

# Institutionelles Schutzkonzept

---

## 1. Präambel

Als kirchliche Schule in Trägerschaft der Erzdiözese Freiburg begleiten und unterstützen wir Kinder und Jugendliche beim Lernen und der umfassenden Persönlichkeitsentwicklung. Dabei liegt uns in besonderem Maße die Vermittlung christlicher Werte am Herzen. Jegliche Form körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt widerspricht zutiefst den Maßstäben unseres Handelns. Über den Bildungs- und Erziehungsauftrag hinaus fühlen wir uns dem Schutz der körperlichen und seelischen Gesundheit sowie der Bewahrung der Würde und Unversehrtheit der persönlichen Integrität aller unserer Schüler\*innen und Mitarbeiter\*innen verpflichtet.

Vor diesem Hintergrund betrachten wir die Prävention gegen sexualisierte Gewalt in jeglicher Form als grundlegenden Bestandteil und dauerhaften Auftrag unserer schulischen Arbeit. Mit unserem institutionellen Schutzkonzept, das den konzeptuellen Rahmen unserer Präventionsarbeit bildet, möchten wir sicherstellen, diesem Auftrag zuverlässig und kompetent gerecht zu werden.

Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang<sup>1</sup>, der Verhaltenskodex und die damit verbundene Unterweisung und 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.

Um den Schutz in den Schulen vor Ort zu gewährleisten sind gemäß §2 AROPräv entsprechende Vereinbarungen auch mit Drittunternehmen zu treffen, die durch ihre Arbeitnehmer\*innen Leistungen in den Schuleinrichtungen vor Ort erbringen.

Das Schutzkonzept bildet den konzeptuellen Rahmen unserer Präventionsarbeit und unterliegt der ständigen Prüfung und Überarbeitung.

## 2. Verhaltensanforderungen an Führungskräfte und Angestellte

Zu Beginn des Anstellungsverhältnisses verpflichten sich alle Mitarbeiter dazu, eine Erklärung zum grenzachtenden Umgang, den Verhaltenskodex der Erzdiözese Freiburg sowie den spezifischen Verhaltenskodex der St. Raphael Schulen zu unterzeichnen. Die Unterzeichnung und auch die Teilnahme an einer Präventionsschulung sind Bestandteile der Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg.

Von der Präventionsstelle der Schulstiftung Freiburg werden folgende Maßnahmen festgelegt:

---

<sup>1</sup> Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex für Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Anlage 2 zur AROPräv)

# Institutionelles Schutzkonzept

---

## 2.1 Personalauswahl und -entwicklung

Zu Beginn der Tätigkeit wird die Bedeutung des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für uns als Kirchengemeinde hervorgehoben.

In unseren Checklisten zur Personalauswahl ist verankert, dass die Kultur der Achtsamkeit/des achtsamen Miteinanders und eine entsprechende Haltung jeder und jedes Einzelnen eine zentrale Rolle spielt.

Direkt nach Aufnahme der Tätigkeit stellen wir den Beschäftigten sowie den ehrenamtlich tätigen Personen und Mandatsträgern die Grundlagen unserer Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt vor und machen sie mit diesen vertraut. Wir stellen unser institutionelles Schutzkonzept vor und machen auf unsere Erkenntnisse der Schutz- und Risikoanalyse und die konkreten Präventionsmaßnahmen aufmerksam. Insbesondere der spezifische Verhaltenskodex und die Beschwerdewege und Ansprechpersonen werden ausführlicher thematisiert.

Wir nutzen darüber hinaus die Chance der Perspektive neuer Personen in unserer Kirchengemeinde dafür, Rückmeldungen zu erfragen, um uns selbst weiterentwickeln zu können.

Wir thematisieren die Kultur der Grenzachtung und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen regelmäßig in Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgesprächen und prägen eine lernorientierte und offene Fehlerkultur.

## 2.2 Erweitertes Führungszeugnis

Wir tragen Verantwortung dafür, dass alle, die in unserer Einrichtung mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Sinne des §7 Absatz 1 AROPräv zu tun haben, neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches, nach den in der Erklärung zum grenzachtenden Umgang benannten Paragraphen, oder wegen anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, können bei uns keine Tätigkeit aufnehmen.

Um dies sicher zu stellen, setzen wir die Regelungen und Verfahren der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung in unserem Verantwortungsbereich entsprechend um:

Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung haben wir Tätigkeiten in unserer Einrichtung geprüft und nach Art, Intensität und Dauer das Risiko eines Übergriffes bewertet. Alle Tätigkeiten, für die eine Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist, haben wir in der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ aufgelistet. Diese aktualisieren wir in regelmäßigen Abständen.

