



Institutionelles Schutzkonzept

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e.V. als sicherer Ort für Schutz-befohlene, Anvertraute und Mitarbeitende (§3 PräV O)

Stand: Mai 2019

Julia Clemens
Präventionsfachkraft
IN VIA Freiburg e.V.

Inhalt

1	Präambel.....	2
2	Zielsetzungen.....	2
3	Standards und Anforderungen.....	3
3.1	Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz	3
3.2	Partizipation	3
3.3	Konflikte und Beschwerden	4
3.4	Umgang mit Grenzen	4
3.5	Umgang mit Grenzverletzungen	4
4	Elemente und Instrumente	5
4.1	Risiko- und Gefährdungsanalysen.....	5
4.2	Einbindung der Prävention in das bestehende Regelwerk und Qualitätsmanagementsystem	5
4.3	Funktion und Aufgabe der Präventionsfachkraft	7
4.4	Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung (Einstellungsverfahren)	7
4.5	Schulung und Qualifizierung der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen (sowie FSJler*innen).....	9
4.6	Verhaltensanforderungen für Führungskräfte und Mitarbeitende (Verhaltenskodex) ...	10
4.7	Konflikt- und Beschwerdemanagement	12
4.8	Interventionsverfahren und Umgang mit Verdachtsfällen.....	12
4.9	Qualitätsmanagement	13
5	Kontakte.....	15
6	Anlagen.....	17

1 Präambel

Als ein Fachverband der Caritas will IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e.V. allen Menschen, die sich dem Verband anvertrauen, Hilfe und Unterstützung in einem geschützten Rahmen anbieten, damit sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

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 IN VIA in besonderer Weise verpflichtet.

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

Vor diesem Hintergrund gibt sich IN VIA ein Institutionelles Schutzkonzept.

Grundlage für das vorliegende Schutzkonzept sind die Anforderungen der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Erzbistum Freiburg (Präventionsordnung – PräVO) vom 07.08.2015¹ und die zugehörigen Ausführungsbestimmungen.

Das Schutzkonzept stellt den konzeptionellen Rahmen der Präventionsarbeit von IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e.V. dar und ist zugleich der Masterplan für deren Verwirklichung im Verband.

2 Zielsetzungen

Übergeordnetes Ziel dieses Institutionellen Schutzkonzeptes ist die Entwicklung und Pflege einer Kultur der Achtsamkeit und des grenzachtenden Umgangs. Die Prävention von grenzverletzendem Verhalten ist somit integraler Bestandteil der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die sich den Professionellen anvertrauen oder von z.B. Erziehungsberechtigten anvertraut werden. In gleichem Maße sollen die Mitarbeitenden selbst vor grenzverletzendem Verhalten durch z.B. Klient*innen, Kund*innen oder Kolleg*innen und Vorgesetzten geschützt werden.

Mit diesem Schutzkonzept verbindet IN VIA Freiburg e.V. folgende Zielsetzungen:

1. Beschreibung der Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt und anderer Grenzverletzungen für den Verband und die Mitarbeiter*innen ergeben.
2. Darlegung, wie die Prävention im Regelwerk des Verbands verankert und in das Qualitätsmanagement eingebunden ist.
3. Festlegung von Verhaltensanforderungen für die Führungsverantwortlichen und die Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen des Verbands.

¹ Nr. 272 und Nr. 273 Amtsblatt der Erzdiözese Nr. 22 vom 07.08.2015

4. Beschreibung der Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung der beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen.
5. Festlegung der Wege zur Schulung und Qualifizierung der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen.
6. Beschreibung des Beschwerdemanagements und der Ansprechpartner*innen im Beschwerdeverfahren.
7. Sicherstellung eines sachgerechten Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung dadurch entstandener Situationen.
8. Beschreibung der Funktion und Aufgabe der Präventionsfachkraft und der Personen, die mit der Prüfung von Führungszeugnissen beauftragt sind.
9. Beschreibung der Wege, wie alle für die Einhaltung des Schutzkonzepts Sorge tragen und dies dokumentieren.
10. Schaffung von Transparenz durch die Veröffentlichung einer institutionellen Selbstverpflichtungserklärung und anderer Inhalte des Schutzkonzepts.

