

Kinderhaus St. Raphael



Schutzkonzept zur Gewaltprävention

(Überarbeitung 09/2026)

Durlacher Str. 84
76646 Bruchsal 07251/97320
info@st-raphael-kinderhaus.de
www.st-raphael-kinderhaus.de

Inhalt

Präambel (3)

Zielsetzung (4)

Elemente des Schutzkonzepts (4)

1. Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention gegen sexualisierte Gewalt ergeben (6)
2. Verhaltensanforderungen an Führungskräfte, Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen (8)
3. Schutz- und Risikoanalysen (10)
4. Einbindung der Prävention in das Regelwerk und Qualitätsmanagementsystem (10)
5. Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter: innen (11)
6. Schulung und Qualifizierung (13)
7. Konflikt- und Beschwerdemanagement (13)
8. Interventionsverfahren (14)
9. Analoge Anwendung auf Dritte (14)
10. Ansprechpersonen der Prävention im Kinderhaus St. Raphael (14)
11. Wege zur Einhaltung des Schutzkonzepts und Dokumentation (15)

Anlagen

1. Schutz- und Risikoanalyse: Erkenntnisse, Konsequenzen und Maßnahmen (März 2026)
2. Bewertung von Tätigkeiten im Kinderhaus St. Raphael hinsichtlich der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
3. Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex
4. Beschwerdeverfahren
5. Interventionsverfahren
6. Selbstauskunftserklärung

Präambel

Das Kinderhaus St. Raphael ist eine christliche Einrichtung der Erziehungshilfe in Trägerschaft des Vinzentiusverein Bruchsal e.V. mit der Caritas als Dachverband. Der Vinzentiusverein hat die Anwendung der bischöflichen Ordnungen in seiner Satzung verankert und dadurch anerkannt.

Es vereint unter einem Dach: eine Kindertagesstätte (2-6 Jahre), einen ambulanten Dienst (Grundschulkinder nach § 13 SGB VIII) und ein Heim der Erziehungshilfe mit Aufnahme ab 6 Jahren nach § 34 SGB VIII.

Als eine christliche Einrichtung 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.

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.

Jeder Mensch ist einmalig als Person und besitzt eine ihm von Gott gegebene unverfügbare Würde. Ihn in seiner Würde zu schützen, sein Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit zu achten und seine sexuelle Integrität zu wahren, diesem Recht weiß sich das Kinderhaus St. Raphael in besonderer Weise verpflichtet.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir die Prävention gegen sexualisierte Gewalt und die Entwicklung einer Kultur des grenzachtenden Umgangs als integralen Bestandteil unserer Arbeit und als dauerhafte Verpflichtung aller, die bei uns Verantwortung für Anvertraute tragen. Mit unserem 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 Organisation 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.

Im Zeitraum 2018 – 2020 wurde das Schutzkonzept unter Beteiligung von verschiedenem Mitarbeiter: innen in verschiedenen Gremien und mit unterschiedlicher Beteiligung kontinuierlich bearbeitet und erstellt. Federführung hatte die Präventionsfachkraft, die nach einer Schulung durch den Caritasverband 2018 zunächst die Leitungskräfte und danach alle Mitarbeiter: innen in die Erstellung des Konzeptes einführte. Hierfür wurden die Konferenzen in allen päd. Bereichen genutzt. Sie koordinierte und reflektierte die Entwicklungsschritte. Die Leitungskräfte in den verschiedenen Bereichen des Kinderhauses fungierten als Schnittstelle zu den Basismitarbeiter: innen in Form von Informationsweitergaben und Erarbeitung von Teilschritten. Die Basismitarbeiter: innen leisteten den Transfer zu den Anvertrauten und deren gesetzliche Vertreter. Die Verhaltensampel (Anlage 3) wurde in diesem Zeitraum mit den Anvertrauten erarbeitet. Im Dezember 2022 und März 2026 erfolgte eine größere Revision des

Schutzkonzeptes. Grundlage des Schutzkonzeptes ist eine systematische Schutz- und Risikoanalyse. Das Konzept stellt den konzeptionellen Rahmen unserer Präventionsarbeit dar und ist zugleich der Masterplan für deren Verwirklichung in unserem Hause. (*Anlage 1: Schutz- und Risikoanalyse*, Aktualisierung September 2026)

Auf folgende gesetzliche Grundlagen wird verwiesen:

Bischöfliche Ordnungen:

- „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ vom 18.11.2019
- „Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv)“. Veröffentlicht im Amtsblatt der Erzdiözese Freiburg: 17.12.2021, zuletzt geändert am 17. November 2023 (ABl. 2023, S. 354)
- „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (OsM Intervention)“ vom 01.05.2022

Sozialgesetzbücher:

- SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe)
- SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen)
Rahmenvertrag für Baden-Württemberg gemäß § 131 Abs. 1 SGB IX vom 28.07.2020 in der elften ergänzten Fassung vom 24.04.2024
 - Anlage 1 zu § 37 Abs. 5 LRV SGB IX (Anforderungen an ein Gewaltschutzkonzept)
 - Anlage 2 zu § 37 Abs. 5 LRV SGB IX (Gewaltbegriff)

Zielsetzung

Uns ist bewusst, dass die Forderungen der nachfolgenden personenbezogenen Präventionsmaßnahmen im Bereich der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) nicht gültig sind. Jedoch ist uns der Schutz der Anvertrauten sehr wichtig. Ebenso möchten wir unsere Mitarbeitenden unterstützen, sich mit der Thematik „Gewalt“ auseinander zu setzen, um so für sich und andere agieren zu können.

Mit diesem Schutzkonzept sind folgende Zielsetzungen verbunden:

1. Beschreibung der Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen für unsere Organisation und unsere Mitarbeiter: innen ergeben;
2. Darlegung, wie die Prävention im Regelwerk unserer Organisation verankert und in unserem Qualitätsmanagement eingebunden ist;
3. Festlegung von Verhaltensanforderungen für die Führungsverantwortlichen, die Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen unseres Hauses (Anlage 3: Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex);
4. Beschreibung der Regelung und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung der Mitarbeiter: innen (Anlage 4: Führungszeugnis);
5. Festlegung der Wege zur Schulung und Qualifizierung unserer Mitarbeiter: innen;
6. Beschreibung unseres Beschwerdemanagements und der Ansprechpartner im Beschwerdeverfahren (Anlage 5: Beschwerdeverfahren);
7. Sicherstellung eines sachgerechten Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung dadurch entstandener Situationen (Anlage 6: Interventionsverfahren);
8. Beschreibung der Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkraft und der mit der Prüfung von Führungszeugnissen beauftragten Personen;
9. Beschreibung der Wege, wie wir für die Einhaltung des Schutzkonzepts Sorge tragen und dies dokumentieren;
10. Schaffung von Transparenz durch die Veröffentlichung einer institutionellen Selbstverpflichtungserklärung (Anlage 7: Selbstverpflichtungserklärung).

Elemente des Schutzkonzepts

1. Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention gegen sexualisierte Gewalt ergeben

Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz

Wir stellen sicher, dass die Persönlichkeitsrechte der uns anvertrauten jungen Menschen und ihr Persönlichkeitsschutz in jeder Phase der Hilfe gewahrt werden. Dazu gehört insbesondere der Schutz vor körperlicher und psychischer Gewalt, vor Schadenszufügung oder Miss-handlung, vor sexualisierter Gewalt, vor Vernachlässigung, 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, Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Anvertrauten bewusst und handeln entsprechend. Unsere Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen sind entsprechend geschult und in den Verhaltenskodex unseres Hauses eingewiesen. Wir stärken sie in ihrem professionellen fachlichen Handeln und

geben ihnen dabei Orientierung und Sicherheit (*Anlage 2*). Wir sorgen für Transparenz in unserer Arbeit und arbeiten mit den aufsichtführenden Stellen eng zusammen.

Partizipation

Wir setzen die Beteiligungsrechte um und beziehen die uns anvertrauten Menschen und ihre Angehörigen aktiv in unsere Arbeit mit ein.

Wir verfügen über institutionalisierte Formen der Beteiligung und gestalten unsere Strukturen und Rahmenbedingungen so, dass Mitsprache und Beteiligung ermöglicht werden (Kinderkonferenzen, Gruppensprechersitzungen, Beteiligungsmöglichkeiten am Hilfeplanverfahren, an Projekten und Standardsituationen, Zimmergestaltung, Ernährung, etc.).

Zusätzlich bieten wir in allen pädagogischen Bereichen altersadäquate, situationsbedingte Angebote zur Vermeidung von Grenzverletzungen, Übergriffen und Missbrauch für unsere Anvertrauten an. Hierzu gehören u.a. Angebote für Kinder und Jugendliche von spezialisierten Beratungsstellen sowie Projekte zu den Kinderrechten.

