

Institutionelles Schutzkonzept



des

Johannisverein e. V. Goldbach
Marienstr. 24
63773 Goldbach

für seine Betreuungseinrichtungen

Kindergarten St. Christophorus
Sudetenlandstr. 6

Kinderhaus St. Maria Immaculata
Am Hilpernstein 8

Kindergarten St. Nikolaus
Marienstr. 24

ISK eingereicht im November 2023
Erneute Überprüfung im Juni 2027 (außer bei Veränderungen)

Inhalt

Einleitung

1. Kultur der Achtsamkeit

- 1.1. Zielsetzung
- 1.2. Leitbild
- 1.3. Begriffsbestimmungen
- 1.4. Partizipation
- 1.5. Verankerung im Leitbild

2. Prävention

- 2.1. Selbstverpflichtungserklärung
- 2.2. Erweitertes Führungszeugnis
- 2.3. Risikoanalyse
- 2.4. Sexuelle Bildung
- 2.5. Medienprävention
 - 2.5.1. Bücher
 - 2.5.2. Lieder (siehe Anhang)
- 2.6. Beschwerdeverfahren (siehe Anhang)
 - 2.6.1. Kinder
 - 2.6.2. Personensorgeberechtigte
 - 2.6.3. Mitarbeiter*innen
- 2.7. Verhaltenskodex (siehe Anhang)
- 2.8. Aus- und Fortbildung
- 2.9. Einstellungsverfahren und Personalwahl

3. Intervention/Schutzmaßnahmen

- 3.1. Handlungsleitfaden (siehe Anhang)
- 3.2. Beratungsstellen
- 3.3. Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Aspekte
- 3.4. Überprüfung

4. Kontaktdaten der im Schutzkonzept genannten Personen

- 4.1. Präventionsberater*innen
- 4.2. Träger
- 4.3. Präventionsbeauftragte der Diözese Würzburg (Caritasverband)

5. Anhänge

- 5.1. Präventionsordnung für das Bistum Würzburg
- 5.2. Selbstverpflichtungserklärung
- 5.3. Risikoanalyse
- 5.4. Lieder
- 5.5. Beschwerdeverfahren/Prozesse
- 5.6. Verhaltenskodex
- 5.7. Handlungsleitfäden
- 5.8. Beratungsstellen

Einleitung

Durch verbindliche Verhaltensregeln stellt der kirchliche Rechtsträger ein fachlich angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber Schutzbefohlenen sicher. Dieser Verhaltenskodex ist in regelmäßigen Abständen zu überprüfen und bei Bedarf fortzuschreiben. (Auszug aus der bischöflichen Präventionsordnung)

Unsere Arbeit mit Kindern im Alter von 18 Monaten bis 10 Jahren, in unseren Einrichtungen des St. Johannisverein e.V. Goldbach ist von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung, einer gesunden Beziehung und Vertrauen geprägt. Wir agieren als Vorbilder zum Schutz der uns anvertrauten Kinder.

Wir schützen Kinder täglich vor verbaler und körperlicher Gewalt, vor sexueller Gewalt und Missbrauch durch

1. Kultur der Achtsamkeit

1. 1. Zielsetzung

Wir schaffen einen sicheren Ort für Kinder und treffen dazu entsprechende Maßnahmen, die in der Konzeption unserer Häuser verbindlich verankert sind. Die rechtliche Grundlage hierfür stellt der § 8a SGB VIII dar.

1.2. Leitbild

Menschenbild

Wir orientieren uns an der bedingungslosen Liebe Jesu, die uns Halt gibt.

Wir nehmen Menschen an die Hand, begleiten, schützen sie, damit sie dann sicher und selbstbewusst eigene Schritte mutig ins Leben wagen.

Jeder Mensch, ob groß oder klein, erlebt Wertschätzung und Annahme. Es gibt kein "anders" - es gibt nur ein "ist".

Unser Menschenbild dient als Vorbild für die Kinder, wir leben diese Haltung.

Begegnung

Jede Person ist herzlich willkommen.

Unsere kath. Häuser verstehen sich im wahrsten Sinne des Wortes als allumfassend und heißen alle Menschen mit und ohne Konfessionen willkommen.

Hier kreuzen sich Lebenswege, die verschieden kulturell geprägt sein können.

Mit unserer wertschätzenden Haltung jedem Einzelnen gegenüber verstehen wir uns als pastoralen Ort.

Herzensbildung

In der Gemeinschaft unserer Häuser soll die Individualität erlebbar sein.

Diese Zuwendung des Herzens macht das Wirken einer KiTa aus. Sie wird somit Ort kirchlichen Lebens.

Wir binden Jesus in unseren Alltag ein, verknüpfen seine Geschichten mit unseren Erfahrungen und lernen ihn so kennen.

Der Lernweg ist der Lernort.

Durch den kirchlichen Jahreskreis lässt sich Religion erleben, wahrnehmen und entdecken.

Jesus zeigt uns, dass es sich lohnt, sich angenommen und willkommen zu fühlen in Gott.

1.3. Begriffsbestimmungen

Grenzverletzung

Grenzverletzungen in Einrichtungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Mädchen und Jungen, Frauen und Männer, deren persönliche Grenzen überschritten werden. Sei es durch verletzende Spitznamen, durch Missachtung der Intimsphäre, durch Missachtung des Rechts am eigenen Bild und grenzverletzende Gespräche

Sexueller Übergriff

Sexuelle Übergriffe unterscheiden sich von Grenzverletzungen. Sie geschehen nicht zufällig. Sexuelle Übergriffe können, müssen aber nicht mit Körperkontakt einhergehen. Beide Formen sind sexualisierte Gewalthandlungen (z.B. verbal/schriftl.).

Sexueller Missbrauch

Unter sexuellem Missbrauch sind alle sexuellen Handlungen zu verstehen, die strafrechtlich relevant sind. Strafbare Handlungen ohne Körperkontakt sind zum Beispiel exhibitionistische Handlungen. Ebenso ist es strafbar, pornographische Bilder zu zeigen oder aufzufordern sexuelle Handlung an Dritten zu verüben. Ein sexueller Missbrauch mit Körperkontakt liegt vor, wenn sexuelle Handlungen ausgeführt werden.

Körperliche oder physische Gewalt

Beschreibt die Gewaltanwendung gegen den Körper eines anderen Menschen, um diesen zu schädigen bzw. zu verletzen.

Vernachlässigung

Ist die wiederholte oder andauernde Unterlassung fürsorglichen Handelns durch sorgeverantwortliche Personen (Eltern oder andere autorisierte Betreuungspersonen), dass zur Sicherung der seelischen und körperlichen Bedürfnisse des Kindes bzw. Jugendlichen, notwendig wäre.

Verbale Gewalt

Die Negation von Gefühlen, immer wieder kehrenden Schuldzuweisungen, Anklagen, das Bagatellisieren oder Banalisieren, das Leugnen oder auch das „zufällige“ Vergessen, sowie Befehle und verletzende Witze, oder Scherze, zählen zu den Formen der verbalen Gewalt.

Bei allen Maßnahmen bezüglich der Prävention haben wir Gefährdung unter Gleichaltrigen, von Erwachsenen in der Einrichtung oder auch von Personen im privaten sozialen Umfeld der Kinder im Blick. All diese Bereiche prägen unsere Haltung und unser Vorgehen.

1.4. Partizipation

„Es gehört zu den Grundrechten von Kindern, in allen sie betreffenden Angelegenheiten und in einer für sie verständlichen Art und Weise informiert zu werden, nicht nur gefragt, sondern auch gehört zu werden und sich an der Gestaltung und Weiterentwicklung ihrer Lernorte beteiligen zu können.

Die Frage, ob dies auch schon für Kindergartenkinder gilt, stellt sich nicht, denn im Art. 12 des Übereinkommens über die Rechte des Kindes der Vereinten Nationen (MMFSFJ

2014) wird mit dem „Respekt für die Sicht des Kindes“ (UNICEF 2007,700) ein allgemeines Kinderrecht formuliert“
(Zitat: Prof. Dr. Iris Nentwig-Gesemann)

In unseren Häusern richten wir fortlaufend den Fokus darauf, wann, wie und in welcher Weise Kinder partizipativ eingebunden, informiert sind und von ihrem Stimmrecht bzw. von ihren Rechten Gebrauch machen können.

„Das Kind als selbständigen Akteur zu sehen, bedeutet jedoch nicht, es sich selbst zu überlassen oder als „kleinen Erwachsenen“ zu sehen, vielmehr müssen sie im Rahmen ihrer individuellen Bedürfnisse, Wünsche und Rechte ernstgenommen, begleitet und unterstützt werden. (vgl. Bötow/ Kaske 2018, S. 27)

Kinderkonferenzen finden kontinuierlich statt. Diese können in kleineren Gruppen als auch in der Gesamtrunde stattfinden. Hier wird zum Nachdenken, Diskutieren und Philosophieren angeregt. Die Kinder äußern Wünsche, Ideen, Vorstellungen, Gedanken und benennen Gefühle. Wir entwickeln mit den Kindern passende Abstimmungsverfahren.

Wir nehmen Kinder ernst, und legen Wert darauf Wünsche zum Wohl aller Beteiligten innerhalb der Rahmenbedingungen umzusetzen.

1.5. Verankerung im Leitbild

Die Prävention vor sexualisierter Gewalt findet sich in unserem Leitbild wieder. Herzensbildung und Empathie, geprägt durch eine christliche Grundhaltung und einem positiven Menschenbild wird in unserem Leitbild und den Konzeptionen beschrieben. Dies bedeutet einen wertschätzenden Umgang mit Kindern und deren Familien. Jedes Kind hat ein Recht auf eine optimale Förderung. Dabei unterstützen wir das Kind in der Entfaltung seiner eigenen Persönlichkeit und begleiten die Entwicklung zu einem selbstbewussten, selbständigen Menschen.

2. Prävention

Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Diözese Würzburg (s. Anhang)

2.1. Selbstverpflichtungserklärung (s. Anhang)

Jeder Mitarbeiter unterzeichnet die Selbstverpflichtungserklärung, diese wird in der jeweiligen Personalakte abgeheftet.

2.2. Erweitertes Führungszeugnis

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen legen das erweiterte Führungszeugnis vor Arbeitsaufnahme (jedoch spätestens 4 Wochen nach der Einstellung) vor. Es wird von der Verwaltungsleitung eingesehen und dokumentiert. Das Führungszeugnis darf maximal 6 Monate alt sein. Eine Wiedervorlage erfolgt nach den gesetzlichen Regelungen.

2.3. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse beschreibt, Orte, Abläufe und Bereiche, der Einrichtungen in denen ein erhöhtes Risiko für Grenzverletzung, Übergriffe, Missbrauch, bestehen könnten. Sie überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.

2.4. Sexuelle Bildung

Kinder in jeder Altersstufe haben Interesse am eigenen Körper und Lustempfinden. Altersentsprechende sexuelle Aktivität spielt in der Entwicklung eine wichtige Rolle. Kinder entdecken ihren Körper indem sie sich mit anderen vergleichen, so entwickeln sie das Bild von sich selbst.

Die Kindertagesstätte ist der Ort, an dem Kinder in einer größeren Gemeinschaft Beziehungen und Freundschaften erleben. Dies bedeutet für die Pädagogische Arbeit: Kinder beobachten und begleiten!

Kinder darin zu unterstützen, die eigenen Gefühle wahrzunehmen und auszudrücken. Die Entwicklung eines positiven Körpergefühls zu erlernen, indem die körperliche Wahrnehmungsfähigkeit unter Einbeziehung aller Sinne gefördert wird.

