



Institutionelles Schutzkonzept für den Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Staufen

Inhalt

1. Präambel.....	2
2. Zielsetzungen.....	3
3. Elemente unseres institutionellen Schutzkonzeptes.....	4
3.1. Standards und Anforderungen	4
3.2. Verhaltensanforderungen und Verhaltenskodex	6
3.3. Risiko- und Gefährdungsanalysen.....	9
3.4. Einbindung der Prävention in das Regelwerk unserer Organisation	9
3.5. Personalauswahl und -entwicklung	10
3.6. Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer (hauptberuflichen und ehrenamtlichen) Mitarbeitenden	11
3.6.1. Erweitertes Führungszeugnis (Ziffer 3.1.1 RO-Prävention; §§7-12 AROPräv)	11
3.6.2. Umgang mit ehrenamtlich rechtlichen Betreuer:innen	12
3.7. Selbstauskunftserklärung.....	12
3.8. Schulung und Qualifizierung unserer Mitarbeitenden	13
3.9. Weitere Präventionsarbeit.....	13
3.10. Konflikt- und Beschwerdemanagement	14
3.11. Umgang mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung.....	14
3.11.1. Interventionsverfahren	15
3.12. Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkraft	17
3.13. Wege der Einhaltung des Schutzkonzepts und Dokumentation	17
4. Öffentlichkeitsarbeit.....	18
5. Qualitätsmanagement.....	18
6. Beschwerde- und Meldewege beim Sozialdienst katholischer Frauen e. V. Staufen	18
6.1. Mögliche Melde- und Beschwerdewege	19
6.1.1. Interne Beschwerdewege:	19
6.1.2. Externe Beschwerdewege:.....	19
6.2. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen	20
6.3. Nachsorge nach Gewaltvorfällen.....	21
6.4. Überprüfung des Schutzkonzepts nach einem Gewaltvorfall mit dem Dokument „Reflexionsbogen nach Intervention“	21
7. Hilfreiche Anlaufstellen für Fachkräfte, Betroffene, Angehörige.....	22

1. Präambel

Der SkF als Frauen- und Fachverband der sozialen Arbeit in der katholischen Kirche setzt sich gesellschaftspolitisch für die Interessen von Frauen und ihren Familien ein. Der SkF ist dem Deutschen Caritasverband angeschlossen.

Als eine Einrichtung der Caritas wollen wir allen Menschen, die sich uns anvertrauen, Hilfe und Unterstützung anbieten, damit sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Die Prävention gegen grenzverletzendes Verhalten ist für den SkF selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit mit den uns anvertrauten Menschen. Dies umfasst den Umgang mit Kundschaft, Klientel, Anvertrauten jeglichen Alters wie auch unseren Mitarbeitenden (Haupt- und Ehrenamtliche).

Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt widerspricht den Prinzipien unseres kirchlich-caritativen Handelns. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört, ist mit unserem Grundauftrag unvereinbar.

Auf diesem Hintergrund verstehen wir die Prävention gegen sexualisierte Gewalt und die Entwicklung einer Kultur grenzachtenden Umgangs als elementarer Bestandteil unserer Arbeit und als dauerhafte Verpflichtung aller, die bei uns Verantwortung für Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene tragen.

Mit unserem institutionellen Schutzkonzept wollen wir sicherstellen, dass der Persönlichkeitsschutz in unserer Einrichtung gewährleistet wird und die Persönlichkeitsrechte in unserer Arbeit beachtet werden.

Das Schutzkonzept beschreibt, wie wir in unserer Einrichtung eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinanders entwickeln und pflegen wollen, damit unsere Einrichtung ein sicherer Ort für die uns anvertrauten Menschen und für unsere Mitarbeiter*innen darstellt.

Das Schutzkonzept stellt den konzeptionellen Rahmen unserer Präventionsarbeit dar und dient als Leitfaden für die Umsetzung in unseren Fachdiensten.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept ist ein wichtiger Baustein zur Erreichung unserer Ziele. Basierend auf einer Schutz- und Risikoanalyse haben wir gemäß den Vorgaben der Erzdiözese Freiburg auf der Grundlage der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (RO-Prävention) und der dazu erlassenen „Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (AROPräv) die vorgesehenen Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt für unsere Einrichtung durchdacht und konkretisiert. Den folgenden Inhalten wissen wir uns verpflichtet, die vorgesehenen Maßnahmen setzen wir selbstverständlich und konsequent um.

In der Satzung des SkF Staufen e. V. ist die Anwendung der bischöflichen Ordnungen folgendermaßen festgeschrieben: „Die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch

Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger 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 werden in der jeweils im Amtsblatt der Erzdiözese veröffentlichten Fassung anerkannt und angewandt.“ (Satzung SkF Staufen e. V. §2(4))

Das im August 2025 veröffentlichte „Diözsesan Curriculum Prävention“ wird umgesetzt.

Das Schutzkonzept wurde seit 2022 kontinuierlich erstellt und weiterentwickelt in enger Zusammenarbeit, Austausch und Absprache von Fachkräften der einzelnen Fachdienste (Familienhilfe, Integrationsdienst, Schulsozialarbeit, Jugendarbeit, Betreuungsverein, Frühe Hilfen), Fachbereichsleitungen, der Präventionsfachkraft, der Leitung soziale Dienste, der Geschäftsführung, sowie den Vorstandsmitgliedern. Somit konnten alle Belange der gesamten Mitarbeiterschaft des SkF Staufen e. V. berücksichtigt und bedacht werden. Dies erfolgte im Zeitraum von 2022 bis Sommer 2025 im Rahmen von umfassenden Arbeitstreffen, Arbeitsgemeinschaften, Einzelarbeit, sowie Projektarbeit. Das Schutzkonzept wurde stetig angepasst an neue Verordnungen, aber auch an die veränderten Begebenheiten innerhalb unserer Einrichtung. Die Risikoanalyse wurde im Zeitraum von Juni 2024 bis Juni 2025 hinweg in den jeweiligen Teams erarbeitet, diskutiert und niedergeschrieben. Es waren alle Fachkräfte aus den einzelnen Fachdiensten mit deren Leitung, der Präventionsfachkraft sowie der Geschäftsführung beteiligt

2. Zielsetzungen

Mit diesem Schutzkonzept verbinden wir folgende Zielsetzungen:

- Wir beschreiben Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und anderer Grenzverletzungen für unsere Organisation und unsere Mitarbeitenden ergeben
- Wir legen dar, wie die Prävention in unserer Organisation verankert und eingebunden ist
- Wir legen damit Verhaltensanforderungen für die Führungsverantwortlichen und die Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen unseres Hauses fest
- Wir beschreiben Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden
- Wir legen Wege zur Schulung und Qualifizierung unserer hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden fest
- Wir stellen unser Beschwerdemanagement dar
- Wir wollen den sachgerechten Umgang mit Verdachtsfällen und die nachhaltige Aufarbeitung, der dadurch entstandener Situationen sicherstellen
- Wir zeigen die Wege, die für die Einhaltung des Schutzkonzepts Sorge tragen auf
- Wir schaffen Transparenz durch eine institutionelle Selbstverpflichtungserklärung

3. Elemente unseres institutionellen Schutzkonzeptes

3.1. Standards und Anforderungen

Nachfolgend werden die Standards und Anforderung, die sich aus der Prävention von Grenzüberschreitungen jeglicher Art für unsere Organisation und unsere Mitarbeitenden ergeben aufgeführt.

Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz

Wir stellen sicher, dass die Persönlichkeitsrechte der anvertrauten Menschen und ihr Persönlichkeitsschutz in jeder Phase der Hilfe gewahrt werden.

Dazu gehört insbesondere:

- der Schutz vor körperlicher und psychischer Gewalt
- der Schutz vor Schadenszufügung oder Misshandlung
- Prävention gegen sexualisierte Gewalt, Schutz vor Vernachlässigung
- der Schutz vor schlechter Behandlung oder Ausbeutung

Im Rahmen des uns gestellten Hilfe- und Schutzauftrages achten wir die Privatsphäre der uns anvertrauten Menschen und deren Recht auf Intimität.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Anvertrauten und Schutzbefohlenen bewusst und handeln entsprechend.

Alle Mitarbeitende werden kontinuierlich zu den entsprechenden Themen geschult und werden in den allgemeinen und fachdienstspezifischen Verhaltenskodex eingewiesen, der als wichtige Arbeitsgrundlage für alle Fachdienste dient. Wir stärken sie in ihrem professionellen pädagogischen Handeln und geben ihnen dabei Orientierung und Sicherheit.

Wir sorgen für Transparenz in unserer Arbeit und arbeiten mit den aufsichtsführenden Stellen eng zusammen.

Partizipation

Wir gestalten unsere Strukturen und Rahmenbedingungen innerhalb der Organisation so, dass Mitsprache und Beteiligung der uns anvertrauten Menschen und ihrer Angehörigen, wie auch unserer Mitarbeitenden durch aktive Einbeziehung ermöglicht wird. Partizipation ist erwünscht und wird wertgeschätzt.

So haben wir unterschiedliche Beteiligungsformen im Rahmen der offenen Jugendarbeit und der Sozialen Gruppenarbeit etabliert. Im Rahmen der Familienhilfe arbeiten wir mit dem Konzept „Signs of safety“, das einen transparenten Umgang, eine transparente Kommunikation aller Beteiligten als Grundlage hat. Auch andere Methoden wie die „wirkmit“ Methode werden mit Jugendlichen und Eltern regelhaft angewandt.

Konflikte und Beschwerden

Wir legen Wert auf eine transparente, wertschätzende und verbindliche Kommunikation und Zusammenarbeit, sowie einer verständlichen Ausdrucksweise. Dazu gehört auch ein transparenter Umgang mit Konflikten und Beschwerden.

Durch konstruktive Kritik, ehrlichem Feedback, sowie einer offen gelebten Fehlerkultur über alle Ebenen hinweg, wird eine transparente fachliche Auseinandersetzung ermöglicht.

Anvertraute, ihre Angehörigen aber auch unsere Mitarbeitende werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme offen anzusprechen.

Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich zur Verfügung. Wir weisen auf externe Beschwerdeinstanzen hin (siehe Anlage Beschwerdemanagement des SkF Staufen e.V.).

Umgang mit Grenzen

Wir achten die Würde und Integrität des Menschen und begegnen den uns Anvertrauten jederzeit respektvoll und wertschätzend.

In unseren fachlichen Konzeptionen treffen wir Aussagen zum Umgang mit Grenzen mit entsprechenden Handlungsleitlinien.

Wir reflektieren unser Handeln regelmäßig und unterstützen Mitarbeitende, damit diese Handlungssicherheit erhalten und ein gutes Gespür entwickeln für Grenzüberschreitungen jeglicher Art.

Der Umgang mit Grenzen und die Prävention gegen Gewalt ist fester Bestandteil der Qualifizierung unserer Mitarbeitenden.

Umgang mit Grenzverletzungen

Wir beziehen aktiv Stellung, wenn Personen mit ihrem Verhalten durch unangemessene Handlungen die Würde und persönliche Integrität Anderer verletzen oder abwerten. Solches Verhalten wird benannt und nicht toleriert.

Wir melden besondere Vorkommnisse und Grenzverletzungen an die aufsichtsführende Stelle und bringen damit verbundene Straftaten, unter Abwägung des Opferschutzes, zur Anzeige.

Wir tragen Sorge dafür, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung sowie weiterer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, bei uns weder im Rahmen einer beruflichen noch einer ehrenamtlichen Tätigkeit, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen noch sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesem regelmäßigen Kontakt haben.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeitenden in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

3.2. Verhaltensanforderungen und Verhaltenskodex

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus der Prävention sexueller, körperlicher, und/oder physischer Gewalt für unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeitenden ergeben, haben wir in unserem Verhaltenskodex dargelegt. Dieser umfasst einen allgemeinen Teil, der vom Erzbischöflichen Ordinariat vorgegeben ist und jeweils einen spezifischen Teil für alle Tätigkeitsfelder des SkF e.V. Staufen. Alle unsere Führungskräfte und Mitarbeitende sind verpflichtet diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten.

Allgemeine Verhaltensanforderungen und –regeln sind insbesondere:

1. Unsere Arbeit und Zusammenarbeit ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Führungskräfte und Mitarbeitende verstehen sich als Teil eines Netzwerkes, in dem die Zusammenarbeit partnerschaftlich und arbeitsteilig ausgestaltet wird. Dies schließt den Bereich der Prävention explizit mit ein.
2. Unsere Führungskräfte pflegen einen kooperativen Führungsstil. Grundsäulen ihres Leitens und Führens sind Vertrauen, Wertschätzung und Respekt sowie die Beteiligung der Mitarbeitenden und ihre Einbindung in die sie betreffenden Entscheidungsabläufe. Dies ist wichtiger Teil unserer ‚Kultur der Achtsamkeit‘.
3. Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
4. Sie kennen die Persönlichkeitsrechte, achten sie und tragen Sorge, dass der Persönlichkeitsschutz der Anvertrauten gewährleistet wird.
5. Sie respektieren die Intimsphäre und die individuellen Grenzen der Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen. Sie achten auch auf ihre eigenen Grenzen.
6. Sie gehen sehr achtsam mit Bildern und Medien um, insbesondere auch bei der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet. Das Erstellen und Speichern von Bild-, Ton- und Videoaufnahmen mit privaten Endgeräten ist nicht gestattet. Die Veröffentlichung von Bildern, die mit Geräten des SkF Staufen e.V. erstellt wurden, ist nur mit schriftlicher Erlaubnis der Personen gestattet und nur wenn sie keinen entwürdigenden Charakter haben. Auf keinen Fall dürfen sie in sozialen Netzwerken verbreitet werden.
7. Alle Führungskräfte und Mitarbeitende sind aufgefordert, Grenzverletzungen bewusst wahrzunehmen und ggf. die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen einzuleiten.
8. Sie sind darüber informiert, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Äußerung oder Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.
9. Alle Führungskräfte und Mitarbeitende sind aufgefordert, gegen jegliches diskriminierende, gewalttätige und sexistische Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung zu nehmen. Bei Grenzverletzungen, Übergriffen und gewältigen Handlungen durch Mitarbeitende oder andere Anvertraute greifen sie ein.

10. Sie sind verpflichtet, Kenntnisse von einem Sachverhalt, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahelegt, ihrer Vorgesetzten mitzuteilen. Sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsfällen und die Ansprechpartner:in unserer Organisation.

Hier der „Allgemeiner Teil“ aus der AROPräv Anlage 2

Die Caritas im Erzbistum Freiburg will Kindern, Jugendlichen und allen Menschen, die sich kirchlichem Handeln anvertrauen, Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten, ihre Begabungen, und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Dabei bin ich mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Menschen bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Menschen seelische, körperliche und/oder sexualisierte Gewalt antut und Kirche ein sicherer Ort für alle ist.

1. Ich weiß, dass caritatives Handeln, Unterricht, Erziehung, Betreuung, Beaufsichtigung, Ausbildung, Pflege und Seelsorge unvereinbar sind mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört, widerspricht den Prinzipien kirchlichen Handelns.
2. Ich unterstütze Kinder, Jugendliche und Erwachsene Schutzbefohlene 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. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
4. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen. Dabei achte ich auf meine eigenen Grenzen.

Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien, insbesondere bei der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.

5. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen einzuleiten. Ich beziehe gegen jegliches diskriminierende, gewalttätige und sexistische Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen, sowie im Bereich der erwachsenen Schutzbefohlenen tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der Kinder, der Jugendlichen und der erwachsenen Schutzbefohlenen ein.

Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten sich anderen gegenüber in dieser Art grenzverletzend verhalten.

6. Ich höre zu, wenn die mir anvertrauten Menschen mir verständlich machen möchten, dass ihnen durch weitere Menschen seelische, verbale, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass solche Gewalt von männlichen und weiblichen

Tätern verübt werden kann und dass Mädchen und Jungen beziehungsweise Frauen und Männer zu Opfern werden können.

7. Ich kenne die Verfahrenswege und die Ansprechpartner im Erzbistum Freiburg bzw. im zuständigen Verband oder beim zuständigen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen oder Hilfe zur Klärung bzw. Unterstützung bekommen kann, und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.
8. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Menschen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten nutze ich nicht aus und missbrauche nicht das Vertrauen der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen.
9. Ich bin mir bewusst, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.
10. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahelegt, teile ich dies unverzüglich der zuständigen Person der Leitungsebene oder einer der vom Erzbischof beauftragten Ansprechpersonen mit.

Für alle Fachdienste mit ihren spezifischen Handlungsfeldern ergänzen zusätzliche Verhaltensregelungen diesen allgemeinen Teil.

Dazu gehören die Fachdienste Familienhilfe, Integrationsdienste, Soziale Gruppenarbeit, Schulsozialarbeit, Jugendarbeit, Frühe Hilfen und der Betreuungsverein.

Die besonderen arbeitsbereich- und aufgabenspezifischen Teile des Verhaltenskodex umfassen folgende Verhaltensregeln:

1. Gestaltung von Nähe und Distanz in besonders sensiblen Situationen
2. Angemessenheit von Körperkontakt
3. Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl und Kleidung
4. Beachtung der Intimsphäre
5. Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen
6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
7. Disziplinierungsmaßnahmen
8. Angebote mit Übernachtung, Nachtdienste und vergleichbare Situationen
9. Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Für den spezifischen Teil nutzen wir ein Ampelmodell, in dem Handlungen und Verhaltensweisen festgelegt werden, die im jeweiligen Arbeitsbereich

- legitimiert und fachlich begründet sind (grün),
- nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollen (gelb),
- die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben (rot)

Die Inhalte wurden mit allen Fachkräften aus den jeweiligen Fachdiensten, deren Leitungen und der Präventionsfachkraft, sowie der Geschäftsführung gemeinsam erarbeitet.

Die spezifischen Verhaltenskodizes sind dem allgemeinen Verhaltenskodex jeweils beigelegt je nach Fachdienst und werden in regelmäßigen Abständen von zwei Jahren überprüft und gegebenenfalls erweitert und ergänzt. Diesem Schutzkonzept sind sie als Anhang beigelegt.

Wir verpflichten alle neuen hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitende auf unsere Verhaltenskodizes, in dem sie eine Erklärung zum grenzachtenden Umgang unterzeichnen (gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention; §§ 13-14 AROPräv)

Die dort vorgegeben Verhaltensregeln sollen ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine transparente Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber den erwachsenen Schutzbefohlenen sicherstellen.

In vielen Fachdiensten arbeiten wir mit Minderjährigen. Hier haben wir seit vielen Jahren eine Vereinbarung zur Umsetzung des Schutzauftrages nach §8a Abs. 4 SGB VIII mit dem Jugendamt Breisgau-Hochschwarzwald, die zuletzt 2022 erneuert wurde.

3.3. Risiko- und Gefährdungsanalysen

Wir führen in regelmäßigen Abständen Risiko- und Gefährdungsanalysen durch. Hierfür verwenden wir u.a. den Gefahrenanalysebogen der Caritas. Damit erfassen wir anhand definierter Kriterien die arbeitsfeldspezifischen Risiken und der individuellen Schutzbedarf unserer Anvertrauten. Dazu gehören z.B.:

- Zielgruppenspezifische Besonderheiten
 - Strukturelle und prozessbezogene Gefährdungspotentiale
 - Mitarbeiter- und leitungsbezogene Risiken
 - die Einbindung der Arbeits- und Schutzbereiche ins Gesamtsystem
- Die aufgrund der Gefährdungsanalyse identifizierten Bereiche, in denen ein Risiko besteht, werden genau betrachtet und entsprechende Maßnahmen ergriffen, um diese zu entschärfen.

3.4. Einbindung der Prävention in das Regelwerk unserer Organisation

Wir haben die mit der Prävention und der Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit verbundenen Anforderungen und Standards in unsere Leitbilder, Konzeptionen und Regelwerke eingearbeitet und die damit verbundenen Strukturen und Prozesse transparent und nachvollziehbar beschrieben.

Grundlage bildet eine regelmäßige Risiko- und Gefährdungsanalyse.
Dazu gehören insbesondere folgende Dokumente:

Leitbilder, Konzeptionen und Leistungsvereinbarungen

- Verbandsleitbild
- Führungsgrundsätze
- Leistungsbeschreibungen und –vereinbarungen
- Einarbeitungs- Fortbildungskonzept
- Besprechungskonzeption

Stellen- und Funktionsbeschreibungen

- Stellenbeschreibungen aller hauptberuflichen Mitarbeitenden und Führungskräfte die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Beratung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut sind
- Tätigkeits- und Aufgabenbeschreibungen für Ehrenamtliche in den entsprechenden Handlungsfeldern

Prozessbeschreibungen, Schlüsselprozesse

- Leistungsprozesse:
 - unsere Hilfe-, Unterstützungs- und Beratungsprozesse
 - Hilfe- und Förderplanung
 - Alltagsgestaltung
- Unterstützungsprozesse
 - Risikoeinschätzung /Gefährdungsbeurteilung
 - Prüfung von Führungszeugnissen
 - Aufarbeitung von Vorkommnissen
 - Mitarbeiterqualifizierung /Supervision
- Führungsprozesse
 - Personalgewinnung, -auswahl und Einarbeitung
 - Mitarbeitergespräche
 - Umgang mit Verdachtsfällen
 - Umgang mit Krisen und Konflikten

3.5. Personalauswahl und -entwicklung

Zu Beginn der Tätigkeit neuer Mitarbeitenden wird die Bedeutung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für uns als SkF e. V. Staufen hervorgehoben. Eine Kultur der Achtsamkeit, des achtsamen Miteinanders und eine entsprechende Haltung jeder und jedes Einzelnen spielt eine zentrale Rolle.

Nach Aufnahme ihrer 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 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

3.6. Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer (hauptberuflichen und ehrenamtlichen) Mitarbeitenden

3.6.1. Erweitertes Führungszeugnis (Ziffer 3.1.1 RO-Prävention; §§7-12 AROPräv)

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 Paragrafen, 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.

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 5 Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehenen Führungszeugnisses.

Zur formalen Prüfung der fachlichen und persönlichen Eignung in diesen Handlungsfeldern holen wir von allen neuen hauptberuflichen Mitarbeitenden vor ihrer Einstellung, sowie von allen neuen Ehrenamtlichen vor ihrer Aufnahme der Tätigkeit ein **erweitertes Führungszeugnis** nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein. Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird durch Karin Bühler, Verwaltungskraft, sichergestellt.

Ein im Rahmen einer Bewerbung vorgelegtes erweitertes Führungszeugnis wird nur von der für die Prüfung bestellten Verantwortlichen (s. o.) geprüft. Diese Verantwortliche führt auch die Sammelakte für Ehrenamtlich Tätige.

Die Einhaltung des Datenschutzes wird in allen Abläufen gewährleistet. Es gibt klare Regelungen und Zuständigkeiten der Dokumentation der personenbezogenen Maßnahmen. Die Sammelakte für ehrenamtlich Tätige wird von der Verwaltungskraft Karin Bühler geführt. Zugang zu Personalakten haben lediglich die Geschäftsführung, die Verwaltungsleitung, sowie die Personalsachbearbeiterin.

3.6.2 Umgang mit ehrenamtlich rechtlichen Betreuer:innen

Ehrenamtlich rechtliche Betreuer:innen unterliegen aus folgenden Gründen nicht der AROPräv:

- Bestellung, Aufsicht und Entlassung erfolgen allein durch das Betreuungsgericht.
- Betreuungsverein hat keine rechtlichen Möglichkeiten, wenn er bezüglich der Eignung des Ehrenamtlichen zu einer anderen Einschätzung kommt.
- Der Betreuungsverein hat den gesetzlichen Auftrag, für alle ehrenamtlichen rechtlichen Betreuer offen zu stehen. Eine Auswahl ist nicht möglich.
- Der Betreuungsverein hat häufig gar keinen Kontakt zur betreuten Person des Ehrenamtlichen, die zu Hause oder in einer Einrichtung wohnt. Genauer gesagt: Die betreuten Personen sind keine Schutzbefohlenen des Betreuungsvereins.
- Die formalen Beschwerdestellen von betreuten Personen sind die Betreuungsbehörde und das Betreuungsgericht.

Da aus unserer Sicht für deren Tätigkeit ein grenzachtender Umgang mit den Personen, die sie betreuen, dennoch wichtig ist und dazu vor allem auch Bewusstseinsbildung gehört, setzen wir auf Freiwilligkeit:

- Um Unterzeichnung der Erklärung zum grenzachtenden Umgang wird gebeten.
- Es gibt Schulungsangebote für die ehrenamtlichen, rechtlichen Betreuer*innen.
- Meldungen von Beschwerden: betreute Personen werden informiert, dass Sie sich bei der Betreuungsbehörde oder beim Betreuungsgericht beschweren dürfen (Aufnahme dieses Punktes in die Checkliste für ein Erstgespräch, ...)

Von der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses wird nicht nur mangels Rechtsgrundlage abgesehen, sondern auch im Hinblick darauf, dass die Einholung eines Führungszeugnisses nach § 21 Abs. 2 BtOG zu den verpflichtenden Aufgaben der Betreuungsbehörde gehört.

3.7 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 unterzeichnete Person, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

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

3.8 Schulung und Qualifizierung unserer Mitarbeitenden

Wir sind uns der Verantwortung darüber bewusst, dass die Prävention gegen sexualisierte, körperliche und/ oder physische Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil unserer Qualifizierungsmaßnahmen ist.

Deshalb schulen wir (nach Ziffer 3.6 RO-Prävention; § 17 AROPräv) alle Personen, die mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten und unterweisen sie in die damit verbundenen Anforderungen. Durchgeführt wird die Schulung von einem Multiplikator und der Präventionsfachkraft, die als Multiplikatoren qualifiziert sind (§ 20 Absatz 3 AROPräv). Eine Auffrischung der Schulung erfolgt für alle Personen nach fünf Jahren.

Wir stellen sicher, dass Leitungspersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Präventionsfachkräfte und Ansprechpersonen an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen entsprechend teilnehmen.

Im Rahmen unserer Personalentwicklung ermitteln wir auch den sich im Bereich des Anvertrauensschutzes ergebenden Fortbildungsbedarf unserer Mitarbeitenden.

Wir bieten Schulungen und Fortbildungen an, insbesondere zu folgenden Themen:

- angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
- Strategien von Täterinnen und Tätern,
- Psychodynamiken der Opfer,
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- konstruktiver Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
- Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,
- Sexualisierte Gewalt von Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

3.9 Weitere Präventionsarbeit

Im Rahmen unserer operativen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen legen wir besonderen Wert auf präventive Angebote, die Kinder und Jugendliche in ihrer Persönlichkeitsentwicklung stärken, Selbstbestimmung fördern und sie in ihrem Recht auf Schutz vor Gewalt und Grenzverletzungen unterstützen. Unsere Präventionsarbeit ist zielgruppenorientiert, niedrigschwellig und alltagsnah gestaltet.

Hier einige exemplarischen Beispiele:

- Mädchengruppe als Angebot der Familienhilfe:
Themen: Selbstwert, Freundschaften knüpfen und pflegen, Grenzen setzen, digitale Medien, Gewaltprävention

- Mädchengruppe in der Offenen Jugendarbeit
Themen: Rollenbilder, Sexualität, Körperbewusstsein, Schutzrechte, Selbstverteidigung
- Sexualpädagogische Arbeit in Schulen/Projekten:
Unterrichtseinheiten und Projektstage in Kooperation mit Schulen
Themen: Körper, Gefühle, Beziehungen, Rechte, Schutzmöglichkeiten
Interaktiv, diskriminierungssensibel, altersgerecht
- Thematische Workshops für Mädchen und Jungen (geschlechtsdifferenziert oder koedukativ):
Schwerpunkte: digitale Medien, Cybermobbing, Sexualität, Grenzen respektieren, Gewaltprävention.
Ziel: Wissen, Selbstbewusstsein, Handlungskompetenz stärken

Alle Angebote werden durch geschulte Fachkräfte durchgeführt, methodisch abwechslungsreich gestaltet und regelmäßig reflektiert.

3.10 Konflikt- und Beschwerdemanagement

Für Konflikte und Beschwerden stellen wir ein transparentes Beschwerdemanagement zur Verfügung. Dieses umfasst

- Regelungen und Verfahren zum internen Beschwerdewesen
- eine externe Ombuds- und Beschwerdestelle

Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu zur Verfügung. (siehe Anlage Beschwerdemanagement des SkF Staufen e.V.)

3.11 Umgang mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung

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, Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen 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 Einrichtung selbst erleben, beobachten oder vermuten. In unserer Einrichtung 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 Einrichtung lieber zunächst dort Hilfe und Unterstützung holen wollen. Interne wie externe Ansprechpersonen veröffentlichen wir entsprechend auf unserer Homepage. Unsere Handlungsleitfäden sowie Beschwerde- und Meldewege werden in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Alle Beschäftigten

und ehrenamtlich Tätigen 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 Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen über die Handlungsleitfäden, Melde- und Beschwerdewege, interne wie externe Ansprechpersonen informiert. Kinder, Jugendliche und deren Eltern sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene die durch den SkF Staufen begleitet und betreut werden, erhalten 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.

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf sexuellen Missbrauch ist Frau Michaela Ahr (Referentin für Intervention und Aufarbeitung, Telefon: 0761 8974-104, Email: ahr@caritas-dicv-fr.de) zuständig. Bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuellen Missbrauch wenden sich die Personen an diese Stelle.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und unsere Mitarbeitende in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

Dazu gehören insbesondere die externe Beratung und Begleitung durch eine kompetente Fachstelle, Supervision für Mitarbeitende, sowie ggf. therapeutische Hilfen.

3.11.1 Interventionsverfahren

- **Grenzverletzung in diesem Sinne bedeutet:**

Eine Grenze wird verletzt, wenn eine Person mit ihrem Verhalten bei anderen unbeabsichtigt eine Grenze überschreiten, manchmal ohne sich dessen bewusst zu sein. Die betroffene Person entscheidet über die Verletzung einer Grenze!
Zum Beispiel, wenn ich jemandem zu nahekomme oder zu laut anspreche.

- **Grenzverletzung - Was ist zu tun?**

Wenn eine Grenzverletzung beobachtet wird, wird das Gespräch zuerst mit der betroffenen Person gesucht und herausgefunden, was die betroffene Person benötigt, um die Grenzverletzung selbstständig gegenüber der beschuldigten Person ansprechen zu können. Diese Unterstützung kann von allen Personen vorgenommen werden. Falls die betroffene Person den Vorfall nicht allein klären möchte, wird die dienstvorgesetzte Person informiert.

Die dienstvorgesetzte Person spricht mit der betroffenen Person, welche Unterstützung sie in dieser Situation benötigt. Falls von der betroffenen Person gewünscht, fordert die dienstvorgesetzte Person die Person, die einer Grenzverletzung bezichtigt wird, auf, sich umgehend bei der betroffenen Person für die Grenzverletzung zu entschuldigen. Ein Entschuldigungsgespräch muss in einem moderierten Gespräch stattfinden, um weitere Grenzverletzungen zu vermeiden. Die Person, die einer Grenzverletzung bezichtigt wird, ist dabei darauf hinzuweisen, dass sie sich zum Vorwurf der Grenzverletzung schriftlich äußern und darlegen kann, weshalb aus ihrer Sicht keine Grenzverletzung vorliegt. Legt die betreffende Person ihre Gründe dar, entscheidet die dienstvorgesetzte Person, ob weiter auf einer Entschuldigung bestanden wird. Alle Abläufe und Gespräche werden dokumentiert und datenschutzkonform gesichert.

Übergriff

- **Übergriff in diesem Sinne bedeutet:**

Ein Übergriff findet statt, wenn das Verhalten nicht mehr zufällig passiert und nicht aus Versehen. Das Verhalten geschieht wissentlich und mit Absicht.

