sicherstellung der Umsetzung
5.	Beratungsgespräche	5	1:1 Situation Hierarchieverhältnis vorhanden kein Körperkontakt auf Wunsch offene Tür	Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt EFZ	Leitung Spk, Lehrkraft
6.	a) Prüfungen schriftlich Sprako-intern b) mündliche DSH-Prüfung in Kooperation mit SLI	2 3	a) Distanziert, Hierarchieverhältnis vorhanden kein Körperkontakt einsehbare Räumlichkeiten mehrere Personen im Raum b) Zwei Prüfende, ein zu Prüfender nicht offen einsehbar	Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt EFZ Externe Prüfer: Wissen über geltende Präventionsregeln	Leitung des SpK, Prüfende
7.	Einstufungstests	0	Interessent schreibt Test alleine, bzw. am Einstufungstag in großer Gruppe in einsehbarem Raum		
8.	Bewerbung um Stipendium für Geflüchtete	1	Hierarchieverhältnis vorhanden kein Körperkontakt einsehbare Räumlichkeiten	Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt EFZ	Leitung des SpK

9.	Informative Anfragen / Anmeldung bei Sekretariat, Fachleitung, Direktion	0	kein Körperkontakt einsehbare Räumlichkeiten	Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt	Leitung des SpK, Sekretariat
10	Einzelgespräche: Studierende / Lehrende	5	schulische Themen, z.B. individuelle Fragen zur Korrektur findet im Klassenzimmer in den Pausen statt, gut einsehbar, Abhängigkeitsverhältnis	Einsehbare Räume Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang EFZ Verschiedene Ansprechpartner/innen, sodass man sich aussuchen kann, an wen man sich wendet	Leitung des SpK

7.1.2 Räumliche Gegebenheiten

Nr.	Raum	Risiko von 0-6 0: gering 6: hoch	Erkannte Schwachstellen, Risiken	Erforderliche Maßnahmen	Zuständig für die Sicherstellung der Umsetzung
1	Klassenzimmer	1	Keine Passanten Von außen gut einsehbar, große Fensterfront. Vom Flur teilweise durch Fenster einsehbar	Raum wird nur für Unterricht aufgeschlossen	Mitarbeitende des Sekretariats oder Lehrende
2	Foyer (Pause, Tischkicker, Veranstaltungen)	0	Reger Publikumsverkehr, von außen einsehbar, innen offen		
3	Cafeteria für Studierende	1	Küche ist von außen und innen gut einsehbar Soziale Kontrolle Nicht abschließbar, da Fluchtweg	Hausrecht gegenüber Teilnehmenden	Leitung des Spk
4	Büro der Mitarbeitenden	2	Alle Büros sind von außen einsehbar; aber: Gespräche auf Wunsch der Gesprächssuchenden oft hinter verschlossener Tür	Auf Wunsch offene Tür Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang Teilnahme an einer Präventionsschulung gegen sexualisierte Gewalt	Jeweilige Mitarbeitende
5	Sekretariat	0	Glasfront nach innen und nach außen, gut einsehbar, reger Publikumsverkehr		
6	Raum der Stille	5	Raum bedingt von außen einsehbar; Raum als Fluchtweg nicht abschließbar, kein Publikumsverkehr	Bei Nutzung allein kann vorab das Sekretariat/ Leitung des Spk informiert werden	Leitung SpK, Sekretariat
7	WC	3	Raum nicht einsehbar; kein Publikumsverkehr; Tür zwischen Flur und Waschraum immer offen, laute Geräusche im Treppenhaus hörbar		
8	Lehrerzimmer	0	Raum von außen einsehbar; Raum abschließbar, kein Publikumsverkehr		
9	Gruppenräume	2-3	Raum von außen nicht einsehbar, reger Publikumsverkehr, spontanes Kommen und Gehen durch mehrere Türen möglich, soziale Kontrolle, Fluchttüren nicht abschließbar	Hausrecht	Leitung SpK

7.1.3 Weitere Organisation und Struktur

Nr.	Handlungsfeld/ Situation	Risiko von 0-6 0: gering 6: hoch	Erkannte Schwachstellen, Risiken	Erforderliche Maßnahmen	Zuständig für die Sicherstellung der Umsetzung
4.	Hausmeister- tätigkeit Hausmeister/in	0	kein Kontakt zu Studierenden, entsprechend kein Kontakt zu schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Sorgfältige Prüfung von Vereinbarungen Wissen über die geltenden Präventionsregelungen Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang	Leitung des SpK
5.	Reinigungstätigkeit Externe Reinigungsfirma	0	kein Kontakt zu Studierenden, entsprechend kein Kontakt zu schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen		

7.2 Verhaltenskodex: Allgemeiner und spezifischer Teil

7.2.1 Anlage 2 zur AROPräv: Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, der Verhaltenskodex, die damit verbundene Unterweisung und die für bestimmte Personen verpflichtende Teilnahme an einer Präventionsschulung, sind wesentliche Bestandteile der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg. Diese sind in der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ und in der dazugehörenden „Ausführungsordnung der Rahmenordnung Prävention“ verankert.

„Ziel der Erzdiözese Freiburg ist es, allen Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert, sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, geschützt werden.“ (Präambel der Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt)

Der vorliegende Verhaltenskodex fasst verbindliche Verhaltensregeln, insbesondere für Tätigkeiten im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, zusammen. Er gilt für alle Tätigkeiten in Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen einschließlich der Einrichtungen der verbandlichen Caritas. Durch die Anerkennung und Umsetzung der Verhaltensregelungen soll in allen kirchlichen Bereichen die Grundlage für eine Kultur des achtsamen Miteinanders geschaffen werden.

Der Allgemeine Teil ist für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gleichermaßen gültig. Der Spezifische Teil enthält verbindliche Verhaltensregeln für den konkreten Tätigkeitsbereich/Einsatzort. Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang wird bei Beginn der Tätigkeiten einem Unterweisungs- und Informationsgespräch mit dem/der Dienstvorgesetzten, der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person oder einer von dieser/diesem delegierten Person gemäß § 14 Absatz 3 AROPräv unterschrieben.

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

Ziel dieses Verhaltenskodex:

Die Erzdiözese Freiburg will insbesondere Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Begabungen und ihren persönlichen Glauben entfalten können. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern. Eine besondere Verantwortung obliegt den Beschäftigten im kirchlichen Dienst. Personen mit einer Leitungsfunktion haben eine herausgehobene Verantwortung und eine umfassende Verpflichtung zur Umsetzung von Maßnahmen für den Schutz vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich. Die nachfolgenden Inhalte sind verbindliche Verhaltensregeln für alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, alle ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgerinnen und Mandatsträger in der Erzdiözese Freiburg. Mit meiner Unterschrift

verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich:

Ich bin mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen¹ bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass keinem der mir anvertrauten Personen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt angetan wird und somit Kirche ein sicherer Ort für alle ist. Mein Umgang gegenüber den mir anvertrauten Personen ist gekennzeichnet durch wachsames Hinschauen, offenes Ansprechen und wertschätzendes, transparentes und einfühlsames Handeln.

1. Kirchliches Handeln ist unvereinbar mit jeder Form von Gewalt:

Ich weiß, dass kirchliches Handeln unvereinbar ist mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Hierzu gehört jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört.

2. Ich unterstütze und schütze mir anvertraute Menschen:

Ich unterstütze die mir anvertrauten Personen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich unterstütze ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe und stärke sie, für diese Rechte wirksam einzutreten.

3. Ich achte die Rechte und Würde:

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Personen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.

4. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen:

Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Personen. Dabei achte ich auch auf meine eigenen Grenzen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der Nutzung von digitalen Medien.

5. Ich beziehe aktiv Position:

Ich nehme persönliche Grenzverletzungen bewusst wahr und leite die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ich beziehe gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich Personen sexuell übergriffig oder nutzen sie in irgendeiner Form Macht und Gewalt aus, setze ich mich für den Schutz der mir anvertrauten Personen ein. Ich greife ein, wenn die mir anvertrauten Personen sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.

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

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

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

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

¹ Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit allgemein als „anvertraute Personen“ bezeichnet.

8. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus und handle nachvollziehbar und ehrlich:

Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der mir anvertrauten Personen.

9. Ich weiß, dass jede Form von Gewalt gegenüber anvertrauten Personen Konsequenzen hat:

Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeitsrechtliche, disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

10. Verdacht auf oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt leite ich weiter:

Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, teile ich dies unverzüglich meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen² mit. Dasselbe gilt, wenn ich über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlange. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

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

7.2.3 Spezifischer Teil des Verhaltenskodex für das Sprachenkolleg

Ich verpflichte mich zu folgendem Verhaltenskodex:

- Ich trage mit meinem Verhalten zu einer offenen, respektvollen und professionellen Atmosphäre bei. Ich achte die individuellen Bedürfnisse und Grenzen meiner Mitmenschen und kommuniziere meine eigenen.
- Niemand wird aufgrund von Herkunft, Sprache, Religion, Geschlecht oder sexueller Orientierung, Aussehen, finanzieller Situation, persönlicher Überzeugungen oder Leistungen weniger wertschätzend behandelt. Abwertendes Verhalten anderer benenne ich und setze damit Grenzen.
- Ich arbeite aktiv daran mit, dass das Sprachenkolleg für ausländische Studierende ein Ort ist, an dem eine Kultur der Unterstützung und Förderung herrscht.
- Ich übe keine körperliche oder seelische Gewalt auf andere aus und trete auch aktiv dafür ein, dass niemand im Umfeld des Sprachenkollegs Gewalt erleidet.
- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen haben kann.
- Ich bin mir bewusst, dass es Ansprechpartner, Beratungs- und Unterstützungsangebote der Erzdiözese und außerhalb der kirchlichen Strukturen gibt, an die ich mich jederzeit wenden kann.
- Ich akzeptiere zudem die aufgeführten Verhaltensregeln in den Bereichen:

Gestaltung von Nähe und Distanz

Im Sprachenkolleg für ausländische Studierende wird auf einen achtsamen Umgang mit Nähe und Distanz geachtet. Für Mitarbeitenden bedeutet dies einen achtsamen Umgang mit ihrer Rolle als Lehrkraft etc., die dem Spannungsverhältnis zwischen Beratendem, Unterrichtendem und Benotendem gerecht wird. Wir achten darauf, die Akzeptanz jedes und jeder Einzelnen zu Nähe beachten und schließen die Möglichkeit der Distanzierung explizit mit ein. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass die Achtung von Grenzen und Distanzierungsmöglichkeit auch unter Teilnehmenden respektiert wird. Angemessenheit von Körperkontakt:

Bei körperlichen Berührungen im Umgang mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung und die Beachtung kultureller Unterschiede geboten.

Sprache und Wortwahl

Ich bin mir bewusst, dass Sprache verletzen kann, daher benutzen wir gewaltfreie Sprache. Diskriminierende Äußerungen und abwertende Begriffe haben bei uns keinen Platz.

Eine aufmerksame Diskussionskultur ist Grundlage unseres Austauschs. Hierbei achten wir darauf, allen Raum zu geben, sodass andere Standpunkte ohne Verurteilung vertreten werden können. Wir drängen niemanden sich zu äußern. Wir sind bereit, konstruktives Feedback zu geben und zu erhalten.

Kleiderwahl

Ich achte im Unterricht als Lehrkraft auf professionelle Kleiderwahl, die unserer Rolle entspricht.

Medien im Unterricht

Ich bin mir bewusst, dass Bilder und Filme verletzen können und achte darauf, dass wir durch Medien im Unterricht nicht diskriminieren.

Medien und soziale Netzwerke

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist alltägliches Handeln und gebietet die Einhaltung der Vorgaben des Kirchlichen Datenschutzgesetzes (KDG). Dies schließt ein, dass das Recht am Bild beachtet wird und insbesondere keine Bilder Einzelner oder aus Gruppen ohne ausdrückliche

Einwilligung der Abgebildeten veröffentlicht werden.

Beratungssituationen

Für viele Beratungssituationen ist ein geschützter Raum mit 1:1 Situationen unerlässlich. Dabei ist zu beachten, dass der Beratungsraum jederzeit für andere zu betreten und für jeden frei zu verlassen ist. Beratungsgespräche werden in der Regel vertraulich geführt, außer es wird Gegenteiliges vereinbart. Wir sind uns bewusst, dass in Beratungsgesprächen Vertrauliches ausgetauscht wird, dass es zu schützen gilt. Wir fördern die Selbstbestimmung unseres Gegenübers, indem wir es bestärken als volljährige/r Expert/in des eigenen Lebens auf die eigene innere Stimme zu hören und zu vertrauen.

Glaube und Spiritualität

Das Sprachenkolleg für ausländische Studierende ist offen für Teilnehmende aller Konfessionen und für Teilnehmende ohne Konfession. Es wird niemand aufgrund seiner Glaubensperspektiven oder seiner Spiritualität ausgeschlossen, es sei denn sie verletzt andere.

Geschenke

Geschenke entsprechen in Wert und Umfang der Situation, bleiben in einem angemessenen Rahmen und sind transparent zu machen. Wir nehmen keine Geschenke an, die bezüglich Inhalt oder Wert nicht der Situation entsprechen und zu Missverständnissen oder Abhängigkeiten führen können. Bei unangemessenen Geschenken machen wir dies transparent und suchen das Gespräch mit der Leitung. Mitarbeitende machen einzelnen Teilnehmenden keine Geschenke.

Fehlerkultur und Disziplinierungsmaßnahmen

Mit Grenzüberschreitungen wird konstruktiv umgegangen, es gibt folgende Regeln zu beachten: Fehlverhalten und Vorfälle sollen so früh wie möglich thematisiert werden, grenzverletzendes Verhalten wird konsequent unterbunden. Bei Beobachtung von verbaler Gewalt, körperlichen Übergriffen, einschüchterndem Verhalten, zu viel Nähe, ... wird die Situation unterbrochen, das Verhalten thematisiert und eine Veränderung eingefordert. Um bei Sanktionen eine Objektivität sicherzustellen, werden diese mit dem Leitungsteam abgesprochen.

Mit der Unterschrift unter dem Verhaltenskodex und der Erklärung zum grenzachtenden Umgang mache ich deutlich, dass ich mich dafür einsetzen möchte, dass das Sprachenkolleg für ausländische Studierende ein Ort ist, an dem sich alle wohlfühlen können. Mir ist bewusst, dass Zuwiderhandlungen arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können.

- 7.3 Interne und externe Ansprechpersonen und Beratungsstellen bei Anhaltspunkten für einen Gefährdungsverdacht von sexualisierter Gewalt**
- **Ansprechpersonen des Sprachenkolleg für ausländische Studierende beim Verdacht auf Grenzüberschreitungen:**
Leitung: Yvonne Ziegelmeier und stellvertretende Leitung: Dr. Björn Michael Harms
 - **Ansprechpersonen in der Erzdiözese Freiburg:**
 - Referat für Intervention, Erzbischöfliches Ordinariat
 - Unabhängige Ansprechpersonen
 - **Ombudsstelle (anonym)** Alle Kontakte finden sich hier: Hilfe und Unterstützung bei sexualisierter Gewalt www.ebfr.de/hilfebeimissbrauch

7.4 Handlungsleitfaden für Hauptberufliche

Handlungsleitfaden für Hauptberufliche bei Vermutungen und Vorfällen von sexualisierter Gewalt und in Zweifelsfällen

- ⊕ Jemand vertraut sich Ihnen an oder Sie haben eine Vermutung oder Beobachtung gemacht.
- ⊕ **Bewahren Sie Ruhe und handeln Sie besonnen!**
- ⊕ Ihre Aufgabe ist nicht die kriminalistische Aufklärung eines Verdachtes!
Ihre Aufgabe ist es, sich um das Wohl der oder des Betroffenen zu kümmern!
- ⊕ Hören Sie aufmerksam zu und nehmen Sie die Aussagen oder Hinweise ernst.
Fragen Sie aber nicht nach Details.
- ⊕ Versprechen Sie nicht, dass Sie das Erzählte keinem weitersagen! Hilfe holen ist kein Verrat! Erklären Sie, dass Sie sich zunächst einmal über Möglichkeiten der Hilfe erkundigen und sichern Sie zu, dass Sie über alle weiteren Schritte informieren.
- ⊕ Dokumentieren Sie sorgfältig und möglichst genau das Gespräch/Anzeichen Ihrer Vermutung/Ihre Beobachtungen. Halten Sie in einem separaten Abschnitt auch Ihre persönlichen Gedanken dazu fest.
- ⊕ Eventuell hilft es Ihnen, sich mit einer Person Ihres Vertrauens über Ihre Vermutung/Beobachtung oder das Gespräch auszutauschen. Dabei gilt: **nur so viele Menschen wie nötig und so wenige wie möglich einweihen!** Diese Person darf nicht mit der beschuldigten Person befreundet sein!
- ⊕ **Holen Sie sich immer Unterstützung!** Wenn Sie Klärungsbedarf hinsichtlich einer Vermutung haben, nehmen Sie Kontakt auf zu einer externen spezialisierten Fachberatungsstelle, zu kirchlichen Beratungsangeboten (z.B. Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen, Ansprechpersonen der kirchlichen Jugendarbeit) oder den Externen Missbrauchsbeauftragten. Informieren Sie diese über Ihr Gespräch/Ihre Vermutung oder Beobachtung und besprechen Sie weitere Handlungsschritte.
- ⊕ Im Falle des Verdachts auf Kindeswohlgefährdung außerhalb Ihrer Einrichtung (sexueller Missbrauch, Misshandlung oder Verwahrlosung) **ziehen Sie gemeinsam mit der Leitung eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzu.**
- ⊕ Wenn der Verdacht auf sexualisierte Gewalt sich erhärtet und Sie Kenntnis von einem Sachverhalt erlangen, der den Verdacht auf sexualisierte Gewalt nahelegt, **teilen Sie dies unverzüglich Ihrer/Ihrem Dienstvorgesetzten oder der zuständigen Person der Leitungsebene und direkt der Referentin für Intervention oder einer/einem der Externen Missbrauchsbeauftragten mit.** Besprechen Sie hier die weiteren Handlungsschritte.
- ⊕ **Unterstützen Sie die Leitung bei der Einleitung weiterer Handlungsschritte.** Klären Sie, wie die Kommunikation über das weitere Vorgehen gewährleistet ist und wie der Kontakt zu der betroffenen Person gut gestaltet werden kann.
- ⊕ Achten Sie darauf, dass möglichst keine Entscheidungen über den Kopf der betroffenen Person getroffen werden. **Konfrontieren Sie keinesfalls die Beschuldigte oder den Beschuldigten mit dem Vorwurf!**

Stand: 21.03.2023