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

# Institutionelles Schutzkonzept

---

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.

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 Zugriffsregelungen ist für unsere Einrichtung/Kirchengemeinde wie folgt sichergestellt: Personalverwaltung der Schulstiftung Erzdiözese Freiburg

## 2.3 Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren

Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird durch die Schulstiftung der Erzdiözese Freiburg sichergestellt.

Wir stellen sicher, dass, wenn keine Pflicht zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses vorliegt, spätestens nach 5 Jahren überprüft wird, ob sich aufgrund von einer Änderung der Tätigkeit eine Vorlagepflicht ergeben hat.

## 2.4 Verfahren für Mehrfachengagierte

Entsprechend §12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten, für die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mit Anlage 4 zur AROPräv bei der zuständigen Stelle die Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme beantragen. Mit dieser zur AROPräv wird bescheinigt, wann zuletzt Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis genommen wurde und ob gemäß §11 Absatz 2 Satz 2 relevante Eintragungen enthalten waren. Die nächste Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis erfolgt in diesem Fall 5 Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehen Führungszeugnisses.

## 2.5 Selbstauskunftserklärung

Die Selbstauskunftserklärung kommt im Einstellungsverfahren von Beschäftigten zum Einsatz. Durch die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung macht die einzustellende Person Angaben, ob er/sie wegen einer Straftat nach §72a Absatz1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Außerdem verpflichtet sich die unterzeichnete Person, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltliches Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

# Institutionelles Schutzkonzept

---

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

## 2.6 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.

## 2.7 Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex

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 bei Nichteinhaltung. Außerdem weisen wir bei Beschäftigten auf die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit entsprechend der AVO hin.

# 3. Präventionskonzept

## 3.1 Präventionsschulungen

Neben der Unterzeichnung zur Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Verhaltenskodex der Erzdiözese Freiburg und der Teilnahme an Präventionsschulung werden auch neueingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Präventionskonzept der St. Raphael Schulen vertraut gemacht. Hierzu gehören das institutionelle Schutzkonzept, die Erkenntnisse aus der Risikoanalyse und konkrete Präventionsmaßnahmen. Auch der spezifische Verhaltenskodex und Ansprechpersonen in und außerhalb der Schule werden den neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgestellt. Nichtpädagogisches Personal wird spätestens 6 Monate nach Einstellung die Teilnahme an einer Präventionsschulung gemäß dem diözesanen Curriculum angeboten. Alle fünf Jahre findet der pädagogische Tag für alle Beschäftigten zum Thema Prävention statt.

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

# Institutionelles Schutzkonzept

---

## 3.2 Schulcurriculum „Präventionsarbeit“

Im Schulcurriculum der St. Raphael Schulen verankert, findet für alle Schülerinnen und Schüler der Klasse 5 der Basiskurs Medien statt, in dem unter anderem auf die Risiken im Internet hingewiesen wird. Die Schulsozialarbeit hat bereits viele Projekte für unsere Schülerinnen und Schüler ins Leben gerufen. In Klasse 5 sind dies zum einen ein Elternabend zur Handynutzung und das Projekt: Grenzachtender Umgang, in dem vor allem die Frage nach Nähe und Distanz thematisiert wird. Auch der Elternbeirat der St. Raphael Schulen ist sehr aktiv. Seit bereits 2013 findet das CONVA Sicherheitstraining: „Selbstbehauptung und Selbstsicherheit für junge Teenager“ für unsere Schülerinnen und Schüler im Alter zwischen 11 und 13 Jahren statt. Dabei sollen schwierige Themen angstfrei und mit Spaß, aber vor allem auch nachhaltig vermittelt werden. Im Rahmen unseres Programms zur Förderung von Sicherheit, Selbstbewusstsein und Gewaltprävention bieten wir für die Schülerinnen und Schüler der 8. Klassen einen Workshop zur Selbstverteidigung an. Dieser Workshop wird in den regulären **Sportunterricht** integriert und soll den Jugendlichen praktische Fähigkeiten zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung vermitteln. Gleichzeitig wird ein sicherer Umgang mit Konflikten und eine präventive Haltung gegenüber gewaltsamen Auseinandersetzungen gefördert.

In Klasse 7 findet für die Schülerinnen und Schüler eine Polizeiprävention zum Thema Mediengefahr statt, wo auch wieder auf das Thema „Gefahren im Internet“ im Mittelpunkt der Prävention steht. Für alle 8.te Klassen findet unter Leitung der Schulsozialarbeiterin ein Projekt im Bereich der Sexualpädagogik „Let’s talk about love“ statt. Hierbei finden Workshops für Mädchen und Jungen geschlechtergetrennt statt. Zukünftig wollen wir nach einem passenden Projekt für die Oberstufe schauen.

## 3.3 Konflikt und Beschwerdemanagement

Um Kenntnis von etwaigen Regelverstößen zu erlangen, stellt die Erzdiözese Freiburg internen und externen Hinweisgebern verschiedene geschützte Meldewege zur Verfügung. Zuverlässige Meldewege und der Schutz der Hinweisgeber vor Sanktionen sind unerlässlich für eine effektive Regeltreue, denn sie tragen dazu bei, dass mögliches Fehlverhalten gemeldet wird und umfassend untersucht und aufgeklärt werden kann. Diese Möglichkeit soll die direkte Meldung an Leitungspersonen usw. als schneller und effizienter Weg nicht ersetzen, aber als zusätzliche Option und Ergänzung für eine geschützte Meldung dienen.

Bei der berufenen Ombudsperson können Beschäftigte, ehrenamtlich Tätige und auch Außenstehende vertraulich und auf Wunsch anonym Hinweise zu möglichen Verstößen geben. Die Identität darf nur mit Einverständnis oder auf verbindliche Anordnung staatlicher Stellen offenbart werden. Weitere Meldestellen sind:

- Referentin für Intervention im Erzb. Ordinariat:  
Petra Rambach;  
Tel: 0761-2188 212; [petra.rambach@ordinariat-freiburg.de](mailto:petra.rambach@ordinariat-freiburg.de)
- Externe unabhängige Ansprechpersonen:  
Dr. Angelika Musella, Sybille Kuthe  
[Tel: +49761703980](mailto:beauftragte@musella-collegen.de); [beauftragte@musella-collegen.de](mailto:beauftragte@musella-collegen.de)

# Institutionelles Schutzkonzept

---

Die Abgabe von Hinweisen ist nicht an bestimmte Formen gebunden. Insbesondere können Hinweise persönlich, schriftlich, per Telefon, per E-Mail oder über das digitale Hinweisgebersystem mit anonymer Dialogfunktion mitteilen.

- <http://www.ebfr.de/hinweisgeber>

## 3.4 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Wir ermutigen Menschen dazu, sich zu Wort zu melden, wenn sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Uns ist es wichtig, Strukturen des Schweigens zu durchbrechen, Betroffenen zu helfen und Täter und Täterinnen zur Verantwortung zu ziehen. Wir ermutigen alle Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Eltern, Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen sich bei internen oder externen Ansprechpersonen zu melden, wenn sie Verbesserungsvorschläge, Sorgen oder Beschwerden haben. Explizit ermutigen wir auch dazu, sich an interne oder externe Ansprechpersonen oder Beratungsstellen zu wenden, wenn sie Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt innerhalb der Einrichtung/Kirchengemeinde selbst erleben, beobachten oder vermuten.

An unserer Schule haben wir zwei Ansprechpersonen (Frau Eckstein und Frau Späth) benannt, die für Meldungen, Vermutungen und Vorfälle von sexualisierter Gewalt, aber auch bei Grenzverletzungen oder übergriffigem Verhalten ansprechbar sind und zusammen mit der meldenden Person beraten, was nächste Handlungsschritte sind. Darüber hinaus benennen wir externe Ansprechpersonen, Hilfe und Unterstützung, falls sich Menschen aus unserer Einrichtung/Kirchengemeinde lieber zunächst dort Hilfe und Unterstützung holen wollen. Interne wie externe Ansprechpersonen veröffentlichen wir entsprechend auf unserer Homepage an prominenter Stelle, durch Flyer, die wir auslegen und auf Plakaten, die in allen unseren Räumen aushängen.

Unsere Handlungsleitfäden sowie Beschwerde- und Meldewege werden in den Schulungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausführlich vorgestellt und erörtert. Alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen kennen somit die Verfahrenswege im Umgang mit Vermutungen und Verdacht in Fällen von grenzverletzendem Verhalten, Übergriffen und/oder sexualisierter Gewalt.

Bei Antritt einer Tätigkeit werden alle Beschäftigten und ehrenamtlich Tätigen über die Handlungsleitfäden, Melde- und Beschwerdewege, interne wie externe Ansprechpersonen informiert. Kinder, Jugendliche und deren Eltern sowie schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene erhalten bei Eintritt in unsere Schule altersgerechte Informationen über Beschwerde- und Meldewege und interne wie externe Ansprechpersonen, bei denen Sie sich im Falle einer Grenzverletzung, eines Übergriffes oder sexualisierter Gewalt melden/beschweren können. Durch geeignete Medien (siehe oben) ermutigen wir alle dazu, mit ihren Anliegen, Sorgen und Beschwerden auf Ansprechpersonen in unserer Einrichtung zuzugehen (zum Beispiel bei Missachtung persönlicher Rechte, Nicht-Einhaltung vereinbarter Regeln, Nicht-Einhaltung von Verhaltensregeln des Verhaltenskodex durch Mitarbeitende oder bei Verbesserungsvorschlägen).

# Institutionelles Schutzkonzept

---

## 3.5 Funktion und Aufgaben einer Präventionsfachkraft

Unserer Schule stehen zwei Präventionsfachkräfte zur Verfügung. Die Präventionsfachkräfte sind Ansprechpartner für Mitarbeitende, ehrenamtlich Tätige, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und deren Angehörige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Sie unterstützen den kirchlichen Rechttträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte.

Die Präventionsfachkräfte an den Schulen sind Kontaktpersonen vor Ort für die Beauftragten für Prävention und Intervention der Schulstiftung der Erzdiözese. Durch die Präventionsbeauftragten der Erzdiözese werden die Präventionsfachkräfte regelmäßig geschult und fortgebildet.

Weitere mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben und Kompetenzen sind in der Stellenausschreibung „Präventionsfachkraft“ auf der Homepage der Schulstiftung Freiburg dargelegt.

## 4. Verhaltensanforderungen an Führungskräfte und Angestellte

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für unsere Führungskräfte (Schulleitung) und unsere Angestellte (Lehrkräfte, Sekretärinnen, Hausmeister) ergeben, haben wir im Verhaltenskodex dargelegt. Dieser umfasst einen allgemeinen Teil, der vom Erzbischöflichen Ordinariat vorgegeben und mit der AROPräv in Kraft gesetzt worden ist, und jeweils einen spezifischen Teil für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe- Distanz- Verhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt.

Allgemeine Verhaltensanforderungen und -regeln sind insbesondere:

1. Unsere Arbeit und Zusammenarbeit sind geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Führungskräfte und Angestellte 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 Angestellten und ihre Einbindung in die sie betreffenden Entscheidungsabläufe. Dies ist wichtiger Teil unserer „Kultur der Achtsamkeit“.
3. Unsere Führungskräfte und Angestellte 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 die der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.
6. Alle Führungskräfte und Angestellte 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 gewaltprägende Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.



# Institutionelles Schutzkonzept

---

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

Unsere Führungskräfte und Angestellten sind verpflichtet diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten.

## 4.1 Handlungsfelder mit einem prägendem Nähe- Distanz- Verhältnis (Spezifischer Verhaltenskodex)

### 4.1.1 Außerunterrichtliche Veranstaltungen

Exkursionen, Landschulheimaufenthalte, Studienfahrten u.a. sind besondere Situationen und eine besondere Herausforderung für ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz. Außer Frage steht, dass sie grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert sind. Dennoch sollten sich alle Begleitpersonen der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein.

- Bei mehrtägigen Veranstaltungen werden Schülerinnen und Schüler von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Bezugspersonen begleitet. Mindestens eine der verantwortlichen Begleitpersonen sollte weiblich sein. Immer besteht ein Austausch zwischen der Schulleitung und dem Kollegium.
- Die Schlafzimmer sind geschlechtergetrennt. Lehrpersonen schlafen nicht im gleichen Zimmer mit Schülerinnen und Schülern. Ausnahmen aufgrund von räumlichen Gegebenheiten sind mit Erziehungsberechtigten und Schulleitung zu klären, bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und der Genehmigung der Schulleitung.
- Die Begleitpersonen regeln die Mitnahme und Nutzung von Handys.
- Die Jugendschutzbestimmungen sind für alle verbindlich.
- Die Wahrung der Intimsphäre wird in konkreten Regelungen festgelegt und kontrolliert (Betreten von Schlaf- und Waschräumen). Die Zimmer der Schülerinnen und Schüler sind im Sinne eines Aufenthaltsraums den Lehrerinnen und Lehrern jederzeit zugänglich. Dies bedeutet, dass Lehrkräfte nach Anklopfen und Abwarten des Eintrittsignals die Zimmer betreten können. In Notsituation kann auf das Anklopfen und Abwarten verzichtet werden.

### 4.1.2 Sportunterricht

- Notwendige Berührungen bei Hilfestellungen werden zuvor erläutert. Alle anderen Berührungen sind zu unterlassen und das Freiwilligkeitsprinzip wird betont.
- Die Lehrpersonen betreten nur in begründeten Fällen die Umkleidekabinen und kündigen das Eintreten in der Regel durch Anklopfen an.

### 4.1.3 1-zu- 1- Situationen

Im Schulalltag kommt es verschiedentlich zu 1-zu- 1-Situationen. (Besprechung der GFS-Note, Versorgung im erste Hilfezimmer).



# Institutionelles Schutzkonzept

---

- Für Besprechungen sind nach Möglichkeit gut einsehbare Klassenräume bei angelehnter Tür zu nutzen.
- Bei Versorgung von Verletzten oder kranken Schülerinnen und Schüler im erste Hilfe Zimmer steht der sorgsame Umgang mit der betreuenden Person im Mittelpunkt. Die standardisierten Regeln und Vorgehensweisen werden dabei von den betreuenden Personen beachtet.

## 4.1.4 Kleidung

Grundsätzlich achten alle am Schulleben Beteiligten auf eine dem schulischen Arbeitsumfeld angemessenen Kleidung. Bei grob unangemessener Kleidung ist das persönliche Gespräch unter Einbezug einer gleichgeschlechtlichen Lehrkraft zu führen.

## 4.1.5 Wohlfühlabstand

Allen am Schulleben Beteiligten ist bewusst, dass eine Grenzüberschreitung nicht erst durch bspw. eine konkrete Berührung stattfindet. Wir achten und respektieren den individuellen Wohlfühlabstand (persönliche Distanzzone).

## 4.2 Wortwahl und Verhalten im Schulleben sowie im digitalen Miteinander

- Der Umgang aller am Schulleben Beteiligter ist freundlich, offen, ehrlich, respekt- und rücksichtsvoll, sachlich und fair.
- Sexualisierte und sexistische Sprache wird abgelehnt.
- Bloßstellungen, Auslachen oder ähnliche Verhaltensweisen werden nicht gebilligt, auch nicht in sozialen Medien und Chats.
- Zur Kommunikation zwischen Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern werden ausschließlich die schulintern vereinbarten digitalen Plattformen verwendet.
- Eltern und Lehrkräfte stehen als Ansprechpartner immer zur Verfügung.

## 4.3 Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

Geschenke von Kindern, Jugendlichen oder Eltern an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit Blick auf ihre Angemessenheit reflektiert. Hierzu ist auch das Merkblatt zur Annahme von Belohnung und Geschenken des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden- Württemberg zu beachten. Geschenke gegenüber Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen, vor allem, wenn sie nur ausgewählten Kindern zu teil werden und deren emotionale Abhängigkeit fördern.

## 4.4 Disziplinierungsmaßnahmen

Während und außerhalb des Unterrichts können Disziplinierungsmaßnahmen aufgrund bestimmten Verhaltens von Schülerinnen und Schülern erforderlich sein. Disziplinierungsmaßnahmen sollten

# Institutionelles Schutzkonzept

---

immer angemessen, pädagogisch sinnvoll und nachvollziehbar sein. Wir wahren die Würde der anvertrauten Schülerinnen und Schüler und nutzen unsere Machtposition nicht aus die Schülerinnen und Schüler persönlich zu demütigen, bloßzustellen oder unter Druck zu setzen. Sollten wir wahrnehmen, dass eine Disziplinierungsmaßnahme nicht angemessen ist, so treten wir aktiv für den Schutz der uns anvertrauten Schülerinnen und Schüler ein.

## 4.5 Feedback- und Beschwerdekultur

An den St. Raphael Schulen sollen offene und manchmal auch kritische Rückmeldungen selbstverständlich sein. Sie führen dazu, dass wir miteinander ins Gespräch kommen und bewirken sinnvolle Veränderungen. Da wir wissen, dass der erste Schritt zu einem Gespräch oft schwer fällt, haben wir seit dem Schuljahr 2023/24 einen Briefkasten neben dem SMV Briefkasten installiert, in den Schülerinnen und Schüler einen Feedbackzettel einwerfen können. Auf diesem Zettel sollen Informationen dazu stehen, was den Schülerinnen und Schülern passiert ist und welche Verhaltensänderungen sie wünschen. Daraufhin suchen wir Lehrerinnen und Lehrer, die Schulsozialarbeit und auch die Präventionsfachkräfte das Gespräch mit den betroffenen Schülerinnen und Schülern.

## 4.6 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

Bei einer Übertretung des Verhaltenskodex sowie einem konkreten Verdachtsfall gibt es einen Handlungsleitfaden, der sowohl für die Kolleginnen und Kollegen, der Schulleitung als auch den Präventionsfachkräften zugänglich ist. Der spezifische Verhaltenskodex der St. Raphael Schulen ist immer wieder Thema auf den Gesamtlehrerkonferenzen und in Mitarbeiter und Mitarbeiterinnengesprächen.

# 5. Ansprechpersonen und Aufgabenbereiche an den St. Raphael Schulen

## 5.1 Präventionsfachkräfte: Kristina Eckstein und Michaela Späth

- Schwerpunkt: Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- Planung und Koordination von Workshops (u.a. Caritas)
- Ansprechpartnerin und Ansprechpartner für Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte rund um das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Kontakt: [kristina.eckstein@raph-hd.de](mailto:kristina.eckstein@raph-hd.de) und [michaela.spaeth@raph-hd.de](mailto:michaela.spaeth@raph-hd.de)

## 5.2 Schulsozialarbeit: Clara Kerber (Fachkraft von IN VIA)

- Beratung und Einzelfallhilfe von Schülerinnen und Schüler, Eltern und weitere Bezugspersonen, Lehrerinnen und Lehrer und Fachkräften, die am Erziehungsprozess beteiligt sind

## Institutionelles Schutzkonzept

---

- Vermittlung von Fachdiensten
- Arbeit mit Gruppen und Klassen (Soziales Lernen, Prävention, Konfliktbearbeitung)
- Themenspezifische Projekte
- Kontakt:
  - clara.kerber@invia-freiburg.de oder 0173-8885642

### 5.3 Schulseelsorge: Frau Siehl-Kaegi, Frau Topp, Frau Nübel

- Beratung und Begleitung in Notsituationen, gerade auch im Umgang mit Tod und Trauer
- Angebot für alle am Schulleben Beteiligten (Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte)
- Seelsorgende sind an die Schweigepflicht gebunden
- Kontakt: katharina.siehl-kaegi@rtaph-hd.de; christine.topp@raph-hd.de, patricia.nuebel@raph-hd.de

## 6. Beratungsstellen außerhalb der Schule

- AWO Kinderschutzzentrum (06221-7392132 oder kinderschutz-zentrum@awo-heidelberg.de)  
Beratung in Kinderschutzfragen; bei körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt; Soforthilfe in akuten Notfällen, Krisenintervention, Beratung, Therapie
- Psychologische Beratungsstelle Caritasverband (06221-409024 oder team-eb@caritas-heidelberg.de)  
Beratung in Kinderschutzfragen; Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche, Kinder; Beratung bei Erziehungsschwierigkeiten, Trennungsproblemen
- Frauennotruf gegen sexuelle Gewalt an Frauen und Mädchen e.V. (06221-183643)  
Beratung für Frauen und Mädchen, die sexuelle Gewalt erlebt haben
- Männernotruf Heidelberg fairmann e.V. (06221-6516767 oder info@maennernotruf.de)  
Beratung für Männer, die sexueller Gewalt ausgeliefert sind oder waren
- Kinder- und Jugendtelefon: Nummer gegen Kummer (0800-1110333 oder 116111)

## 7. Anwendung der Präventionsmaßnahmen

Eine analoge Anwendung der Präventionsmaßnahmen stellen wir sicher, indem wir Vereinbarungen von Dienstleistungen durch Dritte sowie die Vergabe unserer Räume an externe Personen oder Firmen im Vorfeld sorgfältig prüfen.

In der Tabelle „**Kenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen**“ wird festgehalten, für welche Tätigkeiten, Dienstleistungen und Nutzung unserer Räume entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

# Institutionelles Schutzkonzept

## Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

NAME DER SCHULE

### A. Tätigkeiten in Angeboten, Gruppen, Veranstaltungen...

Nr.	Handlungsfeld / Situation Um welche Tätigkeit in welchem Angebot/ welcher Gruppe/ welcher Veranstaltung/ welcher Aktion geht es?	Gefährdungspotential Gesamtbeurteilung für das Gefährdungspotential nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit unter Zuhilfenahme des Schemas zur Prüfung nach Anlage 1 Ziffer 2 zur AROPräv Wie hoch ist das Risiko eines möglichen Übergriffes? niedrig - mittel - hoch	Personenbezogene Maßnahmen Welche der drei hier aufgeführten personenbezogenen Maßnahmen müssen umgesetzt werden? <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informationsgespräch und Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang</li> <li>▪ Einsicht in erweitertes Führungszeugnis</li> <li>▪ Teilnahme an einer Präventionsschulung</li> </ul>	Zuständigkeit Wer ist jeweils für die Sicherstellung der Umsetzung, Wiedervorlage etc. zuständig?	Kommentar Was wurde diskutiert und muss hier festgehalten werden? Welche Maßnahmen, Regelungen, Vereinbarungen usw. gelten darüber hinaus? (z.B. Hinweise, Links zu den Dokumenten/Listen)
1.					-
2.					
3.					

Stand vom:

# Institutionelles Schutzkonzept

## Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen

NAME DER SCHULE

### D. Dienstleistungen durch Dritte und Raumvergabe an Dritte

Nr.	Handlungsfeld / Situation	Risiko (Farbe)	Begründung	Erforderliche Maßnahmen	Zuständigkeit	Kommentar
	Um welche Dienstleistung durch Dritte handelt es sich (z.B. externe Hausaufgabenbetreuung) Oder An wen werden Räume vergeben (z.B. Musikschule)	Wie hoch ist das Risiko eines Übergriffs? Grün=gering Gelb=mittel Rot=hoch	Welche Kriterien wurden berücksichtigt bei der Risikobewertung und Benennung der erforderlichen Maßnahmen?  (Maßstab: Art, Intensität und Dauer des Kontaktes)	Welche der folgenden personenbezogenen Maßnahmen sind sicherzustellen?  Was ist dementsprechend vertraglich zu regeln?  <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informationsgespräch und Unterschrift der Erklärung zum grenzachtenden Umgang</li> <li>▪ Einsicht in erweitertes Führungszeugnis</li> <li>▪ Teilnahme an einer Präventionsschulung</li> </ul>	Wer ist jeweils für die Sicherstellung der Umsetzung, Wiedervorlage etc. zuständig?	Welche Maßnahmen, Regelungen, Vereinbarungen usw. gelten darüber hinaus? (z.B. Hinweise, Links zu den Dokumenten/Listen)
1.						
2.						
3.						

Stand vom:

# Institutionelles Schutzkonzept

## Anlage 1 zur AROPräv

**PRÄVENTION**  
in der Erzdiözese Freiburg

### Anleitung zur Prüfung der Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen gemäß § 8 AROPräv<sup>1</sup>

#### 1. Dokumentation des Nichtbestehens einer Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen gemäß §8 AROPräv

Tätigkeit (Beschreibung der tatsächlich durchgeführten Tätigkeit)	
Ausgeübte Tätigkeit	
Name tätige Person <sup>2</sup>	
Datum	

Ergebnis der Prüfung und Begründung (bitte ankreuzen)
<input type="checkbox"/> Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden <b>NICHT</b> beaufsichtigt, betreut, erzo-gen, unterrichtet, ausgebildet, gepflegt und es besteht <b>KEIN</b> vergleichbarer oder regelmäßiger Kontakt mit diesen
Begründung: <input type="checkbox"/> Es besteht kein oder allenfalls gelegentlicher Kontakt (Seite 2 nicht erforderlich) <input type="checkbox"/> Die Bewertung der Tätigkeit im Schutzkonzept ergibt keine ausreichende Art, Intensität und Dauer des Kon-taktes (Seite 2 nicht erforderlich) <input type="checkbox"/> Die Prüfung nach dem Prüfungsschema nach Ziffer 2 ergibt keine ausreichende Art, Intensität und Dauer des Kontaktes (Seite 2 ausgefüllt beifügen)

Bestätigung der sachlichen Richtigkeit			
Prüfende Person <sup>3</sup>		gegebenenfalls weitere prüfende Person <sup>4</sup>	
Funktion		Funktion	
Ort		Ort	
Datum		Datum	
Unterschrift		Unterschrift	

<sup>1</sup> Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

<sup>2</sup> Grundsätzlich wird die tatsächlich durchgeführte Tätigkeit bewertet – nicht aber eine spezifische Person.

<sup>3</sup> Die Prüfung erfolgt gemäß § 8 Absatz 1 AROPräv durch die/den (in der Regel unmittelbaren) Vorgesetzten bzw. bei Übertragung einer ehrenamtlichen Tätigkeit durch die für die Beauftragung der ehrenamtlichen Tätigkeit verantwortliche Person.

<sup>4</sup> Bei Klärungsbedarf im Blick auf das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen des § 7 Absatz 1 ist eine in Präventionsangelegenheiten besonders qualifizierte Person nach Abschnitt 3 AROPräv hinzuzuziehen.

# Institutionelles Schutzkonzept

**PRÄVENTION**  
in der Erzdiözese Freiburg

## Anlage 1 zur AROPräv

### 2. Schema zur Prüfung einer Vorlagepflicht nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit

Anhand der nachfolgenden Tabelle wird die ausgeübte Tätigkeit hinsichtlich Art, Intensität und Dauer bewertet. Dadurch wird ermittelt, ob für die Tätigkeit ein niedriges, mittleres oder hohes Gefährdungspotential für Übergriffe besteht und sich daraus eine Vorlagepflicht ergibt. Das Gesamturteil ist am Ende der nachfolgenden Tabelle zu dokumentieren.

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

<b>Art:</b> Auf den Missbrauch eines Vertrauensverhältnisses wirken folgende Faktoren begünstigend: eine hohe Altersdifferenz, ein Hierarchie-/Machtverhältnis, eine hohe Abhängigkeit und Verletzlichkeit.		Ggf. Begründung
Geringe Altersdifferenz zu anvertrauten Personen <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel	Signifikante Altersdifferenz zu anvertrauten Personen <input type="checkbox"/> hoch	
Geringes Hierarchie-/Machtverhältnis <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel	Es besteht ein Hierarchie-/Machtverhältnis <input type="checkbox"/> hoch	
Merkmale der anvertrauten Personen: höheres Alter, keine Behinderung, keine Verletzlichkeit, kein Abhängigkeitsverhältnis <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel	Merkmale der anvertrauten Personen: junges Alter, Behinderung, Verletzlichkeit, besonderes Abhängigkeitsverhältnis <input type="checkbox"/> hoch	
<b>Intensität:</b> Mögliche Gefahrensituationen können durch die Arbeitsintensität, wie z.B. Einzelarbeit, räumliche Situationen und Tätigkeit, die die Privatsphäre betrifft, begünstigt werden.		Ggf. Begründung
Tätigkeit wird gemeinsam mit anderen in einer Gruppe wahrgenommen, so dass eine soziale Beobachtung erfolgt <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel	Tätigkeit wird allein mit einer einzelnen Person wahrgenommen, so dass keine soziale Beobachtung erfolgt <input type="checkbox"/> hoch	
Sozial offener Kontext hinsichtlich offenen und einsehbarer Räumlichkeiten sowie offene Zusammensetzung der Gruppe - häufiger Mitgliederwechsel <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel	Sozial geschlossener Kontext hinsichtlich geschlossenen und nicht einsehbarer Räumlichkeiten sowie geschlossene Zusammensetzung der Gruppe – kein Mitgliederwechsel <input type="checkbox"/> hoch	
Geringer Grad der Intimität / kein Wirken in die Privatsphäre (z.B. kein Körperkontakt) <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel	Hoher Grad der Intimität / Wirken in die Privatsphäre (z.B. Körperkontakt) <input type="checkbox"/> hoch	
<b>Dauer:</b> Zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, das evtl. missbraucht werden könnte, ist ein regelmäßiger Kontakt bzw. eine längere Zeitspanne notwendig		Ggf. Begründung
Einmaliger, nur gelegentlicher oder punktueller Kontakt <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel	Regelmäßiger, langanhaltender, umfassender Kontakt <input type="checkbox"/> hoch	
Regelmäßig wechselnde anvertrauten Personen <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel	Dauerhafte und nicht wechselnde anvertrauten Personen <input type="checkbox"/> hoch	
Keine Übernachtungen, keine Anwesenheit in der Nacht <input type="checkbox"/> niedrig <input type="checkbox"/> mittel	Veranstaltungen mit Übernachtung und Situationen in der Nacht finden einmalig oder regelmäßig statt <input type="checkbox"/> hoch	
<b>Gesamtbeurteilung für das Gefährdungspotential nach Art, Intensität und Dauer der Tätigkeit</b>		
Auf Grundlage der Bewertung ergibt sich folgende Gesamtbeurteilung: Ist die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses erforderlich? <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein		
Ggf. Begründung:		