



**IN VIA**

## **Institutionelles Schutzkonzept**

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e.V. als sicherer Ort für Schutzbefohlene, Anvertraute und Mitarbeitende (zu Ziffer 3 RO-Prävention, §3 AROPräv)

***Stand: September 2022***

Julia Clemens  
Präventionsfachkraft  
IN VIA Freiburg e.V.

# Inhalt

1	Präambel.....	1
2	Zielsetzungen.....	1
3	Elemente des institutionellen Schutzkonzepts.....	2
3.1	Standards und Anforderungen.....	2
3.1.1	Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz .....	2
3.1.2	Partizipation .....	3
3.1.3	Konflikte und Beschwerden .....	3
3.1.4	Umgang mit Grenzen .....	3
3.1.5	Umgang mit Grenzverletzungen .....	4
3.2	Verhaltensanforderungen für Führungskräfte und Mitarbeitende .....	4
3.3	Funktion und Aufgabe der Präventionsfachkraft .....	5
4	Instrumente des institutionellen Schutzkonzepts .....	6
4.1	Schutz- und Risikoanalyse (Gefahrenanalyse) .....	6
4.2	Einbindung der Prävention in das bestehende Regelwerk und Qualitätsmanagementsystem .....	7
4.2.1	Leitbilder, Konzeptionen und Leistungsvereinbarungen .....	7
4.2.2	Stellen- und Funktionsbeschreibungen.....	7
4.2.3	Prozessbeschreibungen, Schlüsselprozesse.....	7
4.2.4	Regelwerke .....	8
4.3	Personalauswahl und Personalentwicklung (Sicherstellung persönlicher Eignung) .....	8
4.4.1	Vorlage erweitertes polizeiliches Führungszeugnis.....	9
4.4.2	Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv) .....	10
4.4.3	Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex.....	10
4.4	Präventionsschulungen .....	10
4.5	Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers (Ziffer 3.7 RO-Prävention) .....	11
4.6	Konflikt- und Beschwerdemanagement .....	12
4.7	Interventionsverfahren und Umgang mit Verdachtsfällen.....	12
4.8	Qualitätsmanagement .....	14
5	Kontakte.....	15
6	Anlagen.....	18

# 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 waren zunächst die Anforderungen der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Erzbistum Freiburg (AROPräv 2019 – PräVO, 2015) und die zugehörigen Ausführungsbestimmungen. Diese Ordnung wurde abgelöst durch die Ausführungsbestimmungen der Erzdiözese Freiburg zur Rahmenordnung Prävention der Deutschen Bischofskonferenz (ROPräv, Nov. 2019) und heißt jetzt: „Ordnung zur Ausführung der von der deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (AROPräv, 2021). Damit soll die Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Deutschen Bischofskonferenz für die Erzdiözese Freiburg präzisiert und in der Praxis aufgetauchte Lücken geschlossen werden. Auch kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sollen sich an die AROPräv halten müssen. Die Erzdiözese Freiburg schreibt so ausgeweitete Umsetzungspflichten vor. Beabsichtigt ist auch die Einfügung einer neuen Anlage in die AVR Caritas, die „Regelungen zur Prävention und dem Umgang mit sexualisierter Gewalt“ enthalten soll.

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 Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die sich den Professionellen anvertrauen oder diesen 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 gegen sexualisierte 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.
4. Beschreibung der Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung der beruflichen und ehrenamtlich tätigen Personen.
5. Festlegung der Wege zur Schulung und Qualifizierung der hauptberuflichen und ehrenamtlich tätigen Personen.
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 Elemente des institutionellen Schutzkonzepts**

#### **3.1 Standards und Anforderungen**

IN VIA verpflichtet sich öffentlich zu folgenden Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexualisierter Gewalt für IN VIA und dessen Mitarbeiter\*innen ergeben.

##### **3.1.1 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 die Prävention gegen körperliche oder psychische Gewalt, vor Schadenszufügung oder Misshandlung, gegen sexualisierte 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, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene miteingeschlossen, 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.

### **3.1.2 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 Anvertraute (z.B. regelmäßiges Einholen von Feedback, Integration bei der Planung und Umsetzung von Projekten), aber auch für alle Mitarbeitenden (z.B. regelmäßige Mitarbeiter\*innen-Gespräche, Mitarbeiter\*innenbefragungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Rückkopplung in Arbeitsfeld- bzw. Regiotreffen oder Steuerungskreisen), ermöglicht wird.

### **3.1.3 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, die sowohl im QM als auch durch Regelungen der AROPräv vorhanden ist:

- 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 Beschäftigte 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 liegt ein Krisenkommunikationsplan vor).
- Es wird auf externe Beschwerdeinstanzen hingewiesen.

### **3.1.4 Umgang mit Grenzen**

Alle bei IN VIA Beschäftigten 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.

### **3.1.5 Umgang mit Grenzverletzungen**

Wenn Personen mit ihrem Verhalten durch unangemessene Handlungen die Würde und persönliche Integrität anderer verletzen, wird bei IN VIA 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 zudem 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 Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsener 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.

## **3.2 Verhaltensanforderungen für Führungskräfte und Mitarbeitende**

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus der Prävention sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen für die Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen bei IN VIA ergeben, sind in einem Verhaltenskodex dargelegt. Dieser umfasst einen allgemeinen Teil, der vom Erzbischöflichen Ordinariat vorgegeben ist, sowie jeweils einem spezifischen, arbeitsfeldbezogenen Teil für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt.

Allgemeine Verhaltensanforderungen und –regeln sind:

1. Unvereinbarkeit kirchlichen Handelns mit jeder Form von Gewalt.
2. Unterstützung und Schutz anvertrauter Menschen.
3. Achtung der Rechte und Würde.
4. Respekt der Intimsphäre und die persönlichen Grenzen.
5. Aktive Positionierung zum Schutz anvertrauter Personen.
6. Zuhören, wenn sich jemand anvertrauen möchte.
7. Kenntnis über Verfahrenswege und Unterstützungsmöglichkeiten.
8. Bewusstsein über besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung
9. Jede Form von Gewalt gegenüber anvertrauten Personen hat Konsequenzen.
10. Weiterleitung von Verdacht auf oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt.

Die Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen von IN VIA sind verpflichtet diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten. 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 spezifischen 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)

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 zusammengefasst. Die drei Verhaltenskodizes für die Arbeitsfelder beinhalten im Ergebnis die oben beschriebenen Punkte.

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).

### **3.3 Funktion und Aufgabe der Präventionsfachkraft**

Für die Umsetzung der erzbischöflichen Ausführungsbestimmungen und Leitlinien im Bereich der Prävention und des Umgangs mit sexualisierter Gewalt bzw. Grenzverletzungen hat der Vorstand von IN VIA eine Präventionsfachkraft gemäß § 20 AROPräv und Ziffer 3.5 RO-Prävention 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.

Zusammenfassend hat die Präventionsfachkraft folgende Aufgaben:

- Sie unterstützt den kirchlichen Rechtsträger bei der Umsetzung der RO-Prävention und der AROPräv sowie bei eigenen präventionspraktischen Bemühungen und verbindet diese mit externen Fachstellen und fachkundigen Personen.
- Sie stellt eine Vernetzung mit lokalen kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt her.
- Sie fungiert als Ansprechperson für Beschäftigte, ehrenamtlich tätige Personen, Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und deren Angehörige bei Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und informiert darüber.
- Sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf
- Sie ist Kontaktperson vor Ort für die diözesane Präventionsbeauftragte/den diözesanen Präventionsbeauftragten der Erzdiözese.
- Sie führt bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 18 Schulungen nach § 17 durch.

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

Die Präventionsfachkraft ist zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen freizustellen. Bei IN VIA erhält die Präventionsfachkraft zehn Stellenprozent und in angemessenem Umfang Möglichkeit zur Supervision. Über die Angemessenheit entscheidet im Zweifel die/der diözesane Präventionsbeauftragte.

## **4 Instrumente des institutionellen Schutzkonzepts**

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

### **4.1 Schutz- und Risikoanalyse (Gefahrenanalyse)**

In regelmäßigen Abständen (spätestens nach fünf Jahren) wird eine systematische Schutz- und Risikoanalyse 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 wurden dafür die Mitarbeitendenbefragung im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aus 2018 sowie die bestehenden Gremien wie beispielsweise Regio-, Arbeitsfeldtreffen und Teamsitzungen genutzt. Zusätzlich tauschen sich die Leitungsverantwortlichen in ihren Gremien darüber aus. Im Sommer 2022 fand eine erneute Einschätzung innerhalb des Leitungsteams statt, hier sitzen auch Fachberater\*innen der jeweiligen Arbeitsfelder, die in Vertretung der Mitarbeitenden Gefahren benennen können.

## **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 Leitbildern, 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 wurde das Thema Anvertrauensschutz 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.

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

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

### **4.2.2 Stellen- und Funktionsbeschreibungen**

- Stellenbeschreibungen aller beruflichen Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Ausbildung oder Pflege von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen betraut sind
- Tätigkeits- und Aufgabenbeschreibungen für ehrenamtlich tätige Personen in den entsprechenden Handlungsfeldern

### **4.2.3 Prozessbeschreibungen, Schlüsselprozesse**

- Leistungsprozesse

im Bereich der Betreuung, Pflege und Beratung und in der Hauswirtschaft (grenzachtende Alltagsgestaltung Verfahrensschritte und Ablaufregelungen im Kontext Anvertrauensschutz, Umgang mit Krisen und Konflikten)

- Unterstützungsprozesse

der Hilfe-, Förder- oder Pflegeplanung, der Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung, der Supervision und kollegialen Beratung und des Umgangs mit Verdachtsfällen (Feststellung der Schutzbedürftigkeit und der damit verbundenen Risiken, Verfahrensschritte und Ablaufregelungen im Kontext Anvertrauensschutz, Umgang mit Krisen und Konflikten)

- Führungsprozesse

der Hilfe-, Förder- oder Pflegeplanung, der Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung, der Supervision und kollegialen Beratung und des Umgangs mit Verdachtsfällen (Feststellung der Schutzbedürftigkeit und der damit verbundenen Risiken, Verfahrensschritte und Ablaufregelungen im Kontext Anvertrauensschutz, Umgang mit Krisen und Konflikten)

#### 4.2.4 Regelwerke

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

Um dem Datenschutz auch im Bereich der AROPräv und des institutionellen Schutzkonzepts gerecht zu werden, tauschen sich die Datenschutzbeauftragte und die Präventionsfachkraft immer wieder 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 Personalauswahl und Personalentwicklung (Sicherstellung persönlicher Eignung)

Mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Ausbildung oder Pflege von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsenen betraut IN VIA nur Personen, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Dies gilt sowohl für hauptamtliche als auch ehrenamtlich tätige Personen, genauso wie für Praktikant\*innen, Honorarkräfte und FSLler\*innen.

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen (Schutzkonzept) im Vorstellungsgespräch und Einstellungsgespräch sowie in weiteren Mitarbeitendengesprächen. Sie thematisieren die Kultur der Grenzachtung und die Umsetzung der Präventionsmaßnahmen regelmäßig in Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgesprächen und prägen eine lernorientierte und offene Fehlerkultur.

#### 4.4.1 Vorlage erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

IN VIA trägt Verantwortung dafür, dass alle, die in verbandlichen Einrichtungen 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 Paragrafen, oder wegen anderer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, können bei uns keine Tätigkeit aufnehmen. Um dies sicher zu stellen, setzt der Verband die Regelungen und Verfahren der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung in dessen Verantwortungsbereich entsprechend um:

Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung hat IN VIA Tätigkeiten in seinen Einrichtungen geprüft und nach Art, Intensität und Dauer das Risiko eines Übergriffes bewertet. Alle Tätigkeiten, für die eine Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses notwendig ist, sind in der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Musterdokument A) aufgelistet. Diese wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte oder ehrenamtlich tätige Personen wird nach 1.2 RO-Prävention und §8 AROPräv geprüft, ob für die Tätigkeit eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses besteht. Ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht erforderlich, wird die Entscheidung entsprechend §6 AROPräv dokumentiert. In diesem Fall wird von der/dem Dienstvorgesetzten oder der zur ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragende Person die Anlage 1 zur AROPräv personenbezogen ausgefüllt und in die Personalakte/Sammelakte aufgenommen.

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). Wir sind uns der in diesen Arbeitsverhältnissen geltenden besonderen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse innerhalb der Beschäftigung bewusst und schützen diese Gruppen selbst in besonderem Maße.

In der Tabelle „Erkenntnisse und Konsequenzen aus der Risikoanalyse und Dokumentation von Präventionsmaßnahmen“ (Musterdokument A) hat IN VIA festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und trägt Sorge dafür, dass diese Regelungen entsprechend umgesetzt werden.

Die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme entsprechend §6 AROPräv und die besondere Sicherung dieser sowie die Zugriffsregelungen ist für den Verband wie folgt sichergestellt:

Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird durch eine feststehende Person der Personalsachbearbeitung sichergestellt.

IN VIA stellt 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.

#### **4.4.2 Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv)**

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 staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

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

#### **4.4.3 Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex**

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention/§§13-14 AROPräv unterschreiben alle Beschäftigten, ehrenamtlichen Personen und Mandatsträger bei IN VIA die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit allgemeinem und spezifischem Verhaltenskodex.

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

Die unterzeichneten Erklärungen kommen einerseits als Kopie in die Personalakte (für EAs in Sammelakten) und gehen andererseits den Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen selbst zu.

#### **4.4 Präventionsschulungen**

IN VIA ist sich der Verantwortung bewusst, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil von Qualifizierungsmaßnahmen ist.

Der Verband organisiert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten, ausbilden, pflegen oder vergleichbare Kontakte haben, regelmäßig (im Abstand von höchstens fünf Jahren) Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt nach Ziffer 3.6 RO-Prävention; §17 AROPräv und stellt die Mitarbeiter\*in hierfür unter Fortzahlung des Entgelts frei. Auch Personen aus der Verwaltung nehmen an den Schulungen teil, obwohl hier keine regelmäßigen Kontakte zu Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene. Die erste Schulung hat spätestens sechs Monate nach der Einstellung stattzufinden.

Durchgeführt wird die Schulung aller Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen von der Präventionsfachkraft, die als Multiplikatorin qualifiziert ist (§ 20 Absatz 3 AROPräv). Sollte innerhalb von sechs Monaten eine interne Schulungsdurchführung oder Teilnahme der neuen Mitarbeitenden daran nicht möglich sein, werden die Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen bei den zentralen Einweisungen der Caritas angemeldet.

IN VIA stellt sicher, dass Leitungspersonen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Präventionsfachkräfte/ Ansprechpersonen an den für sie vorgesehenen Qualifikationsmaßnahmen entsprechend teilnehmen.

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

In 2022 galt eine Inhouse-Schulung zum Kinderschutz sowie eine halbtägige Veranstaltung des Vereines FLUSS e.V. als Bestandmitarbeitenden-Schulung. Alle Beschäftigten, die hier nicht teilnehmen konnten, werden aufgefordert andere vergleichbare Veranstaltungen im laufenden Kalenderjahr zu besuchen.

Für die Schulung von ehrenamtlich tätigen Personen werden jährlich individuelle und einrichtungsspezifische Lösungen gefunden.

Im Rahmen der Willkommenstage oder Dienstbesprechungen werden neue Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen bei IN VIA insbesondere zu folgenden Fragen geschult:

- Inhalten und Zielen der AROPräv
- Aufgaben der Präventionsfachkraft,
- angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- Strategien von Täterinnen und Tätern,
- Psychodynamiken der Opfer,
- Dynamiken in Institutionen (Risiko- und Schutzfaktoren),
- Verhaltenskodizes der Arbeitsfelder
- 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)

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

#### **4.5 Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers (Ziffer 3.7 RO-Prävention)**

Innerhalb des Verbandes sind die Kinderrechte bei der Arbeit mit Kinder- und Jugendlichen immer wieder Inhalt der pädagogischen Arbeit. Genauso wird gerade intensiv an einem sexualpädagogischen Konzept für das Arbeitsfeld Schulsozialarbeit gearbeitet und das bestehende Curriculum der Stiftungsschul-Mitarbeitenden überarbeitet. Das dann entstandene Sexualpädagogische Konzept soll dann nach und nach auf die anderen Arbeitsfelder übertragen werden.

Die Partizipation aller Beteiligten wurde in der Selbstverpflichtungserklärung des Verbandes festgeschrieben und ist für alle IN VIA Mitarbeitenden im pädagogischen Alltag wichtig.

In 2018 wurde ein Steuerungskreis Gesundheit eingerichtet, der sich u.a. mit präventiven Maßnahmen/Betrieblichem Gesundheitsmanagement befasst. Hier ist die Präventionsfachkraft beteiligt.

...

## 4.6 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 im QM-Bereich zur Verfügung gestellt, das alle Mitarbeitenden nutzen können.

Für externe Beschwerden hat jedes Arbeitsfeld/jede Einrichtung anhand eines Beschwerde(rahmen)konzepts individuell Beschwerdewege erarbeitet.

Dieses umfasst

- Regelungen und Verfahren zum internen Beschwerdewesen,
- interne Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt für jedes Arbeitsfeld (Fachberatungen)
- eine externe Ombuds- und Beschwerdestelle<sup>1</sup> für junge Menschen (aus der Kooperation mit und Beratung durch Habakuk e.V. entstanden)

Mit dem unabhängigen Ombudssystem – <http://ebfr.de/hinweisgeber> – bietet die Erzdiözese Freiburg Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und auch Außenstehenden eine zusätzliche Möglichkeit, um Rechtsverstöße innerhalb der Organisation zu melden. 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. So möchte es die Erzdiözese erreichen, dass Fehlverhalten erkannt, aufgeklärt und für die Zukunft verhindert wird.

Aktuell arbeiten die Geschäftsführerin und das Leitungsteam daran die Vorgaben der Whistleblower-Richtlinie der EU umzusetzen. Für die Erzdiözese Freiburg gibt es aktuell Bestrebungen am Rechnungshof der Katholischen Kirche eine Beschwerdestelle einzurichten, die dann auch für den Anvertrauensschutz genutzt werden soll und kann. Gerade für schutz- und hilfebedürftige Erwachsene braucht es noch entsprechende externe Beschwerdemöglichkeiten.

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

Die Erfahrung zeigt, dass eine gut gepflegt Feedback-Kultur dazu beiträgt Beschwerden schon in einem frühen Stadium zu bearbeiten.

## 4.7 Interventionsverfahren und Umgang mit Verdachtsfällen

Alle Beschäftigten von IN VIA ermutigen Menschen dazu, sich zu Wort zu melden, wenn sie von Grenzverletzungen, Übergriffen oder sexualisierter Gewalt betroffen sind. Dem Verband ist es wichtig, Strukturen des Schweigens zu durchbrechen, Betroffenen zu helfen und Täter\*innen zur Verantwortung zu ziehen. Alle Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Eltern, Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen werden ermutigt sich bei internen oder externen Ansprechpersonen zu melden, wenn sie Verbesserungsvorschläge, Sorgen oder Beschwerden haben. Explizit wird auch dazu ermutigt, sich an interne oder externe Ansprechpersonen oder Beratungsstellen zu wenden,

<sup>1</sup> <https://ombudschaft-jugendhilfe-bw.de/ombudschaft/beratung.html>



wenn Grenzverletzungen, Übergriffe oder sexualisierte Gewalt innerhalb des Verbands selbst erlebt, beobachtet oder vermutet wird.

Im Verband wurden Ansprechpersonen 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 werden externe Ansprechpersonen, Hilfe und Unterstützung benannt, falls sich Menschen aus den Einrichtungen lieber zunächst dort Hilfe und Unterstützung holen wollen. Interne wie externe Ansprechpersonen werden entsprechend auf der Homepage<sup>2</sup> an prominenter Stelle, durch Flyer, die ausgelegt werden und auf Plakaten, die in allen Räumen aushängen, veröffentlicht. Die 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 hilfebedürftige Erwachsene erhalten bei Eintritt in den Verband 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) werden alle dazu ermutigt, mit ihren Anliegen, Sorgen und Beschwerden auf Ansprechpersonen in den Einrichtungen zuzugehen (zum Beispiel bei Missachtung persönlicher Rechte, Nicht-Einhaltung vereinbarter Regeln, Nicht-Einhaltung von Verhaltensregeln des Verhaltenskodex durch Mitarbeitende oder bei Verbesserungsvorschlägen).

Der Umgang mit Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Handlungen sowie damit verbundenen Verdachtsmomenten sind in vier Handlungsleitlinien geregelt, die sich an den Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene 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 insofern erfahrenen Kinderschutzfachkräfte der jeweiligen Regionen oder die Fachberatungen zu Rate gezogen werden. Bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuellen Missbrauch wenden sich die genannten Personen und die Mitarbeiter\*innen an diese Stellen.

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

---

<sup>2</sup> <https://www.invia-freiburg.de/themen/schutzkonzept/>

- interne Beratung durch insofern erfahrene Fachkräfte, Leitungsverantwortliche oder die Präventionsfachkraft und ggf. Mitarbeitendenvertretung
- 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, eine andere Grenzverletzung oder Übergriffe unter Gleichaltrigen handelt. Es gilt dabei stets das Vier-Augen-Prinzip. Beim Verfahren unterstützen kann wie gesagt die Präventionsfachkraft, die insofern erfahrenen Fachkräfte oder die Mitarbeitervertretung. Zu Beginn muss geklärt werden, wer die Fallführung übernimmt.

Es gibt insgesamt vier Prozessbeschreibungen zum Vorgehen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung/sexuellen Missbrauch durch Mitarbeitende/Grenzverletzung/Übergriffen unter Gleichaltrigen, die das konkrete Vorgehen, die Verantwortlichkeiten und die erforderliche Dokumentation beschreiben.

#### 4.8 Qualitätsmanagement

IN VIA verankert den Anvertrauensschutz als festen Bestandteil im Qualitätsmanagement. Deshalb sind alle Standards und Anforderungen, Regelungen und Verfahren im Qualitätsmanagementsystem/Qualitätsmanagementhandbuch für alle Mitarbeiter\*innen auf dem Terminalserver bzw. in Orgavision (Cloudspeicher) zugänglich und nachzulesen.

Der Verband sorgt dafür, dass gemäß Ziffer 3 und Ziffer 3.5 RO-Prävention das Schutzkonzept regelmäßig – spätestens alle 5 Jahre – überprüft und weiterentwickelt wird. Außerdem verpflichtet sich IN VIA, auch im Rahmen der Auswertung eines möglichen Verdachts oder Vorfalls dieses Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

Die Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes sowie die Einhaltung des hier beschriebenen institutionellen Schutzkonzeptes sind in einer Selbstverpflichtungserklärung des Trägers zusammengefasst, die IN VIA an geeigneten Stellen und auf der Homepage<sup>3</sup> öffentlich gemacht hat. Dort sind auch weiteren Informationen zum Institutionellen Schutzkonzept verfügbar.

Bei IN VIA wird folgendes dokumentiert:

1. die Prüfung der persönlichen Eignung entsprechend den Ausführungsbestimmungen der AROPräv
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

---

<sup>3</sup> <https://www.invia-freiburg.de/themen/schutzkonzept/>



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](http://www.invia-freiburg.de)  
[info@invia-freiburg.de](mailto:info@invia-freiburg.de)

Vorstand:

Annette Albrecht: 0761/2111343, [annette.albrecht@invia-freiburg.de](mailto:annette.albrecht@invia-freiburg.de)

Silke Hoger-Heinzel: 0761/2111356, [silke.hoger-heinzel@invia-freiburg.de](mailto:silke.hoger-heinzel@invia-freiburg.de)

Geistliche Beirätin:

Silvia Dufner

- Regionalleitungen

- Region Freiburg

Leonie Bronner  
Alois-Eckert-Straße 6  
79111 Freiburg

Tel. 0761/21113-49

Doris Eichhorn  
Alois-Eckert-Straße 6  
79111 Freiburg

Tel. 0761-21113-48

- Region Oberrhein-Nord

Petra Hähnel  
Wasserstraße 5  
77652 Offenburg

Tel. 0781/9197283-10

Julia Wagenhals  
Wasserstraße 5  
77652 Offenburg

Tel. 0781/9197283-20

- Region Hochrhein Bodensee Alb

Kathrin Lehel  
St. Stephans-Platz 39a

Natasha Rombach-Döring  
Rheinstr. 55

78462 Konstanz

79761 Waldshut-Tiengen

Tel. 07531/4549664

Tel. 07751/8973942

- Insofern erfahrene Fachkräfte

- Region Freiburg

- Andrea Müller  
Hildastraße 41  
79102 Freiburg

- Tel. 0761/888500340

- Region Oberrhein-Nord

- Andreas Pfützner  
Schulstr. 21-25  
77876 Kappelrodeck

- Tel. 07842/ 9949806

- Region Hochrhein-Bodensee-Alb

- Alexandra Feldmeier  
Gemeindezentrum 3  
79790 Küssaberg

- Elena Tögel  
Liebfrauenweg 2  
72488 Sigmaringen

- Tel. 07741/600173 (Küssaberg)  
07742/929906 (Hohentengen)

- Tel. 07571/ 734215

- Präventionsfachkraft

- Julia Clemens  
Alois-Eckert-Str. 6  
79111 Freiburg

- Tel. 01738885655

- Email: [julia.clemens@invia-freiburg.de](mailto:julia.clemens@invia-freiburg.de)

- Fachberatungen

- Arbeitsfeld Berufliche Integration

- Hanna Rau  
79111 Freiburg  
Alois-Eckert-Straße 6

- Tel. 0761/21113-46

- Arbeitsfeld Schulsozialarbeit

- Katharina Walter  
79111 Freiburg  
Alois-Eckert-Straße 6

- Tel. 0761/21113-42

- Arbeitsfeld Soziale Dienste  
Sabine Albrecht  
79111 Freiburg  
Alois-Eckert-Straße 6  
Tel.: 0761/21113-45
- Ansprechpersonen in den Angeboten von IN VIA
  - Treff Freiburg  
Kathrin Dannemann: 0761/33842, [kathrin.dannemann@invia-freiburg.de](mailto:kathrin.dannemann@invia-freiburg.de)
  - Treff Karlsruhe  
Katrin Schmid: 0721/9124321, [katrin.schmid@invia-freiburg.de](mailto:katrin.schmid@invia-freiburg.de)
  - Treff Offenburg  
Julia Gomez: 0781/9197283-60, [julia.gomez@invia-freiburg.de](mailto:julia.gomez@invia-freiburg.de)
  - Treff Baden-Baden  
Daniel Fels: 07221/25152, [daniela.fels@invia-freiburg.de](mailto:daniela.fels@invia-freiburg.de)
  - Treff Konstanz  
Kathrin Lehel: 07531/9189187, [kathrin.lehel@invia-freiburg.de](mailto:kathrin.lehel@invia-freiburg.de)
  - Treff Waldshut  
Melanie Scheuble: 07751/897235, [melanie.scheuble@invia-freiburg.de](mailto:melanie.scheuble@invia-freiburg.de)
  - Bahnhofsmision Karlsruhe  
Laura Mössinger: 0721/30955, [laura.moessinger@invia-freiburg.de](mailto:laura.moessinger@invia-freiburg.de)
  - Bahnhofsmision Offenburg  
Andreas Hornung: 0781/24783, [andreas.hornung@invia-freiburg.de](mailto:andreas.hornung@invia-freiburg.de)
  - Bahnhofsmision Freiburg  
Philipp Spitzcok: 0761/22877, [philipp.spitzcok@invia-freiburg.de](mailto:philipp.spitzcok@invia-freiburg.de)
- Mitarbeitendenvertretung  
Yvonne Kehl (Vorsitzende)  
Wasserstraße 5  
77652 Offenburg  
Tel.: 0781/919728340  
Email: [yvonne.kehl.mav@invia-freiburg.de](mailto: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, Praktikant\*innen und FSJ)

Interventionsverfahren

Vorgehen bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Vorgehen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch durch Mitarbeitende

Vorgehen bei Verdacht auf Grenzverletzung

Vorgehen bei Übergriffen unter Gleichaltrigen

(Ablage auf Orgavision)