Konflikte und Beschwerden

Wir legen Wert auf eine achtsame und wertschätzende Kommunikation und Zusammenarbeit. Dazu gehört auch eine transparente Konflikt- und Beschwerdekultur. Anvertraute, ihre Angehörigen aber auch unsere Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme offen anzusprechen (*Anlage 5: Beschwerdeverfahren*).

Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich zur Verfügung. Für Beschwerden stellen wir ein geregeltes, transparentes Beschwerde- und Konfliktmanagement zur Verfügung und haben den Umgang mit Krisen geregelt. Wir weisen auch auf externe Beschwerde-Instanzen hin (*Anlage 5: Beschwerdeverfahren*).

Umgang mit Grenzen

Wir achten die Würde und Integrität des Menschen und begegnen den uns Anvertrauten in allen Situationen und Phasen der Hilfe respektvoll und wertschätzend. Wir beachten das Gebot der Verhältnismäßigkeit der Mittel und das Willkürverbot in unserem Handeln.

Wir reflektieren unser Handeln regelmäßig und unterstützen die Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen, damit diese Handlungssicherheit erhalten und gut mit Grenzen umgehen können (Beispiele: interne und externe Supervision, Teamsitzungen, Schulungen und Fortbildungen).

Der Umgang mit Grenzen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil der Qualifizierung der Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen.

Umgang mit Grenzverletzungen

Wenn Personen durch unangemessene Handlungen die Würde und persönliche Integrität anderer verletzen, greifen wir ein und sorgen für Abhilfe. Grenzverletzungen geschehen meistens unbeabsichtigt und sind in der Regel spontan und ungeplant. Grenzüberschreitungen können in der Regel im Alltag korrigiert werden. Übergriffe sind bewusste Handlungen gegenüber Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die in deren Privatsphäre eingreifen.

Wir melden besondere Vorkommnisse und Grenzverletzungen an die aufsichtführenden Stellen und bringen damit verbundene Straftaten, unter Abwägung des Opferschutzes, zur Anzeige (*Anlage 6: Interventionsverfahren*).

Wir tragen Sorge dafür, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung oder anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, bei uns weder im Rahmen einer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen noch sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesem regelmäßigen Kontakt haben (*Anlage 3: Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex*). Wir sorgen dafür, dass den von Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen, den Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

2. Verhaltensanforderungen an Führungskräfte, Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen

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

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

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus dem Schutzkonzept für unsere Führungskräfte, unsere Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen ergeben, haben wir in einem Verhaltenskodex dargelegt. Dieser umfasst einen allgemeinen Teil, der vom Erzbischöflichen Ordinariat vorgegeben ist und einen spezifischen Teil, der im Kinderhaus für die jeweiligen Arbeitsfelder entwickelt wurde (*Anlage 3: Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex*).

Allgemeine Verhaltensanforderungen und -regeln sind insbesondere:

1. Unsere Arbeit und Zusammenarbeit sind geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Führungskräfte und Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen verstehen sich als Teil eines Netzwerkes, in dem die Zusammenarbeit partnerschaftlich und arbeitsteilig ausgestaltet wird. Dies schließt den Bereich der Prävention von Gewalt explizit mit ein.
2. Unsere Führungskräfte pflegen einen kooperativen Führungsstil. Säulen ihres Leitens und Führens sind Vertrauen, Wertschätzung und Respekt sowie die Beteiligung der Mitarbeiter: innen und ihre Einbindung in die sie betreffenden Entscheidungsabläufe. Dies ist wichtiger Teil unserer „Kultur der Achtsamkeit“.
3. Unsere Führungskräfte, Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen 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 persönlichen Grenzen der Scham der Anvertrauten. Sie achten auf ihre eigenen Grenzen und gehen achtsam mit Bildern und Medien um, insbesondere auch bei der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.
6. Alle Führungskräfte und Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen sind aufgefordert, Grenzverletzungen bewusst wahrzunehmen und ggf. die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Anvertrauten einzuleiten. Sie sind darüber informiert, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Anvertrauten disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.
7. Alle Führungskräfte und Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen sind aufgefordert, gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung zu nehmen. Bei Grenzverletzungen, Übergriffen und gewalttätigen Handlungen durch Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen oder Anvertraute greifen sie ein.
8. Sie sind verpflichtet, Kenntnisse von einem Sachverhalt, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahelegt, ihre:r Vorgesetzten mitzuteilen. Sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsfällen und die Ansprechpartnerin unserer Organisation.

Unsere Führungskräfte, Beschäftigte und ehrenamtlich tätigen Personen sind verpflichtet, diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten. Für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-Distanz-Verhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt, ergänzen spezifische Verhaltensregeln diesen allgemeinen Teil (*Anlage 3: Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex*). Die besonderen arbeitsbereichs- und aufgabenspezifischen Teile des Verhaltenskodex umfassen Verhaltensregeln.

- zum Umgang, zur Sprache und Wortwahl in der Arbeit
- zur adäquaten Gestaltung von Nähe und Distanz
- zur Angemessenheit von Körperkontakten und zur Beachtung der Intimsphäre
- zur Zulässigkeit von Geschenken
- zu zulässigen Disziplinierungsmaßnahmen
- zum Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Für die Arbeitsbereiche KITA und Stationäre Wohngruppen nutzen wir zusätzlich ein Ampelmodell (*Anlage 3*), in dem Handlungen und Verhaltensweisen festgelegt werden, die in diesen Arbeitsbereichen

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

Die Inhalte sind mit den Anvertrauten und den Beschäftigten erarbeitet.

3. Schutz- und Risikoanalyse

Im Abstand von fünf Jahren führen wir eine systematische Schutz- und Risikoanalyse durch. Wir erfassen anhand definierter Kriterien die arbeitsfeldspezifischen Risiken und den 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

Anlage 1 gibt die aktuellen Analysen wieder (Stand: März 2026)

4. Einbindung der Prävention in das Regelwerk unserer Organisation und in unser Qualitätsmanagementsystem

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 Schutz- und Risikoanalyse, die wir in fünfjährigem Rhythmus durchführen. Als Bestandteil unseres Qualitätsmanagements sind sie im Qualitätsmanagementsystem hinterlegt. Informationen und Anforderungen zum Anvertrauten Schutz sind aufgenommen in:

- Das Leitbild, Konzeptionen und Leistungsvereinbarungen (z.B. Leistungsbeschreibungen, Konzeption zum Beschwerdemanagement, Besprechungskonzeption)
- Stellen- und Funktionsbeschreibungen
- Prozessbeschreibungen und Schlüsselprozesse
- Regelwerke (z.B. Hausordnung, Informationen an die Bewohner und Angehörigen, arbeitsfeldspezifische Regelungen)

Im Rahmen unserer Qualitätsentwicklung überprüfen wir die Einhaltung der hier formulierten Standards und Anforderungen und evaluieren die Wirksamkeit des Schutzkonzeptes. 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.

5. Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter: innen

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.

Erweitertes Führungszeugnis

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 im Kinderhaus St. Raphael keine Tätigkeit aufnehmen. Um dies sicherzustellen, 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 (Anlage 2). 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 (Anlage 1). Diese aktualisieren wir in regelmäßigen Abständen. Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte oder ehrenamtlich tätige Personen wird nach 1.2 RO-Prävention und §8 AROPräv geprüft, ob für die Tätigkeit eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses besteht. Ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht erforderlich, wird die Entscheidung entsprechend §6 AROPräv dokumentiert. In diesem Fall wird von der/dem Dienstvorgesetzten oder der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragende Person die Anlage 1 zur AROPräv personenbezogen ausgefüllt und in die Personalakte/Sammelakte aufgenommen, die von der dafür beauftragten Person verwaltet wird. 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. Die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme entsprechend §6 AROPräv und die besondere Sicherung dieser sowie die Zugriffsregelung ist für unsere Einrichtung wie folgt sichergestellt: Enthält das Führungszeugnis keine relevanten Einträge, wird dies in der Personalakte verzeichnet und das Zeugnis der/dem Mitarbeitenden zurückgegeben.

Das Verfahren zur Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses ist festgelegt und erfolgt nicht durch Personen, die durch AROPräv § 10, Absatz 4 davon ausgeschlossen sind. Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §10 und 11 AROPräv ist organisiert und wird durch die Verwaltung sichergestellt. Wir stellen sicher, dass, wenn keine Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vorliegt, spätestens nach fünf Jahren überprüft wird, ob sich aufgrund von einer Änderung der Tätigkeit eine Vorlagepflicht ergeben hat.