3 Standards und Anforderungen

IN VIA verpflichtet sich öffentlich zu folgenden Standards und Anforderungen.

3.1 Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz

IN VIA e.V. stellt sicher, dass die Persönlichkeitsrechte der anvertrauten Menschen und ihr Persönlichkeitsschutz in jeder Phase der Hilfe gewahrt werden. Dazu gehört insbesondere der Schutz vor körperlicher oder psychischer Gewalt, vor Schadenszufügung oder Misshandlung, vor sexueller Gewalt, vor Vernachlässigung, schlechter Behandlung oder Ausbeutung.

Im Rahmen des gebotenen Hilfe- und Schutzauftrages achten alle bei IN VIA Beschäftigten die Privatsphäre der ihnen anvertrauten Menschen und deren Recht auf Intimität.

Die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Anvertrauten und Schutzbefohlenen bewusst und handeln entsprechend.

Die Mitarbeiter*innen sind entsprechend geschult und in den Verhaltenskodex des Verbands eingewiesen. Sie werden in ihrem professionellen pädagogischen Handeln gestärkt und ihnen dabei Orientierung und Sicherheit gegeben.

Alle bei IN VIA Beschäftigten sorgen für Transparenz in der Arbeit und arbeiten mit den aufsichtsführenden Stellen eng zusammen.

3.2 Partizipation

Der Verband setzt die Beteiligungsrechte um und bezieht die anvertrauten Menschen und ihre Angehörigen aktiv in der Arbeit mit ein.

Alle Angebote verfügen über institutionalisierte Formen der Beteiligung und gestalten Strukturen und Rahmenbedingungen so, dass Mitsprache und Beteiligung für Anvertrauten (z.B. regelmäßiges Einholen von Feedback, Integration bei der Planung und Umsetzung von Projekten), aber auch alle Mitarbeitenden (z.B. regelmäßige Mitarbeiter*innenbefragungen

im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Rückkopplung in Arbeitsfeld- bzw. Regiotreffen oder Steuerungskreisen), ermöglicht wird.

3.3 Konflikte und Beschwerden

Alle Mitarbeitenden von IN VIA legen Wert auf eine achtsame, wertschätzende Kommunikation und Zusammenarbeit. Dazu gehört auch eine transparente Konflikt- und Beschwerdekultur:

- Anvertraute, ihre Angehörigen (extern) aber auch die Mitarbeiter*innen (intern) werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme offen anzusprechen.
- Alle bei IN VIA Beschäftigten klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich zur Verfügung.
- Für Beschwerden wird ein geregeltes, transparentes Beschwerde- und Konfliktmanagement zur Verfügung gestellt und der Umgang mit Krisen geregelt.
- Es wird auf externe Beschwerdeinstanzen hingewiesen.

3.4 Umgang mit Grenzen

Alle bei IN VIA Tätigen achten die Würde und Integrität des Menschen und begegnen den Anvertrauten in allen Situationen und Phasen der Hilfe respektvoll und wertschätzend. Das Gebot der Verhältnismäßigkeit der pädagogischen Mittel und das Willkürverbot werden von allen beachtet.

In fachlichen Konzeptionen werden Aussagen zum Umgang mit Grenzen mit entsprechenden Handlungsleitlinien gemacht.

Alle Mitarbeiter*innen reflektieren ihr Handeln regelmäßig und Verantwortungsträger*innen unterstützen sie, damit sie Handlungssicherheit erhalten und sicher mit Grenzen umgehen können.

Der Umgang mit Grenzen und die Prävention gegen sexualisierte, psychische und physische Gewalt sowie Mobbing ist Bestandteil der Qualifizierung der Mitarbeiter*innen.

3.5 Umgang mit Grenzverletzungen

Wenn Personen mit ihrem Verhalten durch unangemessene Handlungen die Würde und persönliche Integrität anderer verletzen, wird eingegriffen und für Abhilfe gesorgt.

Alle bei IN VIA Tätigen melden besondere Vorkommnisse und Grenzverletzungen an die aufsichtsführenden Stellen und bringen damit verbundene Straftaten, unter Abwägung des Opferschutzes, zur Anzeige.

Alle Beschäftigten tragen Sorge dafür, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung sowie weiterer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, im Verband 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 bei IN VIA mit diesen regelmäßig Kontakt haben.

Es wird dafür Sorge getragen, dass den von sexualisierter Gewalt oder Grenzverletzungen Betroffenen, ihren Angehörigen und den Mitarbeiter*innen in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt oder anderer Grenzverletzungen nachhaltig aufzuarbeiten und bewältigen zu können.

4 Elemente und Instrumente

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes hat IN VIA verschiedene Elemente und Instrumente festgelegt, die im Folgenden genauer beschrieben werden.

4.1 Risiko- und Gefährdungsanalysen

In regelmäßigen Abständen wird eine systematische Risiko- und Gefährdungsanalyse durchgeführt. Dabei erfasst IN VIA anhand definierter Kriterien die arbeitsfeldspezifischen Risiken und den individuellen Schutzbedarf der Anvertrauten. Dazu gehören z.B.:

- zielgruppenspezifische Besonderheiten
- strukturelle und prozessbezogene Gefährdungspotentiale
- Mitarbeitenden- und leitungsbezogene Risiken
- die Einbindung der Arbeits- und Schutzbereiche ins Gesamtsystem

Zunächst werden dafür die Mitarbeitendenbefragung im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie die bestehenden Gremien wie beispielsweise Regio-, Arbeitsfeldtreffen und Teamsitzungen genutzt. Zusätzlich tauschen sich die Leitungsverantwortlichen in ihren Gremien darüber aus.

4.2 Einbindung der Prävention in das bestehende Regelwerk und Qualitätsmanagementsystem

Alle bei IN VIA Tätigen haben die mit der Prävention und der Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit verbundenen Anforderungen und Standards in den Leitbildern², Konzeptionen und Regelwerken eingearbeitet sowie die damit verbundenen Strukturen und Prozesse transparent und nachvollziehbar beschrieben.

Letztlich wurde und wird das bestehende Regelwerk von IN VIA sukzessive fortgeschrieben und mit dem Thema Prävention überarbeitet.

Auch in der Neuformulierung der strategischen Ziele des Verbands wird das Thema Anvertrautenschutz noch intensiver in den Blick genommen bzw. eingearbeitet. Genauso werden bestehende Konzeptionen und die Leitsätze diesbezüglich ggf. überarbeitet bzw. erweitert.

Dazu gehören insbesondere folgende Dokumente.

Leitbilder, Konzeptionen und Leistungsvereinbarungen

- Verbandsleitbild und Qualitätspolitik ggf. Personalpolitik

² Dokumententitel: Leitsätze

- Führungskonzeption/Führungsleitlinie
- Konzeptionen in den Arbeitsfeldern
- Leistungsbeschreibungen und –vereinbarungen
- Konzeptionen zur Partizipation und zum Beschwerdemanagement
- Einarbeitungs- Fortbildungskonzept/Fortbildungsleitlinie,
- Besprechungskonzeption

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

Prozessbeschreibungen, Schlüsselprozesse

- Leistungsprozesse
Hilfe-, Unterstützungs- und Beratungsprozesse
Hilfe- und Förderplanung,
Alltagsgestaltung
- Unterstützungsprozesse
Risikoeinschätzung /Gefährdungsbeurteilung,
Prüfung von Führungszeugnissen
Aufarbeitung von Vorkommnissen
Mitarbeiter*innenqualifizierung /Supervision
- Führungsprozesse
Personalgewinnung, -auswahl und Einarbeitung,
Mitarbeiter*innengespräche
Umgang mit Verdachtsfällen
Umgang mit Krisen und Konflikten

Regelwerke

- Informationen an die Klient*innen, Teilnehmer*innen, Kooperationspartner*innen...
- Hausordnungen, Verhaltenskodizes
- arbeitsfeldspezifische Regelungen

Um dem Datenschutz auch im Bereich der Präventionsordnung und des institutionellen Schutzkonzepts gerecht zu werden, treffen sich die Datenschutzbeauftragte und die Präventionsfachkraft regelmäßig und tauschen sich aus.

Als Bestandteil des Qualitätsmanagements sind sie im Qualitätsmanagementsystem hinterlegt und im QM-Handbuch dokumentiert.

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung überprüfen alle Führungskräfte und Leitungsverantwortlichen bzw. die QM-Beauftragte die Einhaltung der hier formulierten Standards und Anforderungen und evaluieren die Wirksamkeit dieses Schutzkonzeptes.

4.3 Funktion und Aufgabe der Präventionsfachkraft

Für die Umsetzung der erzbischöflichen Leitlinien und Verordnungen im Bereich der Prävention und des Umgangs mit sexueller Gewalt bzw. Grenzverletzungen hat der Vorstand von IN VIA eine Präventionsfachkraft bestellt, die in allen Fragen der Prävention berät und unterstützt.

Die Präventionsfachkraft ist für die Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes zuständig. Sie steuert und koordiniert alle damit verbundenen Aktivitäten.

Sie entwickelt und fördert die Präventionskompetenz durch die Erarbeitung entsprechender Konzepte, Strategien und Arbeitsansätze.

Sie berät und unterstützt bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen,

Sie steht den beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen in allen Fragen des Anvertrauensschutzes als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

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

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

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben hat die Präventionsfachkraft ein zusätzliches Stellendeputat von 5-10%.

Die mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben und Kompetenzen sind in Funktions- und Rollenbeschreibung der Präventionsfachkraft dargelegt.

4.4 Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung (Einstellungsverfahren)

Mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Ausbildung oder Pflege von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen betraut IN VIA nur Personen, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Dies gilt sowohl für hauptamtliche als auch ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, genauso wie für Honorarkräfte und FSLer*innen.

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen im Vorstellungsgespräch sowie in weiteren Mitarbeiter*innengesprächen.

Zur formalen Prüfung der Eignung in diesen Handlungsfeldern

1. holt IN VIA von neuen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen vor ihrer Einstellung sowie 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 dafür ergibt. Auch Honorarkräfte/Praktikant*innen/FSJler*innen müssen ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen, wenn sie länger als vier Wochen und/oder ohne die Aufsicht von Hauptamtlichen mit Schutzbefohlenen tätig sind. In Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe müssen grundsätzlich alle für IN VIA tätigen Personen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen (SGB VIII).

Ein im Rahmen einer Einstellung vorgelegtes erweitertes polizeiliches Führungszeugnis wird nur von der/dem jeweils für die Prüfung bestellten Verantwortlichen, im Personalbüro geprüft. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis wird lediglich eingesehen. Die Einsicht und die Information, ob es einen entscheidenden Eintrag gibt, werden dokumentiert. Es werden keine Kopien vom erweiterten polizeilichen Führungszeugnis gemacht.

2. wird von neuen hauptberuflichen Mitarbeiter*innen eine unterzeichnete Selbstauskunftserklärung³ eingeholt, in der diese versichern,
 - dass sie nicht wegen einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 der PräVO rechtskräftig verurteilt worden sind 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 sonstigen Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.

Außerdem werden sie darin verpflichtet, IN VIA 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.

Honorarkräfte und Praktikant*innen unterzeichnen eine eigens für sie erarbeitete Selbstauskunftserklärung.⁴

3. verpflichtet der Verband alle neuen hauptamtlichen, ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen und FSJler*innen⁵ zur Anerkennung der Verhaltenskodizes (allgemeiner und besonderer, arbeitsfeldbezogener Teil), 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.

³ Dokumententitel: IN VIA Selbstauskunftserklärung

⁴ Dokumententitel: IN VIA Selbstauskunftserklärung_HonorarPraktikum

⁵ Dokumententitel: IN VIA Erklärung zum grenzachtenden Umgang für FSJ_AF SD

4.5 Schulung und Qualifizierung der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen (sowie FSJler*innen)

IN VIA ist sich der Verantwortung bewusst, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen integraler Bestandteil von Qualifizierungsmaßnahmen ist.

Deshalb werden alle Personen, die mit Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen/Anvertrauten arbeiten, geschult und in die damit verbundenen Anforderungen unterwiesen: einmalig in den Arbeitsfeldtreffen und beim Diözesantag 2015 (Bestandsmitarbeitende), regelmäßig im Einführungsworkshop für alle neuen Mitarbeitenden, jährlich in den Dienstbesprechungen der Bahnhofsmmissionen für die dortigen Ehrenamtlichen und regelmäßig in geeigneten Settings für die Ehrenamtlichen in anderen Einrichtungen und Maßnahmen.

Im Rahmen der Personalentwicklung wird der sich im Bereich des Anvertrautenschutzes ergebende Fortbildungsbedarf der Mitarbeiter*innen ermittelt. Spätestens nach Ablauf von zehn Jahren werden Schulungsmaßnahmen wiederholt.

Im Rahmen der Einführungsworkshops werden neue Mitarbeitende geschult, insbesondere zu Fragen von

- Inhalten und Zielen der Präventionsordnung
- Aufgaben der Präventionsfachkraft,
- angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- Strategien von Täterinnen und Tätern,
- Psychodynamiken der Opfer,
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- konstruktiver Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt, Kindeswohlgefährdung oder Grenzverletzungen (Intervention),
- Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt oder Grenzverletzungen Betroffene, ihre Angehörigen und betroffene Institutionen,
- möglichen und geeigneten Beschwerdewegen (intern und extern)
- Verhaltenskodizes der Arbeitsfelder

Diese Themen können bei Bedarf bzw. in regelmäßigen Abständen auch in Arbeitsfeld- oder Regiotreffen ihren Platz haben.

Für die Schulung von Ehrenamtlichen werden individuelle und einrichtungsspezifische Lösungen gefunden.

4.6 Verhaltensanforderungen für Führungskräfte und Mitarbeitende (Verhaltenskodex)

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt und Grenzverletzungen für die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen bei IN VIA ergeben, sind in einem Verhaltenskodex⁶ dargelegt. Dieser umfasst einen allgemeinen Teil, der vom Erzbischöflichen Ordinariat vorgegeben ist und von IN VIA ergänzt wurde sowie jeweils einen besonderen, arbeitsfeld-/einrichtungsspezifischen Teil⁷ für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt.

Allgemeine Verhaltensanforderungen und –regeln sind insbesondere:

1. Die Unvereinbarkeit von caritativem Handeln mit jeder Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt.
2. Schutzbefohlene in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten mit Blick ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit sowie ihr Recht auf Hilfe zu unterstützen.
3. Die Prägung der Arbeit von Wertschätzung und Vertrauen sowie der Achtung der Würde und Rechte aller Menschen.
4. Der achtsame und verantwortungsbewusste Umgang mit Nähe und Distanz sowie das Respektieren der Intimsphäre sowie der persönlichen Grenzen und der Scham der Anvertrauten und Mitarbeiter*innen.
5. Jegliche Form persönlicher Grenzverletzung (offen und subtil) werden bewusst wahrgenommen und die notwendigen sowie angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen eingeleitet. Zu jeglichem diskriminierendem, gewalttätigem und sexistischem Verhalten wird aktiv Stellung bezogen.
6. Wenn IN VIA anvertraute Menschen verständlich machen möchten, dass ihnen seelische, verbale, sexualisierte oder/und körperliche Gewalt angetan wird, wird zugehört.
7. Die Mitarbeitenden sind sensibilisiert, dass solche Gewalt von männlichen und weiblichen Täter*innen verübt werden kann und dass Mädchen und Jungen beziehungsweise Frauen und Männer zu Opfern werden können.
8. IN VIA Mitarbeiter*innen kennen die Verfahrenswege und die Ansprechpartner*innen im Erzbistum Freiburg oder bei IN VIA selbst. Sie wissen, wo sie*er sich beraten lassen oder Hilfe zur Klärung bzw. Unterstützung bekommen kann.
9. Die Mitarbeiter*innen sind sich der besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den anvertrauten Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Menschen bewusst. Damit handeln sie nachvollziehbar und ehrlich. Abhängigkeiten werden nicht ausgenutzt und das Vertrauen der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen nicht missbraucht.
10. Zu keiner Zeit werden Räume, in denen sich Kindern, Jugendlichen und/oder schutzbefohlenen Menschen befinden, abgeschlossen.
11. (Geld-)Geschenke werden nur in angemessenem Rahmen und in Rücksprache mit dem/r Team/Vorgesetzten angenommen.

⁶ Dokumententitel: IN VIA Verhaltenskodex

⁷ Dokumententitel: IN VIA Verhaltenskodex_AF BI/AF SD/AF SSA

12. Private Geldgeschäfte mit anvertrauten Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Menschen (z.B. Geld leihen, etwas verkaufen) sind ebenso wie Geschenke, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, nicht erlaubt.
Jegliche Angebote einer vergüteten Tätigkeit durch die Kinder, Jugendlichen, erwachsenen Schutzbefohlenen und deren Angehörige werden abgelehnt.
13. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sind aufgefordert, gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung zu beziehen. Bei Grenzverletzungen, Übergriffen und gewalttätigen Handlungen durch Mitarbeiter*innen oder andere Anvertraute greifen sie ein.
14. Die Mitarbeiter*innen 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 des Verbands.

Die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen von IN VIA sind verpflichtet diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten. Für Bestandsmitarbeitende (Einstellung vor 2015) gilt die Dienstanweisung „Wahrung einer fachlich adäquaten Distanz“⁸.

Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben davon unberührt.

Für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt, ergänzen spezifische, arbeitsfeld- und einrichtungsbezogene Verhaltensregelungen diesen allgemeinen Teil.

Dazu gehören insbesondere die Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe, der Jugendberufshilfe, der Flüchtlingshilfe und Beratungsdienste in den Arbeitsfeldern: Berufliche Integration, Schulsozialarbeit und Soziale Dienste (Bahnhofsmissionen, Mädchen- und Frauentreffs, Jugendmigrationsdienst, pädagogischer Mittagstisch).

Die besonderen arbeitsfeld- und einrichtungsspezifischen 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. zur Zulässigkeit von Geschenken,
5. zu zulässigen Disziplinierungsmaßnahmen
6. zum Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,

Für die erste Erarbeitung des besonderen Teils wurde in manchen Arbeitsfeldern ein Ampelmodell genutzt, 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)

⁸ Dokumententitel: Dienstanweisung Nähe Distanz

Die endgültigen Inhalte wurden nach Möglichkeit durch alle Beteiligten gemeinsam mit den Anvertrauten, ihren Angehörigen und den Mitarbeiter*innen erarbeitet und sind in Redaktionsgruppen oder bei verantwortlichen Personen zusammengefloßen. Die drei Verhaltenskodizes für die Arbeitsfelder beinhalten im Ergebnis die oben beschriebenen Punkte.

Die spezifischen Verhaltenskodizes wurden also für jedes Arbeitsfeld partizipativ erarbeitet und dem allgemeinen Verhaltenskodex beigelegt.⁹

Jedes Arbeitsfeld arbeitet kontinuierlich an geeigneten Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit, so dass allen Anvertrauten und deren Angehörigen von IN VIA die Verhaltenskodizes in geeigneter Weise zugänglich gemacht werden (z.B. Arbeit mit Bildern statt mit Text, Texte in einfacher Sprache).

4.7 Konflikt- und Beschwerdemanagement

Bei IN VIA wird viel Wert auf einen achtsamen und wertschätzenden Umgang miteinander gelegt. Für Konflikte und Beschwerden wird daher ein geregeltes, transparentes Rückmelde- und Beschwerdemanagement zur Verfügung gestellt, das jedes Arbeitsfeld/jede Einrichtung anhand eines Beschwerde(rahmen)konzepts individuell erarbeitet.

Dieses umfasst

- Regelungen und Verfahren zum internen Beschwerdewesen,
- gewählte Vertrauenspersonen für jeden Arbeitsfeld (Fachberatung)
- eine externe Ombuds- und Beschwerdestelle (Kooperation mit und Beratung durch Habakuk e.V. → <https://ombudschaft-jugendhilfe-bw.de/ombudschaft/beratung.html>)

Die Mitarbeiter*innen klären ihre Zielgruppen immer wieder über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten in dem jeweiligen Arbeitsfeld bzw. der jeweiligen Einrichtungen entsprechen auf und stellen Informationen dazu in geeigneter Form schriftlich zur Verfügung.

Alle Angebote von IN VIA verfügen über ein Konzept des Konflikt-/Beschwerdemanagements, welches mithilfe eines Leitfadens erstellt wurde¹⁰ und über transparente Regelungen im Umgang mit Krisen (Kriseninterventionsplan¹¹).

4.8 Interventionsverfahren und Umgang mit Verdachtsfällen

Der Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Handlungen sowie damit verbundenen Verdachtsmomenten sind in drei Handlungsleitlinien geregelt, die sich an den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener ausrichten.

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf sexuellen Missbrauch sind die Geschäftsführung, die Regionalleitungen, die jeweiligen Einrichtungsleiter*innen und/oder die Präventionsfachkraft zuständig. Genauso können die drei (insofern erfahrenen) Kinderschutzfachkräfte der jeweiligen Regionen oder die Fachberatungen zu Rate gezogen werden. Bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuellen Missbrauch

⁹ Dokumententitel: IN VIA Verhaltenskodex_AF BI / AF SD / AF SSA

¹⁰ Dokumententitel: IN VIA Beschwerdekonzert

¹¹ Dokumententitel: IN VIA Krisenkommunikationsplan Stand Okt 2011

wenden sich die genannten Personen und die Mitarbeiter*innen an diese Stellen. Anvertraute werden vor Ort über ihre jeweiligen Ansprechpersonen informiert.

IN VIA sorgt dafür, dass den von sexualisierter Gewalt oder Grenzverletzungen Betroffenen, ihren Angehörigen und den Mitarbeiter*innen in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt oder Grenzverletzungen nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

Dazu gehören insbesondere:

- externe Beratung und Begleitung durch eine kompetente Fachstelle
- interne Beratung durch insofern erfahrene Fachkräfte, Leitungsverantwortliche oder die Präventionsfachkraft
- Supervision/kollegiale Beratung für Mitarbeitende
- ggf. therapeutische Hilfen

Bei einem Verdachtsfall muss die Person, die eine Meldung machen will bzw. eine solche erhält, zunächst differenzieren, ob es sich um eine Kindeswohlgefährdung (SGB VIII, 8a), einen sexuellen Missbrauch durch Mitarbeitende oder eine andere Grenzverletzung handelt. Es gilt dabei stets das Vier-Augen-Prinzip. Beim Verfahren unterstützen kann die Präventionsfachkraft, die insofern erfahrenen Fachkräfte oder die Mitarbeitervertretung. Zu Beginn muss geklärt werden, wer die Fallführung übernimmt.

Es gibt insgesamt drei Prozessbeschreibungen zum Vorgehen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung/sexuellen Missbrauch durch Mitarbeitende/Grenzverletzung, die das konkrete Vorgehen, die Verantwortlichkeiten und die erforderliche Dokumentation beschreiben¹².

4.9 Qualitätsmanagement

IN VIA Freiburg verankert den Anvertrautenschutz als festen Bestandteil im Qualitätsmanagement. Deshalb sind alle Standards und Anforderungen, Regelungen und Verfahren im Qualitätsmanagementsystem/Qualitätsmanagementhandbuch¹³ für alle Mitarbeiter*innen auf dem Terminalserver zugänglich und nachzulesen.

Die Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes sowie die Einhaltung des hier beschriebenen institutionellen Schutzkonzeptes sind in einer Selbstverpflichtungserklärung des Trägers¹⁴ zusammengefasst, die IN VIA an geeigneten Stellen und auf der Homepage¹⁵ öffentlich gemacht hat. Dort sind auch weiteren Informationen zum Institutionellen Schutzkonzept verfügbar.

Bei IN VIA wird folgendes dokumentiert:

¹² Dokumententitel: Vorgehen bei Verdacht auf Grenzverletzung / Vorgehen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung mit Dokumentation / Vorgehen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch Mitarbeitende

¹³ Ordner: QMH Gesamtverband

¹⁴ Dokumententitel: IN VIA Selbstverpflichtungserklärung

¹⁵ <https://www.invia-freiburg.de/themen/schutzkonzept/>

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 sowie den Umgang damit
4. wer an der Erarbeitung Pflege und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes mitgearbeitet hat und wie alle Anvertrauten dabei beteiligt und einbezogen wurden
5. die Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen
6. die Dokumentation aller Tätigkeiten und regelmäßige Berichterstattungen durch die Präventionsfachkraft (z.B. IN VIA Nachrichten) und den Vorstand (z.B. im Verbandsrat)

Bei allen Dokumentationen wird der Datenschutz beachtet.

5 Kontakte

- IN VIA
Katholischer Verband für
Mädchen- und Frauensozialarbeit
in der Erzdiözese Freiburg e.V.

Geschäftsstelle
Alois-Eckert-Straße 6
79111 Freiburg

Tel. 0761-21113-3
Fax 0761-21113-57

www.invia-freiburg.de
info@invia-freiburg.de

Vorstand:

Barbara Denz: 0761/2111343, barbara.denz@invia-freiburg.de

Silke Hoger-Heinzel: 0761/2111356, silke.hoger-heinzel@invia-freiburg.de

Prof. Stephanie Bohlen

Geistliche Beirätin:

Silvia Dufner

- Regionalleitungen

- Region Freiburg

Annette Albrecht
Alois-Eckert-Straße 6
79111 Freiburg

Tel. 0761/21113-49
Fax 0761/21113-57

Doris Eichhorn
Alois-Eckert-Straße 6
79111 Freiburg

Tel. 0761-21113 48
Fax 0761-21113 54

- Region Oberrhein-Nord

Petra Hähnel
77652 Offenburg
Wasserstraße 5

Tel. 0781-9197283-10
Fax 0781-9197283-99

- Region Hochrhein Bodensee Alb

Annette Dekorsy

St. Stephans-Platz 39a
78462 Konstanz

Sabine Wissmann

St. Stephans-Platz 39a
78462 Konstanz

Tel. 07531/4549664
Fax 07531/4549595

Tel. 07531/4549665
Fax 07531/4549595

- Fachberatungen

- Arbeitsfeld Berufliche Integration

Nicole Wegner-Steybe
79111 Freiburg
Alois-Eckert-Straße 6

Tel. 0761-2111346

- Arbeitsfeld Schulsozialarbeit

Frank Seeling
79111 Freiburg
Alois-Eckert-Straße 6

Tel. 0761-2111358

- Arbeitsfeld Soziale Dienste

Sabine Albrecht
79111 Freiburg
Alois-Eckert-Straße 6

Tel.: 0761-21113-45

- Ansprechpersonen in den Angeboten von IN VIA

- Treff Freiburg

Doris Schrage: 0761/33842, doris.schrage@invia-freiburg.de

- Treff Karlsruhe

Katrin Schmid: 0721/9124321, katrin.schmid@invia-freiburg.de

- Treff Offenburg

Lisa Kirsch: 0781/919728320, lisa.kirsch@invia-freiburg.de

- Treff Baden-Baden

Sabine Lang: 07221/25152, sabine.lang@invia-freiburg.de

- Treff Konstanz

Sabine Wissmann: 07531/918918, sabine.wissmann@invia-freiburg.de

- Treff Waldshut

Melanie Scheuble: 07751/897235, melanie.scheuble@invia-freiburg.de

- Bahnhofsmision Karlsruhe

Susanne Daferner: 0721/30955, susanne.daferner@invia-freiburg.de

- Bahnhofsmision Offenburg

Andreas Hornung: 0781/24783, andreas.hornung@invia-freiburg.de

- Bahnhofsmision Freiburg

Philipp Spitzcok: 0761/22877, philipp.spitzcok@invia-freiburg.de

- Präventionsfachkraft

Julia Clemens
Am Hägle 5
79110 Freiburg

Tel. 0761-2017125

Email: julia.clemens@invia-freiburg.de

- Mitarbeitendenvertretung

Yvonne Kehl (Vorsitzende)
Wasserstraße 5
77652 Offenburg

Tel.: 0781 – 919728340

Email: yvonne.kehl.mav@invia-freiburg.de

6 Anlagen

Selbstverpflichtungserklärung Verband

Allgemeiner Verhaltenskodex von IN VIA e.V.

Spezielle, arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodizes

Selbstauskunftserklärungen (für HA und für Honorar)

Erklärungen zum grenzachtenden Umgang (für HA, für EA, für Honorar und FSJ)

Vorgehen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Vorgehen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch Mitarbeitende

Vorgehen bei Verdacht auf Grenzverletzung