Mit Kindern offen sprechen, Fragen beantworten (Schwangerschaft, Geburt, Körperfunktionen)

Kinder befähigen Fragen zu stellen oder Ängste zu äußern. Kindern einen respektvollen Umgang mit dem Körper anderer aufzeigen. Kinder ermuntern, ihren eigenen Wahrnehmungen zu trauen, und das Nein zu ungewollten Berührungen zu zulassen.

Kinder ermutigen, Grenzüberschreitungen, Verletzungen und Gewalt laut zurückzuweisen und zu kommunizieren.

Neugierverhalten und Wissbegierde der Kinder akzeptieren und unterstützen

2.5. Medienprävention

2.5.1. Bücher

„Schön blöd“ (Bilderbuch); „Sina und Tm“ (Bilderbuch); „Das kleine Ich bin Ich“ (Bilderbuch); „Der kleine Bär bekommt ein Geschwisterchen“ (Bilderbuch); „Mein Körper“ (Sachbuch); „Heute bin ich“ (Bilderbuch); „Ich geh doch nicht mit jedem mit“ (Bilderbuch)

2.5.2. Lieder (siehe Anhang)

2.6. Beschwerdeverfahren (siehe Anhang)

2.6.1. Kinder

2.6.2. Personensorgeberechtigte

2.6.3. Mitarbeiter*innen

2.7. Verhaltenskodex (s. Anhang)

Diesen Verhaltenskodex unterzeichnet jede/r Mitarbeiter*in und wird in der jeweiligen Personalakte abgeheftet.

2.8. Aus und Fortbildung

Frau Heike Däsch und Frau Beate Zang haben die Fortbildung bzw. die Ausbildung zur Präventionsberater*in, im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung der Diözese Würzburg (Caritasverband) im Jahr 2022/23 absolviert. Die für alle Mitarbeiter*innen verpflichtenden Schulungen werden durch diese in regelmäßigen Abständen (jedoch mind. alle 2 Jahre) durchgeführt.

2.9. Einstellungsverfahren und Personalwahl

Im Einstellungsverfahren werden wir die Bewerber*innen auf ihre persönliche Eignung hin überprüfen und sie über die vorhandenen Regeln und Vereinbarungen des Schutzkonzepts der Einrichtung informieren und darauf hinweisen, dass diese Voraussetzung für eine Einstellung ist.

3. Intervention/Schutzmaßnahmen

Sollten trotz aller Präventionsmaßnahmen Verdachtsfälle oder Fehlverhalten auftreten, werden sofort alle notwendigen Maßnahmen eingeleitet. In den folgenden Ausführungen sind alle Handlungsschritte ausführlich beschrieben.

3.1. Handlungsleitfäden (siehe Anhang)

3.2. Beratungsstellen (siehe Anhang)

3.3. Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Aspekte

Wir behalten uns vor, dass Straftaten zur Anzeige gebracht werden. Als arbeitsrechtliche Maßnahmen können Abmahnungen und Kündigungen folgen.

3.4. Überprüfung

Nach einem Vorfall ist es für uns eine Selbstverständlichkeit das institutionelle Schutzkonzept auf das Genaueste zu überprüfen, um gegebenenfalls Mängel in der Planung bzw. Durchführung umgehend zu beheben.

4. Kontaktdaten der im Schutzkonzept genannten Personen

4.1. Präventionsberater*innen

Heike Däsch, Kindergarten St. Nikolaus, Tel 06021/56333
Beate Zang, Kinderhaus St. Maria Immaculata, Tel 06021/57745

4.2. Träger

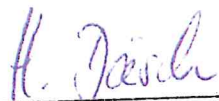
Thomas Reinelt, Tel 06021/9209629
Sabine Hetzel (Verwaltungsleitung), Tel 06021/3713216

4.3. Präventionsbeauftragte der Diözese Würzburg (Caritasverband)

5. Anhänge

- 5.1. Präventionsordnung für das Bistum Würzburg
- 5.2. Selbstverpflichtungserklärung
- 5.3. Risikoanalyse
- 5.4. Lieder
- 5.5. Beschwerdeverfahren
- 5.6. Verhaltenskodex
- 5.7. Handlungsleitfäden
- 5.8. Beratungsstellen

Goldbach, 11.10.2023



Heike Däsch (Präventionsberaterin, Leitung Kindergarten St. Nikolaus)



Julia Wittmann (Leitung Kindertagesstätte St. Christophorus)



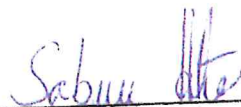
Beate Zang (Präventionsberaterin, Leitung, Kinderhaus St. Maria Immaculata)



Pfr. Alfred Bauer (1. Vorsitzender)



Thomas Reinelt (2. Vorsitzender)



Sabine Hetzel (Verwaltungsleitung)

Präventionsordnung für das Bistum Würzburg

Präambel

Die Verantwortung für die Prävention gegen sexualisierte Gewalt obliegt dem Bischof als Teil seiner Hirtensorge, deshalb erlässt er dieses Papier.

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit allen Menschen, insbesondere mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Ziel von Prävention im Bistum Würzburg, mit seinen kirchlichen und caritativen Institutionen und Verbänden ist es, eine Kultur des achtsamen Miteinanders zu praktizieren und weiterzuentwickeln sowie im Geiste des Evangeliums und auf der Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten.

In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, geschützt werden. Auch psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden.

Prävention als Grundprinzip professionellen Handelns trägt bei Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Dabei ist die Sexualität als ein Bereich des menschlichen Lebens zu würdigen: „Gott selbst hat die Geschlechtlichkeit erschaffen, die ein wunderbares Geschenk für seine Geschöpfe ist.“

In allen Einrichtungen soll grundsätzlich eine Haltung vermittelt werden, die Selbstbestimmung und Selbstschutz stärkt. In pädagogischen Einrichtungen¹ wird dies auch durch ein sexualpädagogisches Konzept unterstützt.

Unterschiedliche Bedarfs- und Gefährdungslagen müssen bei allen Präventionsmaßnahmen angemessen berücksichtigt werden.

Diese Präventionsordnung richtet sich an alle, die im Bistum Würzburg für das Wohl und den Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen Verantwortung und Sorge tragen. Sie entwickelt sich auch aus den Erfahrungen von Betroffenen und Beschuldigten. Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein.

¹ Im Zuge der SGB-VIII-Reform hat das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) das Vorliegen eines Gewaltschutzkonzeptes für Einrichtungen mit bestehender Betriebserlaubnis und solche, die zukünftig die Betriebserlaubnis erhalten wollen, als Pflichtaufgabe in § 45 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII formuliert.

Das Ziel dieser Präventionsordnung ist, eine abgestimmte Vorgehensweise im Bistum Würzburg zu gewährleisten.

Kirchliche und sonstige Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, werden vom Bistum Würzburg nur dann als förderungswürdig anerkannt, wenn sie sich zur Anwendung der Rahmenordnung² oder der vorliegenden Präventionsordnung verpflichtet haben.

1. Begriffsbestimmungen

1.1. Prävention

Prävention im Sinne dieser Ordnung meint alle Maßnahmen, die vorbeugend gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Würzburg ergriffen werden.

1.2. Beschäftigte im kirchlichen Dienst

Im Sinne dieser Ordnung sind Beschäftigte im kirchlichen Dienst insbesondere

- Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- Ordensangehörige,
- Kirchenbeamte/-beamtinnen,
- Arbeitnehmer/-innen,
- zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikantinnen/Praktikanten,
- Leiharbeiter/-innen und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer/-innen. Näheres regeln die Ausführungsbestimmungen dieser Präventionsordnung.

Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst entfaltet diese Präventionsordnung, soweit sie das Arbeitsverhältnis berührt, nur dann rechtliche Wirkung, wenn sie von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen im Sinne des Artikels 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen worden ist.

1.3. Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen und kirchliche Mandatsträger/-innen

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen und kirchliche Mandatsträger/-innen in kirchlichen und sonstigen Rechtsträgern, die der Gesetzgebungsgewalt des Bischofs von Würzburg unterliegen, sind den Beschäftigten im Blick auf diese Präventionsordnung unter Punkt 1.2 gleichgestellt.

² Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz, beschlossen am 18.11.2019.

1.4. Sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Präventionsordnung

Dieser Begriff umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Die Präventionsordnung berücksichtigt dabei die Bestimmungen des kirchlichen und des staatlichen Rechts und bezieht sich somit

- sowohl auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten
- als auch auf solche nach can. 1398 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST, nach can. 1385 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST (Sacramentorum sanctitatis tutela) wie auch nach Art 4 § 1 n. 1 SST in Verbindung mit can. 1384 CIC, soweit sie an Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden,
- und auf Handlungen nach Art. 1 § 1 a) VELM (Vos Estis Lux Mundi).
- Zusätzlich findet sie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls Anwendung bei Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.
- Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung von sexualisierter Gewalt.

1.5. Schutz- und/oder hilfebedürftige Erwachsene

Sie sind Schutzbefohlene im Sinne des § 225 Abs. 1 des StGB.³

Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlichen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- und/oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieser Präventionsordnung besteht.

Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die unter einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis stehen. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.

³ Im genannten Paragraphen steht: „Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die seiner Obhut und Fürsorge untersteht, seinem Hausstand angehört, im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, quält, roh misshandelt oder durch böswillige Vernachlässigung sie an der Gesundheit schädigt, wird mit einer Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren bestraft.“

2. Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

Auf der Basis einer Schutz- und Risikoanalyse trägt der kirchliche und sonstige Rechtsträger die Verantwortung für die Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs. Diese sind regelmäßig – spätestens alle fünf Jahre – zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Die Fach- und Koordinationsstellen stehen bei der Erstellung von institutionellen Schutzkonzepten informierend, beratend und unterstützend zur Verfügung.

Alle Bausteine eines institutionellen Schutzkonzeptes sind zielgruppengerecht und lebensweltorientiert zu konzipieren. In das institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der Präventionsordnung

- Personalauswahl und -entwicklung,
- erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung,
- Verhaltenskodex,
- Beschwerdewege,
- Qualitätsmanagement,
- Präventionsschulungen,
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

aufzunehmen.

Die Schutzkonzepte werden in Abstimmung mit der diözesanen Fach- und Koordinationsstelle ausgestaltet. Sie sind nicht genehmigungspflichtig, jedoch zur fachlichen Prüfung der Fach- und Koordinationsstelle zuzuleiten. Geprüft wird, ob die in oben aufgeführten Punkten genannten Inhalte in das Schutzkonzept aufgenommen wurden. Zusätzlich muss deutlich werden, dass eine Schutz- und Risikoanalyse durchgeführt, das Schutzkonzept partizipativ erarbeitet und durch den kirchlichen Rechtsträger in Kraft gesetzt wurde. Mit der Unterschrift übernimmt der kirchliche und sonstige Rechtsträger die Verantwortung für die Umsetzung und Ausgestaltung des Schutzkonzeptes.

Die kirchlichen und sonstigen Rechtsträger erhalten von der Fach- und Koordinationsstelle eine Rückmeldung zur fachlichen Prüfung.

2.1. Personalauswahl und -führung

Kirchliche und sonstige Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen im pastoralen oder erzieherischen sowie betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eingesetzt werden, die neben der erforderlichen fachlichen Qualifikation auch über die persönliche Eignung verfügen.

Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten im kirchlichen Dienst.

2.2. Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

(1) Grundlagen

- a) Beschäftigte und Ehrenamtliche müssen, entsprechend den gesetzlichen und ggf. dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
- b) Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Zusendung nicht älter als drei Monate sein.
- c) Die Verpflichtung gilt unabhängig von Beschäftigungsumfang und -dauer.
- d) Die Verpflichtung zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses besteht spätestens bei Einstellung bzw. Beauftragung und danach in regelmäßigen Abständen, längstens von fünf Jahren.
- e) Das erweiterte Führungszeugnis ist bei Aufnahme der Tätigkeit vorzulegen, spätestens jedoch vier Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung einzureichen. Sollte dies nicht erfolgen, werden arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet.

(2) Weiterer Umgang

- a) Die notwendige Bescheinigung für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses stellt der kirchliche und sonstige Rechtsträger aus.
- b) Die vorzulegenden erweiterten Führungszeugnisse unterliegen besonderer Vertraulichkeit. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass beim Umgang mit den erweiterten Führungszeugnissen einschließlich ihrer Dokumentation die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach dem Gesetz über den kirchlichen Datenschutz – KDG in der jeweiligen geltenden Fassung und ggf. vorrangigen bereichsspezifischen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften (vgl. § 2 Abs. 2 KDG) eingehalten werden. Die erweiterten Führungszeugnisse sind unmittelbar nach Zugang von der vom kirchlichen Rechtsträger hierfür bestimmten Person zu prüfen. Nach erfolgter Prüfung werden die erweiterten Führungszeugnisse dem Betroffenen nach dessen Entscheidung wieder ausgehändigt bzw. vernichtet.
- c) Bei den ehrenamtlich Tätigen ist – unbeschadet des Abs. 1 – entsprechend § 72 a Abs. 5 SGB VIII nur der Umstand, dass Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des erweiterten Führungszeugnisses und die Information zu erheben, ob die das erweiterte Führungszeugnis betreffende Person nach staatlichem Recht wegen einer Straftat nach Punkt 1.4. dieser Ordnung rechtskräftig verurteilt worden ist. Die erhobenen Daten dürfen nur gespeichert, verändert und genutzt werden, soweit dies zum Ausschluss der Person von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine entsprechende Tätigkeit wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

d) Enthält das erweiterte Führungszeugnis Eintragungen, die nicht dem Zweck der Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen dienen, unterliegen diese Informationen einem Verwertungsverbot.

e) Die durch die Beantragung und Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses entstandenen Kosten sind den Beschäftigten vom jeweiligen kirchlichen oder sonstigen Rechtsträger unter Beachtung der steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben zu erstatten. Die Höhe der Kosten ist in geeigneter Weise zu belegen. Ausgenommen ist die Kostenübernahme bei Neueinstellungen. Bei entsprechender Bescheinigung erhalten ehrenamtlich Tätige das erweiterte Führungszeugnis kostenfrei.

2.3. Verhaltenskodex

(1) Grundlagen

Für alle Beschäftigten des Bistums Würzburg gilt der diözesane Verhaltenskodex, der zu Beginn einer Tätigkeit besprochen, gelesen und unterschrieben werden soll. Dies gilt es entsprechend zu dokumentieren.

Darüber hinaus gewährleistet jeder kirchliche und sonstige Rechtsträger, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine wertschätzende Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen, im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt werden.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen:

- a. Sprache und Wortwahl bei Gesprächen,
- b. adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz,
- c. Angemessenheit von Körperkontakten,
- d. Beachtung der Intimsphäre,
- e. Zulässigkeit von Geschenken (im Hinblick auf Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse)⁴,
- f. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken⁵,
- g. Disziplinierungsmaßnahmen.

⁴ siehe auch Geschenke-Richtlinie der Diözese Würzburg vom 1. Mai 2022

⁵ siehe auch Social Media Guidelines der Diözese Würzburg aus dem Jahr 2016

(2) Weiterer Umgang

- a) Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind von kirchlichen oder sonstigen Rechtsträgern in geeigneter Weise zu veröffentlichen.
- b) Der Verhaltenskodex ist von allen Beschäftigten/Ehrenamtlichen durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.
- c) Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind hierbei zu beachten.
- d) Dem kirchlichen Rechtsträger bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.
- e) Dienstvorgesetzte und Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

2.4. Selbstauskunftserklärung

Beschäftigte im kirchlichen Dienst sind verpflichtet, bei Anstellung eine Selbstauskunftserklärung zu unterschreiben. Dies ist entsprechend zu dokumentieren. Diese enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

Bei ehrenamtlich Tätigen ist je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, bzw. nach Aufgabe und Einsatz von den Verantwortlichen zu prüfen, ob eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen und zu dokumentieren ist.

2.5. Dritte

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen, oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, sind diese Regelungen analog anzuwenden. Siehe Ausführungsbestimmungen.

2.6. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

- a) Die Beschreibungen der Melde- und Beschwerdewege orientieren sich an der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ und den Leitlinien für den Umgang mit

sexualisierter Gewalt der Caritas. Hierbei ist insbesondere auf ein transparentes Verfahren mit klarer Regelung der Abläufe und Zuständigkeiten und auf die Dokumentationspflicht Wert zu legen.

b) Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben unverzüglich über einen Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger oder schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker oder sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst in der Diözese Würzburg, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Von Ehrenamtlichen wird erwartet, in gleicher Weise zu verfahren.

c) Die Melde- und Beschwerdewege sind:

Alle Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen im Kontext ihrer Tätigkeit

- für das Bischöfliche Ordinariat: Generalvikar
(E-Mail: intervention@bistum-wuerzburg.de)
- für die Caritas: Interventionskoordinatorin des DiCV Würzburg
(E-Mail: stefanie.eisenhuth@caritas-wuerzburg.de)

Für Betroffene von sexualisierter Gewalt

- externe Ansprechpersonen
(Internet: www.bistum-wuerzburg.de/seelsorge-hilfe-beratung/missbrauch/)
- externe Fachberatungsstelle
(Internet: www.bistum-wuerzburg.de/seelsorge-hilfe-beratung/missbrauch/)

d) Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzepts können ergänzende Beratungsmöglichkeiten genannt und weitere Melde- und Beschwerdewege für Minderjährige sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Eltern bzw. Personensorgeberechtigte beschrieben werden.

e) Personen mit Kontakt zu Betroffenen oder Kontakt zu Beschuldigten bzw. Tätern erhalten auf Wunsch fachliche Begleitung und/oder Supervision.

2.7. Qualitätsmanagement

Der kirchliche und sonstige Rechtsträger hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden.

Der kirchliche und sonstige Rechtsträger stellt sicher, dass die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigten oder gesetzlichen Betreuer/-innen über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und die Möglichkeit haben, Ideen, Kritik und Anregungen an den Rechtsträger weiterzugeben.

Für jeden kirchlichen oder sonstigen Rechtsträger oder für den Zusammenschluss mehrerer Rechtsträger soll eine Präventionsberaterin/ein Präventionsberater benannt sein, die/der bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt.

Als Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit ist im Rahmen der Auswertung eines Verdachts oder Vorfalles das institutionelle Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

Das institutionelle Schutzkonzept ist regelmäßig – spätestens alle fünf Jahre – zu überprüfen und ggf. weiterzuentwickeln.

2.8. Schulungen Prävention

a) Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen Kontakt haben, werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden im Sinne dieser Ordnung.

b) Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Grundkenntnisse und weiterführende Kompetenzen insbesondere zu Fragen von

- angemessener Nähe und Distanz im professionellen Kontext,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- Strategien von Täterinnen/Tätern und Folgen für Betroffene,
- (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz,
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- notwendigen Schritten und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen,
- sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen und schutz- und/oder hilfsbedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- und/oder hilfsbedürftigen Erwachsenen,

Schulungen sind zielgruppengerecht hinsichtlich Zielformulierung, Inhalten, Methoden und Umfang zu differenzieren. Diese Differenzierung nimmt die jeweilige verantwortliche Person (z. B. Dienstvorgesetzte/-r, Einrichtungsleitung, Vorstand ...) in Rücksprache mit der zuständigen Präventionsfachstelle vor.

c) Kirchliche und sonstige Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und/oder hilfsbedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Beschäftigten im Sinne dieser Ordnung.

- d) Die kirchlichen und sonstigen Rechtsträger sind aufgefordert, das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt regelmäßig zu thematisieren und zu sensibilisieren. Spätestens nach fünf Jahren muss die Grund- und/oder Basis-schulung erneut besucht werden. Dies ist entsprechend zu dokumentieren.
- e) Beschäftigte im Sinne dieser Ordnung mit sporadischem Kontakt zu Minder-jährigen bzw. schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen an einer Basisschulung (zwei Stunden) teilnehmen.
- f) Beschäftigte im Sinne dieser Ordnung mit einem regelmäßigen pädago-gischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwach-senen müssen mindestens an einer halbtägigen Grundschulung (vier Stun-den) teilnehmen.
- g) Führungskräfte tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe in einer Vertiefungsschulung (vier Stunden) über das Grundlagenwissen hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche qualifi-ziert werden, dies betrifft auch den Bereich des institutionellen Schutzkon-zeptes. Führungskräfte werden befähigt, die Aspekte der Prävention so zu verinnerlichen, dass sie diese der jeweiligen Zielgruppe so vermitteln können, dass Prävention in die Gruppen hineinwirkt.
- h) Darüber hinaus sind spezifische Schulungen für verschiedene Berufsgruppen und Arbeitsfelder erforderlich. Dies wird in den Ausführungsbestimmungen ge-regelt.
- i) Die Teilnahme an den entsprechenden Schulungen sind in der Personalakte/vergleichbarer Ablageort für Dokumente von Ehrenamtlichen zu hinterlegen. Ver-antwortlich ist die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der jeweils zustän-digen Fachstelle Prävention/des kirchlichen und/oder sonstigen Rechtsträgers.

Tabellarische Darstellung

Zielgruppe	Schulungsart	Dauer
Ehrenamtliche mit sporadischem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Basisschulung (Wiederholung nach spätestens fünf Jahren)	zwei Stunden
Hauptberufliche und Ehrenamtliche mit Kontakt zu Kindern, Jugendlichen oder zu schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Grundschulung (Wiederholung nach spätestens fünf Jahren)	halbtägig (vier Stunden)
Hauptberufliche in der Jugendarbeit	Grundschulung und Vertiefung Kinder und Jugendliche (Wiederholung nach spätestens fünf Jahren)	ganztägig
alle pastoralen Berufsgruppen in der Ausbildung	Grundschulung und Vertiefung (Wiederholung der Grundschulung spätestens nach fünf Jahren)	drei Tage
Führungskräfte	Grundschulung und Vertiefung (Wiederholung der Grundschulung spätestens nach fünf Jahren)	ganztägig

2.9. Unterstützungsstrukturen

Es bestehen Unterstützungsstrukturen für die Entwicklung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte.

3. Präventionsberater/-innen

Präventionsberater/-innen sind in Präventionsfragen geschulte Personen aus den Bereichen Hauptberufliche und Ehrenamtliche.

Jeder kirchliche und/oder sonstige Rechtsträger beauftragt eine Präventionsberaterin/einen Präventionsberater. Mehrere Rechtsträger können sich eine Präventionsberaterin/einen Präventionsberater teilen. Diese/Dieser ist durch die jeweilige Präventionsfachstelle ausgebildet und weiterhin dort angebunden.

3.1. Voraussetzungen zum Zertifikatslehrgang Präventionsberater/-in

- Pädagogische, pastorale, pflegerische oder psychologische Grundbildung oder
- Person in einer Führungsposition.

Die zuständige Fachstelle Prävention prüft die Eignung im Einzelfall.

Die/Der Dienst- und Fachvorgesetzte muss die Teilnahme am Zertifikatslehrgang befürworten und die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stellen.

Der Zertifikatslehrgang zur Präventionsberaterin/zum Präventionsberater umfasst vier Tage und Selbststudium und wird von den Fachstellen Prävention regelmäßig angeboten und durchgeführt.