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 Bescheinigung gemäß Anlage 5 zur AROPräv 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 fünf Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehen Führungszeugnisses.

Personalauswahl und -entwicklung

Zu Beginn der Tätigkeit und schon im Vorstellungsgespräch wird die Bedeutung des Schutzes der Anvertrauten für uns als Einrichtung hervorgehoben. Direkt nach Aufnahme der Tätigkeit stellen wir den Beschäftigten sowie den ehrenamtlich tätigen Personen 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. Die dort vorgegebenen Verhaltensregeln sollen ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine transparente Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen (*Anlage 3: Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex*). Wir thematisieren die Kultur der Grenzachtung und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen regelmäßig in Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgesprächen und prägen eine lernorientierte und offene Fehlerkultur.

Selbstauskunftserklärung

Durch die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung macht die einzustellende Person Angaben, ob er/sie wegen einer Straftat nach §72a Absatz1 SGB VIII verurteilt 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 (*Anlage 4: Selbstauskunftserklärung*).

6. Schulung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir stellen sicher, dass Leitungspersonen, Multiplikator: innen, Präventionsfachkräfte bzw. Ansprechpersonen an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen entsprechend teilnehmen. Intern schulen wir alle Beschäftigten, die mit den Anvertrauten arbeiten und unterweisen sie in die damit verbundenen Anforderungen. Im Rahmen unserer Personalentwicklung ermitteln wir auch den sich im Bereich des Anvertrauten Schutzes ergebenden Fortbildungsbedarf unserer Beschäftigten und ehrenamtlich tätige Personen.

Wir bieten Beratungen zu folgenden Themen an:

- Gestaltung eines professionellen Nähe-Distanz-Verhältnisses
- Strategien von Täter:innen
- Psychodynamiken der betroffenen Personen
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen

- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen
- eigene emotionale und soziale Kompetenzen, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Verfahrenswege bei Anzeichen von Gewalt
- Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- sexualisierte Gewalt von Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen

7. Konflikt- und Beschwerdemanagement

Für Konflikte und Beschwerden stellen wir ein geregeltes, transparentes Beschwerdemanagement zur Verfügung. Dieses umfasst Regelungen und Verfahren zum internen Beschwerdewesen, externe unabhängige Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt und eine externe Ombudsstelle.

Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich zur Verfügung. Wir verfügen über ein Konzept des Konfliktmanagements und über transparente Regelungen im Umgang mit Krisen (*Anlage 5: Beschwerdeverfahren*).

8. Interventionsverfahren

Den Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen und damit verbundenen Verdachtsmomenten haben wir in einer Handlungsleitlinie geregelt, die sich an den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz ausrichtet (*Anlage 6: Interventionsverfahren*).

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf sexuellen Missbrauch in der Erzdiözese Freiburg ist Frau Sybille Kuthe zuständig. Bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuellen Missbrauch wenden sich die Personen an die unabhängige, externe Ansprechperson.

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

- externe Beratung und Begleitung durch eine kompetente Fachstelle
- Supervision für Mitarbeiter:innen sowie
- ggf. therapeutische Hilfen

9. Analoge Anwendung auf Dritte

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

10. Ansprechpersonen der Prävention

Ansprechpersonen für Prävention sind im Kinderhaus St. Raphael die Präventionsfachkraft und alle Leitungsverantwortlichen. Diese sind namentlich in der Anlage 5 'Beschwerdeverfahren' mit Kontaktdaten aufgeführt und in der Einrichtung öffentlich ausgehängt.

Die Präventionsfachkraft nimmt an den Vernetzungstreffen der Koordinationsstelle 'Prävention' teil und informiert die Leitungskräfte über die Inhalte und Neuerungen. Zusätzlich besucht die Präventionsfachkraft regelmäßig die Gruppen im Haus, fragt nach den Anliegen der Anvertrauten und bearbeitet diese partizipativ.

Die Aufgaben der Präventionsfachkraft:

- Sie ist für die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes zuständig und steuert und koordiniert alle damit verbundenen Aktivitäten.
- Sie stellt eine Vernetzung mit lokalen kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen Gewalt her und nimmt am kollegialen Austausch teil.
- Sie fungiert als Ansprechperson für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen.
- Sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen darüber informieren.
- Sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive den Fort- und Weiterbildungsbedarf.
- Sie ist Kontaktperson vor Ort für die Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Erzdiözese und der Caritas.

11. Wege zur Einhaltung des Schutzkonzeptes 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 weitere Informationen zum institutionellen Schutzkonzept verfügbar.

Wir dokumentieren

- die Prüfung der persönlichen Eignung entsprechend der Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (AROPräv),
- die Teilnahme an den Unterweisungen, Schulungen und Fortbildungen sowie
- die angezeigten Verdachtssituationen, Vorkommnisse und Beschwerden und den Umgang damit.
- Außerdem halten wir schriftlich fest, wer an der Erarbeitung, Pflege und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes mitgearbeitet hat und wie wir die uns Anvertrauten dabei beteiligt und einbezogen haben.

Anlagen

1. Schutz- und Risikoanalyse: Erkenntnisse, Konsequenzen und Maßnahmen März 2026
2. Bewertung von Tätigkeiten im Kinderhaus St. Raphael hinsichtlich der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
3. Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex
4. Beschwerdeverfahren
5. Interventionsverfahren
6. Selbstauskunftserklärung

Bruchsal, den 01.09.2026



Marco Stiehler
Gesamtleiter



Christina Simon
KiTa-Leitung



Marius Klinger
Erziehungsleitung Heim



Verena Weber
Präventionsfachkraft

Anlage 1: Schutz- und Risikoanalyse für das Kinderhaus St. Raphael

Erkenntnisse, Konsequenzen und Maßnahmen, März 2026

Handlungsfeld / Situation	Gefährdungs-Risiko	Maßnahmen	Verantwortlich
Tätigkeiten in Situationen mit Anvertrauten im Kinderhaus			
<u>Einzel Situationen 1:1</u> • Einzelgespräche • Hausaufgabenbegleitung • Begleitung Einschlafen • Begleitung Körperhygiene • Umgang mit Anvertrauten mit Bindungsstörung, Missbrauchs- oder Gewalterfahrungen, ohne familiären Rückhalt • herbeigeführte 1:1 Situationen im Freispiel, Hof oder Funktionsräumen	hoch	• Themenbearbeitung Nähe und Distanz – Fokus Bedürfnis des Kindes • Anvertraute sensibilisieren und stärken – niedrigschwellige Unterstützungsangebote • No-Go-Regeln (küssen, gemeinsam im Bett liegen)	Leitungskräfte
<u>Kleingruppensituationen</u> • Hausaufgabenbegleitung • Situationen im Freispiel, Hof oder Funktionsräumen • Förderangebote • Essensangebote	Mittel	• Themenbearbeitung Nähe und Distanz – Fokus Bedürfnis des Kindes • Anvertraute sensibilisieren und stärken • niedrigschwellige Unterstützungsangebote • Kollegiale Achtsamkeit (bereichsübergreifend)	Leitungskräfte, Basispersonal

Räume im Kinderhaus St. Raphael

<u>Kindergruppe</u> • Spielzimmer groß/ Funktionsräume • Hof • Ausflüge	Gering	• Allgemeine Umgangsregeln • Kollegiale Achtsamkeit (bereichsübergreifend)	Basispersonal
<u>Kleingruppe</u> • Spielzimmer klein + Turnraum • Küche	Mittel	• Allgemeine Umgangsregeln • Anvertraute sensibilisieren und stärken	Basispersonal
<u>geschlossene Räume – 1:1</u> • Sanitärbereiche / Wickelbereich • Kinderzimmer, Schlafrum • Erzieherzimmer	Hoch	• Themenbearbeitung Nähe und Distanz Pflegeaspekt vs. Beziehungsaspekt • No-Go-Regeln (küssen, Zärtlichkeiten Austausch) • Achtung der Privatsphäre	Basispersonal Bereichsleitung

Struktur/Organisation

Strukturen/ Prozesse/ Konferenzen etc. in der Organisation des Kinderhauses

Thematisierung des Schutzkonzeptes			Gesamtleitung
Einstellungsverfahren		• Selbstauskunftserklärung • 4-Augen-Prinzip • Hospitation	Bereichsleitung Gesamtleitung
Einarbeitung		• Führungszeugnis • Grenzachtender Umgang • Präventionsschulung • Einarbeitungskonzept	Verwaltung Präventionsfachkraft Bereichsleitung
Organigramm und Zuständigkeiten		• Klare Verantwortungsbereiche mit regelmäßiger Überprüfung	Leitungen
Dienstübergaben persönlich		• Raum für Austausch • Kollegiale Achtsamkeit	Gruppenleitung Basispersonal
Dienstübergaben schriftlich (Mail oder Buch)		• Kurze Kommunikationswege	Gruppenleitung Basispersonal
Teamsitzungen		• Offene Themensammlung • Kollegiale Achtsamkeit	Bereichs-/Gesamtleitung Basispersonal
Gruppenleitersitzungen		• Schutzraum durch Verschwiegenheitsprinzip	Bereichsleitung
Hauskonferenz		• Schutzraum durch Verschwiegenheitsprinzip	Gesamtleitung
Elterngespräche		• Transparenz des päd. Prozesses, Raum für Kritik	Basispersonal, Fachdienst
Gruppenstunden		• Partizipation	Gruppenleitung

Gruppensprecher		• Partizipation	Gesamtleitung Vertrauenserzieher
Beratung / Supervision intern		• Schutzraum durch Verschwiegenheitsprinzip	Gesamtleitung Supervisor
Beratung / Supervision extern		• Schutzraum durch Verschwiegenheitsprinzip	Gesamtleitung Supervisor
Vertrauenserzieher		• Partizipation • Beratung zur Lösungssuche	Vertrauenserzieher
Präventionsfachkraft / insoweit erfahrene Fachkraft		• Beratung zu rechtlichen Bedingungen und • Fallbearbeitung • Einhaltung der Verfahrenswege	Zertifizierte Fachkraft
Zuständige Erzieher		• Hilfeprozess im Blick • Vernetzung aller Beteiligten • Vorbereitung Fallbesprechung	Zuständiger Erzieher

Dienstleistungen durch Dritte

geschlossene Räume + Fachkraft allein mit Anvertrauten		• Anvertraute sensibilisieren und stärken – niedrigschwellige Unterstützungsangebote	
• Eingliederungshilfe • Musikschule • Kunsttherapeutin • Lernförderung	Hoch	• Selbstauskunftserklärung • Grenzachtender Umgang • Verhaltenskodex	Bereichsleitung
• Offene Räume / Flure / Randzeiten • Wochenenden • Reinigungsfirma • Hausmeisterhelfer • Handwerker	gering	• Anvertraute sensibilisieren und stärken – niedrigschwellige Unterstützungsangebote • Selbstauskunftserklärung • Angemeldeter Zutritt	Bereichsleitung

Anlage 2:

Bewertung von Tätigkeiten im Kinderhaus St. Raphael hinsichtlich der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Nachfolgend finden sich Bewertungen von Tätigkeiten hinsichtlich der Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses (eFZ). Die Tätigkeiten wurden basierend auf dem Beurteilungsschema nach Art Intensität und Dauer der Tätigkeit bewertet.

Tätigkeit/ Angebot	Beschreibung der Tätigkeit	Einsichtnahme	Begründung
Mitarbeiter: innen im Basis-Gruppendienst	Gestaltung des Tagesablaufs; Pädagogische, emotionale und pflegerische Begleitung der Anvertrauten	Ja	Durch die körperliche Nähe und Abhängigkeit aufgrund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu. Es kann ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis entstehen
Auszubildende und FSJler im Basis-Gruppendienst	Unterstützung des Alltags ohne Begleitung des Basispersonals	Ja	Durch die körperliche Nähe und Abhängigkeit aufgrund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu. Es kann ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis entstehen
Praktikant: innen im Basis-Gruppendienst (einzelne Tage)	Unterstützung des Alltags mit Begleitung des Basispersonals	Nein	Art (keine Leitungstätigkeit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet einmalig bzw. in sehr geringem Umfang.
Zuarbeitende Bereiche wie z.B. Hauswirtschaft und Verwaltung	Unregelmäßige Kontakte; Einzelkontakte können nicht ausgeschlossen werden	Ja	Art (keine Leitungstätigkeit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und Hierarchiestruktur erwarten. Es kann durch Einzelkontakte ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis entstehen.
Interne pädagogische oder therapeutische Angebote	Unregelmäßige Kontakte, die jedoch vorrangig im Einzelsetting durchgeführt werden.	Ja	Art (keine Leitungstätigkeit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und Hierarchiestruktur erwarten. Es kann durch Einzelkontakte ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis entstehen.

Tätigkeit/ Angebot	Beschreibung der Tätigkeit	Einsichtnahme	Begründung
Externe pädagogische Angebote	Regelmäßige Durchführung eines pädagogischen Angebots ohne Begleitung von Basismitarbeiter: innen	Ja	Durch die körperliche Nähe und Abhängigkeit aufgrund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu. Es kann ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis entstehen
Externe pädagogische Angebote	Unregelmäßige Durchführung eines pädagogischen Angebots mit Begleitung von Basismitarbeiter: innen	Nein	Art (keine Leitungstätigkeit), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Der Einsatz findet einmalig bzw. in sehr geringem Umfang.

Anlage 3: Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Beschäftigte im Kinderhaus St. Raphael und ehrenamtlich tätige Personen (AROPräv der Erzdiözese Freiburg)

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang, der Verhaltenskodex, die damit verbundene Unterweisung und die für bestimmte Personen ¹ 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 Tätigkeit in einem Unterweisungs- und Informationsgespräch mit dem/der Dienstvorgesetzten, der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragenden Person oder einer von dieser delegierten Person gemäß § 14 Absatz 3 AROPräv unterschrieben.

¹ Zur Schulung verpflichtete Personen sind alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten sowie Personen in Leitungsfunktionen (Ziffer 3.6 RO Prävention, § 17 Absatz 4 AROPräv). Das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers kann weitere Schulungsverpflichtungen enthalten.

Verhaltenskodex

A. Allgemeiner Teil des Verhaltenskodex

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 Mandatsträger: innen. 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 Mandatsträger: innen in der Erzdiözese Freiburg. Mit meiner Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

Mit meiner Unterschrift erkläre ich nach entsprechender Unterweisung gemäß § 14 Absatz 3 AROPräv:

Ich bin mir meiner Verantwortung für den Schutz der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen² bewusst. Ich verpflichte mich daher, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass keiner 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 wachsameres 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.

² Im Folgenden werden die anvertrauten Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für eine bessere Lesbarkeit allgemein als „anvertraute Personen“ bezeichnet.

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 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.

8. 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 anvertrauten Personen arbeitsrechtliche, disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

9. 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.

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 Ansprechpersonen³ 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.

B. Spezifischer Teil des Verhaltenskodex das Kinderhaus St. Raphael

Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Beschäftigte

Im Kinderhaus St. Raphael gilt ein spezifischer Verhaltenskodex, der sich zusammensetzt aus allgemeinen Regeln a) und einer Verhaltensampel b), die genau definieren, welche pädagogischen Tätigkeiten in welchem Grad erlaubt sind oder gegebenenfalls verändert werden müssen.

Spezifischer Verhaltenskodex a) allgemein

Unsere Mitarbeitenden

- achten die Würde aller Menschen.
- erfüllen alle nötigen Grundbedürfnisse der Anvertrauten nach Schutz, Versorgung und Zuwendung.
- kennen und achten die Kinderrechte.
- handeln im Sinne von Recht und Gesetz.
- unterlassen jede Form von körperlicher, seelischer und sexueller Belästigung oder Gewalt. Entwertung und subtile Missachtung sind sowohl untereinander als auch im Umgang mit den Anvertrauten verboten.
- unterlassen und tolerieren keine Diskriminierung auf Grund der Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Religion, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung oder persönlicher körperlicher, seelischer oder geistiger Einschränkungen.
- haben die Grundhaltung, mit den ihnen anvertrauten jungen Menschen achtsam, wertschätzend und respektvoll umzugehen. Die Mitarbeiter beleidigen weder durch Worte, Gesten, Schrift oder Bilder.
- pflegen eine professionelle Nähe und Distanz zu den Anvertrauten und gestalten sensible Situationen entsprechend zum Schutz der jungen Menschen und zum Eigenschutz.
- praktizieren eine ressourcenorientierte Pädagogik. Sie fördern die Talente und Fähigkeiten der Anvertrauten.
- pflegen einen freundlichen Umgangston. Sie sprechen eine gepflegte Sprache in Mehrwortsätzen sowohl untereinander als auch mit den Anvertrauten.

³ 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. Mitarbeiter: innen der Kirchengemeinden können sich diesbezüglich auch an die von der jeweiligen Kirchengemeinde bestellten Ansprechpersonen (§ 19 AROPräv) wenden. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter: innen aller kirchlicher Rechtsträger zur Klärung von Fragen in diesem Zusammenhang an die „Beratung nach sexualisierter Gewalt in kirchlichen Institutionen“ und auch an nichtkirchliche Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt wenden.

