

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



Stand: Mai 2026

Institutionelles Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt

Thorsten Lewko
Präventionsfachkraft

Annette Albrecht
Vorstandsvorsitzende

1	Präambel.....	3
2	Zielsetzungen.....	4
3	Definition und Formen von Gewalt.....	5
3.1	Definition von Gewalt	5
3.2	Differenzierung von Gewaltvorfällen	5
3.3	Formen von Gewalt.....	6
4	Entstehungsprozess und Weiterentwicklung	7
5	Präventionsmaßnahmen bei IN VIA.....	8
5.1	Standards und Anforderungen.....	8
5.1.1	Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz	8
5.1.2	Konflikte und Beschwerden.....	8
5.1.3	Umgang mit Grenzen	9
5.2	Verhaltensanforderungen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen	9
5.3	Funktion und Aufgabe der Präventionsfachkraft	10
6	Instrumente des institutionellen Schutzkonzepts	11
6.1	Schutz- und Risikoanalyse (Gefahrenanalyse).....	11
6.2	Personalauswahl und Personalentwicklung (Sicherstellung persönlicher Eignung)	11
6.2.1	Vorlage erweitertes polizeiliches Führungszeugnis	11
6.2.2	Regelung bei mehreren Tätigkeiten nach § 12 AROPräv	12
6.2.3	Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv)	13
6.2.4	Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex	13
6.3	Präventionsschulungen.....	13
6.4	Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers (Ziffer 3.7 RO-Prävention)	14
6.5	Konflikt- und Beschwerdemanagement	15
7	Intervention bei Gewaltvorfällen.....	16
7.1	Interventionsverfahren	16
7.2	Grenzverletzungen.....	16
7.3	Übergriff	17
7.4	Strafrechtliche relevante Tat	17
7.5	Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen.....	17
7.6	Nachsorge nach Gewaltvorfällen:	18
7.7	Überprüfung des Schutzkonzepts nach einem Gewaltvorfall mit dem Dokument „Reflexionsbogen nach Intervention“	18
8	Öffentlichkeitsarbeit.....	18
9	Ansprechpersonen und Kontakte.....	19
10	Anlagen.....	22

1 Präambel

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen – und Frauensozialarbeit in der Erzdiözese Freiburg e.V. (fortan IN VIA genannt) ist ein Fachverband der Caritas. Wir begleiten, fördern und unterstützen vorwiegend junge Menschen durch bedarfsorientierte, interkulturelle und genderbewusste Angebote. Wir setzen uns parteilich für ihre Interessen und für Chancengerechtigkeit ein. Dabei gilt unsere besondere Aufmerksamkeit Mädchen und jungen Frauen.

IN VIA ist in den Arbeitsfeldern Schulsozialarbeit, Übergangsmanagement Schule-Beruf, Arbeitsmarktdienstleistungen, Projektarbeit für die Zielgruppe Mädchen und Frauen, und als Träger von Bahnhofsmissionen tätig.

IN VIA will 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 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.

Grundlagen für das vorliegende Schutzkonzept sind die Ordnungen der DBK und der Erzdiözese Freiburg zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt. Dies sind aktuell¹:

- Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (RO-Prävention)
- Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung - Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (AROPräv)
- Curriculum für Unterweisungen, Schulungen und Qualifizierungen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg (Diözesanes Curriculum Prävention)
- Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (OsM Intervention)

IN VIA hat sich mit dem Beschluss der Mitgliederversammlung vom 18.10.2021 verpflichtet, alle vom Freiburger Erzbischof in Kraft gesetzten Ordnungen und Ausführungsbestimmungen anzuwenden, die im Rahmen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und zur

¹ Die Grundlagentexte werden fortlaufend aktualisiert und finden sich in der aktuellen Version unter: <https://www.ebfr.de/praevention-material>

Intervention bei sexuellem Missbrauch erlassen werden. Der entsprechende Passus wurde in die Satzung aufgenommen.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept ist ein wichtiger Baustein zur Erreichung unserer Ziele. Basierend auf einer Schutz- und Risikoanalyse haben wir gemäß den Vorgaben der Erzdiözese Freiburg auf der Grundlage der „Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (RO-Prävention) und der dazu erlassenen „Ordnung zur Ausführung der von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (AROPräv) die vorgesehenen Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt für unsere Organisation durchdacht und konkretisiert.

Den folgenden Inhalten des Institutionellen Schutzkonzepts wissen wir uns verpflichtet, die vorgesehenen Maßnahmen setzen wir selbstverständlich und konsequent um.

2 Zielsetzungen

Handlungsleitend für die Entwicklung und stetige Überarbeitung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes ist die Entwicklung und Pflege einer Kultur der Achtsamkeit und des grenzachten Umgangs. Die Prävention von sexualisierter Gewalt ist 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 Mitarbeiter*innen selbst vor grenzverletzendem Verhalten durch z.B. Klient*innen, Kund*innen oder Kolleg*innen und Vorgesetzten geschützt werden.

Mit diesem Schutzkonzept verbindet IN VIA folgende Zielsetzungen:

1. Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung im Verband - Umsetzung u.a. durch:
 - a. flache Hierarchien,
 - b. eine offene und klar beschriebene Kommunikationsstruktur,
 - c. Mitarbeiter*innen-Gespräche,
 - d. transparente Beschwerdewege,
 - e. arbeitsfeldübergreifende Austausch
2. Beschreibung der Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention gegen sexualisierte Gewalt und anderer Grenzverletzungen für den Verband und die Mitarbeiter*innen ergeben.
3. Darlegung, wie die Prävention im Regelwerk des Verbands verankert und in das Qualitätsmanagement eingebunden ist.
4. Festlegung von Verhaltensanforderungen für die Führungsverantwortlichen und die Mitarbeiter*innen in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen des Verbands.
5. Beschreibung der Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung der beruflichen und ehrenamtlich tätigen Personen.
6. Festlegung der Wege zur Schulung und Qualifizierung der hauptberuflichen und ehrenamtlich tätigen Personen.

7. Beschreibung des Beschwerdemanagements und der Ansprechpartner*innen im Beschwerdeverfahren.
8. Sicherstellung eines sachgerechten Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung dadurch entstandener Situationen.
9. Beschreibung der Funktion und Aufgabe der Präventionsfachkraft und der Personen, die mit der Prüfung von Führungszeugnissen beauftragt sind.
10. Beschreibung der Wege, wie alle Beteiligten für die Einhaltung des Schutzkonzepts Sorge tragen und dies dokumentieren.
11. Schaffung von Transparenz durch die Veröffentlichung des Schutzkonzepts.

3 Definition und Formen von Gewalt

3.1 Definition von Gewalt

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO: Weltbericht Gewalt und Gesundheit, 2002, S.6f) definiert Gewalt wie nachfolgend:

„Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt.“

Dabei werden drei Kategorien unterschieden:

- Autoaggression: Gewalt gegen die eigene Person
- Zwischenmenschlich: Gewalt in Familien und Gemeinschaften
- Kollektiv: Instrumentalisierte Gewalt, um wirtschaftliche/politische Ziele usw. zu verwirklichen

3.2 Differenzierung von Gewaltvorfällen

• Grenzverletzung

Eine Grenze wird verletzt, wenn eine Person mit ihrem Verhalten bei anderen unbeabsichtigt eine Grenze überschreiten, manchmal ohne sich dessen bewusst zu sein. Die betroffene Person entscheidet über die Verletzung einer Grenze!

Beispiel: Ich komme einer Person zu nahe oder spreche sie zu laut an.

• Übergriff

Ein Übergriff findet statt, wenn das Verhalten nicht zufällig passiert und nicht versehentlich. Das Verhalten geschieht wissentlich und mit Absicht.

Beispiel: eine Person bedrängt, bedroht, beschimpft oder verletzt wiederholt eine andere und wurde bereits darauf hingewiesen, dass dies nicht erlaubt oder angemessen ist und sie sich anders verhalten muss.

Ein Übergriff ist auch gegeben bei der Übertretung des Verhaltenskodex, da das angegebene Verhalten durch die Unterschrift als wissentlich vorausgesetzt wird.

- **Strafrechtliche relevante Tat**

Ein Übergriff kann auch eine strafrechtlich relevante Tat sein. Das hängt davon ab, inwieweit die Tat im Strafgesetzbuch beschrieben ist. Eine strafrechtliche relevante Tat findet statt bei Körperverletzung, Kindesmissbrauch, sexueller Nötigung, Vergewaltigung oder Erpressung. Auch die Konfrontation mit Pornografie, Verletzung des Rechts am eigenen Bild, Stalking und Mobbing gehören hierzu. Dies sind Gewalthandlungen, die eine Straftat darstellen und vor Gericht verurteilt werden können.

3.3 Formen von Gewalt

Das Schutzkonzept beschreibt den Schutz vor sexualisierter Gewalt. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter*innen von IN VIA Freiburg auch bei anderen Formen von Gewalt dem Kinderschutz verpflichtet.

Gewalt hat unterschiedliche Formen. Die nachfolgende Übersicht soll unterstützen, diese zu definieren und zu verstehen.

- **Sexualisierte Gewalt**

Sexualisierte Gewalt umfasst jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die Person auf Grund ihrer körperlichen, emotionalen, geistigen oder sprachlichen Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann.

- **Seelische, psychische Gewalt**

Alle Formen der emotionalen Schädigung und Verletzung einer Person. Dazu gehören direkte Drohungen, Beleidigungen oder einschüchterndes und kontrollierendes Verhalten, aber auch verbale Erniedrigungen, Beschuldigungen und Mobbing.

- **Körperliche, physische Gewalt**

Unter körperlicher/physischer Gewalt verstehen wir jedes fahrlässige, grobe oder sogar aggressive Anfassen von Menschen. Dazu zählt auch eine akute Selbstgefährdung.

- **Strukturelle Gewalt**

Strukturelle Gewalt ist die vermeidbare Beeinträchtigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse durch die vorgegebenen Strukturen und Systeme.

- **Finanzielle Gewalt**

Beim Ausüben finanzieller Gewalt werden Geld bzw. materielle Güter genutzt, um eine Abhängigkeit zu manifestieren. Sie geht oft einher mit struktureller Gewalt.

- **Digitale Gewalt**

Digitale Gewalt ist ein Oberbegriff für Formen von Gewalt, die sich technischer Hilfsmittel und digitaler Medien bedienen und die im digitalen Raum, z.B. auf Online-Portalen oder sozialen Plattformen stattfindet.

- **Ideologische Gewalt**

Unter ideologischer, auch pädagogischer oder spiritueller, Gewalt verstehen wir das Übergehen, Missachten oder Einschränken von Willens- und Entscheidungsfreiheit eines Menschen, ohne dass dafür wichtige rechtfertigende Gründe vorliegen. Das Abhängigkeitsverhältnis wird durch eine charismatische und/oder autoritativ handelnde Respektperson ausgenutzt.

- **Vernachlässigung**

Vernachlässigung ist die wiederholte oder andauernde Unterlassung fürsorglichen Handelns durch sorgeverantwortliche Personen, das zur Sicherung der seelischen und körperlichen Bedürfnisse notwendig wäre. Die durch Vernachlässigung bewirkte chronische Unterversorgung der Person durch die nachhaltige Nichtberücksichtigung, Missachtung oder Versagung ihrer Lebensbedürfnisse hemmt, beeinträchtigt oder schädigt ihre körperliche, geistige und seelische Entwicklung.

4 Entstehungsprozess und Weiterentwicklung

Das Schutzkonzept wurde 2015 entwickelt und in den Jahren 2017, 2020 und 2025/2026 weiterentwickelt. Hierzu gab es Austausch auf der Leitungsebene und eine Risikoanalyse sowie zwischen Präventionsfachkraft (die es im Verband seit August 2016 gibt) und Vorstand

Der Verband setzte sich zu Beginn mit dem Thema „arbeitsfeldspezifischer Verhaltenskodex“ auseinander. Ein von Anfang an mit dem Schutzkonzept verbundenes Thema ist der Kinderschutz.

Bei der Entwicklung der spezifische Verhaltenskodizes, wurden die Zielgruppen einbezogen. In den Angeboten werden Strukturen und Rahmenbedingungen so gestaltet, dass Mitsprache und Beteiligung für Anvertraute (z.B. regelmäßiges Einholen von Feedback, Integration bei der Planung und Umsetzung von Projekten), aber auch für alle Mitarbeiter*innen (z.B. regelmäßige Mitarbeiter*innen-Gespräche, Mitarbeiter*innenbefragungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Rückkopplung in Arbeitsfeld- bzw. Regiotreffen oder Steuerungskreisen), ermöglicht wird.

Für die erste Erarbeitung des spezifischen Teils wurde im Arbeitsfeld Schulsozialarbeit 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 die Verhaltenskodizes in geeigneter Weise zugänglich gemacht werden (z.B. Arbeit mit Bildern statt mit Text, Texte in einfacher Sprache).

Das Schutzkonzept wurde und wird stetig in Zusammenarbeit von Präventionsfachkraft und Geschäftsleitung weiterentwickelt. Sowohl die Geschäftsleitung als auch die Präventionsfachkraft sind hierbei mit anderen Fachverbänden und Präventionsfachkräften vernetzt.

Auch die Leitungsebene des Verbandes ist in die Weiterentwicklung eingebunden, diese bringt Erkenntnisse aus dem Kontakt mit den Mitarbeiter*innen ein. Über die Mitarbeiter*innen sind auch die Erfahrungen der Anvertrauten in der Umsetzung des Schutzkonzeptes präsent. Als

Instrument der Evaluation des Schutzkonzeptes sind regelmäßige Risikoanalysen (zuletzt 2022) eine wichtige Grundlage, hierfür werden entsprechende Vorlagen genutzt.

5 Präventionsmaßnahmen bei IN VIA

5.1 Standards und Anforderungen

IN VIA Freiburg e.V. verpflichtet sich öffentlich zu folgenden Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexualisierter Gewalt für den Verband und seine Mitarbeiter*innen ergeben.

5.1.1 Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz

IN VIA Freiburg 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, gegen Schadenszufügung oder Misshandlung, gegen sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung, schlechte 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 erhalten Orientierung und Sicherheit durch kollegiale Beratung und verschiedene Austauschformate.

5.1.2 Konflikte und Beschwerden

Alle Mitarbeiter*innen von IN VIA legen Wert auf eine achtsame, wertschätzende Kommunikation und Zusammenarbeit. Dazu gehört auch eine geregelte 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 Missstände aufmerksam zu machen und Probleme offen anzusprechen und Konflikte zu klären.
- Alle bei IN VIA Beschäftigte klären anvertraute Personen über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu (schriftlich) zur Verfügung.
- Für Beschwerden wird ein transparentes Beschwerdemanagement zur Verfügung gestellt. Beschwerden werden in eine Matrix übertragen und mit einem Ampelsystem überprüft.
- Es wird auf externe Beschwerdeinstanzen hingewiesen (zu finden auf Homepage und Plakaten).

5.1.3 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.

Wenn Personen mit ihrem Verhalten durch unangemessene Handlungen die Würde und persönliche Integrität anderer verletzen, wird bei IN VIA hingeschaut und gehandelt.

5.2 Verhaltensanforderungen für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen

Die Verhaltensanforderungen, die sich im Kontext der Prävention sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen für die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen bei IN VIA Freiburg e.V. ergeben, sind in einem Verhaltenskodex (allgemeiner Teil der AROPräv) dargelegt.

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 bestehendem Verdacht auf oder Kenntnis von sexualisierter Gewalt entsprechend der Verfahrenswege.

Die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen von IN VIA Freiburg verpflichten sich, diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten (Selbstverpflichtungserklärung). Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben davon unberührt.

Der allgemeine Verhaltenskodex wird für die einzelnen Arbeitsfelder mit spezifischen Verhaltenskodizes ergänzt, in denen auf besondere Nähe-/Distanzverhältnisse zwischen den beteiligten Personen eingegangen wird.

Diese Verhaltenskodizes wurden untere Beteiligung der Zielgruppen erarbeitet. Folgende Themen spielten dabei eine Rolle:

- Angemessenheit von Körperkontakt
- Umgangsregeln, Sprache, Wortwahl, Kleidung
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex.

5.3 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 Freiburg e.V. 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 Schulungen nach § 17 ARO-Präv durch.

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

Die Präventionsfachkraft ist zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen freizustellen. Bei IN VIA Freiburg e.V. erhält die Präventionsfachkraft zehn Stellenprozent und in angemessenem Umfang Möglichkeit zur Supervision.

6 Instrumente des institutionellen Schutzkonzepts

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes hat IN VIA verschiedene Instrumente festgelegt, die im Folgenden genauer beschrieben werden. Alle Mitarbeiter*innen bei IN VIA werden unabhängig vom Arbeitsbereich zur Anerkennung des Verhaltenskodex, sowie zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses aufgefordert.

Uns ist bewusst, dass die Forderungen der nachfolgenden personenbezogenen Präventionsmaßnahmen (6.2.1.-6.3) im Bereich der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) nicht gültig sind. Jedoch ist uns der Schutz der Klientinnen und Klienten sehr wichtig. Ebenso möchten wir unsere Mitarbeiter*innen unterstützen, sich mit der Thematik „Gewalt“ auseinander zu setzen, um so für sich und andere agieren zu können. Werden Maßnahmen von Mitarbeiter*innen abgelehnt, wird versucht im gemeinsamen Gespräch eine einvernehmliche Lösung zu finden.

6.1 Schutz- und Risikoanalyse (Gefahrenanalyse)

In regelmäßigen Abständen (spätestens nach fünf Jahren und nach Verdachts-/Vorfall) wird eine systematische Schutz- und Risikoanalyse durchgeführt. Dabei erfasst IN VIA die arbeitsfeldspezifischen Risiken und den individuellen Schutzbedarf der anvertrauten Personen. Dazu gehören z.B.:

- zielgruppenspezifische Besonderheiten
- strukturelle und prozessbezogene Gefährdungspotentiale
- Risiken bezüglich Mitarbeiter*innen und Leitungen
- die Einbindung der Arbeits- und Schutzbereiche ins Gesamtsystem

Zunächst wurden dafür die Mitarbeiter*innen-Befragung im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aus 2018 sowie die bestehenden Gremien wie beispielsweise Regional-, Arbeitsfeldtreffen und Teamsitzungen genutzt. Zusätzlich tauschten sich die Leitungsverantwortlichen in ihren Gremien darüber aus. Im Sommer 2022 fand eine erneute Einschätzung innerhalb des Leitungsteams statt, hierzu gehören auch Fachberater*innen der jeweiligen Arbeitsfelder, die in Vertretung der Mitarbeiter*innen Gefahren benennen können.

6.2 Personalauswahl und Personalentwicklung (Sicherstellung persönlicher Eignung)

Mit einer Tätigkeit im Verband betraut IN VIA Freiburg e.V. 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 FSJler*innen.

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

6.2.1 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 IN VIA keine Tätigkeit aufnehmen. Um dies sicher zu stellen, setzt der Verband die Regelungen und Verfahren der Rahmenordnung Prävention und der dazu erlassenen Ausführungsordnung entsprechend um:

Innerhalb der Schutzkonzeptentwicklung hat IN VIA die Tätigkeiten in seinen Einrichtungen geprüft und das Risiko eines Übergriffes nach Art, Intensität und Dauer bewertet. Die Ergebnisse sind in dem Dokument „Anlage 1 zur AROPräv - Prüfung der Pflicht zur Vorlage eFZ – DiCV“ festgehalten.

Vor der erstmaligen Übertragung einer Tätigkeit an Beschäftigte oder ehrenamtlich tätige Personen (FSJler*innen eingeschlossen) ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses erforderlich, da in allen pädagogischen Einsatzbereichen direkter und regelmäßiger Kontakt zu Anvertrauten besteht. Die Einsichtnahme des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses erfolgt durch die Personal-Sachbearbeiter*innen und wird in den Personal- oder Sammelakten dokumentiert.

Auch Honorarkräfte/Praktikant*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 Anvertrauten tätig sind. In Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe müssen grundsätzlich alle für IN VIA tätigen Personen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen (SGB VIII).

In der Anlage 1 zur ARO-Präv hat IN VIA ebenfalls festgelegt, wer für welche Tätigkeitsbereiche zuständig ist und trägt Sorge dafür, dass diese Regelungen entsprechend umgesetzt werden.

Die dauerhafte Dokumentation der Einsichtnahme in die Führungszeugnisse entsprechend §6 AROPräv und die besondere Sicherung dieser sowie die Zugriffsregelungen sind für den Verband wie folgt geregelt:

Die Wiedervorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach 5 Jahren gemäß §7 AROPräv ist organisiert und wird durch die zuständige Personalsachbearbeiter*in sichergestellt. IN VIA stellt sicher, dass bei Änderungen von Aufgaben und für neue Aufgabenfelder eine Überprüfung zur Vorlagepflicht eines erweiterten Führungszeugnisses stattfindet. Spätestens nach 5 Jahren erfolgt eine erneute automatische Überprüfung.

Die Überprüfungen finden bei Tätigkeiten von Beschäftigten in der Regel durch die direkten Vorgesetzten statt. Tätigkeiten des Ehrenamts werden durch den*die Beauftragte für Ehrenamt bei IN VIA Freiburg e.V. überprüft.

6.2.2 Regelung bei mehreren Tätigkeiten nach § 12 AROPräv

Entsprechend § 12 AROPräv können vorlagepflichtige Personen bei der Aufnahme weiterer Tätigkeiten (Mehrfachengagierte), für die ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen ist, mit Anlage 4 zur AROPräv bei der zuständigen Stelle eine Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme im verschlossenen Umschlag anfordern. Die zuständige Stelle übersendet die Kopie an die Personalverwaltung des anderen Arbeitsgebers bzw. an die von der vorlagepflichtigen Person bestimmten Stelle, sofern das Ausstellungsdatum des eingesehenen erweiterten Führungszeugnisses längstens fünf Jahre zurückliegt. Es muss dauerhaft dokumentiert werden ob, wann und an wen eine Kopie der Dokumentation der Einsichtnahme versandt wurde. Mit

der Dokumentation wird bescheinigt, wann zuletzt Einsicht in ein erweitertes Führungszeugnis genommen wurde und ob gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 relevante Eintragungen enthalten waren. Die nächste Einsichtnahme in ein erweitertes Führungszeugnis erfolgt in diesem Fall 5 Jahre nach dem Ausstellungsdatum des von der Prüfstelle eingesehenen Führungszeugnisses.

6.2.3 Selbstauskunftserklärung (Ziffer 3.1.2 RO-Prävention; §15 AROPräv)

Die Selbstauskunftserklärung kommt im Einstellungsverfahren von Beschäftigten zum Einsatz. In 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 unterzeichnende Person, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Für ehrenamtlich tätige Personen ist die Selbstverpflichtungserklärung in der Erklärung zum grenzachtenden Umgang integriert.

6.2.4 Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex

Gemäß Ziffer 3.2 RO-Prävention/§§13-14 AROPräv unterschreiben alle Beschäftigten, ehrenamtlichen Personen und Honorarkräfte 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.

Die unterzeichneten Erklärungen kommen als Kopie in die Personalakte (für Ehrenamtliche in Sammelakten, für Honorarkräfte in die entspr. Unterlagen) und gehen den Mitarbeiter*innen, Ehrenamtlichen und Honorarkräften zu.

Die Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes sowie die Einhaltung des hier beschriebenen institutionellen Schutzkonzeptes sind in einer verbindlichen Selbstverpflichtungserklärung des Trägers zusammengefasst, die IN VIA Freiburg e.V. an geeigneten Stellen und auf der Homepage öffentlich gemacht hat. Dort sind auch weitere Informationen zum Institutionellen Schutzkonzept verfügbar.

Eine Übertretung des Verhaltenskodex wird in jedem Fall thematisiert (s. im Weiteren Intervention, Kapitel 7)

6.3 Präventionsschulungen

Der Verband organisiert für alle Mitarbeiter*innen regelmäßig Basisschulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt entsprechend Ziffer 3.6 RO-Prävention und §17 AROPräv. Hierfür werden die Mitarbeiter*innen unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt. Auch Personen aus der Verwaltung nehmen an den internen Schulungen teil, obwohl hier keine regelmäßigen Kontakte zu Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene besteht. Die erste Schulung hat spätestens sechs Monate nach der Einstellung stattzufinden.

Durchgeführt wird diese Schulung aller Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen von der Präventionsfachkraft. Sollte für neue Mitarbeiter*innen innerhalb von sechs Monaten eine Teilnahme daran nicht möglich sein, werden die Beschäftigten und ehrenamtlich tätigen Personen bei den zentralen Einweisungen der Caritas angemeldet.

Der Verband stellt sicher, dass alle Mitarbeiter*innen spätestens nach fünf Jahren erneut Schulungen zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt besuchen. Fortbildungen, aus den in 3.6. RO-Prävention genannten Themenbereichen, können als Schulung anerkannt werden.

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

Im Rahmen der Personalentwicklung wird der sich im Bereich des Anvertrauensschutzes ergebende Fortbildungsbedarf der Mitarbeiter*innen ermittelt.

Beispielsweise fand 2022 eine Inhouseschulung zum Thema Kinderschutz statt, sowie eine halbtägige Veranstaltung des Vereins Fluss e.V. zum Thema geschlechtliche Vielfalt für bestehende Mitarbeiter*innen statt.

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

Im Rahmen der Grundlagenschulung werden neue Beschäftigte und ehrenamtlich tätige Personen bei IN VIA insbesondere zu folgenden Themen geschult:

- Hintergründe und Ordnungen zur Prävention sexualisierter Gewalt,
- Aufgaben der Präventionsfachkraft,
- angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis,
- Begriffsbestimmungen: Grenzverletzung, Übergriff, Straftat,
- Strategien von Täterinnen und Tätern,
- Psychodynamiken Betroffener,
- Risiko- und Schutzfaktoren in Institutionen,
- Spezifische Verhaltenskodizes der Arbeitsfelder
- Interventionsverfahren bei IN VIA
- Information zu Ansprechpersonen und regionalen Fachberatungsstellen
- Beschwerdewege (intern und extern)

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

6.4 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. Es besteht ein sexualpädagogisches Konzept für das Arbeitsfeld Schulsozialarbeit. 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 Mitarbeiter*innen im pädagogischen Alltag wichtig.

In internen Fachtagen wurde zu folgenden Themen gearbeitet:

2022 Geschlechtliche Vielfalt mit Fluss e.V. Freiburg

2023 Diskriminierungssensibilität mit adis e.V. Tübingen

2024 Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession mit diversen Fachpersonen

2025 Geschlechtliche Vielfalt

6.5 Konflikt- und Beschwerdemanagement

Bei IN VIA wird viel Wert auf einen achtsamen und wertschätzenden Umgang miteinander gelegt.

Alle Mitarbeiter*innen sind angehalten, Grenzverletzungen, fachliche Fehler und andere Beschwerdesituationen zu klären. Hierzu werden der Situation angemessene Maßnahmen ergriffen, um einen Konflikt zu befrieden und Wiederholungen zu vermeiden.

Die Maßnahmen werden im Tandem, Team, mit Fachberatung oder Regionalleitung besprochen.

Für Konflikte und Beschwerden wird ein Rückmelde- und Beschwerdemanagement im QM-Bereich zur Verfügung gestellt, das alle Mitarbeiter*innen nutzen können. Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen an Leitungen werden in eine Beschwerdematrix eingetragen, die mit einem Ampelsystem belegt ist.

Als interne und externe Melde- und Beschwerdestellen werden Mitarbeiter*innen, sowie Kindern, Jugendlichen folgende Möglichkeiten transparent gemacht (intern auf Orgavision, extern auf der Website und auf Plakaten mit den Verhaltenskodizes, die in jeder Einrichtung hängen):

- interne Ansprechpersonen für Prävention gegen sexualisierte Gewalt für jedes Arbeitsfeld (Fachberatungen)
- eine externe Ombuds- und Beschwerdestelle in der Jugendhilfe (<https://www.ombudschaft-jugendhilfe-bw.de/>)
- Ombudsstelle des Rechnungshofes für die Erzdiözese Freiburg
Ombudsperson Elke Hall
Kartäuserstr. 47
79102 Freiburg
Tel: +49 (0) 761 13791-201
E-Mail: ombudsperson@rechnungshof-ebfr.de

Die Vorgaben des Hinweisgeberschutz-Gesetzes werden umgesetzt. Hierbei wird die Beschwerdestelle des Rechnungshofs der Erzdiözese Freiburg genutzt. Beschwerden können direkt auf der Website von IN VIA eingegeben werden.

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.

7 Intervention bei Gewaltvorfällen

7.1 Interventionsverfahren

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

Wir differenzieren den Verdacht oder Vorfall nach Grenzverletzung, Übergriff und strafrechtlich relevanter Tat. Daraufhin passen wir unsere Reaktionen und Konsequenzen an.

Uns ist bewusst, dass nicht nur betroffene und beschuldigte Person Teil der Intervention sind, sondern dass es noch andere Anspruchsgruppen gibt. Wie z.B. das Team; andere Klient*innen des Angebots/des Arbeitsbereiches; An- und Zugehörige; die Organisation und ggf. die Öffentlichkeit.

Den Umgang mit sexualisierten Übergriffen von Mitarbeiter*innen sowie ehrenamtlich Tätigen gegenüber Klient*innen haben wir in einem Interventionsverfahren geregelt, die sich an der bischöflichen Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (OsM Intervention) orientiert.

Wir sorgen für Transparenz in unserer Arbeit und arbeiten bei Gewaltvorfällen mit den Aufsichtsführenden Stellen eng zusammen. Strafrechtlich relevante Taten werden unter Abwägung des Schutzes der betroffenen Person und mit deren Einverständnis zur Anzeige gebracht. Den Gewaltvorfall dokumentieren wir datenschutzkonform.

Die Interventionsleitfäden stehen für Mitarbeiter*innen auf Orgavision zur Verfügung.

7.2 Grenzverletzungen

Grenzverletzung - Was ist zu tun? (Definition s. 3.2.)

Wenn eine Grenzverletzung beobachtet wird, wird das Gespräch zuerst mit der betroffenen Person gesucht und herausgefunden, was die betroffene Person benötigt, um die Grenzverletzung selbstständig gegenüber der beschuldigten Person ansprechen zu können. Diese Unterstützung kann von allen Personen vorgenommen werden. Falls die betroffene Person den Vorfall nicht allein klären möchte, wird die dienstvorgesetzte Person informiert.

Die dienstvorgesetzte Person spricht mit der betroffenen Person, welche Unterstützung sie in dieser Situation benötigt. Falls von der betroffenen Person gewünscht, fordert die dienstvorgesetzte Person die Person, die einer Grenzverletzung bezichtigt wird, auf, sich umgehend bei der betroffenen Person für die Grenzverletzung zu entschuldigen. Ein Entschuldigungsgespräch muss in einem moderierten Gespräch stattfinden, um weitere Grenzverletzungen zu vermeiden. Die Person, die einer Grenzverletzung bezichtigt wird, ist dabei darauf hinzuweisen, dass sie sich zum Vorwurf der Grenzverletzung schriftlich äußern und darlegen kann, weshalb aus ihrer Sicht keine Grenzverletzung vorliegt. Legt die betreffende Person ihre Gründe dar, entscheidet die dienstvorgesetzte Person, ob weiter auf einer Entschuldigung bestanden wird. Alle Abläufe und Gespräche werden dokumentiert und datenschutzkonform gesichert.

7.3 Übergriff

Übergriff – Was ist zu tun? (Definition s. 3.2.)

Es findet ein Verhaltensgespräch der dienstvorgesetzten Person mit der übergriffigen Person statt. Ziel ist es, dieser Person hierbei die Möglichkeit einzuräumen, sich - zu den gegen sie gerichteten Vorwürfen - zu erklären. Ergeben sich nach sorgfältiger Abwägung des Vorfalls Anhaltspunkte dafür, dass gegenüber der übergriffigen Person etwaige arbeitsrechtliche Maßnahmen zu treffen sind, wird die dienstvorgesetzte Person diese in die Wege leiten.

7.4 Strafrechtliche relevante Tat

Strafrechtliche relevante Tat – Was ist zu tun? (Definition s. 3.2.)

Sobald aus dem vorgenannten Verhaltensgespräch und/oder der Anhörung der betroffenen Person tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat nach dem Strafgesetzbuch an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen oder einer*s Mitarbeiter*in der Verbandszentrale vorliegen, wird die der Straftat bezichtigte Person (im Folgenden: der*die Beschuldigte) hierüber informiert und zu dem Tatvorwurf angehört. Handelt sich es bei dem Vorfall um sexualisierte Gewalt, muss eine externe, unabhängige Ansprechperson der Erzdiözese Freiburg einbezogen werden. Der*die Beschuldigte wird auf das Recht der Aussageverweigerung hingewiesen sowie darüber, dass es ihm*ihr freisteht, eine Vertrauensperson, auf Wunsch auch eine*n Rechtsanwält*in, zu der weiteren Anhörung hinzuziehen oder die weitere Anhörung abzulehnen. Hierauf ist der*die Beschuldigte hinzuweisen.

Nach Durchführung der Anhörung leitet die Dienstvorgesetzte Person die Informationen an die staatlichen Strafverfolgungsbehörden und, soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht, weiter. Der*die Beschuldigte wird hierüber schriftlich unterrichtet.

Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des*der Betroffenen bzw. deren gesetzlichen Vertretung entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten. Die Gründe für das Absehen von einer Weiterleitung bedürfen einer genauen Dokumentation durch die Person, welche das Gespräch mit der betroffenen Person führt. Die Dokumentation ist von der betroffenen Person oder deren gesetzlichen Vertretung in Anwesenheit eine*r Mitarbeiter*in einer externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

7.5 Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Im Abschnitt „C. Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises“ der bischöflichen „OsM Intervention“ wird das Thema wie folgt beschrieben:

„Im Falle eines anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst ist die Unbegründetheit einer Beschuldigung oder eines Verdachts schriftlich festzuhalten. Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als unbegründet heraus, so ist seitens [...], des

Dienstgebers oder des Auftraggebers im Einvernehmen mit der entsprechenden Person alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt.“²

Wir sind uns dieser Aufgabe bewusst und gehen mit dieser verantwortungsbewusst um.

7.6 Nachsorge nach Gewaltvorfällen:

Unter „Nachsorge“ wird hier die Aufgabe gemeint, nach der Klärung eines Gewaltvorfalls oder der Beendigung der Intervention zu hinterfragen, wie die Verarbeitung des Gewaltvorfalls bei den betroffenen und beschuldigten Personen sowie den genannten Anspruchsgruppen unter Punkt 7.1. fortgeschritten ist. Uns ist bewusst, dass eine sachliche und emotionale Verarbeitung notwendig ist, um die Folgen eines irritierten Systems zu reduzieren. Maßnahmen zur Unterstützung, um die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen zu können, sind:

- Unterstützung zur persönlichen Psychohygiene
- externe Beratung, Begleitung, Reflexion durch eine kompetente Fachstelle;
- Coaching oder Supervision für Personen mit Leitungsfunktion, Mitarbeitender*innen oder ehrenamtlich Tätige;
- ggf. therapeutische Hilfen.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren An- und Zugehörigen und unseren Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Tätigen in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt aufzuarbeiten und zu bewältigen.

7.7 Überprüfung des Schutzkonzepts nach einem Gewaltvorfall mit dem Dokument „Reflexionsbogen nach Intervention“

Die Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzepts nach einem Gewaltvorfall mit dem Dokument „Reflexionsbogen nach Intervention“ ist Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit. Ziel ist es aus den gemachten Erfahrungen zu lernen und ggf. an den vorhandenen Verfahren Änderungen vorzunehmen.

8 Öffentlichkeitsarbeit

Wir veröffentlichen unser Institutionelles Schutzkonzept sowohl intern als auch extern (Organisation, Homepage)

Nach innen ist uns wichtig, dass Personen mit Leitungsfunktionen, Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Tätige darüber informiert sind welche Verhaltensanforderungen uns wichtig sind und wie mit abweichendem Verhalten umgegangen wird. Alle sollen wissen, was bei einem Vorfall von Grenzverletzung oder Übergriff getan werden muss und an wem man sich wenden kann.

Die Klient*innen werden informiert, dass es ein Institutionelles Schutzkonzept gibt und was darin geregelt ist. Besonders wichtig ist uns, dass die Klient*innen wissen, welches Verhalten

² Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (OsM Intervention vom 23.05.2022)

ihnen gegenüber angemessen ist und welches Verhalten ihrerseits angemessen ist. Darüber hinaus werden sie informiert, wohin sie sich bei Beschwerden oder Gewaltvorfällen wenden können.

9 Ansprechpersonen und Kontakte

Wir informieren unsere Klient*innen sowie unsere Mitarbeiter*innen und ehrenamtlich Tätigen über die internen und externen Ansprechpersonen und machen diese in geeigneter Weise bekannt.

IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit
in der Erzdiözese Freiburg e.V.
Alois-Eckert-Straße 6
79111 Freiburg

Tel. 0761-21113-3

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

Vorstand:

Annette Albrecht: 0761/21113-43, annette.albrecht@invia-freiburg.de

Silke Hoger-Heinzel: 0761/21113-56, silke.hoger-heinzel@invia-freiburg.de

Geistliche Beirätin: Silvia Dufner, silvia.dufner@ipb-freiburg.de

Verbandsratsvorsitzende: Renate Walter-Hamann, renate.walter-hamann@gmx.de

Interne Ansprechpersonen:

Personen mit Leitungsfunktion

Bei Gewaltvorfällen ist die Personen mit Leitungsfunktion zuständig, welche die beschuldigte Person dienstrechtlich beaufsichtigt.

Regionalleitungen

- Region Freiburg

Leonie Bronner
Alois-Eckert-Straße 6
79111 Freiburg

Tel. 0761/21113-49

Beate Kudla
Alois-Eckert-Straße 6
79111 Freiburg

Tel. 0761-21113-48

- Region Oberrhein-Nord

Melanie Kuhn
Luisenstr. 14
76530 Baden-Baden

Hanna Panther
Wasserstraße 5
77652 Offenburg

Tel. 07221/260340

Tel. 0781/9197283-20

- Region Hochrhein Bodensee Alb

Kathrin Lehel
St. Stephans-Platz 39a
78462 Konstanz

Natasha Rombach-Döring
Rheinstr. 55
79761 Waldshut-Tiengen

Tel. 07531/4549664

Tel. 07751/8973942

Fachberatungen

- Arbeitsfeld Berufliche Integration

Nadja Harm
nadja.harm@invia-freiburg.de

Tel. 0761/21113-46

- Arbeitsfeld Schulsozialarbeit

Nicole Schlichenmaier
Nicoel.schlichenmaier@invia-freiburg.de

Tel. 0761/21113-42

- Arbeitsfeld Soziale Dienste

Sabine Albrecht
sabine.albrecht@invia-freiburg.de

Tel.: 0761/21113-45

Präventionsfachkraft

Sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann darüber informieren

Thorsten Lewko

Tel. 01738885643

Email: thorsten.lewko@invia-freiburg.de

Insofern erfahrene Fachkräfte

- Region Freiburg

Andrea Müller
Tel. 0761/38994926
0173-8885668

- Region Oberrhein-Nord

Andi Pfützner

Tel. 07842/ 9949806
0173-8885622

- o Region Hochrhein-Bodensee-Alb

Elena Besch
Tel. 0173-88856 60

Mitarbeitendenvertretung

Yvonne Kehl (Vorsitzende)
Wasserstraße 5
77652 Offenburg

Tel.: 0781/919728340
Email: yvonne.kehl.mav@invia-freiburg.de

Ansprechpersonen aus den unterschiedlichen Angeboten und Projekten von IN VIA finden sich auf der Homepage

Externe, unabhängige Ansprechpersonen:

Anonymes Hinweisgeberportal des IN VIA-Verbandes:

<https://www.invia-freiburg.de/meldemoeglichkeiten-fuer-beschwerden-und-hinweise/>

Die **externen, unabhängigen Ansprechpersonen der Erzdiözese Freiburg** müssen bei der Fallkonstellation „Sexualisierte Gewalt von Mitarbeiter*in gegenüber Klient*in“ benachrichtigt werden. Für Fragen, Hinweise, Anhaltspunkten und Verdachtsmomente in Bezug auf sexualisierte Gewalt wenden sich Mitarbeiter*innen an diese Stelle:

Link: <https://www.ebfr.de/externe-ansprechpersonen>

Prozessberatung bei Intervention von Gewaltvorfällen durch den Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg e.V.

Die Referentin für Intervention unterstützt bei Gewaltvorfällen, indem sie Hilfestellungen bei der Durchführung der Intervention gibt.

Michaela Ahr
Referentin für Intervention und Aufarbeitung
Telefon: 0761 8974-104
E-Mail: ahr@caritas-dicv-fr.de

Fachberatungsstellen gegen (sexualisierte) Gewalt:

- o Wendepunkt Freiburg e.V., 0761/7071191, www.wendepunkt-freiburg.de
- o Wildwasser Freiburg e.V., 0761/33645, info@wildwasser-freiburg.de
- o Frauenhorizonte e.V., 0761/2858585, info@frauenhorizonte.de

- **Oberrhein-Nord**

- o Cora e.V. Baden-Baden, 07221/22065, cora.baden@web.de
- o Fachstelle gegen sexuelle Gewalt Baden-Baden, 07221/931462, beratungsstelle@baden-baden.de
- o Feuervogel e.V., 07222/788838, info@feuervogel-rastatt.de
- o Wildwasser e.V., 76133 Karlsruhe, 0721/859173
- o Notruf und Beratung für sexuell misshandelte Frauen und Mädchen e.V., 0621/10033
- o Aufschrei e.V., Offenburg, 0781/31000

- **Hochrhein-Bodensee-Alb**

- o [Frauen helfen Frauen e.V.](mailto:beratung@gewaltgegenfrauen.de), Konstanz, 07531/67 999, beratung@gewaltgegenfrauen.de
 - o [Vertrauensstelle bei sexuellem Missbrauch](mailto:vertrauensstelle.konstanz@diakonie.ekiba.de), Konstanz, 07531/3632620, vertrauensstelle.konstanz@diakonie.ekiba.de
 - o [Morgenrot](mailto:info@beratungsstelle-morgenrot.de), Überlingen, 07551/9444746, info@beratungsstelle-morgenrot.de
 - o Grauzone e.V., 78166 Donaueschingen, 0771/4111
- Missbrauchstelefon: 08002255530

10 Anlagen

Selbstverpflichtungserklärung Verband

Allgemeiner Verhaltenskodex von IN VIA e.V.

Spezielle, arbeitsfeldspezifische Verhaltenskodizes

Selbstauskunftserklärungen (für HA und für Honorarkräfte)

Erklärungen zum grenzachtenden Umgang (für HA, für EA, für Honorarkräfte, Praktikant*innen und FSJ)

Interventionsverfahren