

SCHUTZKONZEPT

gegen sexuelle Gewalt

Verhaltenskodex
Selbstauskunft
Handungsleitfaden
Schulung

...



Inhaltsverzeichnis

1. Einführung

1.1 Grundsätzliches

1.2 Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung

2. Prävention

2.1 Personalauswahl, Persönliche Eignung, Personalentwicklung

2.2 Erweitertes Führungszeugnis

2.3 Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung

2.4 Verhaltenskodex

2.5 Umgang mit Beschwerden

2.6 Risikoanalyse

2.7 Präventionsschulung

3. Intervention

3.1 Grundsätzliches

3.2 Übersicht über Handlungsmöglichkeiten bei sexuellen Grenzverletzungen, Übergriffen, Straftaten

3.3 Zuständigkeiten

3.3.1 Ansprechperson die vom Leitungsorgan (Vorstand) als Vertretung benannt ist

3.3.2 Interne Ansprechperson/en als Präventionsfachkraft gegen sexuelle Gewalt

3.3.3 Externe Ansprechperson

3.3.4 Nichtkirchliche Fachberatungsstelle als Externe Ansprechperson

3.3.5 Interne Leitungsstrukturen und Leitungsaufgaben

3.4 Handlungsleitfäden

3.5 Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises

3.5.1 Grundsätzliches

3.5.2 Gespräch mit dem Opfer

3.5.3 Anhörung der Beschuldigten Person

3.5.4 Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden

3.5.5 Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls

3.5.6 Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

3.6 Unterstützungs- und Hilfeangebote

3.6.1 Für uns anvertraute Menschen die Opfer wurden

3.6.2 Für Mitarbeitende

3.6.3 Für Systeme

3.7 Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigte

3.8 Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter:innen

3.9 Öffentlichkeit

4. Datenschutz

5. Aufarbeitung

6. Nachhaltigkeit

6.1 Verankerung in den Arbeitsalltag

6.2 Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes bei Veränderung

6.3 Korrekturen im Institutionellen Schutzkonzept bei Veränderungen

6.4 Eingang in das QM-System

7. Anhang

Anlage 1: Verhaltenskodex im SkF und Selbstauskunftserklärung

Anlage 2: Umgang mit Beschwerden

Anlage 3: Übersicht über Handlungsmöglichkeiten bei sexuellen
Grenzverletzungen/Übergriffen/Straftaten

Anlage 4: Handlungsleitfaden I. bei Grenzverletzungen von sexuellem Verhalten

Anlage 5: Handlungsleitfaden II a. bei einem Verdachtsfall von sexueller Gewalt

Anlage 6: Handlungsleitfaden II b. bei erhärteten Verdachtsfall von sexueller Gewalt

Anlage 7: Handlungsleitfaden III. bei Kenntnis berichteter/erlebter/tatsächlicher
Anhaltspunkte sexueller Gewalt

Anlage 8: Informationen zur Präventionsfachkraft gegen sexuelle Gewalt

8. Unterzeichnung und Gültigkeit

1.

Einführung

1.1

Grundsätzliches

Die Erstellung unseres institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf der Grundlage der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“. Sie wurde am 18.11.2019 vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz beschlossen. Dr. Franz Jung, Bischof von Würzburg setzte diese zum 01.01.2020 in Kraft.

Als caritativer Rechtsträger hat sich der SkF mit Beschluss des Vorstandes (Dezember 2021) festgelegt, die „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“¹ zu übernehmen².

Weitere Grundlagen unseres Schutzkonzeptes sind das Leitbild des SkF Würzburg e.V., so wie die Qualitätsgrundsätze aus dem Qualitätsmanagementsystem im SkF.

Ein bedeutsamer Aspekt ist für uns, dass niemand mit seiner Not alleine gelassen werden soll, deshalb verweisen wir schon an dieser Stelle auf Personen und Stellen, an die sich Jede:r wenden kann:

Präventionsfachkraft gegen sexuelle Gewalt: Unsere Präventionsfachkraft ist Ansprechpartner:in für Notsituationen, bei Verunsicherungen, Anliegen und Fragen. Kontaktdaten finden Sie auf der SkF Homepage und in den Abteilungen auf dem Aushang „Informationen zur Präventionsfachkraft gegen sexuelle Gewalt“ (s. Anhang, Anlage 9). Weitere Hilfeadressaten ebenso unter www.skf-wue.de.

1.2

Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung

Als Träger von Diensten und Einrichtungen für Menschen, ist uns das Wohl der uns Anvertrauten³ ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, immer wieder den Ausbau und Erhalt einer Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung, die die körperliche und psychische Unversehrtheit, der uns Anvertrauten in den Mittelpunkt stellt, zu fördern.

Dieses Ziel gilt auch in der Fürsorge für unsere Mitarbeitenden⁴.

Genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und das Ermöglichen von Veränderungen zum Schutz vor sexueller Gewalt sind Konkretisierungen von Achtsamkeit und Übernahme von Verantwortung.

Mitarbeitende tragen eine besondere Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, weil bei manchen von ihnen, aufgrund ihrer teilweise Schutz- oder

¹ Im folgenden Text abgekürzt „Leitlinien des DCV“ genannt

² Im Bezug zur Thematik nutzen wir festgelegte Inhalte und hilfreich ausgestaltete Formulierungen aus dieser Quelle, in nahezu gleicher Weise

³ Die Verwendung der Worte „uns Anvertraute“ oder „uns anvertraute Menschen“ schließen alle Personen ein, die unsere unterschiedlichsten SkF Angebote nutzen. Daneben werden sie als Synonym verwendet für den in der Rahmenordnung benannten Personenkreis: „...Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene...“.

⁴ Dem Personenkreis der Mitarbeitenden werden hauptamtlich und ehrenamtlich tätige Personen, so wie anderweitig vertraglich beauftragte Personen zugeordnet.

Hilfebedürftigkeit, eine besondere Gefährdung mit Blick auf sexuelle Gewalt besteht. Zum Personenkreis der uns Anvertrauten gehören auch Menschen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind, das für sexuelle Gewalt ausgenutzt werden kann. Ein solches Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch in beraterischen, oder sonstigen professionellen Kontexten gegeben sein oder entstehen.

Uns ist bewusst, dass sexuelle Grenzverletzungen, Übergriffe/Straftaten sowohl gegenüber den uns Anvertrauten als auch gegenüber Mitarbeitenden und innerhalb der genannten Gruppen geschehen können. Dies muss Beachtung in den Präventionsbemühungen finden. Uns ist wichtig, dass mit dem vorliegenden Schutzkonzept gegen sexuelle Gewalt⁵, die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Für Fachkräfte ist Prävention gegen sexuelle Gewalt ein Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Verantwortung zu übernehmen, bedeutet auch zu handeln. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, unabhängig von Plausibilitätsabwägungen, eine Leitungsperson oder eine unter Punkt 3 aufgeführten zuständigen Ansprechperson über einen Verdacht oder Hinweis auf sexuelle Gewalt, der in Verbindung mit dem dienstlichen Kontext steht, zu informieren. Der Träger spricht sich eindeutig dafür aus, dass es erwünscht ist, sich frühzeitig, d.h. bei einer Verunsicherung zum Thema sexuelle Gewalt an uns anvertrauten Personen, an eine der oben aufgeführten Personen zu wenden.

2.

Prävention

Der Träger hat die Organisationsverantwortung für Schutz vor sexueller Gewalt. Dies bezieht sich auf die uns anvertrauten Menschen wie auch alle Mitarbeitenden. In den weiteren Beschreibungen ist die Ausrichtung schwerpunktmäßig auf die uns Anvertrauten in allen Angeboten des SkF Würzburg e.V. formuliert. Dies sichert die Klarheit für Vorgehensweisen und Verpflichtungen dieser Personengruppe gegenüber.

2.1

Personalauswahl, Persönliche Eignung, Personalentwicklung

Um den Schutz der uns anvertrauten Menschen möglichst sicher stellen zu können, thematisieren Personalverantwortliche die Prävention gegen sexuelle Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitung sowie regelmäßig innerhalb der trägerinternen Kommunikationsstruktur. Regelmäßige Kommunikation mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexuelle Gewalt kein Tabuthema in unseren Einrichtungen und Diensten ist. Weitere Gesprächsinhalte sind:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang miteinander
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den uns anvertrauten Menschen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fortbildungsbedarf zum Thema

⁵ Der hier verwendete Begriff „sexuelle Gewalt“ ist mit der in der Rahmenordnung verwendeten Wortwahl „sexualisierte Gewalt“ gleich zu setzen

Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Rahmenordnung einzustellen bzw. zuzulassen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung.

2.2

Erweitertes Führungszeugnis

Mitarbeitende müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Die Einsichtnahme ist dauerhaft zu dokumentieren.

2.3

Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung

Wir fordern alle Mitarbeitenden auf, einmalig schriftlich eine Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung abzugeben. Diese ist mit dem Verhaltenskodex verknüpft. Die Erklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Die ausformulierte Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung ist im Anhang, Anlage 1 zu finden.

2.4

Verhaltenskodex

Wir übernehmen den Verhaltenskodex des Caritasverbands für die Diözese Würzburg.

Dieser umfasst nachfolgende Bereiche:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache, Wortwahl und Nonverbale Interaktion
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Verhalten auf Reisen, Freizeiten, Ausflügen
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Umgang mit Geschenken und Regeln

Der abteilungsübergreifende Teil (Dachebene) kann um abteilungsspezifische Ausführungen ergänzt werden, beispielsweise Konzepte zur Partizipation.

Hilfen, Handlungsfelder und Rahmenbedingungen verändern sich. Aus diesem Grunde ist der Verhaltenskodex als prozesshaftes Regelwerk zu sehen. Veränderungen müssen entsprechend den Mitarbeitenden und Trägerverantwortlichen bekannt gemacht werden.

Abteilungsspezifische Ergänzungen können von Abteilungsleitungen festgelegt werden.

Der abteilungsübergreifende Verhaltenskodex ist im Anhang als Anlage 1 zu finden.

Für die Dokumentation und Aufbewahrung der abteilungsspezifischen Ergänzungen ist die Abteilungsleitung verantwortlich. Die Unterlagen müssen im QM-System einsehbar sein.

Der Verhaltenskodex ist mit der Selbstauskunfts- und Verpflichtungserklärung verknüpft.

2.5

Umgang mit Beschwerden

Es ist uns wichtig, dass die uns anvertrauten Menschen und die Mitarbeitenden ihre Rechte kennen und von den schützenden Strukturen wissen. Allen muss bewusst gemacht werden, dass ihre Beschwerden erwünscht sind. Der Begriff der Beschwerde ist hier weit zu fassen und verbindet sich mit Inhalten wie Anregungen, Anliegen, Ansprechen von Unsicherheiten, Meldungen, Notsignale usw.

Adressaten für Beschwerden sind hier alle Mitarbeitenden, besonders Abteilungs- und Bereichsleitungen, Geschäftsführung und Vorstand, Präventionsfachkraft gegen sexuelle Gewalt.

Abläufe und Vorgehensweisen zum Umgang mit Beschwerden in Verbindung mit diesem Schutzkonzept sind näher im ausformulierten Dokument „Umgang mit Beschwerden/ Prävention gegen sexuelle Gewalt“ beschrieben.

Der ausformulierte Umgang mit Beschwerden ist im Anhang, Anlage 3 zu finden.

2.6

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen zu sexueller Gewalt in unseren Einrichtungen und Diensten zu erkennen. Sie ist Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Gewalt. Die Risikoanalyse erfolgt sowohl auf Dach- wie Abteilungsebene und den zugeordneten Diensten. Federführend sind die jeweiligen Leitungen. Die Zusammenführung der Ergebnisse erfolgt auf der Ebene Bereichsleitung und Geschäftsführung. Die Aufnahme in das trägerinterne Instrument ‚Planen und Steuern‘ dient der praktischen Handlungsfolge aus den Ergebnissen der jeweiligen Risikoanalyse, so wie der Kontinuität. Die Präventionsfachkraft prüft jährlich den Bericht aus ‚Planen und Steuern‘ und gibt Rückmeldungen an die Trägerebene.

2.7

Präventionsschulung

Alle Mitarbeitenden die mit uns anvertrauten Menschen arbeiten oder Kontakt haben, werden im Hinblick auf Sensibilisierung gegen sexuelle Gewalt und eigene Stärkung bei einer eventuellen Konfrontation mit der Thematik, geschult.

Die Schulungen sind zielgruppengerecht in Bezug auf Inhalte, Methoden und Umfang differenziert. Bei den Inhalten geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Es geht um Sensibilisierung für ein mögliches Vorkommen von sexueller Gewalt und eine Haltung gegen sexuelle Gewalt, sowie um eine Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz zur Thematik.

Die Schulung ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend.

Ausformulierte Inhalte finden sich in den Schulungsunterlagen, die der Trägerebene und den Personen, die die Schulungen durchführen, zugänglich sind. Inhalte werden von den Personen, die Schulungen erarbeiten, weiterentwickelt und von der Trägerebene genehmigt. Die Schulungsunterlagen werden in das QM-System eingepflegt. Sie sind Teil des institutionellen Schutzkonzeptes.

3.

Intervention

3.1

Grundsätzliches

Der Träger hat die Organisationsverantwortung für den Schutz vor sexueller Gewalt. Er ist damit auch verantwortlich, dass das Vorgehen, Maßnahmen, sowie Zuständigkeiten bei möglicher, drohender oder stattgefundener sexueller Gewalt festgelegt und in den Diensten und Einrichtungen bekannt gemacht und umgesetzt werden.

Das Schutzkonzept beschreibt im besonderen Maße die Interventionsschritte und entsprechende Zuständigkeiten für unterschiedliche Ausgangssituationen. Sexuelle Gewalt im Sinne dieses Schutzkonzeptes umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen⁶.

Das Schutzkonzept beachtet schwerpunktmäßig alle Verhaltensweisen von Mitarbeitenden mit sexuellem Bezug, die in Verbindung mit den uns anvertrauten Menschen stehen. Darunter fallen Handlungen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung, oder gegen den ausdrücklichen Willen erfolgen. Beachtung finden auch alle Handlungen, zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexueller Gewalt.

3.2

Übersicht über Handlungsmöglichkeiten bei sexuellen Grenzverletzungen, Übergriffen, Straftaten

Diese Übersicht ist als Informationsblatt vor allem für Mitarbeitende gestaltet und ist im Anhang, Anlage 3, als Kopiervorlage platziert.

Die Übersicht gibt inhaltliche Informationen zu den Begriffen Grenzverletzung, Übergriff, Straftat. Sie zeigt erste Handlungsmöglichkeiten zu unterschiedlichen Ausgangssituationen z.B., wenn Jemand eine Vermutung hat, wenn Jemand von einer Situation gehört hat, wenn Jemand eine Situation beobachtet hat, wenn Jemand sexuelle Gewalt erlebt hat.

3.3

Zuständigkeiten

Beeinflusst durch die Vorgaben der Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes erweitert sich grundsätzlich der Kreis der Ansprechpersonen, die Hinweise auf sexuelle Gewalt entgegennehmen können und im Verlauf unterschiedlich tätig werden.

Ein Kreis von internen und externen Ansprechpersonen erhöht die Sicherheit und erweitert durch den Blick verschiedener Perspektiven die Wahrnehmung.

3.3.1

Ansprechperson, die vom Leitungsorgan (Vorstand) als Vertretung benannt ist:

Aufgrund der letztendlichen Verantwortung des Vorstandes, der den Träger nach außen gerichtlich und außergerichtlich vertritt und dem grundsätzlich die Führung der Geschäfte obliegt, benennt der Vorstand eine Ansprechperson, die ihn vertritt. Dies ist beim SkF e.V. Würzburg die Person, die mit der Geschäftsführung beauftragt ist.

3.3.2

Interne Ansprechperson/en aus dem Kreis der Mitarbeitenden als Präventionsfachkraft gegen sexuelle Gewalt:

Der Träger beauftragt mindestens eine interne fachkundige Ansprechperson.

Die Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartner:in für die uns anvertrauten Menschen, Mitarbeitende oder Dritte
- kennt die trägerinternen Verfahrenswege
- kann über interne und externe Hilfen und Beratungsmöglichkeiten informieren

⁶ Grenzverletzungen können versehentlich passieren, sind dennoch in Machtgefällen und bei Wiederholung als übergriffig zu bewerten und damit als Gewalt i.S. dieses Präventionskonzeptes verstanden. Weitere Erläuterungen zum Begriff s. Punkt „Übersicht über Handlungsmöglichkeiten bei sexuellen Grenzverletzungen, Übergriffen, Straftaten“

- unterstützt bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes
- bemüht sich um eine kontinuierliche Platzierung der Thematik in den Trägerstrukturen und Gremien
- berät bei der Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten
- organisiert und führt, im Zusammenwirken mit einem Schulungsteam, Schulungen zur Prävention gegen sexuelle Gewalt beim SkF e.V. Würzburg durch

3.3.3

Externe Ansprechpersonen

Externe Ansprechpersonen, sind Personen, die nach vorgegebenen Kriterien durch den Diözesan-Caritasverband (DiCV) als solche beauftragt sind. Die Externen Ansprechpersonen werden vom DiCV bekannt gegeben.

In den bindenden Leitlinien des DCV ist gefordert, dass nach Kenntnis eines Hinweises auf sexuelle Gewalt, von Anfang an, d.h. mit der Bewertung der Plausibilität, zwingend entweder eine Externe Ansprechperson oder eine unabhängige Fachberatungsstelle in die weiteren Verfahrensabläufe laut dem Institutionellen Schutzkonzept einbezogen ist.

Kontakt:

Stefanie Eisenhuth

Präventionsbeauftragte DiCV Würzburg

Interventionskoordination bei (Verdachts-) Fällen sexuellen Missbrauchs

3.3.4

Nichtkirchliche Fachberatungsstelle als Externe Ansprechperson

Als unabhängige Anlaufstelle soll mindestens eine nichtkirchliche Fachberatungsstelle benannt werden.

3.3.5

Interne Leitungsstrukturen und Leitungsaufgaben

Die SkF-internen Leitungsstrukturen und Leitungsaufgaben sind anzuwenden. Daraus ergibt sich, dass i.d.R. eine Leitungsperson fallführend wird. Somit ist sie eine Ansprechperson im Sinne dieses Konzeptes, mit entsprechenden Leitungsaufgaben.

Die Vorgehensweise zur Einbeziehung und das Zusammenwirken der unterschiedlichen Ansprechpersonen ist unter dem Gliederungspunkt „Intervention“ näher beschrieben und in den Handlungsleitfäden optisch verankert.

Die Internen und Externen Ansprechpersonen müssen allen uns anvertrauten Menschen und allen Mitarbeitenden bekanntgemacht werden. Die SkF Homepage www.skf-wue.de ist in jedem Fall eine Quelle für diese Information.

3.4

Handlungsleitfäden

Die erstellten Handlungsleitfäden sind ein Arbeitsinstrument, das Festlegungen zur Vorgehensweise verantwortlicher Personen beinhaltet und Orientierung für das Zusammenwirken der beteiligten Personen gibt.

In seinem Qualitätsmanagement verknüpft der SkF Würzburg e.V. die Schnittstellen Dachebene und Abteilungsebene schwerpunktmäßig über die Funktion der

Abteilungsleitung. Bei den Handlungsleitfäden wurde diese Systematik aufgegriffen. Die hier hinterlegten Handlungsleitfäden bedienen in erster Linie die Dachebene, da hier die Verantwortlichkeit für das prozesshafte, organisatorische und rechtliche Vorgehen liegt.

Verbleiben die uns Anvertrauten, trotz unklarer oder geklärter Situation bezüglich sexueller Gewalt in den bisherigen SkF Angeboten und Hilfeprozessen, so liegt die Fortsetzung der bisherigen fachlichen Hilfeprozesse weiter in der Zuständigkeit auf Abteilungsebene.

Der Schutz des Opfers steht an erster Stelle und fordert eine offene, sensible Kommunikation, klare Absprachen und entschlossenes Handeln, zwischen allen Ebenen.

Entsprechend der Ausgangssituationen gibt es vier aufeinander abgestimmte Handlungsleitfäden:

Handungsleitfaden I bei Grenzverletzungen von sexuellem Verhalten – siehe Anlage 4.

Handungsleitfaden II a bei einem Verdachtsfall von sexueller Gewalt – siehe Anlage 5

Handungsleitfaden II b bei erhärtetem Verdachtsfall von sexueller Gewalt – siehe Anlage 6

Handungsleitfaden III bei Kenntnis berichteter/erlebter/tatsächlicher Anhaltspunkte sexueller Gewalt – siehe Anlage 7

3.5

Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises

3.5.1

Grundsätzliches

- Der Schutz des Opfers ist sicherzustellen.
Das kann bedeuten, dass der Träger bis zur weiteren Klärung der Situation und des Verdachtes für eine sofortige Unterbrechung des Kontakts zwischen Opfer und beschuldigter Person sorgen muss.
- Die im SkF Würzburg festgelegten Leitungsstrukturen (s. Organigramm des Trägers auf der SkF Homepage) gelten auch hier. Prozessverantwortlich ist somit die entsprechende Abteilungsleitung. Ist die Abteilungsleitung die beschuldigte Person, wird die zuständige Bereichsleitung prozessverantwortlich. Dies setzt sich entsprechend zur Geschäftsführung und weiter zum Vorstand fort.
Die Prozessverantwortung schließt die Einbeziehung und Koordination des Zusammenwirkens der in diesem Schutzkonzept benannten zuständigen Ansprechpersonen siehe Punkt 3.3 ein.
- Die prozessverantwortliche Person führt die Falldokumentation.
- Jedem Hinweis muss nachgegangen werden.
- Mit Kenntnis erfolgt zwingend die Information sowohl an die Geschäftsführung als auch die vom Leitungsorgan als Vertretung ernannte Person, als auch an die Präventionsfachkraft gegen sexuelle Gewalt. Durch diese Konstellation wird sichergestellt, dass jeder Hinweis ernst genommen wird.
- Mit Beginn der Bewertungen zur Plausibilität muss zwingend eine externe Ansprechperson oder eine unabhängige Fachberatungsstelle (s. Punkt 3.3.4) zur Beratung einbezogen werden (s. bindende „Leitlinien des DCV für den Umgang mit sexualisierter Gewalt...“).
- In der Plausibilitätsprüfung wird eingeschätzt, ob es Anhaltspunkte gibt, die die vermutete, behauptete oder wahrgenommene Handlung möglich erscheinen lassen.

Ergeben sich Anhaltspunkte auf sexuelle Gewalt ist weiterhin ein professionelles Krisenmanagement gefordert.

- Anonyme Hinweise müssen Anhaltspunkte für das Vorliegen sexueller Gewalt im Sinne dieses Schutzkonzeptes zum Inhalt haben, um weiter verfolgt zu werden. Allgemeine Verdächtigungen dürfen nicht zu Ermittlungen führen.
- Die besondere Schutzbedürftigkeit von Minderjährigen ist zu beachten. Dazu zählen auch folgende Aspekte:
 - o Bei Kindern sind die Personensorgeberechtigten zu informieren.
 - o Bei älteren Minderjährigen ist im Hinblick auf die Informationsweitergabe im Einzelfall abzuwägen, zwischen dem Selbstbestimmungsrecht und dem Sorgerecht der Eltern.
 - o Die Einbeziehung der der trägerinternen „Insoweit erfahrenen Fachkraft nach § 8a SGB VIII“ ist entsprechend angezeigt.
 - o Die Weitergabe von Informationen an das Jugendamt zur Abwendung von Gefährdungssituationen ist erlaubt, vgl. § 8a Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) VIII, so wie § 4 Abs. 3 Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG).
- Die besondere Schutz- oder Hilfebedürftigkeit von Erwachsenen, als Schutzbefohlene im Sinne des § 225, Abs. 1 StGB ist zu beachten. Daneben ist das Selbstbestimmungsrecht im Hinblick auf die Informationsweitergabe achtsam zu prüfen.
- Die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten sind zu berücksichtigen.
- Die Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens sind zu berücksichtigen. