



# Institutionelles Schutzkonzept

## Haus des Lebens Freiburg

---

### Inhalt

1	Präambel.....	2
2	Zielsetzungen.....	3
3	Elemente unsers institutionellen Schutzkonzeptes .....	3
3.1	Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für unsere Organisation und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben .....	3
	Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz .....	3
	Partizipation .....	5
	Konflikte und Beschwerden .....	5
	Umgang mit Grenzen .....	6
	Umgang mit Grenzverletzungen .....	6
3.2	Verhaltensanforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen .....	6
3.3	Risiko- und Gefährdungsanalysen.....	8
3.4	Einbindung der Prävention in das Regelwerk unser Organisation und in unser Qualitätsmanagementsystem .....	8
	Leitbilder, Konzeptionen und Leistungsvereinbarungen .....	8
	Stellen- und Funktionsbeschreibungen.....	9
	Prozessbeschreibungen, Schlüsselprozesse.....	10
	Regelwerke .....	10
3.5	Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	10
3.6	Schulung und Qualifizierung unserer hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	11
3.7	Konflikt- und Beschwerdemanagement .....	12
3.8	Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung .....	12
3.9	Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkraft .....	13
3.10	Wege, wie wir für die Einhaltung des Schutzkonzepts Sorge tragen und dies dokumentieren .....	13

# 1 Präambel

Das Haus des Lebens arbeitet mit jungen Schwangeren und Müttern ab 16 Jahren, sowie deren Säuglingen und Kindern. Es handelt sich um eine stationäre Jugendhilfemaßnahme gemäß § 19 SGB VIII.

Dabei leben bis zu 9 Frauen im Haupthaus auf drei Wohneinheiten über zwei Stockwerke verteilt zusammen. In jeder WG gibt es drei Zimmer, welches jeweils von einer Schwangeren oder einer Mutter mit ihrem Kind bewohnt wird. Küche und Bad werden gemeinschaftlich benutzt.

Rund um die Uhr und an allen Tagen des Jahres ist mindestens eine Pädagogische Fachkraft im Haus. Das Büro befindet sich im Erdgeschoss, ebenso die Gemeinschaftsräume für alle Bewohnerinnen: Küche, Wohnzimmer, Essraum, Besprechungszimmer.

In der Außenwohngruppe im Nachbargebäude leben drei bis maximal vier Mütter mit ihren Kindern in einer Wohngemeinschaft zusammen. Auch hier steht für jede Mutter mit ihrem Kind ein Zimmer zur Verfügung, für größere Kinder besteht die Möglichkeit eines Einzelzimmers. Küche und Bad werden ebenso gemeinschaftlich genutzt wie das Wohnzimmer.

Als eine Einrichtung der Katholischen Gesamtkirchengemeinde Freiburg 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 unsere Einrichtung in besonderer Weise verpflichtet.

Auf diesem Hintergrund verstehen wir die Prävention gegen sexuelle Gewalt und die Entwicklung einer Kultur des grenzachtenden Umgangs als integralen Bestandteil unserer Arbeit und als dauerhafte Verpflichtung aller, die bei uns Verantwortung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene Schutzbefohlene 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 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt.

Grundlage bildet eine systematische Risiko- und Gefährdungsanalyse.

Das Konzept stellt den konzeptionellen Rahmen unserer Präventionsarbeit dar und ist zugleich der Masterplan für deren Verwirklichung in unserem Hause.

## 2 Zielsetzungen

Mit diesem Schutzkonzept verbinden wir folgende Zielsetzungen

1. Beschreibung der Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt und anderer Grenzverletzungen für unsere Einrichtung und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben
2. Darlegung, wie die Prävention im Regelwerk unserer Einrichtung verankert und in unserem Qualitätsmanagement eingebunden ist
3. Festlegung von Verhaltensanforderungen für die Führungsverantwortlichen und die Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen unseres Hauses
4. Beschreibung der Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
5. Festlegung der Wege zur Schulung und Qualifizierung unserer hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
6. Beschreibung unseres Beschwerdemanagements und der Ansprechpartner im Beschwerdeverfahren
7. Sicherstellung eines sachgerechten Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung dadurch entstandener Situationen
8. Beschreibung der Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkräfte und der Personen die wir mit Prüfung von Führungszeugnissen beauftragt haben
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.

## 3 Elemente unseres institutionellen Schutzkonzeptes

### 3.1 Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für unsere Organisation und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben

#### ***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, psychischer Gewalt, vor Schadenszufügung oder Misshandlung, vor sexueller 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.

Mit Ausnahme des Hausmeisters arbeiten im Haus des Lebens ausschließlich weibliche Mitarbeiterinnen. Alle Mitarbeitenden begeben den jungen Frauen und ihren Kindern in

einer wertschätzenden und grenzachtenden Haltung, gerade auch in den Bereichen, in denen Begleitung hinter verschlossenen Türen stattfindet, also bei jeglicher Form von Einzelkontakten. Insbesondere seien hier die Einzelgespräche im bezugspädagogischen Bereich, die Einzelarbeit in der Elternschule, in der Alltagsbegleitung oder auch die Betreuung der Babys durch die Nachtbereitschaften genannt.

Die Frauen werden von den Mitarbeiterinnen gesiezt, um von vornherein eine gewisse Distanz zu wahren. Körperlichen Kontakt (Umarmung) soll es nur in Anwesenheit anderer Mitarbeiterinnen oder Bewohnerinnen geben und auch nur zu besonderen Anlässen (wie evt. Geburtstag, Verabschiedung, Trauerfall, Neujahr).

Privatzimmer werden nur im Akut- oder Notfall und nur nach vorherigem Klopfen und Ankündigung betreten.

Ebenso ist den Kindern gegenüber ein zurückhaltender Körperkontakt von Mitarbeiterinnenseite aus die Regel: Auf den Schoß oder Arm nehmen, das Kind durch Umhertragen beruhigen, ist in Ordnung. Küssen und Zärtlichkeiten jedoch sind der Mutter oder anderen engen Bezugspersonen vorbehalten.

Für die Nachtbereitschaften im Haus des Lebens gelten diese Punkte in ganz besonderem Maße, da sie nachts und dazu noch alleine im Dienst sind. Mit klaren Handlungsanweisungen in Bezug auf Wahrung der Privatsphäre und einer angemessenen Distanz beim Körperkontakt bzgl. der Mütter und eines zurückhaltenden Körperkontaktes in Bezug auf die Säuglinge und Kleinkinder schaffen sie einen klaren, professionellen Rahmen, der Schutz und Sicherheit gewährleistet.

Der Hausmeister kommt nur nach Absprache und terminlicher Ankündigung in die Wohnräume der Bewohnerinnen, ebenso die Mitarbeitenden der Putzfirma.

Gäste haben sich stets an – und abzumelden, wenn sie das Haus betreten oder verlassen. So ist jederzeit ein Überblick über die Personen im Haus gegeben. Kindsväter bleiben bei ihren Besuchen in den ersten sechs Wochen nach Einzug der jungen Mutter mit ihrem Kind in den öffentlichen Bereichen des Hauses und können erst danach nach Absprache mit auf das Privatzimmer der Mutter, wenn die Sicherheit und der Schutz der Mutter und des Kindes als gewährleistet gelten. Bei angedrohter oder tatsächlicher Gewalt von Gästen im physischen, psychischen oder emotionalem Bereich den Müttern, Kindern oder Mitarbeiterinnen gegenüber wird unverzüglich ein Haus- und Hofverbot erteilt und gegebenenfalls die Polizei eingeschaltet.

In der Außenwohngruppe dürfen Gäste auch zu Zeiten zu Besuch kommen, in denen keine Mitarbeiterin anwesend ist. Diese sollen sich aber vor ihrem ersten Besuch vorstellen, damit sich die Mitarbeiterinnen einen Eindruck verschaffen können. Grundsätzlich wird auf der AWG mehr auf die Eigenverantwortlichkeit der Frauen gesetzt, die sie im Zuge der Verselbständigungsphase immer mehr erwerben sollen. Die Besuchszeiten sind in der Hausordnung der AWG klar geregelt.

Unserer Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Anvertrauten und Schutzbefohlenen bewusst und handeln entsprechend. Ebenso die kleine Gruppe der ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entsprechend geschult und in den Verhaltenskodex unseres Hauses eingewiesen. 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, in unserem Falle das jeweilig zuständige Jugendamt, eng zusammen.

Weiterhin nehmen verschiedene Mitarbeiterinnen an (über-) regionalen Gremien und Arbeitskreisen (Jugendhilfe, Mädchen- und Frauenarbeit, andere Mutter- Kind- Einrichtungen) teil, in denen in regelmäßigen Abständen professioneller Austausch ermöglicht wird.

Bei Klärungsfragen bzgl. einer etwaigen Kindeswohlgefährdung wenden wir uns aktiv an eine Insoweit- Erfahrene- Fachkraft (IEF), mit Hilfe derer die Gefährdungseinschätzung nach Lüthringhaus vorgenommen wird.

### ***Partizipation***

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

Wir verfügen über institutionalisierte Formen der Beteiligung und gestalten unsere Strukturen und Rahmenbedingungen so, dass Mitsprache und Beteiligung ermöglicht wird.

Der tägliche Morgenkreis als auch die einmal wöchentliche Gruppenbesprechung /Hausabend im Haupthaus dient dazu, die Bewohnerinnen über Aktuelles und Organisatorisches zu informieren, sie aber auch in Planungen einzubeziehen und sie zu ermutigen, eigene Ideen und Vorschläge einzubringen. Durchgeführt werden diese Besprechungen von der Leitung oder den entsprechend Diensthabenden.

In der Außenwohngruppe finden zweimal in der Woche diese Gruppenbesprechungen am Morgen statt und dienen demselben Zweck.

Aus den Reihen der Frauen wurden zwei Heimsprecherinnen gewählt, welche Ansprechpartnerinnen für Fragen, Nöte und auch Beschwerden der jungen Mütter sein sollen und diese auch gegenüber den Mitarbeiterinnen oder der Leitung vertreten. Zudem gibt es ein „HeimsprecherInnen - Gremium“: Hier treffen sich die Heimsprecherinnen auch aus anderen Einrichtungen auf einer überregionalen Ebene zum Austausch.

### ***Konflikte und Beschwerden***

Wir legen Wert auf eine achtsame wertschätzende Kommunikation und Zusammenarbeit. Dazu gehört auch eine transparente Konflikt- und Beschwerdekultur:

Bewohnerinnen haben die Möglichkeit außer in den oben genannten regelmäßigen Gruppentreffen, ihre Nöte oder Beschwerden im Einzelgespräch mit ihrer Bezugspädagogin, der diensthabenden Mitarbeiterin, der Vertrauensmitarbeiterin oder der Leitung zu äußern. Daneben gibt es (auch für anonym bleiben wollende Beschwerden) auch einen „Kummerkasten“ für schriftliche Eingaben.

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

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

Für Beschwerden stellen wir ein geregelttes Beschwerde- und Konfliktmanagement zur Verfügung und zeigen darin unseren Weg im Umgang mit Krisen und Beschwerden

transparent auf. Dieses Beschwerdesystem hängt als Plakat an der öffentlichen Pinnwand und ist jederzeit für die Bewohnerinnen einsehbar.

Zudem weisen wir auf externe Beschwerdeinstanzen hin: Für die Bewohnerinnen gibt es jederzeit auch die Möglichkeit sich mit dem/der zuständigen Sachbearbeiter/in des Jugendamtes in Verbindung zu setzen oder die überregionale Ombudschäftsstelle zu kontaktieren (Ombudschäftsstelle Südbaden, aktuelle Mitarbeiterin mit Zuständigkeit Freiburg: Petra Kiefer [kiefer@ombudschaft-jugendhilfe-bw.de](mailto:kiefer@ombudschaft-jugendhilfe-bw.de) )

Die obengenannten Punkte bzgl. der Ansprache von Fehlern und Problemen gelten selbstverständlich auch für alle Mitarbeiterinnen. Ein Beschwerdesystem für die Mitarbeiterinnen liegt im Büro im Haupthaus und der AWG an einem besprochenen Ort aus. Bei Neuanstellungen wird auf diese Beschwerdemöglichkeiten hingewiesen. Die oben genannte Ombudschäftsstelle steht auch den Mitarbeiterinnen für alle Fragen und in Konflikten zur Verfügung.

### ***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 pädagogischen Mittel und das Willkürverbot.

Wir reflektieren unser Handeln regelmäßig in Fall- und Teamsupervisionen und unterstützen unsere Mitarbeiterinnen, damit diese Handlungssicherheit erhalten und sicher mit Grenzen umgehen können.

Der Umgang mit Grenzen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil der Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### ***Umgang mit Grenzverletzungen***

Wenn Personen mit ihrem Verhalten durch unangemessene Handlungen die Würde und persönliche Integrität Anderer verletzen, greifen wir ein und sorgen für Abhilfe.

Wir melden besondere Vorkommnisse und Grenzverletzungen an die aufsichtsführenden Stellen 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 oder ehrenamtlichen Tätigkeit, Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden oder pflegen noch sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen regelmäßig Kontakt haben.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeiter(innen) 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 an Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen**

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben, haben wir einem

Verhaltenskodex dargelegt. Dieser umfasst einen allgemeinen Teil, der vom Erzbischöflichen Ordinariat vorgegeben ist und jeweils einen besonderen Teil für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt.

Allgemeine Verhaltensanforderungen und –regeln sind insbesondere:

1. Unsere Arbeit und Zusammenarbeit ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Führungskräfte und Mitarbeiter(innen) 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 Mitarbeiter(innen) und ihre Einbindung in die sie betreffenden Entscheidungsabläufe. Dies ist wichtiger Teil unserer ‚Kultur der Achtsamkeit‘
3. Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter(innen) 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 Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen. Sie achten auch auf ihre eigenen Grenzen und gehen auch achtsam mit Bildern und Medien um, insbesondere auch bei der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.
6. Alle Führungskräfte und Mitarbeiterinnen sind aufgefordert, Grenzverletzungen bewusst wahrzunehmen und ggf. die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen einzuleiten.

Sie sind darüber informiert, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.

7. Alle Führungskräfte und Mitarbeiterinnen sind aufgefordert, gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung zu nehmen. Bei Grenzverletzungen, Übergriffen und gewältigen Handlungen durch Mitarbeiter/-innen oder andere Anvertraute greifen sie ein.
8. Sie sind verpflichtet, Kenntnisse von einem Sachverhalt, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahe legt ihrer/m Vorgesetzten mitzuteilen. Sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsfällen und die Ansprechpartnerin unserer Organisation.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeiterinnen sind verpflichtet diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten. Eine entsprechende Erklärung zum „grenzachtenden Umgang“ in unserer Einrichtung ist von allen Mitarbeitenden bei der Einstellung zu unterschreiben.

Für unser Handlungsfeld im Haus des Lebens, in dem ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt, ergänzen spezifische Verhaltensregelung diesen allgemeinen Teil.

Die besonderen arbeitsbereichs- und aufgabenspezifischen Teile des Verhaltenskodex umfassen Verhaltensregeln

1. zum Umgang, zur Sprache und Wortwahl in der Arbeit,

2. zur adäquaten Gestaltung von Nähe und Distanz,
3. zur Angemessenheit von Körperkontakten und zur Beachtung der Intimsphäre,
4. Zulässigkeit von Geschenken
5. zu zulässigen Disziplinierungsmaßnahmen
6. zum Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,

Für den besonderen 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 haben wir gemeinsam mit den Anvertrauten, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeitet. Die spezifischen Verhaltenskodizes sind dem allgemeinen Verhaltenskodex jeweils beigelegt.

### 3.3 Risiko- und Gefährdungsanalysen

Im Abstand von zwei Jahren führen wir eine systematische Risiko- und Gefährdungsanalyse durch. Wir erfassen an Hand 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

### 3.4 Einbindung der Prävention in das Regelwerk unserer Einrichtung 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 Risiko- und Gefährdungsanalyse, die wir in zweijährigem Rhythmus durchführen.

Als Bestandteil unseres Qualitätsmanagements sind sie im **Qualitätsmanagementsystem hinterlegt**.

Dazu gehören insbesondere folgende Dokumente

#### ***Leitbilder, Konzeptionen und Leistungsvereinbarungen***

- Konzeption Haus des Lebens
- Unterlagen zum Grenzachtenden Umgang

- Führungskonzeption/ Aufgabenprofil Leitung
- Fachkonzeptionen der Arbeitsfelder und Fachbereiche
- Leistungsbeschreibungen und –vereinbarungen
- Konzeption zur Partizipation und zum Beschwerdemanagement
- Einarbeitungskonzeption: Die Einarbeitung einer neuen Mitarbeiterin erfolgt nach genauen Kriterien und sind im Einarbeitungsordner im Haupthaus zu finden
- Fortbildungskonzeption: Fortbildungsangebote liegen im Büro aus oder werden per Mail den Mitarbeiterinnen zugesendet. Es liegt in der persönlichen Verantwortung jeder Mitarbeiterin, sich um eine entsprechende Fortbildung zu bemühen.

Der zweimal im Jahr stattfindende Pädagogische Tag für alle Mitarbeiterinnen der Bezugspädagogik und der Elternschule dient neben konzeptionellen Weiterentwicklungen ebenso der Fortbildung zu vom Team gewählten Themenbereichen.

- Fortbildungen zum Grenzachtenden Umgang /Schutzkonzept sollen in einem Rhythmus von 2 Jahren im Haus des Lebens als Indoor- Veranstaltung durchgeführt werden. Neue Mitarbeiterinnen haben die Auflage, innerhalb ihrer ersten drei Monate um eine Weiterbildung zum Grenzachtenden Umgang außer Haus teilzunehmen. Weitere Teamschulungen finden in unregelmäßigen Abständen zu unterschiedlichen Themen statt, wie z.B. Erste Hilfe beim Kind, Umgang mit Suiziddanken....
- Besprechungskonzeption: siehe auch Beschwerdesystem Mitarbeiterinnen

Besprechungen haben im Haus des Lebens einen hohen Stellenwert und sind stets für die jeweiligen Beteiligten verbindlich. Es findet einmal pro Woche eine Teamsitzung mit allen Bezugspädagoginnen im Haupthaus und auch darüber hinaus mit den Mitarbeiterinnen der Säuglingsgruppe (Bikö) und der Elternschule statt.

Das Team der AWG trifft sich einmal pro Woche. Austausch zwischen den Bezugspädagoginnen im Haupthaus und dem AWG-Team, sowie Team- und Fallsupervisionen gibt es in regelmäßigen Abständen von vier bis sechs Wochen.

Zweimal pro Jahr ist der Austausch im Großteam, das wurde für alle Mitarbeiterinnen des Haupthauses, der AWG und der zum Haus gehörenden Kita installiert.

Täglich werden in der Übergabe im Büro EG die wichtigen Punkte in Bezug auf die Mütter und ihre Kinder besprochen (Haupthaus), sowie in der Dokumentation am PC schriftlich festgehalten (Haupthaus und AWG). Dieses Büro ist für die Mütter nicht zugänglich.

Die hohe Besprechungskultur in den verschiedenen Teams und Fachbereichen gewährleistet die notwendige Transparenz in den Abläufen und in Bezug auf das pädagogische Handeln aller Mitarbeitenden.

### **Stellen- und Funktionsbeschreibungen**

- Stellenbeschreibungen aller beruflichen Mitarbeiter(innen) und Führungskräfte die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Ausbildung oder Pflege von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen betraut sind
- Tätigkeits- und Aufgabenbeschreibungen für Ehrenamtliche in den entsprechenden Handlungsfeldern (beides siehe Anlage)

### **Prozessbeschreibungen, Schlüsselprozesse**

Leistungsprozesse unsere Hilfe-, Unterstützungs- und Beratungsprozesse

Hilfe- und Förderplanung, Alltagsgestaltung

- **Unterstützungsprozesse**

Risikoeinschätzung /Gefährdungsbeurteilung,

Prüfung von Führungszeugnisses

Aufarbeitung von Vorkommnissen

Mitarbeiterqualifizierung /Supervision

- **Führungsprozesse**

Personalgewinnung, -auswahl und Einarbeitung,

Mitarbeitergespräche, einmal jährlich Zielvereinbarungsgespräche nach Leitfaden der Caritas

Umgang mit Verdachtsfällen

Umgang mit Krisen und Konflikten

### **Regelwerke**

- Informationen an die Bewohnerinnen und Angehörigen
- Hausordnung
- Arbeitsfeldspezifische Regelungen

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

### **3.5 Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Ausbildung oder Pflege von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen betrauen wir nur Personen, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Vorstellungsgespräche finden in der Regel mit der Leitung des Haus des Lebens und einer weiteren Mitarbeiterin statt. Unsere zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie in weiteren Mitarbeitergesprächen.

Zur formalen Prüfung der Eignung in diesen Handlungsfeldern

1. ...holen wir von neuen beruflichen Mitarbeiter(innen) vor ihrer Einstellung und darüber hinaus im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein

... holen wir von neuen Ehrenamtlichen vor Aufnahme der Tätigkeit und darüber hinaus im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein, soweit eine gesetzliche Regelung dies vorschreibt oder sich eine entsprechende Rechtspflicht aus Vereinbarungen oder sonstigen rechtlichen Bestimmungen für uns ergibt.

Ein im Rahmen einer Bewerbung vorgelegtes erweitertes Führungszeugnis wird nur von der/dem jeweils für die Prüfung bestellten Verantwortlichen geprüft

2. Lassen wir uns von neuen hauptberuflichen Mitarbeiterinnen eine unterzeichnete Selbstauskunftserklärung unterzeichnen, in der diese uns gegenüber versichern,
  - dass sie nicht wegen einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 der PräV O rechtskräftig verurteilt worden ist und gegen sie auch nicht wegen des Verdachts einer solchen Straftat ermittelt wird oder ein Strafprozess anhängig ist.
  - dass gegen sie keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist,

Außerdem werden sie darin verpflichtet, uns bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 PräV O oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt hiervon unverzüglich zu informieren

3. verpflichten wir neue berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen auf unsere Verhaltenskodizes, in dem Sie eine Erklärung zum grenzachtenden Umgang unterzeichnen

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

### **3.6 Schulung und Qualifizierung unserer hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Wir sind uns der Verantwortung darüber bewusst, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen integraler Bestandteil unserer Qualifizierungsmaßnahmen ist.

Deshalb schulen wir alle Personen, die mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten und unterweisen sie in die damit verbundenen Anforderungen.

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

Wir bieten Schulungen Fortbildungen an, insbesondere zu Fragen von

- 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 erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen.

### 3.7 Konflikt- und Beschwerdemanagement

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

- Regelungen und Verfahren zum internen Beschwerdewesen,
- eine gewählte Vertrauensperson für die Mitarbeiterinnen vom Haupthaus und der Außenwohngruppe
- eine externe Ombudschaft- und Beschwerdestelle für Mitarbeiterinnen

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

Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung

Den Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen und damit verbundenen Verdachtsmomenten sind in den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener geregelt. Die Mitarbeitenden des Haus des Lebens fühlen sich diesen verpflichtet.

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf sexuellen Missbrauch ist Verena Scharnberg zuständig: [verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de](mailto:verena.scharnberg@ordinariat-freiburg.de); 0761-2188859.

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 unseren Mitarbeiter(innen) 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:

- Externe Beratung und Begleitung durch eine kompetente Fachstelle
- Supervision für Mitarbeitende

- Ggf. therapeutische Hilfen

### **3.8 Funktion und Aufgabe der Präventionsfachkraft**

Für die Umsetzung der bischöflichen Leitlinien und Verordnungen im Bereich der Prävention und des Umgangs mit sexueller Gewalt haben wir Kontakt zur Präventionsfachkraft der Erzdiözese Freiburg, die uns in allen Fragen der Prävention berät und unterstützt.

Die Präventionsfachkraft ist für die Beratung bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes zuständig. Sie steuert und koordiniert alle damit verbundenen Aktivitäten.

Sie unterstützt bei der Entwicklung 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 gegen sexualisierte Gewalt,

Sie steht unseren beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Fragen des Anvertrauten- Schutzes als Ansprechpartnerin zur Verfügung

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

Sie ist Kontaktperson für die Mitarbeiterinnen des Haus des Lebens und schult in regelmäßigen Abständen das Personal.

### **3.9 Wege, wie wir für die Einhaltung des Schutzkonzeptes Sorge tragen und dies dokumentieren**

Wir haben unsere Standards und Anforderungen, unsere Regelungen und Verfahren in unserer Konzeption (Haupthaus und Außenwohngruppe) beschrieben.

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

1. die Prüfung der persönlichen Eignung entsprechend den Ausführungsbestimmungen der Präventionsordnung
2. die Teilnahme an den Unterweisungen, Schulungen und Fortbildungen
3. die angezeigten Verdachtssituationen, Vorkommisse und Beschwerden und den Umgang damit
4. wer an der Erarbeitung Pflege und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes mitgearbeitet hat und wie wir die uns Anvertrauten dabei beteiligt und einbezogen haben

Stand 10.11.2022