

Institutionelles Schutzkonzept

Präambel

Als eine Einrichtung der Schulstiftung der Erzdiözese Freiburg wollen wir allen Menschen, die am Kolleg St. Sebastian leben und arbeiten, Hilfe und Unterstützung anbieten, damit sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können. Das Kolleg möchte Schülerinnen und Schülern eine Bildung aus gutem Grund ermöglichen:

Diese Bildung umfasst den ganzen Menschen, seine intellektuellen Fähigkeiten, seine emotionale Reife, die Entwicklung eines Wertekanons, die sich am biblischen Menschen- und Gottesbild orientiert.

Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt widerspricht diesem christlichen Wertehorizont. 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 Schule in besonderer Weise verpflichtet.

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

Das Schutzkonzept beschreibt, wie wir am Kolleg St. Sebastian eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinanders entwickeln und pflegen wollen, damit unsere Schule ein sicherer Ort für die uns anvertrauten Menschen und für unsere Angestellte darstellt.

Als einprägsamen Dreiklang haben wir die sogenannte ABC-Formel implementiert:

A wie achtsam, B wie besonnen und C wie couragiert:

- A. Wir wissen, dass die Achtsamkeit für das Gelingen des institutionellen Schutzkonzeptes von herausragender Bedeutung ist. Diese kann allerdings nicht verordnet werden, sondern muss sich als gelebte Kultur entwickeln. Die Führungsverantwortlichen haben hierbei eine Vorbildfunktion.
- B. Wir wissen, dass im Bereich von Grenzverletzungen und sexueller Gewalt hohe Erwartungen an die konsequente und fehlerfreie Handlungskompetenz gestellt werden. Gerade deshalb ist ein besonnenes Handeln von großer Bedeutung.
- C. Wir wissen, dass das institutionelle Schutzkonzept nur dann zur gelebten Kultur wird, wenn sich die Führungsverantwortlichen und die Angestellte couragiert dieses Themas annehmen. Wenn die Opferperspektive als Grundperspektive verinnerlicht wird, wenn unsere Sprache auf Grenzverletzungen verzichtet, wenn wir unseren pädagogischen Kompass regelmäßig neu ausrichten, dann wird unsere Schule zu einem Schutzraum, der Bildung aus gutem Grund ermöglicht.

Strukturelemente des institutionellen Schutzkonzeptes

Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für das Kolleg und seine Angestellte ergeben

Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz

Wir stellen sicher, dass in 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.

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

Unsere Angestellte sind entsprechend geschult und in den Verhaltenskodex unserer Schule 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 eng zusammen.

Konflikte und Beschwerden

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

Anvertraute, ihre Angehörigen aber auch unsere Angestellten werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme offen anzusprechen. Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich zur Verfügung. Für Beschwerden stellen wir ein geregeltes, transparentes Beschwerde- und Konfliktmanagement zur Verfügung und haben den Umgang mit Krisen geregelt. Wir weisen auf externe Beschwerdeinstanzen hin. (vgl. Abschnitt 2.7)

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 und unterstützen das Kollegium und unsere Angestellte, damit diese Handlungssicherheit erhalten und sicher mit Grenzen umgehen können. Der Umgang mit Grenzen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil der Qualifizierung des Kollegiums und unserer Angestellten.

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. Die Verfahrensweisen sind entsprechend dokumentiert und in die Schulgemeinschaft hineinkommuniziert.

Verhaltensanforderungen an Führungskräfte und Angestellte

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für unsere Führungskräfte und unsere Angestellte 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-Distanz-Verhältnis 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 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 Angestellte 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 bei 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 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 Angestellte 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 Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern 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 Ansprechpartner in unserer Schule.

Unsere Führungskräfte und Angestellten sind verpflichtet diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten.

Handlungsfelder mit prägendem Nähe-Distanz-Verhältnis

Zu den besonderen Teilen der Handlungsfelder mit einem prägendem Nähe-Distanz-Verhältnis gehören im Bereich der Schule die **außerunterrichtlichen Veranstaltungen** wie Landschulheime, erlebnispädagogische Tage und Studienfahrten. Hier gelten folgende Regelungen:

1. Mindestens eine der verantwortlichen Begleitpersonen muss weiblich sein.

2. Die Schlafbereiche sind immer getrenntgeschlechtlich aufgeteilt.
3. Die Wahrung der Intimsphäre wird in konkreten Regelungen festgelegt und kontrolliert (z.B. das Betreten von Schlafräumen oder Waschräumen)
4. Persönliche Gespräche werden mind. zu dritt geführt (zwei Lehrer/innen – ein/e Schüler/in oder umgekehrt)
5. Die Verwendung von sozialen Netzwerken zur Kommunikation ist auf die Zeit der jeweiligen Veranstaltung begrenzt und muss den datenschutzrechtlichen Vorgaben genügen.

Darüber hinaus sind im **Sportunterricht** Handlungsfelder mit Nähe-Distanz-Verhältnis vorhanden. Von der Sportlehrerausbildung sind die Sportkollegen und Sportkolleginnen für die geschlechtsspezifischen Besonderheiten/Befindlichkeiten bei Jungen und Mädchen in den unterschiedlichen Sportarten sensibilisiert und ausgebildet. Am Kolleg pflegen wir einen offenen und regelmäßigen Austausch unter den Sportlehrern und Sportlehrerinnen hinsichtlich eines altersgemäßen und grenzachtenden Umgangs mit den Schülerinnen und Schülern. Die Unterrichtsdurchführung wird methodisch und didaktisch entsprechend der Anforderungen der Sportarten ausgerichtet und in ihren geschlechtsspezifischen Besonderheiten differenziert ausgeprägt. Bei notwendigen Hilfestellungen werden die Zusammenhänge erläutert und das Freiwilligkeitsprinzip betont. Der Sportunterricht am Kolleg findet in offen zugänglichen Sportstätten statt. Die Kolleginnen und Kollegen unterrichten parallel, teilweise im Team, begegnen sich während des Unterrichtens, tauschen sich aus und besprechen gegebenenfalls im Unterricht auftretende Konfliktsituationen. Die Umkleidesituation in der Halle 1 wurde durch Aktivierung der Türschließer verbessert.

Im Schulalltag kommt es verschiedentlich zu sogenannten **Eins-zu-eins-Situationen** (z.B. bei der Besprechung einer GFS-Note, der kurzfristigen Versorgung einer Verletzung im Erste-Hilfe-Zimmer).

1. Für Besprechungen ist im Pater Middendorf Haus ein Gesprächsraum mit Einsichtmöglichkeit (M 3.04) geschaffen worden. Darüber hinaus sind Klassenräume (bei geöffneter Tür) für kurzfristige Gespräche nutzbar.
2. Bei der Versorgung von verletzten oder kranken Schüler:innen im Erste-Hilfe-Zimmer steht der sorgsame Umgang mit der betreuten Person im Mittelpunkt. Die betreuenden Personen (Sekretärinnen, Schulsanitäter:innen, Lehrer:innen) beachten die standardisierten Regeln und Vorgehensweisen. Die Betreuung erfolgt durch zwei Personen oder bei angelehnter Tür.
3. Häufig werden Besprechungen auch im Öffentlichen Bereich möglich sein. Hierzu eignet sich z.B. ein Meeting-Point gegenüber dem neuen Lehrerzimmer im KG A.

Im Bereich der Arbeitsgemeinschaften wird in der **Erste-Hilfe-AG** immer wieder aktiv das Thema Nähe-Distanz angesprochen und in den standardisierten Abläufen der Erstversorgung von Patienten eingeübt und reflektiert. Das leibliche und seelische Wohl der betreuten Personen steht hier im Mittelpunkt.

Am Kolleg St. Sebastian ist die **flexible Nachmittagsbetreuung** integraler Bestandteil des schulischen Angebotes. Die Leitung der Nachmittagsbetreuung wird durch eine pädagogische Fachkraft ausgeführt, unterstützt von einer weiteren Angestellten (Lehrerin/Lehrer/Teilzeitkraft). Die beteiligten Personen sind wie alle Angestellten im Bereich Prävention geschult und tauschen sich in regelmäßigen Treffen mit der

Schulleitung über ihre Arbeit und insbesondere die präventiven Aspekte (Nähe-Distanz-Verhältnis, auffällige Verhaltensweisen, Einhaltung von Regeln) aus.

Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer beruflichen und ehrenamtlichen Angestellten

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

Die Schulleitung thematisiert die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie in weiteren Mitarbeitergesprächen.

Zur formalen Prüfung der Eignung in diesen Handlungsfeldern

1. holen wir von neuen Angestellten vor ihrer Einstellung und darüber hinaus im Abstand von **fünf** Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein. Ein im Rahmen einer Bewerbung vorgelegtes erweitertes Führungszeugnis wird nur von der/dem jeweils für die Prüfung bestellten Verantwortlichen (in der Schulstiftung) geprüft.
2. Lassen wir uns von neuen Angestellten eine unterzeichnete Selbstauskunftserklärung unterzeichnen, in der diese uns gegenüber versichern,
 - dass sie nicht wegen einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 der PräVO 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 PräVO oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt hiervon unverzüglich zu informieren.

3. verpflichten wir neue Angestellte auf unsere Verhaltenskodizes, in dem Sie eine Erklärung zum grenzachtenden Umgang unterzeichnen. Die dort vorgegeben Verhaltensregeln sollen ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine transparente Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber den erwachsenen Schutzbefohlenen sicherstellen.

Schulung und Qualifizierung unserer Angestellten

Wir sind uns der Verantwortung darüber bewusst, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen integraler Bestandteil der Qualifizierungsmaßnahmen der Schulstiftung 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 Mitarbeiter/innen.

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

Schulcurriculum

Das Kolleg hat für die Schülerinnen und Schüler durch alle Jahrgangsstufen hinweg Angebote im Rahmen des Sozialcurriculums. Diese unterstützen die ganzheitliche Entwicklung der Kinder und Jugendlichen und stärken sie auch im Bereich „Grenzen achten“. Das Sozialcurriculum ist als eigenständiges Dokument hinterlegt.

In der Unterstufe werden verschiedene Elemente zur Stärkung der sozialen Kompetenzen durchgeführt: Verschiedene Module des LionsQuest-Programms (Präventionskonzept **stark.stärker.wir** des Landes Baden-Württemberg), der Klassenrat, der Workshop „Nein zu Mobbing“ von IN VIA sowie ein Workshop zum grenzachtenden Umgang („Meine Grenzen – deine Grenzen“), der durch die Präventionsfachkräfte der Schule durchgeführt wird. Ziel ist es, das Thema Nähe-Distanz und Konfliktbewältigung durch verschiedene Übungen zu konkretisieren und zu reflektieren.

In der Mittelstufe wird das Modul „Meine Grenzen – deine Grenzen“ weitergeführt.

Das Modul umfasst drei Doppelstunden. Übergeordnetes Ziel ist die Stärkung im Bereich der Sensibilisierung und Handlungsorientierung im Konfliktfall. Thematisch umreißt das Unterrichtsmodul die folgenden Bereiche:

- Sensibilisierung für die eigenen Grenzen
- Sensibilisierung für die Grenzen anderer
- Auseinandersetzung mit verbalen Grenzverletzungen im Schulalltag

Die Ausarbeitung und Anpassung dieser inhaltlichen Angebote ist ein ständiger Prozess und wird durch die Präventionsfachkräfte der Schule begleitet.

Konflikt- und Beschwerdemanagement

Wenn über 800 Schülerinnen und Schüler und knapp 80 Lehrerinnen und Lehrer sowie ein Dutzend weitere Angestellte tagtäglich zusammenarbeiten, bleiben Konflikte und Beschwerden nicht aus. Deshalb gibt es verschiedene Wege zur Konfliktlösung und Beschwerdebearbeitung, die an verschiedenen Strukturelementen des Schullebens angreifen:

- Klassenlehrerin/Klassenlehrer
- Fachlehrerin/Fachlehrer
- Verbindungslehrer*innen
- Fachkräfte von IN VIA
- Schulseelsorge
- Präventionsfachkräfte
- Sekretariat
- Abteilungsleitung
- Schulleitung

Bei alltäglichen Konflikten und Beschwerden gilt das Subsidiaritätsprinzip und das Gremienprinzip.

Bei Verdachtsfällen im Umfeld sexualisierter Gewalt gilt hingegen das Experten- und Leitungsprinzip. Die Schulleitung ist hier in der Verantwortung und berät sich mit den entsprechenden Fachstellen (Wildwasser e.V. / Caritas Breisgau-Hochschwarzwald: [ieF] = insoweit erfahrene Fachkraft) über die adäquate Vorgehensweise.

Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich auf der Homepage zur Verfügung. Dies umfasst auch die Kommunikationsmöglichkeiten zu externen Stellen (Wildwasser, Wendepunkt Ansprechpartnerin der Erzdiözese).

Umgang mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung

Den Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen und damit verbundenen Verdachtsmomenten haben wir in einem Handlungsleitfaden geregelt, der sich an den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener ausrichtet.

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf sexuellen Missbrauch ist die Schulleitung zuständig. Bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuellen Missbrauch wenden sich die Personen an diese Stelle.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und 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
- Zusammenarbeit mit den Fachkräften von IN VIA und der Schulseelsorge
- Supervision für Mitarbeitende
- Ggf. therapeutische Hilfen

Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkräfte

Für die Umsetzung der bischöflichen Leitlinien und Verordnungen im Bereich der Prävention und des Umgangs mit sexualisierter Gewalt stehen uns zwei Präventionsfachkräfte zur Verfügung, die uns in allen Fragen der Prävention beraten und unterstützen.

Die Präventionsfachkräfte unterstützen die Schulleitung bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes. Sie stehen unseren Angestellten in allen Fragen des Anvertrauensschutzes als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Sie sind Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte / den Präventionsbeauftragten der Erzdiözese.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben sind unsere Präventionsfachkräfte im Umfang von einer Deputatsstunde von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen freigestellt.

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

Dokumentation, Evaluation und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes

Unsere Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes sowie zur Einhaltung des hier beschriebenen institutionellen Schutzkonzeptes ist in einer Selbstverpflichtungserklärung zusammengefasst, die wir 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 regelmäßige Thematisierung des Themenbereichs Prävention auf GLKs und Teilkonferenzen
3. die Teilnahme an den Unterweisungen, Schulungen und Fortbildungen
4. die angezeigten Verdachtssituationen, Vorkommisse und Beschwerden und den Umgang damit

Wir evaluieren im dreijährigen Rhythmus die verschiedenen Strukturelemente des Schutzkonzeptes (incl. Risiko- und Gefährdungsanalyse), um daraus Impulse für die Weiterentwicklung einzelner Bereiche zu gewinnen. Entscheidend ist und bleibt aber die Kultur der Achtsamkeit und die Sensibilisierung für die Perspektive der Opfer sexueller Gewalt in Wort und Tat.

Ansprechpersonen: Beratungs- und Begleitungsangebot am Kolleg St. Sebastian Stegen

Präventionsfachkräfte der Schule	Schulseelsorge
Susanne Fischer / Sonja Haag grenzen@kolleg-st-sebastian.de	Sonja Haag sonja.haag@kolleg-st-sebastian.de
Schulsozialarbeit Fachkräfte von IN VIA	Insoweit erfahrene Fachkraft bei der Caritas Breisgau-Hochschwarzwald
Katrin Blattmann Katrin.blattmann@INVIA-Freiburg.de Johanna Forth Johanna.Forth@INVIA-Freiburg.de	Verschiedene Teammitglieder (breitgefächertes Beratungsangebot) Schwerpunktthema: Kindeswohlgefährdung

Psychologische Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche bei der Caritas Breisgau-Hochschwarzwald

Adolph-Kolping-Straße 19, 79822 Titisee-Neustadt

Tel. 07651/9118-80 (Mo-Fr 8-12 Uhr, Mo-Do 13-16 Uhr)

Fachstellen: Wildwasser / Wendepunkt

Ansprechpartnerin der Erzdiözese Freiburg: Silke Wissert

Stand 09.03.2023