- lassen sich nicht bestechen.
- nehmen keine Geschenke und Vergünstigungen an, ohne die Leitung einzubeziehen.
- melden alle besonderen Vorkommnisse im Dienst unverzüglich und in schriftlicher Form bei der Gesamtleitung.
- halten alle Zuwiderhandlungen schriftlich fest. Diese werden mit allen einzubeziehenden Verantwortlichen thematisiert, offengelegt und notfalls zur Anzeige gebracht.
- reden die Eltern grundsätzlich in der „Sie“ Form an.
- drücken sich fachlich und kollegial aus. Sie schauen genau hin und unterstützen sich gegenseitig.
- sind sich ihrer Vorbildverantwortung bewusst.
- nutzen untereinander ausschließlich sichere Kommunikationsplattformen und unterlassen die private Kontaktaufnahme über soziale Medien und Netzwerke zu den Anvertrauten
- gestalten Angebote mit Übernachtung, Nachtbereitschaft sowie vergleichbare Situationen professionell pädagogisch.
- unterlassen im pädagogischen Tun Strafen, sondern wenden angemessene logische Konsequenzen an, um nachhaltige pädagogische Effekte bei den anvertrauten Menschen zu erreichen.

Spezifischer Verhaltenskodex b)

Eine mit den Anvertrauten gemeinsam erstellte Verhaltensampel für die pädagogischen Bereiche gilt als Kriterium, welche pädagogischen Handlungen verboten (rot), grenzwertig (gelb) und erlaubt (grün) sind.

Ein Verhalten, das nicht den im Verhaltenskodex festgelegten Vorschriften entspricht, wird in Mitarbeitergesprächen thematisiert und kann dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Verhaltensampel für die Arbeitsbereiche Wohngruppen und KITA

	Körperlichkeit	Kommunikation/ Sprache	Regeln, Soziales, Grenzsetzungen	Gesundheit
Rot Handlungen, die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben	- schlagen - Körperverletzung - körperlich quälen - Intimbereich berühren - unerwünschtes Küssen und Anfassen - sexueller Missbrauch/ Vergewaltigung	- beleidigen (Kind, Familie) - demütigen - ständiges Schreien - bloßstellen, lächerlich machen - ständiges Drohen - dienstliche Schweigepflicht missachten - Kind schikanieren	- Angst einjagen - sich nicht mehr unter Kontrolle haben - weitermachen wenn ein Kind STOPP sagt - private Post öffnen - Privates Online stellen - einsperren - ungerechtfertigte Handykontrolle - Zimmer kontrollieren ohne Anlass - Sachbeschädigungen - Taschengeld dauerhaft entziehen - Bedürfnisse dauerhaft ignorieren - keine Regelungen - ungeschützter Medienkonsum - Privatbereich missachten - Erzieherbedürfnisse ständig über Kinderbedürfnisse stellen - Erziehungsziele missachten - Diebstahl	- Medikamente verweigern - Fürsorge verweigern - Grundbedürfnisse nicht erfüllen - verdorbene Lebensmittel servieren - schulische Förderung verweigern - ärztliche Betreuung verweigern - Suchtmittel geben
Gelb Handlungen, die nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollen	- festhalten zum Eigen- und Fremdschutz mit Wehtun des Kindes - Intimbereich aus versehen berühren - pflegerische Tätigkeiten ohne Rücksicht auf kindliche Bedürfnisse durchführen	- ab und zu laut werden - Witze machen die man nicht versteht - Familie kritisieren - Jugendsprache benutzen - unbedachte Äußerungen	- Auszeiten ohne Begründung - Zimmer kontrollieren aus wichtigem Anlass ohne Beisein des Kindes - nicht rechtzeitiges Ausbezahlen des Taschengeldes - Bedürfnisse nicht richtig einschätzen - launisches Handeln - nicht nachvollziehbarer Umgang mit Regeln - unabsichtliche Verletzung der Privatsphäre - Erziehungsziele nicht im Blick haben	- Medikamente vergessen - verdorbene Lebensmittel aus versehen anbieten - auf Schulbesuch und Hausaufgaben ausnahmsweise nicht bestehen
Grün Handlungen, die fachlich begründet und gerechtfertigt sind	- festhalten zum Eigen- und Fremdschutz ohne Wehtun des Kindes - Intimbereich berühren aus hygienischen, medizinischen, pflegerischen Gründen - pflegerische Tätigkeiten personenunabhängig durchführen	- kontrolliert laut sein - Probleme der Familie ansprechen - kultivierte Sprache verwenden - Anvertrautes zum Schutz des Kindes weitergeben - Kind durch den Alltag führen	- Regeln aufstellen und einfordern - Auszeiten, die reflektiert werden - begründete Handykontrolle im Beisein des Kindes - Handyzeiten festlegen - Zimmer kontrollieren aus wichtigem Anlass im Beisein des Kindes - Taschengeldentzug bei absichtlicher Sachbeschädigung - Bedürfnisse zurückweisen zugunsten anderer Kinder - Erziehungsziele anstreben	- Medikamente geben (KITA: schriftl. ärztl. Anweisung) - Kinder ausgewogen ernähren - auf Schulbesuch und Hausaufgaben bestehen - auf ärztliche Untersuchungen bestehen - Suchtmittelkonsum verbieten

C. Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Beschäftigte:

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einrichtung, Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

Ich, _____,
habe den Verhaltenskodex (**Allgemeiner Teil** Stand: 01.12.2023 und **Spezifischer Teil Kinderhaus St. Raphael** Stand: 2026) erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Diese und die Regelungen und Maßnahmen der Erzdiözese Freiburg zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wurden mit mir von meiner/meinem Dienstvorgesetzten oder von der durch sie/ihn delegierten Person Verena Weber, Präventionsfachkraft am _____ ausführlich besprochen.

- Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex in seiner jeweils geltenden Fassung im Rahmen meiner Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.
- Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben.
- Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt⁴ rechtskräftig verurteilt worden bin.
- Ferner versichere ich, dass nach meiner Kenntnis bzw. meinem Wissen gegen mich kein Strafprozess wegen Verdachts einer solchen Straftat anhängig ist, kein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren durchgeführt wird und dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
- Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
- Ich verpflichte mich, meiner/meinem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen, wenn gegen mich ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen Verdachts einer Straftat nach einem der oben genannten Straftatbestände oder eine kirchliche Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt eingeleitet wird.

⁴ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 235StGB (vgl. letzte Seite).

- ☐ Innerhalb der nächsten 6 Monate werde ich an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilnehmen
oder
- ☐ Ich habe bereits an einer oben genannten Präventionsschulung teilgenommen. Eine Teilnahmebescheinigung lege ich entsprechend vor⁵.
oder
- ☐ Ich bin nicht verpflichtet, an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilzunehmen⁶.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Unterschrift der/des Dienstvorgesetzten

⁵ Die Teilnahme an der Präventionsschulung darf nicht länger als 5 Jahre her sein.

⁶ Eine Teilnahmeverpflichtung an einer Präventionsschulung besteht, wenn gemäß § 7 AROPräv ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, wenn gemäß Ziffer 3.6 RO-Prävention eine Leitungsfunktion ausgeübt wird oder das Institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers eine Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung vorsieht.

D. Erklärung zum grenzachtenden Umgang für ehrenamtlich tätige Personen

Erklärung zum grenzachtenden Umgang für ehrenamtlich tätige Personen

Informationen zur Person:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einsatzort/Verband: _____

Bezeichnung der Tätigkeit: _____

Erklärung:

Ich, _____, habe den Verhaltenskodex (Allgemeiner Teil Stand: 01.12.2023 und Spezifischer Teil Kinderhaus St. Raphael Stand: 2026) erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Diese und die Regelungen und Maßnahmen der Erzdiözese Freiburg zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt wurden mit mir von der zum Ehrenamt beauftragenden Person oder von der durch sie/ihn delegierten Person Verena Weber, Präventionsfachkraft am _____ ausführlich besprochen

- Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex im Rahmen meiner Tätigkeit gewissenhaft zu befolgen.
- Ich bin darüber informiert worden, welche Folgen Verletzungen der Verhaltensregeln haben.
- Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt⁷ rechtskräftig verurteilt worden bin und nach meiner Kenntnis auch kein Strafprozess und kein Ermittlungsverfahren gegen mich durchgeführt wird. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.
- Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
- ☐ Innerhalb der nächsten 6 Monate werde ich an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum teilnehmen

oder

- ☐ Ich habe bereits an einer oben genannten Präventionsschulung teilgenommen. Eine Teilnahmebescheinigung lege ich entsprechend vor⁸.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift der erklärenden Person

Unterschrift der/des Dienstvorgesetzten

⁷ §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite)

⁸ Die Teilnahme an der Präventionsschulung darf nicht länger als 5 Jahre her sein.