3.2. Aufgaben der Präventionsberater/-innen

- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Basis- und Grundschulungen
- Beratung, Begleitung bei der (Weiter-)Entwicklung und Unterstützung bei der Etablierung von institutionellen Schutzkonzepten (ISK)
- Ansprechperson im Rahmen ihres Tätigkeitsfeldes für das Themengebiet sexualisierte Gewalt
- regelmäßiger Kontakt zu den zuständigen Fachstellen Prävention (mindestens einmal jährlich)
- In Rücksprache mit den Fachstellen Prävention können auch Vertiefungsschulungen angeboten werden.

Weitere Anforderungen und Aufgaben an die Präventionsberater/-innen regeln die jeweilig zuständigen Fach- und Koordinationsstellen individuell.

3.3. Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers

Jeder Rechtsträger kann darüber hinaus weitere und geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen entwickeln. Dazu gehört auch die Einbeziehung des Umfelds zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

4. Fachstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Das Bistum Würzburg unterhält eine Fachstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Zur Leitung wird eine qualifizierte Person als Präventionsbeauftragte/Präventionsbeauftragter benannt. Für den Bereich des Caritasverbandes für die Diözese Würzburg e.V. ist eine eigene Fachstelle eingerichtet, deren Leitung in enger Abstimmung mit der Diözesanen Fachstelle arbeitet.

In der kirchlichen Jugendarbeit im Bistum Würzburg besteht eigens für das Feld der Jugendarbeit eine Referent/-innenstelle für Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Diese arbeitet eng mit der diözesanen Fachstelle zusammen.

Sofern Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts eigene Präventionsbeauftragte ernannt haben, arbeiten die diözesanen Präventionsbeauftragten mit diesen zusammen.

Die diözesane Fachstelle hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Beratung der kirchlichen Rechtsträger bei der Entwicklung, Umsetzung und Fortschreibung von institutionellen Schutzkonzepten
- fachliche Prüfung der Schutzkonzepte der kirchlichen Rechtsträger
- Organisation von Präventionsschulungen und weiteren Qualifizierungsangeboten
- Sicherstellung der Qualifizierung und Vernetzung der Präventionsberater/-innen
- Vernetzung der Präventionsarbeit inner- und außerhalb der Diözese sowie zu den Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs gemäß der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst
- Zusammenarbeit mit der Interventionsarbeit innerhalb des Bistums
- Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt
- Beratung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten, Entwicklung von Präventionsmaterialien
- Evaluation und Weiterentwicklung der Präventionsarbeit auf Grundlage des aktuellen wissenschaftlichen Diskurses, rechtlicher Anpassungen, der Rückmeldungen aus Intervention und Aufarbeitung
- Qualitätssicherung durch Inanspruchnahme von kollegialer Beratung und Supervision
- Einbindung von Betroffenen
- Öffentlichkeitsarbeit

5. Datenschutz

a) Soweit diese Ordnung sowie zur Ergänzung und Konkretisierung durch den Diözesanbischof erlassene Rechtsvorschriften auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO).

b) Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen für Personalakten, Vor-

untersuchungsakten etc. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern.

Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderlichen Löschungen, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte des Betroffenen oder Dritter nicht beeinträchtigt werden.

6. Inkrafttreten

Diese Präventionsordnung ersetzt die Präventionsordnung vom 17. August 2017 (WDBI 163 [2017] Nr. 15, S. 369–384). Sie tritt zum 1. März 2023 in Kraft und ist in regelmäßigen Abständen, spätestens alle fünf Jahre, auf die Notwendigkeit von Anpassungen zu überprüfen.

Würzburg, 16. Januar 2023

Dr. Franz Jung
Bischof von Würzburg



Caritasverband
für die Diözese
Würzburg e.V.

.....
Nachname

.....
Vorname

.....
Geburtsdatum

Anschrift:

Dienstbezeichnung/ Tätigkeit:

Einrichtung:

Die katholische Kirche will Mädchen und Jungen, jungen Frauen und jungen Männern und erwachsenen Schutzbefohlenen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen uns anvertraute Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene brauchen Wegbegleiter, die sie als eigenständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können. Die Verantwortung für den Schutz von uns anvertrauten minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kolleginnen und Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten Menschen begangen worden sind. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

Ich, habe ein Exemplar des Verhaltenskodex erhalten und die darin niedergeschriebenen Kodizes verstanden und zur Kenntnis genommen. Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und jungen Männern und erwachsene Schutzbefohlenen seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

1. Ich unterstütze die mir anvertrauten Menschen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit und ihr Recht auf Hilfe wirksam einzutreten.
2. Meine Arbeit mit den mir Anvertrauten ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
3. Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der mir Anvertrauten und auch meine eigenen Grenzen. Ich beachte dies auch im Umgang mit den Medien, insbesondere bei der Nutzung von Handy und Internet.
4. Ich bemühe mich, jede Form persönlicher Grenzverletzung bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der mir anvertrauten Menschen einzuleiten. Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung. Verhalten sich die im kinder- und jugendnahen Bereich, sowie im Bereich der erwachsenen Schutzbefohlenen tätigen Personen sexuell übergriffig oder körperlich gewalttätig, setze ich mich für den Schutz der mir anvertrauten Menschen ein. Ebenso greife ich ein, wenn die mir Anvertrauten andere in



Caritasverband
für die Diözese
Würzburg e.V.

dieser Art attackieren. Ich höre zu, wenn sie mir verständlich machen möchten, dass ihnen

durch weitere Menschen seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt angetan wird. Ich bin mir bewusst, dass seelische, sexualisierte und körperliche Gewalt nicht nur von männlichen, sondern auch von weiblichen Tätern verübt wird und dass nicht nur Mädchen, sondern auch Jungen und auch Erwachsene häufig zu Opfern werden.

5. Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden (Erst-)Ansprechpartner für mein Bistum, meinen Verband oder meinen Träger. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen.
6. Ich bin mir meiner besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst und handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.
7. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.
8. Ich wurde in Fragen des Kinder- und Jugendschutzes unter Berücksichtigung der Vorgaben der Ordnung zur Prävention von sexuellem Missbrauch an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen meines Bistums geschult und weitergebildet.
9. Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat der nachfolgenden §§ im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

§ 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

§ 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen

§ 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung

§ 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses

§ 176 Sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern

§ 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge

§ 177 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

§ 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge

§ 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger

§ 180a Ausbeutung von Prostituierten

§ 181a Zuhälterei

§ 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen

§ 183 Exhibitionistische Handlungen

§ 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses

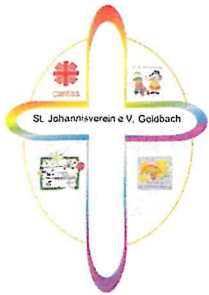
§ 184 Verbreitung pornographischer Schriften

§ 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften

§ 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften

§ 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften

§ 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf



Caritasverband
für die Diözese
Würzburg e.V.

kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien
§ 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen

- § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution
- § 184g Jugendgefährdende Prostitution
- § 184i Sexuelle Belästigung
- § 201a Abs. 3 Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes
- § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen
- § 232 Menschenhandel
- § 232a Zwangsprostitution
- § 232b Zwangsarbeit
- § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft
- § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung
- § 234 Menschenraub
- § 235 Entziehung Minderjähriger
- § 236 Kinderhandel

10. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.
11. Ich wurde von meiner/m Dienstvorgesetzten/m oder von einer delegierten Kraft über die Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Diözese Würzburg informiert. Die Inhalte dieser Ordnung sind mir bekannt.
12. Hiermit erkläre ich mich einverstanden mit dem Verhaltenskodex und werde aktiv an dessen Umsetzung und Einhaltung mitwirken.
13. Sofern noch nicht erfolgt, werde das Schulungsangebot in Fragen der (sexuellen) Gewaltprävention wahrnehmen. Die Schulungsinhalte müssen den Inhalten entsprechen, welche in §12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Diözese Würzburg vorgegeben sind.
14. Ich habe die vorliegenden Inhalte verstanden und weiß, dass ich mich bei Fragen zur Prävention in meiner Einrichtung neben dem Dienstgeber an:
Frau Heike Däsch oder Frau Beate Zang wenden kann.
15. Eine Übersicht der Beratungsstellen, welche ich als Mitarbeitende/r im Bedarfsfall nutzen kann, ist mir in der Einrichtung zugänglich.
16. Eine Ausführung meiner unterschriebenen und verbindlichen Selbstauskunft habe ich erhalten und erkläre mich mit der Aufbewahrung der Zweitschrift in der Personalakte einverstanden.

.....
Unterschrift der Erklärenden / des Erklärenden

.....
Ort Datum

.....
Unterschrift der zuständigen Leitung

Risikoanalyse

Die Handlungsanweisungen des Verhaltenskodex finden in folgenden Bereichen bzw. Situationen ihre Anwendung:

Bereichen/ Situationen	Maßnahme
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toilettengang/ Umziehen <ul style="list-style-type: none"> ○ Einnässen ○ Einkoten ○ Turnen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nicht ohne Ansage über die Toilettentrennwände schauen bzw. sie betreten ➤ Intimsphäre wahren (Kind wählt Bezugsperson) ➤ Hilfe anbieten ➤ Handlungen verbal begleiten ➤ Kolleg*innen informieren („Ich gehe mit Max auf die Toilette.“)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wickelsituation 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nach Möglichkeit im Stehen ➤ Intimsphäre wahren (Kind wählt Bezugsperson) ➤ Mithilfe des Kindes einfordern ➤ Kolleg*innen informieren („Ich gehe mit Max wickeln.“) ➤ Handlungen verbal begleiten ➤ Wickeltisch im Sanitärbereich (maximal blickgeschützt)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eincremen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Selbstständigkeit stärken ➤ Hilfe anbieten ➤ Handlungen verbal begleiten
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schlafsituation 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Je nach Personalsituation und Anzahl der Schlafkinder 1-2 Mitarbeiter*innen ➤ Zugang in den Schlafräum jederzeit möglich
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gendersensible Erziehung 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Spielauswahl von Kindern wird kommentiert ➤ Äußeres Erscheinungsbild des Kindes wird nicht kommentiert
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Konflikt- & Gefährdungssituationen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Intensiv beobachten ➤ Bei Verletzungsgefahr einschreiten (zur Not auch körperlich) ➤ Gefahrensituation verbal erklären ➤ ggf. Kolleg*in hinzuziehen
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eingewöhnung/ Bringsituation 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trennung von den Eltern verbal begleiten ➤ Hilfe anbieten ➤ Kind wählt Bezugsperson ➤ Handlung zum Kind individuell abwägen

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Badesituation im Sommer 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Umziehen im Sanitärbereich oder Garderobe und außerhalb der Bring- und Abholzeiten (Ausnahme: Begleitung durch Mitarbeiter*in möglich) ➤ Baden in Badekleidung
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kuschelecken/ Rückzugsräume/ Nebenräume 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kolleg*in informieren ➤ Zugang in den Bereich/ Raum jederzeit möglich
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mittagessen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Je nach Personalsituation und Anzahl der Essenkinder 1-2 Mitarbeiter*innen ➤ Kinder essen freiwillig – ohne Zwang; können probieren – Ergebnis wird respektiert ➤ Über Essen wird nicht sanktioniert (es gibt immer Nachtisch) ➤ Essen als positives Erlebnis vermitteln

ICH BIN ICH

Text+Melodie: Heike Däsch, Januar 2017

D A
Ich bin Ich
ja ich bin ich
ich bin ich
bumbum

1. Strophe

D A G D
ich seh nicht aus wie du oder du
D A G D
bin weder Fisch noch Hund oder Kuh
D A e A
ich bin kunterbunt und lebensfroh
A e A
und mein Lied geht so

2. Strophe

D A G D
wer mich nicht mag, so wie ich bin
D A G D
mach die Augen auf, schau nur gut hin,
D A e A
Jeder hat halt seine Eigenheit
A e A
jetzt weißt Du bescheid

3. Strophe

D A G D
Mich gibt's nur einmal auf dieser Welt
D A G D
das ist ne Sache, die mir gut gefällt
D A e A
ich bin schon groß und ziemlich schlau
A e A
das weiß ich genau

4. Strophe

D A G D
Ich muß mich selber mögen, dann mag ich auch dich
D A G D
Du bist halt du und ich bin halt ich
D A e A
wer das nicht weiß, nur der ist dumm
A e A
dideldideldum bumbum

NEIN ist NEIN!

Refrain: //: Ein Nein ist ein Nein und ein Ja ist ein Ja!

Das ist doch ganz einfach und sonnenklar! ://

1. Willst du das nicht einsehen, lass mich doch in Ruh´. Hör was ich sag, hör mir zu!
2. Stopp heißt Stopp und nicht einfach weitergeh´n, was ist da so schwer, so schwer zu versteh´n?
3. Nimm mich ernst, ich bin nicht mehr klein, überschreite diese Grenze nicht, ein Nein heißt Nein!

Das Lied vom

Kinderrecht

Kinderrecht ist Menschenrecht,

mit allem Drum und Dran.

Doch auch wenn ich jünger bin,

weiß ich was ich kann.

1. Halt gibt mir die Gruppe, ich bin ein Teil von ihr, hier kann ich sicher spielen, allein oder mit dir.
2. Ich kenne meine Rechte, ja ich weiß Bescheid. Und anziehen kann ich was ich will, ob Hose oder Kleid.
3. Ich habe ein Stimmrecht, das setzen wir hier um, denn abstimmen ist richtig cool und nicht dumm.
4. So ist ein jeder hier im Haus, ob groß oder klein, so unglaublich wichtig und genau so soll es sein.

Prozess: Beschwerdeverfahren Kinder

Ablauf	Ziel
<p>Grundsätzliches:</p> <p>Beteiligung- und Beschwerdekultur für die Kinder ist ein Teil der Qualitätssicherung in unserem Haus. D. h., dass die Kinder ein Recht haben, an allen sie betreffenden Entscheidungen entsprechend ihres Entwicklungsstandes beteiligt zu werden.</p> <p>1. was ist eine Beschwerde?</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine Unzufriedenheitsäußerung - ein signalisiertes Unwohlsein - ein körperliches, nonverbales Ausdrücken - eine erlebte Abweichung zwischen Erwartung bzw. dem Bedürfnis einer Person und der vorgefundenen Situation, die zum Ausdruck gebracht wird <p>2. Konsens im Team für eine Kultur der Achtsamkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - partizipative Haltung der Erwachsenen, Kinder das Recht zugestehen, ihre Meinung, Anliegen und Beschwerden zu äußern und zu vertreten - Klarheit über die grundsätzliche Bereitschaft, Beschwerden und Einwände von Kindern als etwas Positives zu sehen, die Bereitschaft sich mit Beschwerden der Kinder auseinanderzusetzen und den Beschwerdeprozess als Bildungsprozess zu sehen - sich im Team über Rechte der Kinder im Haus auseinandersetzen und die Kinderrechte sichern. Kinder müssen um ihre Rechte wissen. - Kinder haben das Recht sich über das Verhalten der pädagogischen Mitarbeiter*innen ihnen gegenüber zu beschweren - ein Beschwerdemanagement trägt zu Qualitätssicherung bei und setzt den Auftrag aus dem Bundesschutzgesetz um <p>3. Kompetenzen der Mitarbeiter*innen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dialogkultur: die Bedürfnisse der Kinder müssen achtsam wahrgenommen werden, die Äußerungen ernst genommen und dem Kind signalisiert werden, dass es etwas Wichtiges zu sagen hat. - Moderationskompetenz: Lösungsvorschläge müssen aufgenommen, verfolgt, bearbeitet und reflektiert werden - Beschwerden dürfen nicht als petzen, lästern, maulen diffamiert werden. - Reflexionskompetenz ist Voraussetzung - eine positive Fehlerkultur muss entwickelt werden um Verbesserungen herbeizuführen - Beschwerden werden angenommen und mit einer fragenden Haltung zum Thema gemacht 	<p>Kinder erfahren, dass jedes Kind das Recht hat, sich über alles, was es bedrückt zu beschweren. Dies impliziert auch Beschwerden über Mitarbeiterinnen</p> <p>Kinder werden sensibilisiert und ermutigt.</p> <p>Vielfältige Ausdrucksformen werden feinfühlig wahrgenommen. Kinder können sich nur selten differenziert ausdrücken, müssen aber ernstgenommen werden. Die Mitarbeiterinnen sind gefordert zuzuhören und zu interpretieren.</p> <p>Kinder fühlen sich dadurch wertgeschätzt und wichtig.</p> <p>Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Gewaltprävention und ein Teil des aktiven Kinderschutzes</p> <p>Kinder lernen einen unmittelbaren Sinnzusammenhang Beschwerde, Prozess, Lösung, Reflektion und bauen dadurch logische Bezüge auf</p>

4. Vielfalt der Beschwerden erkennen

- das Verhalten des Kindes durch dessen Handlungen erkennen (nonverbal)
- Kinder sollen lernen sich zu beschweren, Unwohlsein zu äußern, zu benennen und zu adressieren. Dies muss zugelassen werden
- Kinder hierzu ermutigen und stärken, Missstände aufzuzeigen und zu deuten
- positive Erfahrungen herbeiführen um die Chance zu erhöhen, dass geäußerte Beschwerden zu positiven Veränderungen führen.
- Kinder dürfen sich auch dann beschweren, wenn für Mitarbeiter*innen klar ist, dass ihrer Beschwerde nicht stattgegeben werden kann. Das Beschwerderecht hängt nicht von der Plausibilität der Beschwerde ab.

In unserem Haus gibt es folgende Beschwerdestellen für Kinder:

1. Gesprächsrunden: Was gefällt, was nicht?
2. Kinderkonferenzen: Was möchtet ihr/du
3. Einzelbeschwerde: im Alltag und spontan
4. Teambeschwerde: Beschwerden werden in den Teamsitzungen bearbeitet und die Ergebnisse an die Kinder weitergegeben
5. Planungskonferenzen: Wie soll ein Raum beschaffen sein, welche Spielmöglichkeiten braucht, wünscht ihr euch?
6. Abstimmung/Mehrheitsprinzip Gruppe: Demokratie wird zu bestimmten Themen in den Gruppen geübt
7. Abstimmung/Mehrheitsprinzip gesamt: Demokratie mit allen Gruppen im Turnraum geübt

Vorhandene Strukturen:

1. Gesprächsprotokolle
2. Aushänge

5. Bearbeitung der Beschwerde

- jede aufgenommene Beschwerde wird zeitnah bearbeitet, entweder direkt, in Gesprächsrunden, in Kinderkonferenzen oder im Team besprochen und ergebnisorientiert geklärt
- Überprüfung, wer an der Klärung mitwirken kann. Andere Kinder, Mitarbeiter*innen, Leitung, Team, Träger, EB
- ist eine Lösung erarbeitet, wird das Ergebnis direkt an den Beschwerdeeinbringer weitergeleitet. Entweder direkt, an die Gruppe, über Reflektionen Jahresbuch, Aushänge, Plakate, Protokolle, Elternbriefe etc.

6. Reflektion

Jedes Ergebnis bedarf einer Reflektion und wird im Teamprotokoll festgehalten oder direkt mit dem Kind/Gruppe besprochen.

Sie sind dadurch ein wichtiger Teil der Gemeinschaft, gestalten mit und können Veränderungen herbeiführen
Kinder lernen dadurch Selbstbewusstsein, Sprachfähigkeit, Resilienz
Sie erhalten Handlungskompetenz Problemlösungsmuster und ein demokratisches Basiswissen.
Sie werden dadurch zum kritisch hinterfragenden Denken angeregt und lernen Fairness und Gerechtigkeit
Auch erfahren sie, dass Missstände aufgezeigt werden müssen und Einsatz sich lohnt.
Kinder werden dadurch stolz und mutig, können aufkommende Probleme besser einschätzen, abwägen und selbständig Problemlösungsmuster anwenden.

Partnerschaftliches Verhalten wird unterstützt Vertrauen aufgebaut. Beziehungen gestärkt und positive Einstellungen gefestigt.

Kinder werden ernstgenommen in ihrer ganz eigenen Persönlichkeit und Individualität.

Dies entspricht den UN-Kinderrechtskonventionen:

1. Das Recht auf Gleichbehandlung
2. Der Vorrang des Kindeswohls
3. Das Recht auf Leben und persönliche Entwicklung
4. Das Recht auf Berücksichtigung der Meinung des Kindes

Prozess: Beschwerdeverfahren, Personensorgeberechtigte

Ablauf	Ziel
<p>Grundsätzliches</p> <p>Personensorgeberechtigte (nachfolgend im Text als Eltern bezeichnet), möchten ihre Kinder in einer guten, liebevollen und fürsorglichen Umgebung betreut wissen, die von Achtsamkeit und Vertrauen geprägt ist.</p> <p>Eltern wird das Recht eingeräumt, über die Entwicklung und die Lebenssituation ihres Kindes in der Betreuungseinrichtung informiert zu sein.</p> <p>Eltern können sich auf verschiedene Weise in den Alltag einbringen, Kritik üben, bzw. sich beschweren.</p> <p>Beschwerden können auf vielfältige Weise zum Ausdruck gebracht werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tür- und Angelgespräche • per Telefon • Entwicklungsgespräche • Gespräche allgemein • Kontakt zum Elternbeirat • In schriftlicher Form (email, Post, Briefe, etc.) <p>1. Beschwerde an eine/n Mitarbeiter*in</p> <p>Der/Die Mitarbeiter*in nimmt eine wohlwollende, aufmerksame Haltung ein und nimmt die Beschwerde entgegen. Er/Sie prüft, ob diese direkt im kurzen Gespräch geklärt werden kann.</p> <p>Falls nicht, so wird der/die Mitarbeiter*in, die Beschwerde aufnehmen und weiterleiten an</p> <p>1.a. das Gruppenteam</p> <p>Wenn es sich um eine Beschwerde in der Gruppe des Kindes handelt. Das Gruppenteam wird informiert und bearbeitet dies in der Verfügungszeit in Ruhe, um abwägen zu können, bzw. reflektieren kann um</p>	<p>Eine offene, freundliche und einladende Haltung/Atmosphäre wird durch die Mitarbeiter*innen gepflegt. Respektvoller Umgang ist selbstverständlich</p> <p>Eltern sollen sich als Familie und oder als Einzelpersonen in unserer Einrichtung ernst genommen und willkommen fühlen, ungeachtet ihrer Herkunft, ihres Erscheinungsbildes, des finanziellen Hintergrundes oder ihres kulturellen Hintergrundes.</p> <p>So unterschiedlich, wie Menschen sind, so individuell können Beschwerden an uns herangetragen werden</p> <p>Eltern werden in ihrer Sorge und Persönlichkeit ernstgenommen</p> <p>Information an alle möglichen beteiligten Mitarbeiter*innen schafft Transparenz</p> <p>Die Sachlichkeit wird gewahrt</p>

Lösungsansätze zu finden und Abhilfe zu schaffen.
Ergebnis wird dem Beschwerenden zeitnah mitgeteilt bzw. noch einmal im kurzen Gespräch erläutert.

1.b. das Gesamtteam

In der Teambesprechung wird die Beschwerde zeitnah behandelt. Verschiedene Blickwinkel sollen den Sachverhalt beleuchten. Diese Vorgehensweise wird den Eltern mitgeteilt. Die Eltern bekommen in jedem Fall eine Rückmeldung. Es wird ein Gesprächstermin vorgeschlagen.

1.b. die Leitung/en

Handelt sich die Beschwerde um Organisatorisches oder konzeptionelle Belange, wird die Leitung direkt informiert, damit diese die Beschwerde direkt prüfen kann, um zeitnah handeln zu können. Die Leitung/en werden dann beratschlagen, wenn nötig mit dem Gesamtteam um mögliche weitere Informationen einzuholen und ggf. Missverständnisse abzufedern und oder aufzudecken.

Die Leitungen gehen auf die Eltern zu, um zu klären, ob ein Termin zum Gespräch benötigt wird.

Handelt es sich um eine schwerwiegendere Beschwerde, so prüft die Leitung, ob sie die Verwaltungsleitung und oder die Trägerschaft informiert, bzw. hinzuzieht.

In diesem Fall wird ein Gesprächstermin vereinbart, um die Beteiligten zu hören und die Beschwerde zu bearbeiten.

Eltern können den direkten Weg zur Leitung wählen.

Die Leitungen geben Rückmeldung an das Team oder die betroffenen Mitarbeiter*innen.

1.c. die Trägerschaft/Verwaltungsleitung

Leitung und Trägerschaft vereinbart einen Gesprächstermin mit den Eltern

Eltern können den direkten Weg zum Träger wählen, wenn sie der Meinung sind, dass der Weg über Mitarbeiter*innen und der Leitung verstellt ist.

Lösungsansätze werden gemeinsam entwickelt

Eltern wissen, dass das „Ergebnis“ eine gewisse Bearbeitungszeit benötigt und können sich darauf einstellen, dass keine „Schnellschüsse“ erfolgen.

Dies schafft Ruhe, lässt Raum für gute Reflektion und spiegelt besonnenes Verhalten wider. Emotionen und oder persönliche Befindlichkeiten und Angriffe werden dadurch abgefedert (Deeskalation)

Mitarbeiter*innen erhalten Sicherheit und können ruhig und gelassen reagieren.

Eltern erhalten direkt Rückmeldung

Eine offene konstruktive Beschwerdekultur wird gepflegt

Missverständnisse und Konflikte können geklärt werden.

Prozess: Beschwerdeverfahren, Mitarbeiter*innen

Ablauf	Ziel
<p>Eine Beschwerde kann in folgenden Arbeitsgruppen und Bereichen entstehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ich + Du Konsens ○ Frühdienst ○ Gruppenteam ○ Ausruhen ○ 13.00 Uhr Situation ○ Nachmittag ○ Orga- und Planungsgruppen ○ Dienste im Haus ○ Frühbesprechung ○ Gesamtteam ○ Leitung/en ○ Spätdienst ○ Wandervogel etc. ○ Träger/Verwaltung ○ Berufsgruppe ○ Dienstplan <p>Die Mitarbeiter*innen können sich jederzeit und in allen Bereichen beschweren. Sie haben das Recht dazu, auch wenn eine direkte Lösung nicht erfolgen kann bzw. die Beschwerde nicht plausibel wirkt. Eine Beschwerde hat ihre Berechtigung, auch wenn sie nicht für alle Mitarbeiter*innen nachvollziehbar und gerechtfertigt ist. Die Mitarbeiterinnen reagieren auf Beschwerden unterschiedlich, da Mitarbeiter*innen unterschiedlich in ihrer Persönlichkeit und Arbeitshaltung sind. Verschiedene Blickwinkel werden berücksichtigt und wohlwollend bzw. wertschätzend betrachtet. Das Team folgt dem Prinzip der Achtsamkeit.</p> <p>Beschwerdewege in unserem Haus:</p> <p>1. <u>Direkter Weg</u></p> <p>Bei einer Beschwerde soll sich jede Mitarbeite*rin direkt an die betroffene Person wenden. Diese soll sich folgendermaßen verhalten: Ehrlich, aufgeschlossen, verständnisvoll, zuhören, aufmerksam, sachlich, Bedürfnisse wahrnehmen, nicht nachtragend, ernst</p>	<p>Jede Mitarbeite*rin ist fester Bestandteil des Teams, wird wahrgenommen und ernstgenommen. Sie wird als Teil des Ganzen angenommen ungeachtet des Berufsstandes, des Dienstvertrages, der Rollenfunktion, des Alters, der Herkunft, ihrer Fähigkeiten und Talente, etc.</p> <p>Durch Rücksichtnahme und Verständnis der Persönlichkeit eines jeden Einzelnen werden Beschwerden abwägend und wohlwollend angenommen.</p> <p>Jede/r Mitarbeiter*in soll sich wichtig und wertgeschätzt fühlen.</p> <p>Ein offenes, sachliches und vertrauensvolles Zusammenwirken wird angestrebt.</p> <p>Dies trägt zur Deeskalation bei und kann aufkommenden Verfestigungen entgegenwirken.</p>

nehmen, ruhig, mit Blickkontakt, sich Zeit nehmen, nicht ausweichen, höflich, erklärend, reflektiert, lösungsorientiert interessiert, wertschätzend und kritikfähig sein

2. Vertrauensperson wird hinzugezogen

Falls der direkte Weg aus bestimmten oder verschiedenen Gründen nicht gegangen werden darf oder kann, wählt die Mitarbeiter*in für ihre Beschwerde **eine** Vertrauensperson aus dem Team aus. Die Mitarbeiter*in überprüft die Wichtigkeit ihrer Beschwerde und bezieht dementsprechend ihre Vertrauensperson ein. Dieser Vertrauensperson wird dadurch direkt zur **Schlüsselfigur** im Beschwerdeverfahren.

Ihr ist bewusst, dass:

- Sie höchstes Vertrauen genießt
- Sie größte Verantwortung hat, nicht nur der Beschwerenden gegenüber, sondern dem gesamten Team gegenüber
- Sie trägt vertrauensvoll Sorge, über den weiteren Verlauf der Beschwerde.
- Sie wart Verschwiegenheit
- Sie eine beratende Funktion hat
- Sie über keinerlei Handlungsbefugnis verfügt
- Sie nicht zur „Handlangerin“ der Beschwerenden wird
- Sie der Schweigepflicht nachkommen muss
- Sie persönliche und freundschaftliche Beziehungen gut reflektiert.

Kann die Beschwerde möglicherweise nicht beigelegt werden, so zieht man die Hilfe Dritter hinzu.

3.a. MAV wird hinzugezogen

Der/die Beschwerende kann die MAV hinzuziehen, falls er/sie keinerlei Vertrauensperson ansprechen möchte oder der direkte Weg zur betroffenen Person verstellt ist. Ihr ist bewusst, dass auch die MAV in persönlichen Belangen nur als beratende Person fungiert. Außer es handelt sich bei der Beschwerde um Themen innerhalb des Arbeitsrechtes wie Dienstvertrag, Aufgaben, Dienstplan, etc.

Die MAV ist für Bereiche des Arbeitsrechtes zuständig und unterliegt ebenfalls der Schweigepflicht. Die Beschwerde wird

Jede/r Mitarbeiter*in kann sich Hilfe bei einer/m Kollege*in holen und die Situation erläutern.

„hinter dem Rücken Gerede“ wird somit entgegengewirkt.
Es bilden sich keine „Leidensgemeinschaften“
Ausgrenzung wird vorgebeugt

Eine ruhige und konstruktive Atmosphäre wird geschaffen auch wenn die Beschwerde berechtigt und plausibel wirkt.

Gewisse Sachlichkeit bleibt dadurch erhalten

Persönlichen bzw. privaten Problemen und Befindlichkeiten wird der Nährboden entzogen, da diese Beschwerde durch die MAV einen offiziellen Charakter erhält.

dementsprechend sorgfältig überprüft. Die MAV kann ein klärendes Gespräch herbeiführen. Spricht dies mit den Leitungen ab und kann auf Wunsch der Beschwerenden zum Gespräch hinzugezogen werden.

3.b. Die Leitung/en werden hinzugezogen

Jede/r Mitarbeiter*in kann sich direkt an die Leitung/en wenden. Eine Leitung kann auch als Vertrauensperson gewählt werden, siehe 2. Vertrauensperson hinzuziehen
Oder in der Funktion als Leitung. Hier ist sich der/die Beschwerende bewusst, dass er/sie einen direkten Handlungsauftrag an die Leitung/en stellt. Die Leitung/en müssen in **jedem Fall** der Beschwerde nachgehen. Falls ein Gespräch mit der betreffenden Person gewünscht wird, ist die Leitungsebene Gesprächsführer, die MAV kann auf Wunsch aller am Gespräch beteiligten Person hinzugezogen werden.

3.c. Verwaltungsleitung/Leitung/en

Die Verwaltungsleitung und die Leiter*innen beraten darüber, ob die Trägerschaft miteinbezogen werden muss. Oder die Trägerschaft wird auf Wunsch der Mitarbeiter*in hinzugezogen.

4 Träger

Da die Trägerschaft Arbeitgeber ist, kann sie jederzeit auch auf dem direkten Weg von jeder Mitarbeiterin angesprochen werden. Die Trägerschaft widmet sich der Beschwerde in **jedem Fall**, auch wenn sie nicht plausibel wirkt. Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht jedem Mitarbeiter gegenüber.
Die Trägerschaft kann jederzeit mit den Leitungen Rücksprache halten und die MAV bestellen.

Die Leitungen sind zuständig für das Wohl aller Mitarbeiterinnen im Haus und haben darüber Sorge zu tragen, dass Arbeitsabläufe, Dienstpläne, Aufgabenverteilung und Zusammenarbeit im gesamten Team als auch in den Kleingruppen reibungslos laufen.

Die Leitungen haben ein Ohr für ihre Mitarbeiter*innen und nehmen diese sachbezogen und wohlwollend wahr. Sie beraten und unterstützen. Sie können Prozesse neu definieren und die Zusammenarbeit gestalten.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist bei allen Mitarbeiter*innen gegeben, ungeachtet des Alters, des Dienstverhältnisses, der Herkunft oder des Dienstvertrages. Dies schließt Auszubildende nicht aus.

Jeder Mitarbeiterin wird dadurch ihre Wichtigkeit und Stellung im Team eingeräumt. Sie wird beachtet und geachtet. Sie wird wertgeschätzt und unterstützt.

In unserem Haus verfügen wir über folgende Beschwerdestellen:

- Direkt
- Gruppenteam /Verfügungszeit
- Gesamtteam/Besprechungen
- Planungstage
- Vertrauensperson/Schlüsselfigur
- MAV
- Leitung/en
- Träger

Je nach Wichtigkeit werden die Beschwerden protokolliert. Sei es bei den Besprechungen oder als Gesprächsprotokoll bei Mitarbeitergesprächen. Bei Gesprächen mit MAV, Leitung/en, Träger, unterzeichnen alle Beteiligten dieses.

Falls es sich um eine persönliche/private Beschwerde handelt, kann diese durch kurze, direkte Rücksprache abgeschlossen werden.

Transparenz im Beschwerdeverfahren wird dadurch gewährleistet

Für alle Beteiligten im Beschwerdeverfahren gilt:

Beschwerde ernstnehmen
abwägen
beleuchten
bearbeiten
umsetzen
bzw. mögliche Änderung herbeiführen
reflektieren
abschließen



Verhaltenskodex = Handlungsanweisungen

Angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz

1. Wir unterstützen und fördern die gesunde körperliche Entwicklung in allen Spiel- und Lebensbereichen unserer Einrichtung.
2. Alle Kinder haben die gleichen Rechte und werden in situations- & anlassbezogene Prozesse, die ihre Spiel- und Lebensbereiche betreffen, einbezogen.
3. Grundsätzlich geht körperliche und körperbetonte Kontaktaufnahme von den Kindern aus. Bei der Kontaktaufnahme durch die Mitarbeiter*innen beachten diese sensibel den Entwicklungsstand des Kindes. Die Mitarbeiter*innen bieten z.B. mit geöffneten Armen den Kontakt an, statt die Hand auf die Schulter zu legen.
4. Wir signalisieren den Kindern, dass sie emotionale und körperliche Zuwendung erhalten. Sie entscheiden selbst, ob und von wem sie diese annehmen. Dabei achtet jeder Pädagoge auf seine eigenen persönlichen Grenzen.
5. Wir achten auf eine professionelle Gestaltung von Nähe & Distanz. Z.B. ist das Küssen der Kinder eine Überschreitung der professionellen Beziehung. Wenn ein Kind z.B. „Ich liebe dich“ sagt, reagieren wir mit der Erklärung: „Ich mag dich... ich habe dich gern.“
6. Wir nennen die Kinder beim Vornamen. In Absprache bzw. auf Wunsch des Kindes (altersspezifisch) und/ oder der Eltern können Kurzformen oder Änderungen angewendet werden. Der Impuls hierzu geht **NICHT** vom Personal aus. Auch das

Personal wird nur mit dem Vornamen (bzw. in Absprache getroffenen Kurzformen) angesprochen.

7. Wir zeigen den Kindern Grenzen bei distanzlosem Verhalten. Wir als Fachkräfte lassen uns nicht anfassen an:

- a. Po
- b. Brust
- c. Intimbereich

Darüber hinaus gehende persönliche Grenzen werden respektiert und gewahrt.

8. Wir verwenden die offiziellen Begriffe für die Geschlechtsteile: Penis, Eichel, Hoden, Vulva, Scheide, Vagina.

9. Wir wickeln die Kinder nach Möglichkeit im Stehen und wahren dabei die Intimsphäre. Das Kind wählt die Bezugsperson. Wir fordern die Mithilfe des Kindes ein und begleiten die Handlungen verbal. Wir informieren zusätzlich die Kolleg*innen, z.B.: „Ich gehe mit... wickeln“. Der Wickeltisch steht maximal blickgeschützt.

10. Die Kinder werden dazu ermutigt, sensibilisiert und darin unterstützt bzw. hingeführt, ihre körperlichen und emotionalen Grenzen zu erkennen, klar zu kommunizieren und die Grenzen Anderer zu akzeptieren und zu respektieren.

11. Wir bringen den Kindern bei, gegenüber ihnen bekannten und unbekanntem Personen eine gesunde Distanz zu wahren.

12. Alle Mitarbeiter*innen achten auf saubere und funktionale Kleidung, die die Intimbereiche (Brust, Po, Genitalbereich) stets vollständig und blickdicht bedecken.

Handlungsverfahren

bei Verdacht sexueller Übergriffe durch Mitarbeiter*innen am Kind

1. Vorwurf/Beobachtung oder Äußerung eines Kindes, Eltern oder Kolleg*innen
2. Präventionsberater*in informieren
 - a. ggf. Meldung an Einrichtungsleitung
 - b. ggf. Meldung an Träger
3. Gemeinsame Einschätzung des Vorwurfs und ggf. direkte Beurlaubung des/der Mitarbeiter*in veranlassen
4. Bis auf Weiteres halten wir an der Unschuldsvermutung fest
5. Meldung an die Präventionsstelle des Caritasverbandes, Frau Eisenhuth
 - a. Meldung an die Aufsichtsbehörde/Jugendamt
 - b. Beratung durch externe Fachkraft
 - c. Gespräch mit dem/der beschuldigten Mitarbeit*in
 - d. Falls sich der Vorwurf bestätigt, folgen sofortige arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Freistellung, Abmahnung, Kündigung
 - e. Information und Einbeziehung der Personensorgeberechtigten. Hilfe bei Vermittlung von fachlicher Beratung und Begleitung
 - f. Bei Anhaltspunkten, dass weitere Kinder betroffen sein könnten, Information an die gesamte Elternschaft. Mit Vermittlung von Hilfsmaßnahmen und Beratungsstellen.
6. Bestätigt sich der Vorwurf nicht, greift das Rehabilitationsverfahren mit Supervision und externen Beratungsstellen, zum Wiederherstellen des Ansehens des fälschlich Beschuldigten gegenüber dem Team, der Eltern und der Öffentlichkeit. Mögliche Versetzung innerhalb des St. Johannisverein e.V. Goldbach
7. Der Betroffene erhält Einsicht in seine Personalakte
8. Aufarbeitung im Team in jedem Fall! Durch Supervision und externe Berater
9. Überarbeitung des Schutzkonzeptes

Handlungsverfahren

bei sexualisierten Übergriffen und anderen Formen der Gewalt durch Kinder an Kindern

1. Vorwurf/Beobachtung im Team ansprechen
2. Gemeinsame Einschätzung der genannten Situation unter Berücksichtigung des Alters der genannten Kinder bzw. Schwere und oder Häufigkeit der beobachteten Übergriffe und des Vergehens.
(entwicklungsbedingte Neugier, wie „Doktorspiele“?)
3. Regeln mit Kindern klären, bzw. Unterstützung zum NEIN sagen anbieten
4. Bei Erhärtung des Verdachts, Sofortmaßnahmen zum Schutz der Kinder ergreifen
5. Gespräche mit den betroffenen Kindern führen und diese dokumentieren
6. Wiederum Austausch im Team
7. ggf. Meldung an Einrichtungsleitung mit dem Hinweis die nächsten Schritte einzuleiten
8. ggf. Meldung an Präventionsberater*in
9. ggf. Meldung an die Trägerschaft
10. ggf. Meldung an die Präventionsstelle des Caritasverbandes,
Frau Eisenhuth
 - a. ggf. Meldung an die Aufsichtsbehörde/Jugendamt
 - b. ggf. externe Fachkraft hinzuziehen
 - c. Information und Einbeziehung der Personensorgeberechtigten, zwecks Vermittlung von fachlicher Beratung



**Landratsamt
Aschaffenburg**

Präventive Jugendhilfe

Netzwerk der Fachstellen bei sexuellem Missbrauch im Raum Aschaffenburg

FB 23 Präventive Jugendhilfe – Landratsamt Aschaffenburg

Beratungsstellen / Jugendhilfe / Polizei

Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern (Erziehungsberatung)

Schloßberg 2, 63739 Aschaffenburg

Tel: 0 60 21 / 392-301, Email: eb-land@caritas-aschaffenburg.de

Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen

Webergasse 1, 63739 Aschaffenburg

Tel: 0 60 21 / 2 11 89, info@eheberatung-aschaffenburg.de

(Beratung von Müttern/Eltern betroffener Kinder)

SEFRA Selbsthilfe- und Beratung für Frauen, Notruf, Beratung und Gruppen

Notruf bei Vergewaltigung und sexuellem Missbrauch (Frauen + Mädchen ab 16)

(Selbstverteidigungskurse für Mädchen ab 6 Jahren und Frauen)

Frohsinnstraße 19, 63739 Aschaffenburg

Tel: 0 60 21 / 2 47 28 www.sefraev.de

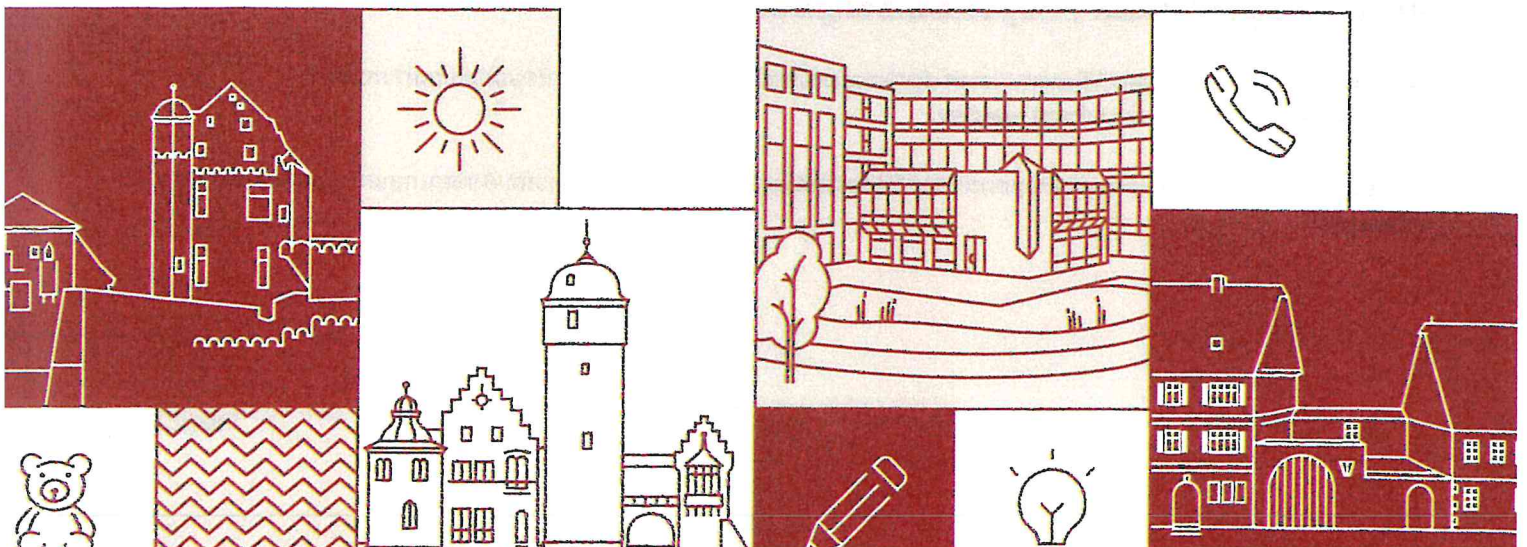
WEISSER RING - Gemeinnütziger Verein zur Unterstützung von Kriminalitätsoptionen und zur Verhütung von Straftaten e. V.

Außenstellenleitung: Wolfgang Schwarz, Aschaffenburg (Stadt + Kreis)

Tel: 0 60 21 / 36 76 99

E-Mail: aschaffenburg@mail.weisser-ring.de

(bietet Opfern v. sexuellem Missbrauch Unterstützung bei anwaltlicher Erstberatung)



Jugendhilfe im Landratsamt (Fachbereiche 21, 22 und 23)

Bayernstraße 19, 63739 Aschaffenburg

Tel: 0 60 21 / 394-353 jugendhilfe@lra-ab.bayern.de

Anonymisierte Beratung bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Tel: 0 60 21 / 394-368 (unter 6 jährige Kinder)

Tel: 0 60 21 / 394-377 (ab 6 Jahren)

Polizei K1 Sexualdelikte

Polizeiinspektion Aschaffenburg (Ansprechpartner*in über PI erfragen)

Lorbeerweg 1, 63741 Aschaffenburg

Tel: 0 60 21 / 857 - 0

Fax: 0 60 21 / 857 - 2009

E-Mail: pi.aschaffenburg@polizei.bayern.de

Kostenlose Beratungsnummern

Hilfetelefon sexueller Missbrauch – bundesweit, kostenfrei und anonym

Montag, Mittwoch und Freitag: 9:00 bis 14:00 Uhr

Dienstag und Donnerstag: 15:00 bis 20:00 Uhr

Tel: 08 00 / 22 55 530

Nummer gegen Kummer für Kinder- und Jugendliche

Montag bis Samstag 14:00 Uhr – 20:00 Uhr, Tel: 08 00 / 1 11 03 33

Elterntelefon: Montag und Mittwoch: 9:00 – 11:00 Uhr

Dienstag und Donnerstag: 17:00 – 19:00 Uhr

Tel: 08 00 / 1 11 05 50

Sonstiges

Online- und Chat-Beratung für Kinder und Jugendliche bei sexueller Gewalt und Anmache

(das Hilfetelefon sexueller Missbrauch unterstützt auch online)

www.save-me-online.de

Nationale Infoline Netzwerk und Anlaufstelle (N.I.N.A.) zu sexueller Gewalt an Mädchen und Jungen

Informationen und Beratung für Eltern und Kinder/Jugendliche zu sexueller Gewalt an Mädchen und Jungen

www.nina-info.de

Psychologen*innen / Psychotherapeut*innen

Bei Krankenversicherungen können Listen der kassenärztlich zugelassenen Psychologen*innen / Psychotherapeut*innen angefragt werden.

Diese Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Ergänzungen und Anregungen nehmen wir gerne entgegen.

AUSGEWÄHLTE BERATUNGSPUNKTE IM LÄNDLICHEN

zum Thema sexualisierte Gewalt in Unterfranken

Name	Schwerpunkt	Sprechzeiten
Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen	Erwachsene	Mo. – Fr. 09.00 – 12.00 Uhr
SEFRA e. V. Selbsthilfe u. Beratungszentrum für Frauen in Aschaffenburg	Frauen (auch Stalking)	Mo., Di., Do., Fr. 9.00 – 17.00 Uhr, außer Mittwoch und nach Vereinbarung
Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern		
Erziehungsberatungsstelle		Mo. bis Do. 8.30 – 12.00 Uhr, 14.00 – 16.30 Uhr Fr. 8.30 – 12.00 Uhr
Erziehungsberatungsstelle		
Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder des Landkreises Main-Spessart	Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene	
Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Erwachsene Kitzingen	Kinder, Jugendliche, Erwachsene	Mo. – Fr. 7.30 – 12.00 Uhr, Mo. – Do. 13.00 – 17.00 Uhr Freitags 13.00 – 15.00 Uhr
Landratsamt Kitzingen Allgemeiner Sozialdienst Bernd Adler	Kinder, Jugendliche, Erwachsene	Mo. – Fr. 8.00 – 13.00 Uhr Mo. – Do. 14.00 – 15.30 Uhr
Psychologische Beratungsstelle der Caritas	Kinder, Jugendliche, Erwachsene	Mo. – Fr. 8.00 – 12.00 Uhr Mo. – Do. 13.30 – 17.00 Uhr
Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen	Kinder, Jugendliche, Erwachsene	Mo. – Fr. 8.00 – 12.00 Uhr Mo. – Do. 14.00 – 16.00 Uhr

Telefon	E-Mail / Homepage	Adresse
06021 21189	info@eheberatung-aschaffenburg.de www.eheberatung-aschaffenburg.de	Webergasse 1, 63739 Aschaffenburg <u>Außenstellen:</u> 63755 Alzenau, 63897 Miltenberg
06021 24728	info@sefraev.de www.sefraev.de	Frohsinnstraße 19, 63739 Aschaffenburg
Stadt: 06021 392-201	Stadt: erziehungsberatung@caritas-aschaffenburg.de www.caritas-aschaffenburg.de	Stadt: Treibgasse 26 (Martinushaus), 63739 Aschaffenburg
Landkreis: 06021 392301	Landkreis: eb-land@caritas-aschaffenburg.de www.caritas-aschaffenburg.de	Landkreis: Schlossberg 2, 63739 Aschaffenburg
09521 6910	erziehungsberatung@caritas-hassberge.de	Obere Vorstadt 19, 97437 Haßfurt
09771 61160	erziehungsberatung@caritas-nes.de	Kellereigasse 12–16 97616 Bad Neustadt a. d. Saale
09353 793-1580	erziehungsberatung@lramsp.de	Langgasse 12, 97753 Karlstadt <u>Außenstellen</u> in Gemünden, Lohr, Marktheidenfeld
09321 7817	www.erziehungsberatung-kitzingen.de erziehungsberatung-kitzingen@t-online.de	Güterhallstraße 3, 97318 Kitzingen
09321 9285300	Bernd.Adler@kitzingen.de	Kaiserstraße 4, 97318 Kitzingen
09371 978920	Erziehungsberatung@caritas-MIL.de	Hauptstraße 60 (Franziskushaus), 63897 Miltenberg
09721 702581 NES: 09771 98547	info@eheberatung-schweinfurt.de www.eheberatung-schweinfurt.de	Schultesstraße 21, 97421 Schweinfurt <u>Außenstellen:</u> 97688 Bad Kissingen, 97616 Bad Neustadt, 97437 Haßfurt

AUSGEWÄHLTE BERATUNGSSTELLEN

zum Thema sexualisierte Gewalt in Unterfranken

Name	Schwerpunkt	Sprechzeiten
Anlaufstelle Sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen – Frauen helfen Frauen e. V.	Mädchen und Frauen	Mo. 10.00 – 12.00 Uhr Mi. 17.00 – 19.00 Uhr
Beratungsstelle häuslicher Gewalt gegen Männer	Männer	Mo. – Fr. 09.30 – 15.00 Uhr
Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen	Erwachsene	Mo. – Fr. 9.00 – 12.00 Uhr Mo. – Do. 14.00 – 16.00 Uhr
Wildwasser Würzburg Verein gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Frauen e. V.	Mädchen und Frauen als Opfer	Mo. – Do. 13.00 – 14.00 Uhr Di. 16.00 – 18.00 Uhr Do. 09.00 – 11.00 Uhr
PRO FAMILIA	Jungen, TäterInnen	Mo., Mi., Mi., Fr. 09.00 – 12.00 Uhr Do. 09.00 – 13.00 Uhr Mo., Mi., Do. 14.00 – 16.30 Uhr Di. 14.00 – 18.00 Uhr
Caritasverband für den Landkreis Bad Kissingen e. V. Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche	Eltern, Kinder und Jugendliche	Mo. – Do. 8-30 – 12.00 u. 13.00 – 18.00 Uhr Fr. 8.30 – 12.00 u. 13.00 – 17.00 Uhr
Psychotherapeutischer Beratungsdienst im SkF		Di. u. Mi. 9.30 – 12.00 u. 13.00 – 18.00 Uhr Di. u. Mi. 9.30 – 12.00 u. 13.00 – 18.00 Uhr

Telefon	E-Mail / Homepage	Adresse
09721 185233	office@anlaufstelle-sw.de www.anlaufstelle-sw.de	Cramerstraße 19, 97421 Schweinfurt
0911 272 998 20	schmuck@iska-nuernberg.de (Philipp Schmuck) www.iska-nuernberg.de/bhgm/index.html	Gostenhofer Hauptstraße 63 90443 Nürnberg
0931 38669000	info@eheberatung-wuerzburg.de www.eheberatung-wuerzburg.de	Dominikanerplatz 8, 97070 Würzburg <u>Außenstellen:</u> 97816 Lohr am Main, 97318 Kitzingen
0931 13 287	info@wildwasserwuerzburg.de www.wildwasserwuerzburg.de	Kaiserstraße 31, 97070 Würzburg
0931 46065-0	wuerzburg@profamilia.de www.profamilia.de/wuerzburg	Semmelstraße 6, 97070 Würzburg
0971 7246-9218	m.nusser@caritas-kissingen.de www.caritas-kissingen.de	Hartmannstraße 2a 97688 Bad Kissingen
0931 41904-61	ptb@skf-wue.de	Frankfurter Straße 24 97082 Würzburg
09331 804570	ptb@skf-wue.de	Außenstelle Ochsenfurt: Kellereistraße 8 97199 Ochsenfurt
09334 993242	ptb@skf-wue.de	Außenstelle Giebelstadt: Obere Kirchgasse 6 97232 Giebelstadt

Handlungsleitfaden

bei Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung
und sexualisierter Gewalt

prävention
im bistum wuerzburg

Grundsätzlich zu beachten:

- Ruhe bewahren und nicht überstürzt handeln.
- Sofort und unmittelbar nach der Information bzw. nach Beobachtungen Aktennotizen/Gesprächsprotokolle anfertigen, möglichst in wörtlicher Rede (O-Ton), mit Datum, ggf. Uhrzeit, Unterschrift.
- Kontaktaufnahme zur **Präventionsfachstelle der Diözese**
Telefon: 0931 386-10160 | E-Mail: praevention@bistum-wuerzburg.de

Wenn ...

... Betroffene das Gespräch suchen:

- Den Betroffenen zuhören, Glauben schenken, ihre Gefühle achten und wertschätzend begegnen.
- Keine Nachfragen in Bezug auf den sexuellen Missbrauch stellen.
- Der/dem Betroffenen mitteilen, dass man sich Hilfe und Unterstützung bei einer Fachstelle suchen wird, sie/ihn aber über alles informiert, was weiter unternommen wird.
- Nichts versprechen, was anschließend nicht gehalten werden kann!
- Verbindliche Absprachen mit Betroffenen über das weitere Vorgehen treffen. Gegebenenfalls Kontaktdaten dafür erfragen.

... ich mir unsicher bin:

- Wenn es noch keinen gefestigten Verdacht gibt, z. B. durch eine Beobachtung, kann es sinnvoll sein, die eigenen Eindrücke durch das Gespräch mit einer Kollegin oder einem Kollegen vor Ort zu überprüfen. Es ist sinnvoll mit jemandem zu sprechen, die oder der in der entsprechenden Situation anwesend war oder die Beteiligten kennt.
- Dabei ist es wichtig, auf Vertraulichkeit zu achten. In jedem Fall muss diese Situation auch mit der Präventionsfachstelle der Diözese besprochen werden.

... sich eine akute Notfallsituation ereignet

- sind die entsprechenden Stellen wie Notarzt, Polizei und/oder Jugendamt einzuschalten.
- Die Präventionsfachstelle vermittelt ggfls. die Unterstützung durch Fachstellen zur Begleitung und Aufarbeitung.

... der/die mutmaßliche Täter/Täterin haupt- oder ehrenamtlich für die Diözese arbeitet:

- Die Meldung hat generell an den externen Ansprechpartner, den Missbrauchsbeauftragten der Diözese Würzburg, Prof. Dr. Alexander Schraml, Telefon: 0151 21265746, E-Mail: alexander.schraml@missbrauchsbeauftragte-wuerzburg.de, zu erfolgen.
- Es besteht die grundsätzliche Meldepflicht auf Grund der Leitlinie der deutschen Bischofskonferenz sowie der Präventionsordnung der Diözese Würzburg.
- Keine Konfrontationsgespräche mit der/dem mutmaßlichen Täterin und Täter führen.

... gegen Sie die Vermutung einer sexuellen Missbrauchstat erhoben wird:

- Bewahren Sie Ruhe – handeln Sie nicht überstürzt.
- Überlegen Sie, worauf die Vermutung beruhen könnte.
- Ziehen Sie eine Vertrauensperson zu Rate.
- Warten Sie nicht ab in dem Glauben, die Angelegenheit werde sich von selbst erledigen.
- Informieren Sie das Generalvikariat.

Verhalten gegenüber Medienvertretern, Anfragen von Tageszeitungen, Radio und Fernsehen:

Grundsätzlich zu beachten:

- Das mutmaßliche Opfer und die/der Verdächtige haben ein Recht auf Schutz.
- Auskünfte und Stellungnahmen gegenüber Medien sind grundsätzlich Angelegenheit des Generalvikariats und der Pressestelle des Bistums.