Zum Beispiel, wenn eine Person wiederholt eine andere Person bedrängt, bedroht, beschimpft oder verletzt. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass dies nicht erlaubt oder angemessen ist und man sich anders verhalten muss.

Ein Übergriff ist auch gegeben bei der Übertretung des Verhaltenskodex, da das angegebene Verhalten durch die Unterschrift als wissentlich vorausgesetzt wird.

- **Übergriff – Was ist zu tun?**

Es findet ein Verhaltensgespräch der dienstvorgesetzten Person mit der übergriffigen Person statt. Ziel ist es, dieser Person hierbei die Möglichkeit einzuräumen, sich - zu den gegen sie gerichteten Vorwürfen - zu erklären. Ergeben sich nach sorgfältiger Abwägung des Vorfalls Anhaltspunkte dafür, dass gegenüber der übergriffigen Person etwaige arbeitsrechtliche Maßnahmen zu treffen sind, wird die dienstvorgesetzte Person diese in die Wege leiten.

- **Strafrechtliche relevante Tat in diesem Sinne bedeutet:**

Ein Übergriff kann auch eine strafrechtlich relevante Tat sein. Das hängt davon ab inwieweit die Tat im Strafgesetzbuch beschrieben ist. Eine strafrechtliche relevante Tat findet statt bei Körperverletzung, Kindesmissbrauch, sexueller Nötigung, Vergewaltigung oder Erpressung. Auch die Konfrontation mit Pornografie, Verletzung des Rechts am eigenen Bild, Stalking und Mobbing gehören hierzu. Dies sind Gewalthandlungen, die eine Straftat darstellen und vor Gericht verurteilt werden können.

- **Strafrechtliche relevante Tat – Was ist zu tun?**

Sobald aus dem vorgenannten Verhaltensgespräch und/oder der Anhörung der betroffenen Person tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat nach dem Strafgesetzbuch an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen oder einer*s Mitarbeiter*in der Verbandszentrale vorliegen, wird die der Straftat bezichtigte Person (im Folgenden: der*die Beschuldigte) hierüber informiert und zu dem Tatvorwurf angehört. Handelt sich es bei dem Vorfall um sexualisierte Gewalt, muss eine externe, unabhängige Ansprechperson der Erzdiözese Freiburg einbezogen werden. Der*die Beschuldigte wird auf das Recht der Aussageverweigerung hingewiesen sowie darüber, dass es ihm*ihr freisteht, eine Vertrauensperson, auf Wunsch auch eine*n Rechtsanwält*in, zu der weiteren Anhörung hinzuziehen oder die weitere Anhörung abzulehnen. Hierauf ist der*die Beschuldigte hinzuweisen.

Nach Durchführung der Anhörung leitet die Dienstvorgesetzte Person die Informationen an die staatlichen Strafverfolgungsbehörden und, soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht, weiter. Der*die Beschuldigte wird hierüber schriftlich unterrichtet.

Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des*der Betroffenen bzw. deren gesetzlichen Vertretung entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen

Verfolgung der Taten haben könnten. Die Gründe für das Absehen von einer Weiterleitung bedürfen einer genauen Dokumentation durch die Person, welche das Gespräch mit der betroffenen Person führt. Die Dokumentation ist von der betroffenen Person oder deren gesetzlichen Vertretung in Anwesenheit eine*r Mitarbeiter*in einer externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

3.12 Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkraft

Für die Umsetzung der bischöflichen Leitlinien und Verordnungen im Bereich der Prävention und des Umgangs mit sexueller Gewalt ist unsere interne Präventionsfachkraft (gemäß §20 AROPräv und Ziffer 3.5 RO-Prävention) zuständig, die uns in allen Fragen der Prävention berät und unterstützt und gleichzeitig als Ansprechperson für alle Mitarbeitenden zur Verfügung steht.

- Präventionsfachkraft für den SkF Staufen e.V. Aleksandra Fröhlich,
Tel. 0157 39715213, aleksandra.froehlich@skf-staufen.de

Die Präventionsfachkraft ist für die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes zuständig. Sie steuert und koordiniert alle damit verbundenen Aktivitäten. Sie entwickelt und fördert die Präventionskompetenz durch die Erarbeitung entsprechender Konzepte, Strategien und Arbeitsansätze.

Sie berät und unterstützt bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen.

Sie steht unseren hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen in allen Fragen des Anvertrauensschutzes als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive den Fort- und Weiterbildungsbedarf und organisiert entsprechende Angebote.

Sie ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte / den Präventionsbeauftragten der Erzdiözese und der Caritas.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist unsere Präventionsfachkraft in ausreichendem Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen freigestellt.

Die mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben und Kompetenzen sind in der Stellenbeschreibung „Präventionsfachkraft“ dargelegt.

3.13 Wege der Einhaltung des Schutzkonzepts und Dokumentation

Unsere Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes sowie zur Einhaltung des hier beschriebenen institutionellen Schutzkonzeptes ist in einer Selbstverpflichtungserklärung zusammengefasst, die wir im Eingangsbereich und auf unserer Homepage öffentlich gemacht haben. Dort sind auch weiteren Informationen zum institutionellen Schutzkonzept verfügbar.

Wir dokumentieren

- die Prüfung der persönlichen Eignung entsprechend den Ausführungsbestimmungen der Präventionsordnung

- die Teilnahme an den Unterweisungen, Schulungen und Fortbildungen
- die angezeigten Verdachtsituationen, Vorkommnisse und Beschwerden und den Umgang damit
- wer an der Erarbeitung Pflege und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes mitgearbeitet hat und wie wir die uns Anvertrauten dabei beteiligt und einbezogen haben.

4. Öffentlichkeitsarbeit

Es ist uns ein Anliegen, das Thema Anvertrauensschutz transparent nach innen und außen zu thematisieren und unsere Haltung klar zu kommunizieren und sichtbar zu machen.

Dies wird in Bezug auf die Öffentlichkeitsarbeit beispielhaft in folgenden Punkten deutlich:

- Veröffentlichung des Schutzkonzeptes und den Melde- und Beschwerdewegen auf unserer Homepage
- Klare und transparente Positionierung als Träger für die Belange betroffener Personen
- Bei Vorstellungsgesprächen wird bereits auf die Priorität des Anvertrauensschutzes bei uns als Träger hingewiesen
- Bei Leistungsverhandlungen mit Leistungsträgern wird der Anvertrauensschutz als spezifisches Qualitätsmerkmal hervorgehoben
- Der Hinweisgeberschutz durch den SkF Diözesanverband Freiburg wird öffentlich gemacht
- Transparenz der Ablaufwege bei Verdacht auf Verletzung des Anvertrauensschutzes intern und extern

5. Qualitätsmanagement

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 Vorfalles dieses Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

6. Beschwerde- und Meldewege beim Sozialdienst katholischer Frauen e. V. Staufen

Der SkF Staufen e.V. legt Wert auf eine transparente, authentische, wertschätzende und verbindliche Kommunikation und Zusammenarbeit, sowie einer verständlichen Ausdrucksweise. Dazu gehört auch eine transparente Konflikt- und Beschwerdekultur.

Überall dort, wo Menschen zusammenarbeiten, bleiben Meinungsverschiedenheiten, Konflikte und Beschwerden nicht aus. Oftmals neigen wir Menschen dazu, Unangenehmes zu vermeiden und diesem möglichst keine Beachtung zu schenken. Damit berauben wir uns als Einrichtung jedoch wichtiger und häufig sehr konstruktiver Kritik und damit letztendlich auch positiver Entwicklungsmöglichkeiten. Denn ein offensiver Umgang mit Beschwerden eröffnet vielfältige Chancen.

Eine wertschätzende Haltung gegenüber allen Menschen ist eine wesentliche Grundlage allen Handelns des SkF. Gesetze, Vorschriften und Regeln bilden eine wichtige Basis des Zusammenlebens und müssen eingehalten werden.

Daher ermutigen wir alle Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und auch uns Anvertraute und deren Angehörige, sowie Externe, Verstöße, Probleme und Fehlverhalten innerhalb des SkF zu melden. Dadurch helfen sie mit, das jeweilige Verhalten abzustellen und Konsequenzen daraus einzuleiten.

Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich zur Verfügung.

6.1. Mögliche Melde- und Beschwerdewege

Wir möchten alle Menschen, die einen Grund zur Beschwerde über den SkF Staufen haben ermuntern Kontakt mit uns aufzunehmen, so dass wir über die Beschwerde ins Gespräch kommen können. Jede Beschwerde wird ernst genommen.

Dazu gibt es unterschiedliche Beschwerdemöglichkeiten:

6.1.1. Interne Beschwerdewege:

- Kontaktaufnahme mit der Person, die direkt mit dem Verhalten im Zusammenhang steht
- Kontaktaufnahme mit der jeweiligen Fachdienstleitung / Einrichtungsleitung
- Multiplikatoren: Christoph Zacharias, christoph.zacharias@skf-staufen.de und Aleksandra Fröhlich, aleksandra.froehlich@skf-staufen.de
- Mitarbeitervertretung: mav@skf-staufen.de
- Geschäftsführung: : Annika Dörr, Tel. 07633-80909-43, a.doerr@skf-staufen.de
- Vorstand des SkF Staufen e.V.: a.schaefer-heckle@skf-staufen.de

6.1.2. Externe Beschwerdewege:

- Beratung bei Intervention von Gewaltvorfällen des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg
Michaele Ahr, Tel. 0761 8974-104, ahr@caritas-dicv-fr.de
- **Hinweisgeberportal des SkF Diözesanvereins für die Erzdiözese Freiburg**
Sie können ihre Beschwerde direkt auf einer externen Plattform des SkF Diözesanvereins der Erzdiözese Freiburg eingeben. Dort werden alle Hinweise sorgfältig geprüft und vertraulich behandelt.
Nachdem eine Meldung abgegeben wurde, kann der Bearbeitungsstatus mithilfe der erhaltenen Hinweis-ID und des generierten Passwortes nachverfolgt und über ein anonymes Postfach mit dem Hinweisempfänger kommuniziert werden. Das anonyme Postfach lässt keine Rückschlüsse auf die Identität zu. Optional kann die Anonymität aufgehoben werden und bei der Abgabe der Meldung der Name angegeben werden. Bei

Angabe einer E-Mail-Adresse, erhält man eine E-Mail-Benachrichtigung, sobald es eine Statusveränderung oder Rückmeldung zur Meldung gibt.

Hier der Link zur Plattform: www.sicher-melden.de/skfundinvia

- Mit dem unabhängigen Ombudssystem – <http://ebfr.de/hinweisgeber> – bietet die Erzdiözese Freiburg Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und auch Außenstehenden eine zusätzliche Möglichkeit, um Rechtsverstöße innerhalb der Organisation zu melden. Diese Möglichkeit soll die direkte Meldung an Leitungspersonen usw. als schneller und effizienter Weg nicht ersetzen, aber als zusätzliche Option und Ergänzung für eine geschützte Meldung dienen. So möchte es die Erzdiözese erreichen, dass Fehlverhalten erkannt, aufgeklärt und für die Zukunft verhindert wird.
- Vertrauenspersonen Schutz vor sexueller Gewalt der Kirchlichen Jugendarbeit in der Erzdiözese Freiburg
Kontakt: Falko Hoferichter, Dekanatsjugendreferent, Vertrauensperson,
Jugendpastorales Team
Mobil: 0163/2691078, Mail: falko.hoferichter@kath-dekanat-ok.de
- Präventionsfachkraft:
Verena Scharnberg
Erzb. Ordinariat, Abt. VII – Grundsatzfragen und Strategie
Schoferstr. 2 | 79098 Freiburg
Email: verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de
- In akuten Notfällen:
 - Polizei Tel. 110
 - Rettungsdienst Tel. 112

6.2. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Im Abschnitt „C. Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises“ der bischöflichen OsM Intervention wird das Thema wie folgt beschrieben:

„Im Falle eines anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst ist die Unbegründetheit einer Beschuldigung oder eines Verdachts schriftlich festzuhalten. Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als unbegründet heraus, so ist seitens [...], des Dienstgebers oder des Auftraggebers im Einvernehmen mit der entsprechenden Person alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt.“¹

Wir sind uns dieser Aufgabe bewusst und gehen mit dieser verantwortungsbewusst um.

¹ Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (OsM Intervention)

6.3. Nachsorge nach Gewaltvorfällen

Unter „Nachsorge“ wird hier die Aufgabe gemeint, nach der Klärung eines Gewaltvorfalls oder der Beendigung der Intervention zu hinterfragen, wie die Verarbeitung des Gewaltvorfalls bei den betroffenen und beschuldigten Personen sowie den genannten Anspruchsgruppen unter Punkt 6.1. fortgeschritten ist. Uns ist bewusst, dass eine sachliche und emotionale Verarbeitung notwendig ist, um die Folgen eines Irritierten Systems zu reduzieren. Eine Organisation ist dann als irritiert zu bezeichnen, wenn nicht nur das seelische und körperliche Wohl einzelner Personen gefährdet, sondern auch das Selbstbild der Organisation zutiefst erschüttert ist, diese sich als schutzlos und ohnmächtig und somit die Situation als existenziell bedrohlich erlebt.

Maßnahmen zur Unterstützung, um die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen zu können, sind:

- Unterstützung zur persönlichen Psychohygiene
- externe Beratung, Begleitung, Reflexion durch eine kompetente Fachstelle;
- Coaching oder Supervision für Personen mit Leitungsfunktion, Mitarbeitender*innen oder ehrenamtlich Tätige;
- ggf. therapeutische Hilfen.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren An- und Zugehörigen und unseren Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Tätigen in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten und zu bewältigen.

6.4. Überprüfung des Schutzkonzepts nach einem Gewaltvorfall mit dem Dokument „Reflexionsbogen nach Intervention“

Die Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzepts nach einem Gewaltvorfall mit dem Dokument „Reflexionsbogen nach Intervention“ ist Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit. Ziel ist es aus den gemachten Erfahrungen zu lernen und ggf. an den vorhandenen Verfahren Änderungen vorzunehmen.

7. Hilfreiche Anlaufstellen für Fachkräfte, Betroffene, Angehörige

Wenn Sie den Wunsch nach Klärung und Hilfestellung haben im Zusammenhang mit der Beobachtung eines grenzverletzenden Verhaltens oder nach Hilfsangeboten für Betroffene suchen, können Sie sich auch gerne an eine der folgenden Einrichtungen wenden:

Spezialisierte Beratung zum Thema sexueller Missbrauch/sexuelle Übergriffe:

- **Wendepunkt e.V. Fachstelle gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen und Jungen**
Talstraße 4 79102 Freiburg Telefon: 0761 70711 91 Fax: 0761 7071192
 - Beratung und Begleitung betroffener Mädchen und Jungen, betroffener Frauen und Männer sowie Mütter, Väter, Verwandte und andere Bezugspersonen von Mädchen und Jungen, die von sexuellem Missbrauch/sexuellen Übergriffen betroffen sind oder bei denen die Vermutung besteht, sie könnten betroffen sein.
 - Arbeit mit sexuell grenzverletzenden Kindern bis zum Alter von 14 Jahren
 - Beratung von Fachkräften

- **Wildwasser e.V. Fachberatungsstelle für Mädchen und Frauen gegen sexuellen Missbrauch**
Basler Straße 8 79100 Freiburg Telefon: 0761 33645
E-Mail: info@wildwasser-freiburg.de
 - Beratung und Begleitung betroffener Mädchen (ab 4 Jahren) und Frauen, die in der Kindheit/Jugend sexuelle Gewalt/sexuelle Übergriffe erleben mussten.
 - Auch Fachkräfte und Bezugspersonen von Mädchen/Frauen, die von sexuellem Missbrauch betroffen sind oder bei denen die Vermutung besteht, werden beraten.

- **Frauenhorizonte- Gegen sexuelle Gewalt e.V. Anlauf- und Fachberatungsstelle gegen sexuelle Gewalt**
Basler Straße 8 79100 Freiburg im Breisgau Telefon: 0761 2858585 (24-Stunden Notruf)
E-Mail: info@frauenhorizonte.de
Internet: www.frauenhorizonte.de

Unterstützung von Frauen, die eine Vergewaltigung oder versuchte Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexuelle Belästigung oder andere Formen sexueller Gewalt im Erwachsenenalter oder als junge Frau erlebt haben.

Spezialisierte Beratung zum Thema Gewalt

- **Freiburger Fachstelle Intervention gegen Häusliche Gewalt (FRIG)**
Rimsinger Weg 15a 79111 Freiburg im Breisgau Telefon: 0761 8973520
E-Mail: info@frig-freiburg.de
Internet: www.frig-freiburg.de

Unterstützungsangebot für Kinder mit Gewalterfahrung in der Familie:

- Abklärung eines Unterstützungsbedarfs für Kinder und Jugendliche (3-15 Jahre).
- Unterstützungs- und Entlastungsangebot für betroffene Mädchen und Jungen mit dem Ziel, das Erlebte möglichst zeitnah zu verarbeiten sowie Ängste und Schuldgefühle abzubauen.

Jugendamt (Allgemeiner Sozialer Dienst) Landkreis Breisgau Hochschwarzwald

Berliner Allee 3, 79114 Freiburg im Breisgau, Telefon 076121870,
Notfallnummer: 0162 / 2550 647 Internet: www.lkbh.de

Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche Landratsamt Breisgau Hochschwarzwald

➤ **Kinder-, Jugend- und Elternberatung und Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft**

Es gibt im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald drei Beratungsstellen für Fachkräfte, Eltern, Kinder und Jugendliche, deren Zuständigkeitsbereiche regional aufgeteilt sind. Diese drei Beratungsstellen sind ebenfalls für Beratungstätigkeiten von insoweit erfahrenen Fachkräften (ieF) zuständig.

Für das Einzugsgebiet des SkF Staufen e.V. ist die Beratungsstelle in Müllheim zuständig:
Bismarckstraße 3 79379 Müllheim Telefon: 0761 2187 2411 Internet: www.lkbh.de

- ieF- Beratung nach §§8a/8b SGB VIII bzw. 4 KKG
- Beratung und Fortbildung für Fachpersonen
- Elternbildung und präventive Angebote
- Beratung, Information und Begleitung für Eltern und Familien bei:
 - Unsicherheiten in Erziehungs- und Entwicklungsfragen
 - Sorgen und Ängsten um die Kinder
 - Fragen zu Kindergarten, Schule und Ausbildung
 - Familienkonflikten, bei Trennung und Scheidung
- Beratung, Information und Begleitung für Kinder und Jugendliche bei:
Ängsten, Sorgen und Konflikten im Umgang mit sich selbst, Eltern und Familie, anderen Kindern und Jugendlichen, Schule und Ausbildung

Weitere Beratungsstellen finden Sie unter:

<https://www.breisgau-hochschwarzwald.de/pb/Breisgau-Hochschwarzwald/Start/Familien+ +Bildung/hilfreiche+anlaufstellen.html>

Mit dieser Erklärung verpflichtet sich SkF e.V. Staufen auf die Einhaltung der Inhalte dieses Institutionellen Schutzkonzeptes einschließlich der Schutzkonzepte der verschiedenen Einrichtungen und zur Umsetzung der darin genannten Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt gemäß der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung.

Stand: März 2026