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Erklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

Anlage 4: Beschwerdeverfahren

Beschwerden im Kinderhaus St. Raphael

Liebe Mitarbeiter: innen,

wenn Sie ein Problem mit jemandem haben, so suchen Sie zuerst das direkte Gespräch, um eine gemeinsame Lösung zu finden.

Finden Sie im persönlichen Gespräch keine Lösung oder betrifft das Problem eher Rahmenbedingungen, können Sie sich an eine übergeordnete Stelle wenden.

Unsere Ansprechpartner im Kinderhaus:



Marco Stiehler
Gesamtleiter
Tel: 07251 –973213



Christina Simon
KiTa-Leitung
Tel: 07251 –973223



Marius Klinger
Bereichsleitung
Wohngruppen
Tel: 07251 –973214



Verena Weber
Präventionsfachkraft
Tel: 07251 –973225

Im Eingangsbereich hängt ein Briefkasten, der nur von einer Vertrauensperson regelmäßig geleert wird. In diesen können Sie Beschwerden, aber auch Anregungen und Wünsche werfen.

Weiter können Sie das Problem auch in einer Teambesprechung thematisieren und sich Hilfe von dem anderen Kolleg: innen erbitten oder die Mitarbeitervertretung des Kinderhauses (Aushang im Eingangsbereich) kontaktieren.

Falls Sie der Auffassung sind, dass Ihre Anliegen im Kinderhaus kein Gehör finden, oder fühlen Sie sich mit ihren Rechten nicht ernst genommen, können Sie sich an eine externe Beschwerdestelle wenden.

- Projekt Ombudschaft Jugendhilfe – www.ombudschaft-jugendhilfe-bw.de
Tel.: 0176-100 50 717

Lassen Sie uns Schwierigkeiten als Chancen der Veränderung begreifen, in aller Wertschätzung.

Marco Stiehler
Gesamtleitung

Beschwerden im Kinderhaus St. Raphael

Liebe Kinder und Jugendlichen,

wenn Du ein Problem mit jemandem hast, so suche zuerst das direkte Gespräch, um eine gemeinsame Lösung zu finden.

Findest Du im persönlichen Gespräch keine Lösung, kannst du dir von einem Erwachsenen deiner Gruppe, dem du vertraust, Hilfe holen.

Weiter kannst du dein Problem auch in der Kinderkonferenz oder dir Hilfe von den anderen Kindern erbeten.

Konnte bis dahin dein Problem noch nicht gelöst werden, kannst du dich an unsere Vertrauenserzieherin wenden:

Verena Weber arbeitet als Fachdienst (Telefon: 973225).
Sie arbeitet Montag bis Freitag von 8:00 bis 17:00 Uhr.



Im Eingangsbereich hängt zudem ein Briefkasten, der nur von Frau Weber regelmäßig geleert wird. In diesen kannst du Beschwerden, aber auch Anregungen und Wünsche werfen.

Hast du dadurch immer noch keine für dich geeignete Lösung gefunden, kannst Du dich an die Leitung wenden:



Marco Stiehler
Gesamtleiter
Tel: 07251 – 973213



Christina Simon
KiTa-Leitung
Tel: 07251 – 973223



Marius Klinger
Bereichsleitung
Wohngruppen
Tel: 07251 – 973214

Wenn Du einen Sachbearbeiter oder Vormund beim Jugendamt hast und du Dich im Kinderhaus St. Raphael nicht gerecht behandelt fühlst, dann wende dich an ihn.

Es gibt auch eine Möglichkeit, sich mit seinen Problemen nach außen zu wenden, falls man überhaupt kein Gehör findet.

Projekt Ombudschaft Jugendhilfe – www.ombudschaft-jugendhilfe-bw.de
Tel.: 0176- 10050717

Marco Stiehler
Gesamtleitung

Beschwerden im Kinderhaus St. Raphael

Liebe Eltern,

ihr Kind wird nun im Kinderhaus St. Raphael Bruchsal betreut. Wir wollen Ihrem Kind Fürsorge, Schutz, Förderung und Teilhabe ermöglichen. Sie können mithelfen diesen Prozess gut und positiv zu gestalten.

In dieser Zeit kann es auch immer wieder von Ihrem Kind oder Ihnen zu Kritik z.B. am Konzept, am Tagesablauf oder am Verhalten der Pädagogen kommen. Bewährt hat sich für Eltern folgendes Vorgehen: Hören Sie sich die Anliegen des Kindes in Ruhe an. Fragen Sie detailliert nach. Im Anschluss fragen Sie bei den pädagogischen Fachkräften nach und bitten um Klärung. Die meisten Situationen lassen sich leicht aufklären. So merkt Ihr Kind, dass sie es ernst nehmen und in seinem Sinn der Situation nachgehen. Wichtige Anliegen können Sie auch in einem Formular (Magnetwand Eingangshalle, Abgabe persönlich oder Beschwerdebriefkasten) für Verbesserungsvorschläge oder Beschwerden schriftlich festhalten. Diese werden dann im betreffenden Team bearbeitet. Sie erhalten baldmöglichst eine Rückmeldung dazu.

Unsere Ansprechpartner im Kinderhaus:



Marco Stiehler
Gesamtleiter
Tel: 07251 - 973213



Christina Simon
KiTa-Leitung
Tel: 07251 – 9732 23



Marius Klinger
Bereichsleitung
Wohngruppen
Tel: 07251 –973214



Verena Weber
Präventionsfachkraft
Tel: 07251 – 973225

Falls Sie der Auffassung sind, dass Ihre Anliegen im Kinderhaus kein Gehör finden, oder fühlen Sie sich mit ihren Rechten nicht ernst genommen, können Sie sich an eine externe Beschwerdestelle wenden.

- Projekt Ombudschaft Jugendhilfe – www.ombudschaft-jugendhilfe-bw.de
Tel.: 0176- 100 50 717

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit mit Ihnen zum Wohle Ihres Kindes.

Mit freundlichen Grüßen

Marco Stiehler
Gesamtleitung

Kinderhaus St. Raphael

Beschwerdeformular / Verbesserungsvorschläge von Eltern

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Gibt es ein Thema, auf das Sie uns gerne hinweisen möchten?

Haben Sie Ideen zur Verbesserung?

Name: _____

Betrifft folgenden Bereich / Gruppe: _____

Vielen Dank für Ihre Anregungen.

Beschwerden im Kinderhaus St. Raphael

Die Annahme, Kommunikation und Bearbeitung von Beschwerden verlaufen in Prozessen.

1) Beschwerdeeingang und -annahme:

Für die Regelung des Eingangs von externen Beschwerden stehen folgende Instrumente zur Verfügung:

- Die Annahme von Beschwerden am Telefon (am besten zu festgelegten Zeiten)
- Die Annahme per Mail, Fax oder Brief
- Die Annahme in Gesprächen

Dabei sollte auf eine Begründung (Bereiche: Konzeption, pädagogische Arbeit, Zusammenarbeit, Hygiene, Organisatorisches, Aufsichtspflicht, Sicherheitsmaßnahmen usw.) der vorgebrachten Beschwerde bestanden werden.

Im Unterschied zum Beschwerdeeingang, der sich vorwiegend auf formale Elemente bezieht (Dokumentation der Daten), zielt die Beschwerdeannahme auf eine Kommunikation der Beschwerde: Sie erfolgt zum einen bei einer mündlich vorgebrachten Beschwerde zwischen dem Beschwerdeempfänger und dem Beschwerdeführer; sie erfolgt zum anderen bei der Weitergabe der Beschwerde an den eigentlichen Empfänger. Bei der Beschwerdeannahme wird dem Beschwerdeführer vermittelt, dass die Beschwerde eingegangen ist, wie sie verstanden wurde und wie sie bearbeitet werden wird.

Der Beschwerdeeingang und die Annahme von Beschwerden wird auf einem Dokumentationsbogen festgehalten. Dies wird mit allen potenziellen Beschwerdeführern kommuniziert.

2) Beschwerdebearbeitung

Die Bearbeitung erfolgt in mehreren Schritten:

- **Beschwerdekommunikation:**
Die eingegangene Beschwerde wird zwischen den betroffenen Personen besprochen. Die Entscheidung, wer an der Kommunikation beteiligt sein soll, hängt von der Art der Beschwerde ab und davon, wer als Empfänger genannt wird. Bei der Beschwerdekommunikation geht es zum einen darum herauszufinden, welches Anliegen hinter der Beschwerde steht und zum anderen geht es um eine Klärung der Frage, ob eine Beschwerde durch einzelne Maßnahmen geregelt werden kann oder ob die Beschwerde auf grundsätzliche Zustände und Verhaltensweisen abzielt und eine umfangreichere Bearbeitung erfordert.
- **Strategien der Beschwerdebearbeitung:**

Hier ist zu klären, welche weiteren Schritte von wem eingeleitet und bearbeitet werden müssen, sind es kurzfristig zu erledigende Maßnahmen oder ist es ein längerfristiges Vorgehen in mehreren Schritten, müssen Experten von außen hinzugezogen werden. Die Strategie sollte schriftlich festgehalten werden und als Vereinbarung zwischen den an der Beschwerde beteiligten Personen gelten.

- Umsetzung der Strategien zur Beschwerdebearbeitung:
Von der Planungsebene aus ist nun die Handlungsebene zu betreten. Hier werden die Maßnahmen zur Behebung des in der Beschwerde artikulierten Problems vorgenommen

3) Auswertung

Für die Auswertung der Bearbeitung einer Beschwerde gibt es verschiedene Formen:

- Mit dem Beschwerdeführer wird ein Gespräch geführt, in dem ihm mitgeteilt wird, welche Maßnahmen aufgrund seiner Beschwerde durchgeführt wurden. Dabei ist unter Umständen auch die Zufriedenheit des Beschwerdeführers zu erfragen.
- Leitung und Team überprüfen, inwieweit der entwickelte Maßnahmenplan umgesetzt worden ist. Dieser Check wird dokumentiert und unter Umständen um einen Nachfolgeplan ergänzt.
- Wenn eine Beschwerde nicht adäquat bearbeitet werden konnte, ist zu ermitteln, welche Gründe dazu geführt haben. Eventuell ist der Plan - nach dem Verfahren wurde - zu modifizieren oder ganz neu zu formulieren.
- Die Kontrolle der Bearbeitung von Beschwerden bezieht sich nicht nur auf die aktuelle Beschwerde. Es zielt auch auf eine generelle Einschätzung der Fehler- und Beschwerdekultur der Einrichtung.

Beschwerden im Kinderhaus St. Raphael

Wann ist das Anliegen eingegangen?	
Wie ist das Anliegen eingegangen?	
Wer hat das Anliegen angenommen?	
Welchen Bereich / Gruppe betrifft das Anliegen?	
Um welches Thema geht es in dem Anliegen?	
Welche Personen bearbeiten das Anliegen?	
Inhalte der Bearbeitung:	Datum:
Umzusetzende Schritte:	Verantwortlich:
Rückmeldung an den/die Beschwerdeführer: in: Datum:	
Weitere Absprachen:	

Anlage 5: Interventionsverfahren

Interventionsverfahren im Kinderhaus St. Raphael

Um den Schutzauftrag im Kinderhaus St. Raphael wahrzunehmen, wurden folgende Interventionsverfahren erarbeitet, die jede Mitarbeiter: in Sicherheit im Umgang mit diesen Themen geben soll.

Interventionsschritte bei Verhalten einer Mitarbeiter: in, welches im gelben Ampelbereich liegt:

Grundsätzlich gilt, dass dieses Verhalten schnellstmöglich verändert werden muss, da es auf Dauer im roten Bereich anzusiedeln ist.

- Wahrnehmen des Verhaltens durch Selbstreflexion oder durch Beobachtung eines Dritten.
- Veränderung des Verhaltens durch Selbstreflexion oder durch Ansprache eines Dritten.
- Bei Bedarf Beratung durch die Präventionsfachkraft mit Erarbeitung von Handlungsmöglichkeiten zum Schutz des Kindes.
- Hinzuziehen der Bereichsleitung und wenn nötig der Gesamtleitung.
- Beobachten der neuen Handlungsmöglichkeiten durch Selbstreflexion oder durch Dritte.
- Gegebenenfalls Wiederholung der Interventionsschritte unter Einbezug der Bereichsleitung und Gesamtleitung mit detailliertem Protokoll und Kontrollauftrag der Leitungen.

Interventionsschritte für den Fall, dass dienstliche Handlungen einer Mitarbeiter: in rechtlich bedenklich sind, und /oder sich im roten Bereich der Verhaltensampel bewegen

Bei der Bearbeitung gilt grundsätzlich:

- Erstzuständig ist die Gesamtleitung
- 4-Augen-Prinzip: Gesamtleitung plus Bereichsleitung, bei Eigenbetroffenheit andere verantwortliche Personen oder Träger
- Dokumentation aller Erkenntnisse und Maßnahmen

Interventionsschritte

- Aufklärung des Sachverhaltes, schriftliche Dokumentation aller Sichtweisen
- Schutz der betroffenen Personen gewährleisten, u.U. Schutz der anderen jungen Menschen in der Einrichtung
- Einschätzung der Wahrscheinlichkeit einer Wiederholung oder Einschätzung des Verdachtsfalles (vage, begründet, erhärtet oder ausgeräumt)
- Information an Sorgeberechtigten
- Falls Anvertraute akut gefährdet, sind: sofortige Freisetzung der beschuldigten Person vom Arbeitsplatz, dienstrechtliche Konsequenzen.
Falls Anvertraute nicht akut gefährdet, sind: dienstrechtliche Schritte (Abmahnung, Versetzung und ggf. Kündigung des Dienstverhältnisses)

- Ausarbeitung von Maßnahmen, um Wiederholungen zu vermeiden
- Strafanzeige, falls die Vorwürfe strafrechtlich relevant sind
- Ggf. Einbezug externer Beratungsstellen
- Ggf. Einleitung therapeutischer Hilfen
- Information an Träger, fallzuständiges Jugendamt und KVJS (§ 47 Meldepflichten)
- Information an örtliches Jugendamt (§ 8a-Vereinbarung)
- Falls mit einem größeren öffentlichen Interesse zu rechnen ist: Beratung und Einbezug des KVJS, Fachverband (AGE/ KTK)

Interventionsschritte im Krisenfall (akute Notfälle):

- (Gefahren-)Situation einschätzen und bewerten
- Für den Schutz der Anvertrauten sorgen
 - Feueralarm: Haus evakuieren
 - Unfall: Erste Hilfe einleiten (Ersthelfer im Haus hinzuziehen)
 - Psychische Akutkrise: Alle materiellen Gefährdungen aus dem Raum entfernen, beim Kind sein (Bsp.: Affektausbruch, suizidale Absichten etc.)
- Direkte Kolleg: innen informieren und als Unterstützung hinzuziehen
- Die anderen Anvertrauten schützen
- Leitung informieren: Marco Stiehler (13), Marius Klinger (14), Christina Simon (23), Verena Weber (25). Falls direkte Leitung nicht im Haus ist, nächste Bereichsleitung, Gesamtleitung oder Rufbereitschaft (Marco Stiehler: 01577-8866485, Marius Klinger: 01578-5155028) informieren.
- ggf. externe Unterstützung anfordern z.B. Krankenwagen, Polizei (Telefon: 112) Sorgeberechtigte informieren
- Situation im Nachhinein reflektieren und protokollieren und evtl. Konsequenzen für die nächste Situation ausarbeiten.

Interventionsschritte im Verdachtsfall bei Kindeswohlgefährdung

1. Gewichtige Anhaltspunkte sammeln
Das sind Tatsachen, die generell bei ungehindertem Geschehensablauf mit hoher Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit einen Schaden i.S.v. §1666 BGB (das körperliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes durch, missbräuchliche Ausübung der elterlichen Sorge, Vernachlässigung des Kindes, unverschuldetes Versagen der Eltern, das Verhalten eines Dritten gefährden) sowie i.S.v. §8a SGB VIII bewirken würden.
Gewichtig = eine Gefährdung ist nicht ausgeschlossen
Anhaltspunkte = tatsächliche Umstände
2. Gefährdungsabschätzung im Team
3. Information des Trägers (Bereichsleitung und Gruppenleiter)
4. Hinzuziehung einer Insoweit Erfahrenen Fachkraft
5. Elterngespräch (soweit kein Risiko für das Kind oder Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch ein Familienmitglied besteht)
Hinweis für mögliche Hilfen (Erziehungsberatung, ärztliche Untersuchungen, Ergotherapie, Logopädie, sozialpädagogische Familienhilfe) geben
Vereinbarung über Inanspruchnahme
Hilfestellung bei der Kontaktaufnahme

6. Informationspflicht der Kita an das Jugendamt

- Geeignete Hilfen sind nicht bekannt
- Angebote werden von Eltern abgelehnt
- Angebote werden nicht aufgegriffen
- Unsicherheit, ob durch angebotene Hilfen die Gefährdung behoben wird

7. Jugendamt handelt

- Prüfung des Gefährdungsrisikos
- Maßnahmen (SPFH, Pflegefamilie, Herausnahme aus der Familie, Familiengericht) werden eingeleitet
- Kooperation mit Kita, wenn erforderlich

Quellenangabe:

Caritasverband Heidelberg, Referat Tageseinrichtungen für Kinder,
Fortbildung „Verstehen – Begleiten – Schützen“

Interventionsschritte bei Melde- und Dokumentationspflichten gem. § 47 SGB VIII

1. Gewichtige Anhaltspunkte sammeln

Das sind Tatsachen, die generell bei ungehindertem Geschehensablauf mit hoher Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit einen Schaden i.S.v. §1666 BGB (das körperliche, geistige oder seelische Wohl des Kindes durch, missbräuchliche Ausübung der elterlichen Sorge, Vernachlässigung des Kindes, unverschuldetes Versagen der Eltern, das Verhalten eines Dritten gefährden) sowie i.S.v. §8a SGB VIII bewirken würden.

Gewichtig = eine Gefährdung ist nicht ausgeschlossen

Anhaltspunkte = tatsächliche Umstände

2. Gefährdungsabschätzung im Leitungsteam

3. Hinzuziehung der Präventionsfachkraft

4. Information des Trägers (Vinzentiusverein) durch Gesamtleitung

5. Inanspruchnahme der Arbeitsrechtlichen Abteilung des DiCV bezüglich arbeitsrechtlicher Schritte durch die Gesamtleitung

6. Mitarbeitendengespräch

Hinweis für mögliche Hilfen (Supervision, Hinzuziehen einer betriebsärztlichen Stellungnahme) geben

Vereinbarung über Inanspruchnahme - Hilfestellung bei der Kontaktaufnahme

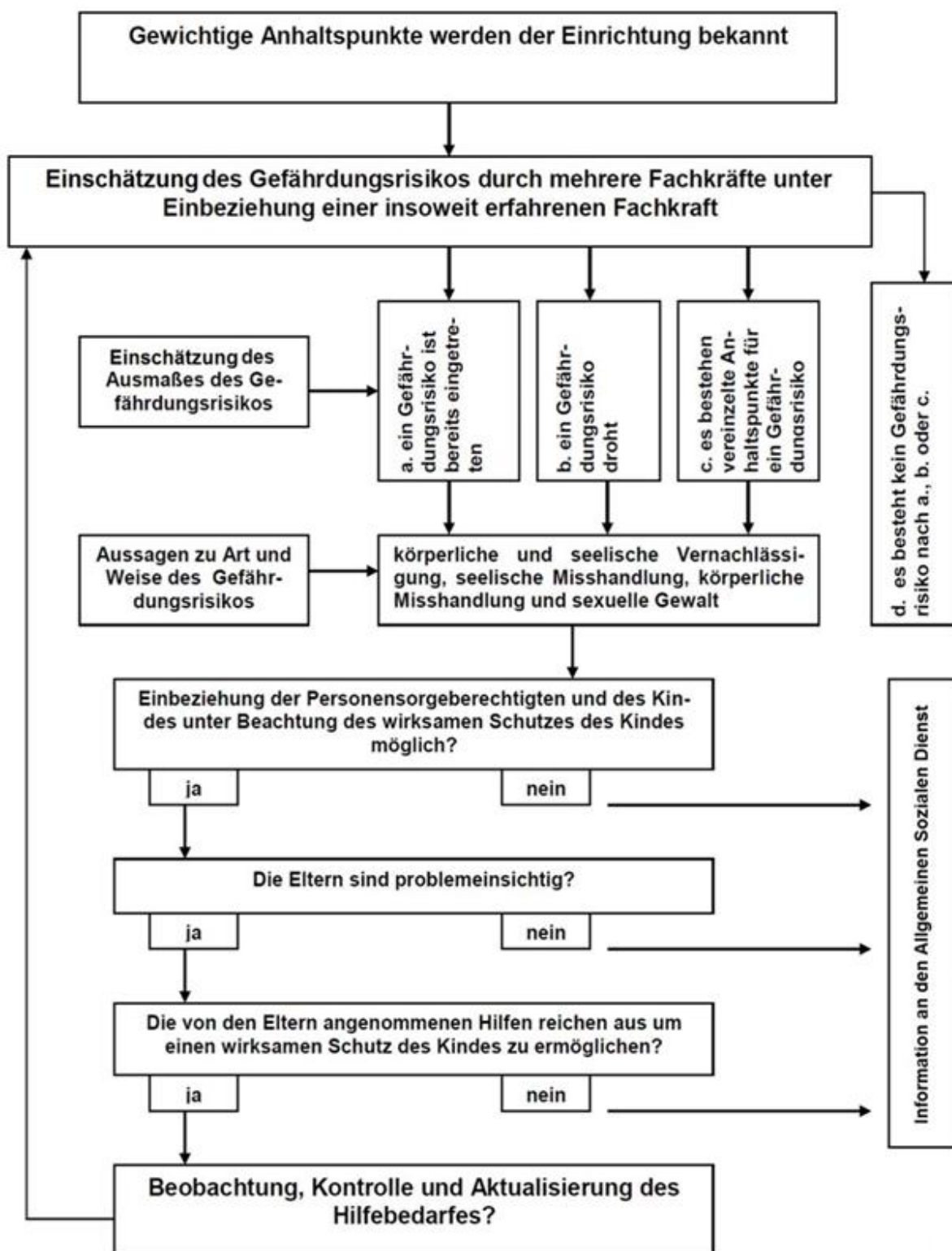
7. Mitarbeiter: in nimmt den Dienst wieder auf, soweit kein Risiko für das Kind oder Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch die Mitarbeiter: in besteht.

Die Mitarbeiter: in wird ansonsten bis zur vollständigen Klärung vom Dienst suspendiert, sollte weiterhin ein Risiko für die Schutzbefohlenen bestehen.

8. Informationspflicht an Heime-BW/KVJS:

- Dokumentation der Prozessbearbeitung (eingeleitete Schritte und umgesetzte Maßnahmen)
- Weitere Hinweise und Vorschläge zu Unterstützungsmöglichkeiten werden umgesetzt

Ablaufschema bei Kindeswohlgefährdung



Quellenangabe:

Landratsamt Karlsruhe Kindeswohlgefährdung – Wegweiser für Kooperationspartner

Anlage 6: Selbstauskunftserklärung (entsprechend Anlage 3 zur AROPräv)

Diese Selbstauskunftserklärung ist im Einstellungsverfahren von allen zukünftigen Beschäftigten im Sinne von Ziffern 1.2 RO-Prävention, die eine Tätigkeit im Sinne von § 7 Absatz 1 AROPräv ausüben sollen, unterschrieben einzuholen.

Personalien:

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Anschrift: _____

Tätigkeit:

Einrichtung, Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Erklärung:

1. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a Absatz 3, den §§ 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB (vgl. letzte Seite) rechtskräftig verurteilt worden bin.
2. Ferner versichere ich, dass nach meiner Kenntnis/meinem Wissen gegen mich kein Strafprozess wegen Verdachts einer solchen Straftat anhängig ist, kein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren durchgeführt wird und dass gegen mich keine kirchlichen Straf- oder sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch diesbezüglich keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.
3. Ich versichere, dass auch im Ausland gegen mich kein Straf- oder Ermittlungsverfahren wegen Verdachts eines Sexualdelikts durchgeführt worden oder anhängig ist.
4. Ich verpflichte mich, meiner/meinem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen, wenn gegen mich ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren wegen Verdachts einer Straftat nach einem der oben genannten Straftatbestände oder eine kirchliche
5. Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt eingeleitet wird.

_____, den _____

Ort

Datum

Unterschrift der Erklärenden/ des Erklärenden

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Selbstauskunftserklärung Bezug nimmt:

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen
- § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung
- § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses
- § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind
- § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern
- § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern
- § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge
- § 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge
- § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger
- § 180a Ausbeutung von Prostituierten
- § 181a Zuhälterei
- § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen
- § 183 Exhibitionistische Handlungen
- § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses
- § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte
- § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte
- § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte
- § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte
- § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen
- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 184j Straftaten aus Gruppen
- § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen
- § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz v. Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild
- § 201a Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel