



BEISPIELHAFTE ARBEITSHILFE ZUR ERSTELLUNG DES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTES

AUF GRUNDLAGE
DER ORDNUNG ZUR PRÄVENTION GEGEN SEXUALISIERTE
GEWALT AN MINDERJÄHRIGEN UND ERWACHSENEN
SCHUTZBEFOHLENE IM BEREICH DER
DIÖZESE WÜRZBURG

Prävention und Interventionskoordination

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.



Diese beispielhafte Gliederung für das Institutionelles Schutzkonzept Ihrer Einrichtung soll Ihnen als Arbeitshilfe bei der Erstellung und Überarbeitung helfen.

Die Gliederung der Arbeitshilfe orientiert sich an den vorgeschriebenen Angaben in der dritten novellierten Präventionsordnung für das Bistum Würzburg vom 01.03.2023.

Es steht Ihnen frei gewisse Testbausteine, diese sind in kursiver Schriftart in der Arbeitshilfe zu finden, in Ihr Institutionelles Schutzkonzept zu übernehmen.

Eine arbeitsfeldspezifische Ergänzung und Anpassung ist bei der Ausarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes möglich und auch erwünscht.

Sollten Sie Fragen oder Schwierigkeiten bei der Erstellung und/oder Überarbeitung Ihres Institutionellem Schutzkonzept haben wenden Sie sich doch gerne an:

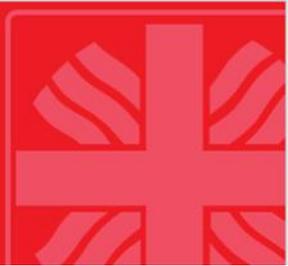
Florian Fell

Zur Umsetzung der Präventionsordnung
Prävention sexualisierter Gewalt

Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V.
Franziskanergasse 3, 97070 Würzburg

Telefon: 0931/386-66641

E- Mail: florian.fell@caritas-wuerzburg.de



1. Kultur der Achtsamkeit

- 1.1 Zielsetzungen im Blick auf die anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden
- 1.2 Christliches Menschenbild
- 1.3 Begriffsbestimmungen
- 1.4 Partizipation
- 1.5 Verankerung im Leitbild

2. Prävention

Ordnung zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Diözese Würzburg

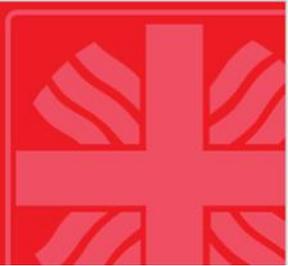
- 2.1 Selbstauskunftsklärung
- 2.2 erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (EFZ)
- 2.3 Risiko-/Schutzanalyse
- 2.4 Sexuelle Bildung
- 2.5 Medienprävention
- 2.6 Interne Ansprechperson / ausgebildete Präventionsberaterin und Präventionsberater in der Einrichtung
- 2.7 Melde- und Beschwerdewege (Externe Ansprechpersonen)
- 2.8 Verhaltenskodex
- 2.9 Aus- und Fortbildung
- 2.10 Personalwahl/ Personalgespräche

3. Intervention

- 3.1 Meldung bei Verdachtsfällen (Handlungsleitfaden)
- 3.2 Sofort und Schutzmaßnahmen
- 3.3 Unterstützungs- und Hilfeangebote für Betroffene
 - 3.3.1 Für betroffene anvertraute Menschen
 - 3.3.2 Für betroffene Mitarbeitende
 - 3.3.3 Für betroffene Systeme
 - 3.3.4 Für betroffene Dritte
 - 3.3.5 Externe Unterstützung und Begleitung
 - 3.3.6 Beratungsstellen
- 3.4 Missbrauchsbeauftragte Personen
- 3.5 Arbeitsrechtliche und Strafrechtliche Aspekte
- 3.6 Interne und externe Kommunikation
- 3.7 Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes nach bestätigtem Vorfall
- 3.8 Rehabilitation von fälschlich beschuldigten Personen

Prävention und Interventionskoordination

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.



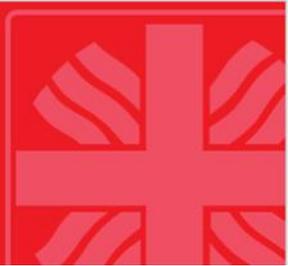
4. Aufarbeitung

- 4.1 Nachsorge für die Opfer
- 4.2 Nachsorge für das Systems

5. Implementierung der Prävention in den Arbeitsalltag

- 5.1 Regelmäßige Überprüfung
- 5.2 Eingang ins Qualitätsmanagement
- 5.3 Korrekturen bei Veränderungen

6. Unterzeichnungen und Gültigkeit



1. Kultur der Achtsamkeit

In diesem Abschnitt geht es darum, dass Sie definieren, was Sie in Ihrer Einrichtung unter der Kultur der Achtsamkeit verstehen. Wo findet diese statt? Welche Ziele verfolgt eine Kultur der Achtsamkeit für Mitarbeitende und anvertraute Menschen? Wie einigt sich dieser Gedanke mit dem Grundgedanken des christlichen Menschenbildes?

Eine kleine Starthilfe für die Einführung in das Thema könnte lauten:

„Wir in unserer Einrichtung verstehen unter einer Kultur der Achtsamkeit...“

1.1 Zielsetzungen im Blick auf die anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden

Das Institutionelle Schutzkonzept soll ein einheitliches und rechtssicheres Vorgehen in allen Bereichen im Umgang mit (sexualisierter) Gewalt gewährleisten. Die Verantwortung sowie das konkrete Vorgehen bei der Wahrnehmung, Unterbindung und Aufklärung von (sexualisierter) Gewalt wird in dem Institutionellen Schutzkonzept geregelt.

Fragen zum Nachdenken:

- Wie sollen sich alle Menschen in unserer Einrichtung fühlen?
- Was soll verhindert werden?
- Wie können Schutzmaßnahmen wirken?

1.2 Christliches Menschenbild

Nach christlichem Verständnis ist der Mensch ein Geschöpf und Abbild Gottes. Daraus leitet sich seine Würde und die Unverletzlichkeit seines Lebens ab. Dieses Menschenbild wird in den Einrichtungen der Caritas gelebt. Es prägt auch die Arbeit der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten.

Frage zum Nachdenken:

- Erkennen Sie als christliche Einrichtung Grundwerte des christlichen Menschenbildes in der Prävention wieder?



1.3 Begriffsbestimmungen

Um ein einheitliches Verständnis in der Einrichtung zu schaffen, ist es wichtig die für die Einrichtung am wichtigsten Begriffe klar und deutlich zu definieren. Die Begriffe: Grenzverletzung, Übergriff, Gewalt und sexualisierte Gewalt sind im Institutionellen Schutzkonzept zu definieren. Es steht der Einrichtung frei auch weitere Begriffe, die für die Einrichtung relevant sind zu definieren, dies kann auch in Zusammenarbeit mit dem Team stattfinden.

Gerne dürfen die folgenden Definitionen aus der Arbeitshilfe für das Institutionelle Schutzkonzept übernommen werden.

Grenzverletzungen sind *einmalige Verhaltensweisen gegenüber Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die deren persönlichen Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die Grenzen zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/oder einzelnen Personen.*

Grenzverletzungen gesehen meistens unbeabsichtigt und sind spontan und ungeplant. Grenzüberschreitungen können in der Regel im Alltag korrigiert werden.

Übergriffe sind *bewusste Handlungen gegenüber Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die in deren Privatsphäre eingreifen. Mit einem Übergriff setzt man sich über die Rechte und Bedürfnisse von Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen hinweg.*

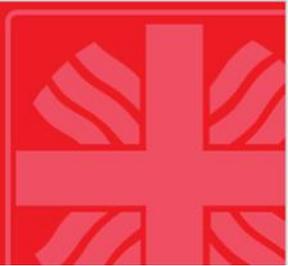
Gewalt *eine Handlung oder eine Struktur, die zu einer psychischen oder physischen Schädigung (Verletzung bis hin zur Zerstörung) führt. Man spricht auch von Gewalt, wenn eine Schädigung nur angedroht wird.*

Es gibt verschiedenste Formen von Gewalt:

- physische Gewalt
- strukturelle Gewalt
- sexualisierte Gewalt
- pädagogische Gewalt
- psychische Gewalt
- kulturelle Gewalt

Sexualisierte Gewalt *ist die psychische und physische Ausübung von Gewalt zur Befriedigung von sexuellen Bedürfnissen, sowie Handlungen, die die sexuelle Selbstbestimmung einschränken oder die sexuelle Integrität einer Person verletzen. Sexualisierte Gewalt setzt ein Machtgefälle voraus, das durch die Ausnutzung einer Überlegenheit (z. B. physische bzw. psychische Dominanz) oder Abhängigkeit entsteht. Sexuelle Handlungen werden für das Ausleben von Macht- und Dominanzbedürfnissen instrumentalisiert.*

Jedes Verhalten der Mitarbeitenden, das sexuell motiviert ist, d. h. der eigenen Erregung und/oder sexuellen Befriedigung des Mitarbeitenden dient und das von ihm ausgeht, ist als sexuelle Gewalt zu werten.



1.4 Partizipation

Der Begriff Partizipation ist mit den Begriffen Beteiligung, Teilhabe, Mitwirkung oder Einbeziehung gleichzustellen.

Um und die Qualität der Beratung, Begleitung und Betreuung sicherzustellen sollen Möglichkeiten der Partizipation für Minderjährige und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsene eruiert werden.

Die Möglichkeiten zur Partizipation müssen auf die jeweilige Zielgruppe und die Rahmenbedingungen der Einrichtung abgestimmt werden.

Alle Mitarbeitenden, anvertrauten Menschen und Angehörigen sollen regelmäßig die Möglichkeit geboten werden, ihre Ideen und Vorschläge mit einzubringen.

Fragen zum Nachdenken:

- Partizipation - Wo? Wie? Welche Wege?

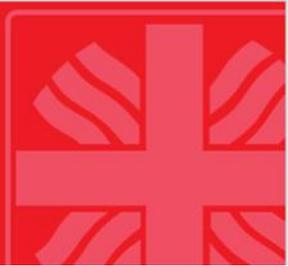
1.5 Verankerung im Leitbild

Das Leitbild formuliert Aufgaben und Ziele, Herausforderungen und Perspektiven und definiert die Aufgaben der Einrichtung. Das Leitbild dient als Orientierung und Richtschnur und richtet sich an alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten innerhalb der Einrichtung. Es soll die Identifikation mit den Zielen und Aufgaben der Einrichtung erleichtern.

In dem Leitbild der Einrichtung soll ein Bezug zum Bereich Prävention vor (sexualisierter) Gewalt zu finden sein.

Folgender Satzanfang für das Institutionelle Schutzkonzept:

*Die Prävention vor (sexualisierter) Gewalt findet sich in unserem Leitbild wieder
„...Zitat...Quelle...“*



2. Prävention

In diesem Abschnitt sammeln Sie gebündelt Materialien und Unterlagen, die im praktischen Alltag stets griffbereit den Mitarbeitenden und den anvertrauten Menschen zugänglich gemacht werden sollen. Passende Materialien und Konzepte können aus bereits bestehenden Konzepten übernommen werden und eingefügt werden.

2.1 Selbstauskunftsklärung

Ein Teil der geltenden Präventionsordnung für das Bistum Würzburg ist die sogenannte Selbstauskunftsklärung. Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten müssen sich vor Anstellung durch Unterzeichnung zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen verpflichten. Sie ist ebenfalls Teil des Dienstvertrages und schließt auch eine Selbstauskunft mit ein, in der die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten versichern, dass keine Verurteilung im Zusammenhang mit Straftatbeständen, die die sexuelle Selbstbestimmung oder die körperliche Unversehrtheit betreffen, vorliegen sowie kein Ermittlungsverfahren eingeleitet worden sind. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung, den Dienstgeber umgehend darüber zu informieren, wenn ein Strafverfahren wegen einer der Tatbestände des § 30a BZRG eröffnet wird.

Aufgaben:

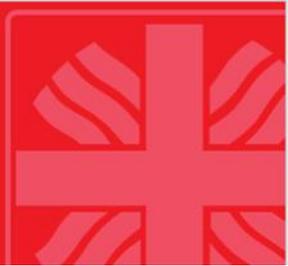
- Hier ein Muster der Selbstauskunftsklärung abheften und ein Vermerk, dass alle Mitarbeitenden diese unterschrieben haben.
- Eine Selbstauskunftsklärung erhält jeder Mitarbeitende und ehrenamtlich Engagierte für sich. Eine weitere Kopie wird in der Akte abgeheftet.

2.2 erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (EFZ)

Die Verantwortung dafür, dass nur Personen, die über eine fachliche sowie persönliche Eignung verfügen, mit der Betreuung von Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, trägt der Träger. Um diese Verantwortung zu tragen, sind alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten verpflichtet dem Träger vor der Anstellung ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis (EFZ) nach § 30 a Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz vorzulegen. Die Pflicht zur Vorlage hat in regelmäßigen Abständen – spätestens nach fünf Jahren - wiederholt zu werden. Zum Zeitpunkt der Einsicht des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses, darf das Dokument nicht älter als drei Monate sein. Das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis darf vom Arbeitgeber nicht einbehalten werden und ist dem Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten wieder auszuhändigen oder mit dessen Einverständnis zu vernichten.

Prävention und Interventionskoordination

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.



Aufgaben:

- Hier eine Erklärung, wer welches erweitertes polizeiliches Führungszeugnis nach der Präventionsordnung abzugeben hat.
- Eine Erklärung, wer in der Einrichtung diese Zeugnisse einsieht und dokumentiert.
- Den Umstand, dass diese von Stelle XX eingesehen wurden und dass die Wiedervorlagefristen beachtet werden.

Frage zum Nachdenken:

- Gibt es Klarheit über das Verfahren des Trägers mit dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis?
- Gibt es konstante und transparente Zuständigkeiten und Verfahrenswege?
- Wird das Einfordern, Nachhalten und Dokumentieren in der Praxis konsequent durchgeführt?
- Wie wird damit umgegangen, wenn jemand die Unterlagen nicht unterschreiben /einreichen möchte oder Nachfragen hierzu hat?

2.3 Schutz-/Risikoanalyse

Seit der dritten novellierten Präventionsordnung für das Bistum Würzburg (2023), dient die Schutz- und Risikoanalyse verpflichtend als Basis für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes.

Mit der Risiko- und Schutzanalyse wird eine Möglichkeit geboten, Gefahrenpotentiale in der Einrichtung zu erkennen und sich mit diesen auseinanderzusetzen.

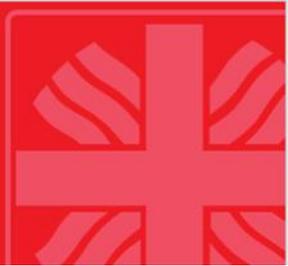
Mit der Schutz- und Risikoanalyse lassen sich nicht nur Strukturen in der Einrichtung erkennen, welche die Ausübung von Gewalt gegenüber Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen begünstigen, sondern auch dabei helfen nach Schutzfaktoren zu suchen, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren.

Von dem Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V. werden zwei verschiedenen Bögen zur Schutz- und Risikoanalyse bereitgestellt, mit denen die Einrichtungen arbeiten.

Der erste Bogen ist von Träger oder Leitung auszufüllen und dient dazu sich Gedanken über die Strukturen in der Einrichtung zu machen und eventuelle Risiken zu erkennen. (Vergleich zwischen dem IST-Zustand und SOLL-Zustand)

Der zweite Bogen richtet sich an die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten der Einrichtung und verfolgt das Ziel den aktuellen Stand abzufragen, um eine Übersicht zu bekommen. Dieser Bogen wird anonym und vertraulich behandelt.

Die Bögen müssen spätestens nach fünf Jahren, wenn es Zeit ist, das Institutionelle Schutzkonzept zu überprüfen und weiterzuentwickeln, erneut bearbeitet werden.



Aufgaben:

- Die Einrichtung füllt den von dem Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V. erstellen Bogen aus und nimmt diesen zum Anlass das Institutionelle Schutzkonzept zu überprüfen und weiterzuentwickeln.
- Der Bogen für die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten wird regelmäßig ausgehändigt und ausgewertet.

2.4 Sexuelle Bildung

Sexualität ist ein Thema, das in jeder Einrichtung vorkommt, unabhängig von den unterschiedlichen Altersgruppen. Sexuelle Bildung hat das Ziel, Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen ihrem Alter und ihrer Entwicklung entsprechend mit Wissen, Werten und Kompetenzen auszustatten, die sie dafür brauchen. Daher ist es für Einrichtungen, die mit Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, wichtig sich mit diesem Punkt im Institutionellen Schutzkonzept auseinander zu setzen.

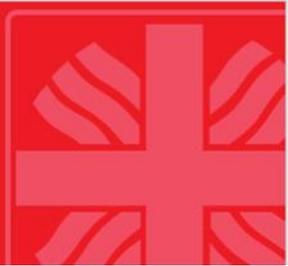
Fragen zum Nachdenke:

- Gibt es in der Einrichtung ein (gelebtes) Konzept und/oder Angebote, die den Bereich der sexuellen Bildung der Zielgruppe abdeckt? Ist die Einrichtung auf dem Weg zu einem Konzept?
- Welche Vorteile werden von der Einrichtung gesehen und erkannt? z.B. Sicherheitsvermittlung durch Wissen, verbesserter Zugang für mögliche Opfer, Sprachfähigkeit, etc...

2.5 Medienprävention

Personenbezogenen Daten unterliegen einem besonderen Schutz. Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten, die mit personenbezogenen Daten von Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, sind dazu verpflichtet eine Verschwiegenheits- und Datenschutzerklärung zu unterschreiben. Die privaten Medien, der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten, bedarf eine genaue Regelung im Umgang und Nutzen dieser Medien innerhalb der Einrichtung.

Wenn Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen Zugriff auf die sozialen Medien haben, ist die Einrichtung dazu verpflichtet ein Konzept zu erstellen und/oder Angebote die auf Prävention von (sexualisierter) Gewalt innerhalb der Medien abzielt anzubieten. Jede Einrichtung hat über eine Datenschutzbeauftragte oder einen Datenschutzbeauftragten zu verfügen.



Fragen zum Nachdenken:

- Gibt es im Bereich der Medien ein (gelebtes) Konzept oder Angebote welche auf die Prävention von (sexualisierter) Gewalt innerhalb der Medien abzielen? Wurde dies partizipativ erstellt und entwickelt?
- Wurde der Umgang mit Fotos, Videos und Tonaufnahmen von anvertrauten Menschen geregelt?
- Wie ist der Umgang mit der Nutzung von privatem Meiden geregelt?
- Gibt es eine Datenschutzbeauftragte oder einen Datenschutzbeauftragten in der Einrichtung?

2.6 Interne Ansprechperson / ausgebildete Präventionsberaterin und Präventionsberater in der Einrichtung

Nach den Leitlinien des Deutschen Caritas Verbandes (DCV) aus dem Jahr 2021 wird im Einvernehmen zwischen dem Träger und den Mitarbeitenden eine Interne Ansprechperson aus dem Kreis der Beschäftigten benannt. Die Interne Ansprechperson fungiert als Ansprechperson vor Ort für alle Mitarbeitenden, ehrenamtlich Engagierten, anvertrauten Menschen und Besuchenden bei Fragen zu (sexualisierter) Gewalt in enger Abstimmung mit der Fach- und Koordinierungsstelle Gewaltprävention des Diözesanen Caritasverbandes Würzburg. Sie werden für diese Aufgabe entsprechend dem Schulungskonzept in der Diözese geschult. Sie unterstützt die Leitung und/oder Trägern hinsichtlich aktueller Themen, angebotenen Fort- und Weiterbildungen und relevanter Präventionsmaßnahmen im Bereich (sexualisierter) Gewaltprävention. Die Interne Ansprechperson ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie ist die Umsetzungsinstanz vor Ort, die den Trägern bei seiner Verpflichtung der Umsetzung der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt an Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen unterstützt. Im Übrigen unterliegen sie in der Wahrnehmung dieser Funktion keinen Weisungen. Die Kontaktdaten der beauftragten Internen Ansprechperson ist für Besuchende, Mitarbeitende und ehrenamtlich Engagierte klar zu kommunizieren. Kommt es in der Einrichtung zu einem bestätigten Vorfall, dient die Interne Ansprechperson als Schnittstelle zur Interventionskoordination und nimmt umgehend nach Erhalt der Information, über den bestätigten Vorfall, den Kontakt auf. In begründeten Einzelfällen kann der Weg über die Interne Ansprechperson übergangen werden und ein direkter Kontakt zur Interventionskoordination hergestellt werden z.B. wenn die Interne Ansprechperson nicht zur Verfügung steht.

Die interne Ansprechperson:

- Kennt die Handlungsempfehlungen für den Fall einer Verdachtsmeldung
- Sie ist auf dem neusten Stand, was Zuständigkeiten betrifft
- Kennt namentlich die zuständigen insoweit erfahrenen Fachkräfte (iseF)
- Kennt die Ansprechpersonen im Spitzenverband
- Ist erste Schnittstelle bei Fragen und Anmerkungen zu (sexualisierter) Gewalt

WICHTIG:

Die Ansprechperson ist keine insoweit erfahrene Fachkraft (iseF)
Die Ansprechperson ist in ihrer Funktion keine therapeutische Fachkraft
Die Ansprechperson ermittelt nicht



2.7 Melde- und Beschwerdewege (Externe Ansprechpersonen)

Die Melde- und Beschwerdewege orientieren sich an den Leitlinien des deutschen Caritasverbandes (DCV) aus dem Jahr 2021. Hierbei ist insbesondere auf ein transparentes Verfahren mit klarer Regelung der Abläufe und Zuständigkeiten Wert zu legen. Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben unverzüglich die Interne Ansprechperson über einen Verdacht auf Handlungen mit sexuellem Missbrauch an Minderjähriger oder schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener zu informieren. Diese nimmt umgehen den Kontakt zur Interventionskoordination auf, um den weiteren Umgang mit der beschuldigten Person zu besprechen.

In begründeten Einzelfällen kann der Weg über die Interne Ansprechperson übergangen werden und ein direkter Kontakt zur Interventionskoordination hergestellt werden.

Bitte bauen Sie folgenden Absatz zusammen mit den Kontaktdaten in das Institutionelle Schutzkonzept ein, um die Melde- und Beschwerdewege klarzustellen.

Gemäß der vom Rechtstäger anerkannten Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen vom Jahre 2021 sind wir von Anfang dazu verpflichtet bei einem auftauchenden Vermutungs- und Vorkommensfall die Interventionskoordination zur Beratung mit einzubeziehen. Der weitere Umgang mit der beschuldigten Person wird mit der Interventionskoordination besprochen und keine eigenen Maßnahmen veranlasst.

Fach- und Koordinierungsstelle PRÄVENTION und INTERVENTION im Caritas Diözesanverband Würzburg

Stefanie Eisenhuth

Erste Ansprechperson für Intervention

Interventionskoordination bei (Verdachts-) Fällen sexuellen Missbrauchs

Präventionsbeauftragte DiCV Würzburg

Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V.

Franziskanergasse 3, 97070 Würzburg

Telefon: 0931 – 386 66 633

Mail: stefanie.eisenhuth@caritas-wuerzburg.de

Prävention und Interventionskoordination

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.



Florian Fell

Zur Umsetzung der Präventionsordnung
Prävention sexualisierter Gewalt

Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V.
Franziskanergasse 3, 97070 Würzburg

Telefon: 0931/386-66641

E- Mail: florian.fell@caritas-wuerzburg.de

Kontaktdaten für externe Ansprechpersonen bei bereits vergangen Verdachtsfällen des sexuellen Missbrauches in der Diözese Würzburg und Anerkennung des zugefügten Leidens

Prof. Dr. Alexander Schraml

Postfach 11 01, 97273 Kürnach

Telefon: 0151 - 21 26 57 46

Mail: alexander.schraml@missbrauchsbeauftragte-wuerzburg.de

Sandrina Altenhöner

Postfach 11 01, 97273 Kürnach

Telefon: 0151 – 64 40 28 94

Mail: sandrina.altenhoener@missbrauchsbeauftragte-wuerzburg.de

2.8 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex dient den Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten als Orientierungsrahmen für einen grenzachtenden Umgang mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und formuliert Regelungen für Situationen, die für (sexualisierte) Gewalt leicht ausgenutzt werden könnten. Neben der Aussendung von klaren Zeichen an potenzielle Täter und Täterinnen, verdeutlicht er auch die eigene Aufmerksamkeit und Sensibilität gegenüber dem Thema (sexualisierter) Gewalt. Der Verhaltenskodex zielt auf den Schutz von Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gegenüber (sexualisierter) Gewalt und schützt zugleich die Mitarbeitenden vor falschem Verdacht. Die Erstellung sollte durch die Leitung der Einrichtung unter Beteiligung der Mitarbeitenden erfolgen und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Folgende Punkte müssen als Mindeststandards auf der Grundlage des Diözesanen gültigen Verhaltenskodex in den Verhaltenskodex der Einrichtung enthalten:

- Sprache und Wortwahl bei Gesprächen
- adäquate Gestellung von Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakt
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Umgang mit der Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Disziplinierungsmaßnahmen

Prävention und Interventionskoordination

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.



Die Einrichtungen haben die Möglichkeit den Verhaltenskodex durch weitere Punkte einrichtungsspezifisch zu individualisieren.

Der Verhaltenskodex ist von allen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten durch die Unterzeichnung anzuerkennen.

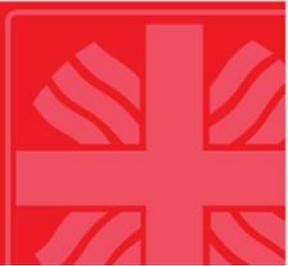
Die Einrichtung verweist in diesem Abschnitt auf den Verhaltenskodex, der auf der Grundlage des Diözesanen gültigen Verhaltenskodex basiert und fügt diesen an das Institutionelle Schutzkonzept an.

Folgender Absatz kann so in das Institutionelle Schutzkonzept eingebaut werden:

Der Verhaltenskodex unserer Einrichtung basiert auf der Grundlage des Diözesanen gültigen Verhaltenskodex und wurde in einem partizipativen Verfahren mit einrichtungsspezifischen Ergänzungen erweitert. Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten in der Einrichtung, sind dazu verpflichtet den Verhaltenskodex zu unterschreiben und sein Handeln in der Einrichtung nach diesem zu richten. Eine Überprüfung des Verhaltenskodex findet durch ein partizipatives Verfahren in regelmäßigen Abständen statt. Der Verhaltenskodex ist im Anhang enthalten.

Fragen zum Nachdenken:

- Wie ist der Umgang mit dem Verhaltenskodex?
- Wird der Verhaltenskodex im Alltag angenommen, besprochen, berücksichtigt und eingehalten? Wie wird die Einhaltung gewährleistet?
- Wird gewährleistet, dass er ggf. partizipativ überarbeitet wird, sofern sich Bedarfe zeigen?
- Wie wird damit umgegangen, wenn jemand den Verhaltenskodex nicht unterschreiben möchte oder Nachfragen hierzu hat?



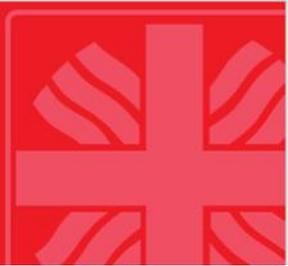
2.9 Aus- und Fortbildung

Eine Fortbildung dient der Erweiterung und Ergänzung bereits vorhandener Qualifikationen, um den beruflichen Anforderungen weiterhin oder noch besser gerecht zu werden. Fortbildungen stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden für besondere Schutzbereiche und Rechte sensibilisiert sind. Regelmäßige Fortbildungen an internen und externen Informations- und Fortbildungsveranstaltungen für relevante Arbeitsbereiche ist den Mitarbeitenden anzubieten und zu fördern. Die Grundschulung ist von allen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten, welche in Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen kommen, zu absolvieren. Die Schulung ist nach spätestens fünf Jahren für alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten zu erneuern.

Neue Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten sind verpflichtet, zeitnah nach Beginn der Tätigkeit eine Grundschulung zum Thema Prävention von (sexualisierter) Gewalt zu besuchen.

Fragen zum Nachdenken:

- Wie ist das Konzept für die Schulungen? Bis wann sollen die Mitarbeitenden geschult werden? Wie werden diese geschult?
- Welche Mitarbeiterkreise wurden wie, wann geschult?
- Wie werden neue Mitarbeitende geschult?
- Wie wird eine ausreichende Sensibilisierung festgestellt?
- Wie werden darüberhinausgehende Aus- und Fortbildungsbedarfe ermittelt und ggf. umgesetzt?



2.10 Personalwahl/ Personalgespräche

Ein wichtiger und vorbeugender Schutz gegen (sexualisierte) Gewalt erfolgt durch eine professionelles Auswahlverfahren des Personals.

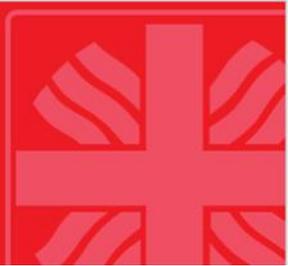
Die Auswahl und Einstellung von Personal sollte durch ein ausführliches Bewerbungsgespräch sichergestellt werden. Im Gespräch sollten auf die dienstlichen Vorgaben zur Verhinderung von sexuellem Missbrauch und die Sanktionierung bei Verstößen hingewiesen werden. Der Verhaltenskodex sowie das interne und externe Beschwerdemanagement müssen angesprochen werden.

Bei der Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden ist es zu gewährleisten, dass die Einarbeitung durch Fachpersonal oder die Leitung erfolgt. In der Anfangsphase ist sicherzustellen, dass immer eine klare Ansprechperson für Rücksprache und Unterstützung zur Verfügung steht.

Es wird Wert darauf gelegt regelmäßige Gespräche zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten durchzuführen. Dies kann in Form von Teamsitzungen oder Mitarbeitergesprächen erfolgen. Während den Gesprächen soll den Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten ein geschützter Rahmen geboten werden, um Informationen auszutauschen. Im Mittelpunkt soll die gemeinsame Lösungsfindung stehen. Während diesen Gesprächen darf es keine Tabuthemen geben, um Grenzüberschreitungen und Gewalt offen ansprechen zu können.

Fragen zum Nachdenken:

- Wird das Thema Gewaltprävention in der Einrichtung in den Bewerbungsverfahren standardisiert angesprochen?
- Wie wird in der Einrichtung (sexualisierte) Gewaltprävention innerhalb von Gesprächen mit Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten thematisiert? Wie oft?
- Welches Ziel erkennt die Einrichtung in der Ansprache des Themenfeldes?



3. Intervention

Wie verzahnt sich die Prävention mit der Intervention? Warum brauchen wir in Einrichtung XX Handlungs- und Krisenleitpläne? Wie sind diese zugänglich?

3.1 Meldung bei Verdachtsfällen (Handlungsleitfaden)

Kommt es in Ihrer Einrichtung zu einem Verdachtsfall ist der Schutz von betroffenen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen umgehend sicherzustellen. Nach Kenntnisnahme eines Hinweises erfolgt gemäß dem Institutionellen Schutzkonzept eine Bewertung der Plausibilität, von Anfang an zwingend unter Einbeziehung und Beratung durch eine Externe Ansprechperson oder eine unabhängige Fachberatungsstelle.

Nach Kenntnisnahme eines Verdachtsfalls meldet sich die Einrichtung umgehend an die Interventionskoordination, um die weiteren Schritte zu besprechen. Es werden keinen Entscheidungen im Alleingang getroffen.

Bitte bauen Sie folgenden Absatz in das Institutionelle Schutzkonzept ein zusammen mit dem Kontakt von Frau Stefanie Eisenhuth:

Gemäß der vom Rechtstäger anerkannten Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen vom Jahre 2021 sind wir von Anfang dazu verpflichtet bei einem auftauchenden Vermutungs- und Vorkommensfall die Interventionskoordination zur Beratung mit einzubeziehen.

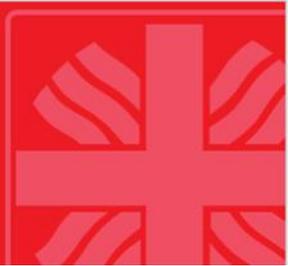
Der weitere Umgang mit der beschuldigten Person wird mit der Interventionskoordination besprochen und keine eigenen Maßnahmen veranlasst.

Stefanie Eisenhuth

*Erste Ansprechperson für Intervention
Interventionskoordination bei (Verdachts-) Fällen sexuellen Missbrauchs
Präventionsbeauftragte DiCV Würzburg*

*Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V.
Franziskanergasse 3, 97070 Würzburg*

*Telefon: 0931 – 386 66 633
Mail: stefanie.eisenhuth@caritas-wuerzburg.de*



3.2 Sofort und Schutzmaßnahmen

Wenn es zu einem bestätigten Vorfall in der Einrichtung gekommen ist, ist es in den meisten Fällen von großer Wichtigkeit sofort zu handeln und Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Es ist dennoch zu beachten, dass alle Maßnahmen in Absprache mit der Interventionskoordination stattfinden müssen. Oberste Priorität ist immer der Schutz des Opfers. Alle Mitarbeitende und ehrenamtlich Engagierte, die eine Grenzverletzungen, Übergriffe, (sexualisierte) Gewalt vermuten oder beobachten, sind verpflichtet, dies der internen Ansprechperson / ausgebildete Präventionsberaterin und Präventionsberater zu melden. Sollte die internen Ansprechperson / ausgebildete Präventionsberaterin und Präventionsberater den Übergriff begangen haben muss es der Leitung, dem Träger oder im besten Fall direkt der Interventionskoordination gemeldet werden.

Fragen zum Nachdenken:

- Was tun wir in der Einrichtung, um sofort zu reagieren, sollte es zu dem Fall eines Übergriffes kommen?
- Welche Personenkreise sind mit einzubeziehen?
- Was versteht die Einrichtung unter Intervention?



3.3 Unterstützungs- und Hilfeangebote für Betroffene

Wenn es in der Einrichtung zu einem bestätigten Vorfall gekommen ist, führt es dazu, dass es in der Einrichtung betroffene Personen gibt. Diese können unterschiedlichen Gruppen angehören. Es ist daher von Wichtigkeit, dass die Einrichtung sich Gedanken darüber macht und diese auch verschriftlicht, welche unterschiedlichen Angebote den verschiedenen Personengruppen angeboten werden können.

Diese Angebote müssen nicht von der Einrichtung selbst kommen, sondern entstehen in Zusammenarbeit mit externer Unterstützung und Beratung.

Unsere Einrichtung sorgt für Betroffene indem sie...

3.3.1 Für betroffene anvertraute Menschen

z.B. Vertrauensperson, externe Hilfe

3.3.2 Für betroffene Mitarbeitende

z.B. Vertrauensperson, externe Hilfe

3.3.3 Für betroffene Systeme

z.B. systemische Beratung, Supervision

3.3.4 Für betroffene Dritte

z.B. Gesprächsangebote, externe Beratungsstellen

Die Einrichtung erstellt eine Liste von verschiedenen Angeboten, auf die im Bedarfsfall zurückgegriffen werden kann.

3.3.5 Externe Unterstützung und Begleitung

- Wer berät unsere Einrichtung?
- Wer ist Ansprechpartner?
- Wo wenden wir uns hin?

Hier steht der Einrichtung die Interventionskoordination des Caritasverbands für die Diözese Würzburg e.V. zur Verfügung. Verweisen Sie auf den Kontakt von Frau Stefanie Eisenhuth.

3.3.6 Beratungsstellen

Eine Auflistung der Beratungsstellen, die sich in der Umgebung der Einrichtung befinden und mit denen die Einrichtung kooperieren möchte



3.4 Missbrauchsbeauftragte Personen

Unter diesem Punkt werden folgende Kontaktdaten von der Einrichtung aufgelistet.

Professor Dr. jur. Alexander Schraml

Unabhängiger Ansprechpartner

0151 / 21 26 57 46

alexander.schraml@missbrauchsbeauftragte-wuerzburg.de

Sandrina Altenhöner

Stellvertretende Missbrauchsbeauftragte der Diözese Würzburg

0151 644 02 894

sandrina.altenhoener@missbrauchsbeauftragte-wuerzburg.de

3.5 Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Aspekte

Wenn es zu einem bestätigten Vorfall in der Einrichtung gekommen ist, folgen darauf häufig arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Folgen für die beschuldigte Person.

Sie als Einrichtung machen sich dazu Gedanken welche Folgen daraus entstehen können.

Das kann z.B. die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein.

Bitte bauen Sie folgenden Satz in das Institutionelle Schutzkonzept ein:

Wir als Einrichtung werden strafrechtliche und arbeitsrechtliche Schritte gegen unsere Mitarbeitenden, die (sexualisierte) Gewalt ausgeführt haben, einleiten.



3.6 Interne und externe Kommunikation

Kommunikation ist im Falle eines Übergriffes von (sexualisierter) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte ein wichtiger Bestandteil. Bestätigt sich in der Einrichtung ein Vorfall ist es wichtig die interne und externe Kommunikation zu strukturieren. Die Einrichtung sollte sich im Vorfeld gut überlegen wie die interne Kommunikation in der Einrichtung und unter den Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten verlaufen soll.

Fragen zum Nachdenken:

- Wer im Kollegium wird, darüber informiert?
- Wie gehen wir mit dem Thema und dem Kollegium um? Transparenz?

Neben der internen Kommunikation ist die externe Kommunikation ein sensibler Bereich, der eindeutige Regeln und Strukturen braucht. Dabei ist es wichtig aufzupassen, dass die externe Kommunikation keinen unkontrollierten Verlauf nimmt und Informationen an nicht berechtigte Personengruppen weitergeleitet werden.

Gemäß den anerkannten Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen vom Jahre 2021, wird eine Person benannt, die allein für die externe Kommunikation zuständig ist. Die Mitarbeitenden sind bei Anfragen zu diesem Thema verpflichtet auf die entsprechende Person zu verweisen.

Fragen zum Nachdenken:

- Wer spricht mit wem außerhalb der Einrichtung darüber?
- Wie wird über dieses Thema in der Öffentlichkeit gesprochen?
- Wer darf über dieses Thema in der Öffentlichkeit sprechen?

Eine kleine Hilfestellung:

Die Einrichtung hat folgenden Verfahrensablauf der Kommunikation bei einem Übergriff von (sexualisierter) Gewalt in der Einrichtung, nach den anerkannten Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen vom Jahre 2021.



3.7 Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes nach bestätigtem Vorfall

Hier ist es wichtig, dass im Institutionellen Schutzkonzept klar kommuniziert wird, dass nach einem bestätigten Vorfall das Institutionelle Schutzkonzept zeitnah überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Für diesen Schritt wird die Risiko- und Schutzanalyse erneut durchgeführt. Dabei ist es wichtig, dass sich die Einrichtung dafür Zeit nimmt und dies in Zusammenarbeit mit dem Team und Träger ausarbeitet. Nach Überprüfung muss das überarbeitete Institutionelle Schutzkonzept an die Fachstelle des Diözesan Caritasverbandes zur Einsicht übermittelt werden.

Bitte bauen Sie folgenden Satz in das Institutionelle Schutzkonzept ein:

Wir verpflichten uns im Falle eines bestätigten Vorfalles unser Institutionelles Schutzkonzept zu überprüfen. Die Erneuerung ist der Koordinierungs- und Fachstelle des Diözesan Caritasverbandes mitzuteilen.

3.8 Rehabilitation von fälschlich beschuldigten Personen

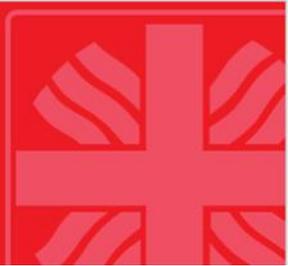
Sollte es in der Einrichtung zu einer Beschuldigung kommen, die sich am Ende als fälschlich herausstellt ist eine Rehabilitation der fälschlich beschuldigten Person von Nöten. Dort hat sich die Einrichtung an den Leitlinien des deutschen Caritasverbandes (DCV) aus dem Jahr 2021 zu orientieren.

Bitte bauen Sie folgenden Absatz in das Institutionelle Schutzkonzept ein:

Gemäß der vom Rechtstäger anerkannten Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen vom Jahre 2021, halten wir uns an das Verfahren zur Rehabilitation von fälschlich beschuldigten Personen gemäß Punkt D „Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung“

Es steht den Einrichtungen dennoch frei sich Gedanken darüber zu machen, wie einrichtungsspezifisch mit fälschlich beschuldigten Personen umgegangen wird.

- z.B. Die Einrichtung signalisiert die Unschuld durch
- z.B. Das Team / System erhält Supervision
- z.B. Die betroffene Person erhält Einsicht in seine Personalakte



4. Aufarbeitung

Wenn es in einer Einrichtung zu einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt an Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen und/oder Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Engagierten gekommen ist, ist die Aufarbeitung ein wichtiger Bestandteil.

Die Aufarbeitung folgt unmittelbar nachdem es zur Klärung des Übergriffes von (sexualisierter) Gewalt gekommen ist.

Dabei ist es wichtig neben der Nachsorge für das Opfer auch das betroffene System nicht zu vergessen.

4.1 Nachsorge für die Opfer

Die Einrichtung hat die Möglichkeit auf die Supervision und/oder auf Fachberatungsstellen zu verweisen.

Die Einrichtung benennt mögliche Angebote und Möglichkeiten und legt Verfahrensstandards fest.

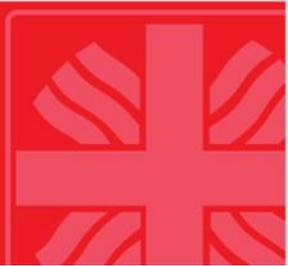
4.2 Nachsorge für das Systems

Die Einrichtung hat die Möglichkeit auf die Supervision und/oder auf Fachberatungsstellen zu verweisen.

Die Einrichtung benennt mögliche Angebote und Möglichkeiten und legt Verfahrensstandards fest.

Fragen zum Nachdenken:

- Welche Angebote stehen den Opfern (anvertrauten Menschen oder Mitarbeitenden) zur Verfügung?
- Welche Möglichkeiten gibt es das System zu stabilisieren und aufzufangen?



5. Implementierung der Prävention in den Arbeitsalltag

5.1 Regelmäßige Überprüfung

Die Präventionsordnung für das Bistum Würzburg setzt voraus, dass ein Institutionelles Schutzkonzept spätestens nach fünf Jahren überprüft und weiterentwickelt werden muss.

Wenn es zu einem Fall von (sexualisierter) Gewalt in der Einrichtung kam, ist das Institutionelle Schutzkonzept umgehend zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Es ist wichtig, dass in der Einrichtung festgelegt wird in welchen zeitlichen Abständen das Institutionelle Schutzkonzept überarbeitet wird und von wem.

Empfehlenswert wäre es, wenn das Institutionelle Schutzkonzept einmal jährlich im Team durchgesprochen und überprüft wird.

Weiterhin muss auch daran gedacht werden neben dem Institutionellen Schutzkonzept auch das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis spätestens alle fünf Jahre einzufordern sowie die Präventionsschulung von vier Stunden nach spätestens fünf Jahren zu erneuern.

Frage zum Nachdenken:

- Wer überprüft in der Einrichtung in welchen Abständen das Institutionelle Schutzkonzept?
- Wer überprüft in der Einrichtung in welchen Abständen den Status der Schulungen der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten?
- Wer überprüft in der Einrichtung in welchen Abständen die erweiterten polizeilichen Führungszeugnisse der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Engagierten?

5.2 Eingang ins Qualitätsmanagement

Die Maßnahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes werden standardisiert und zur Gewohnheit im Alltag gemacht.

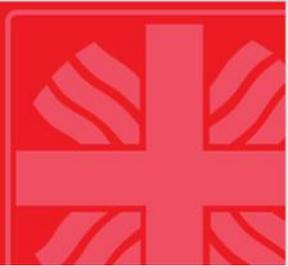
Wenn es zu einem bestätigten Vorfall in der Einrichtung kam, findet eine Intervention und Überprüfung der einzelnen Maßnahmen des Institutionellen Schutzkonzeptes statt.

Gibt es in der Einrichtung ein Qualitätsmanagement ist zu überlegen die das Thema Prävention und Intervention in dieses mit einfließen kann.

Sollte die Einrichtung über kein Qualitätsmanagement verfügen, ist zu überlegen welche Alternativen es in der Einrichtung gibt?

Fragen zum Nachdenken:

- Gab es Praxisbeispiele/Alltagssituationen, die Stärken und ggf. Schwachstellen des Institutionellen Schutzkonzeptes verdeutlicht haben?
- Ist das Institutionelle Schutzkonzept im Alltag umzusetzen oder gibt es Teile des Institutionellen Schutzkonzeptes, die einer Überarbeitung bedürfen?
- Sind Vorfälle bekannt, die eine Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes notwendig machen?
- Wie wird bei uns sichergestellt, dass das Institutionelle Schutzkonzept alle fünf Jahre geprüft und ggf. aktualisiert wird?



5.3 Korrekturen bei Veränderungen

Wenn es zu einer Korrektur auf Grund von Veränderungen in dem Institutionellen Schutzkonzept kommt, ist es wichtig klarzustellen wer diese Korrekturen übernimmt. Nachdem die Korrektur des Institutionellen Schutzkonzeptes vorgenommen wurde, müssen diese bekannt gemacht werden. Die Einrichtung legt eine Person fest, die für die Bekanntmachung der Änderungen verantwortlich ist.

Fragen zum Nachdenken:

- Wer übernimmt Korrekturen und die Bekanntmachung dieser Korrekturen?
- Welche Standards hat Einrichtung hierfür?

6. Unterzeichnungen und Gültigkeit

- Das Institutionelle Schutzkonzept wurde von der Koordinierungs- und Fachstelle eingesehen am: _____
- ist gültig ab: _____
- wird wieder überprüft am: _____

Unterschriften (mit Datum) der relevanten Personenkreise /ggf. Stempel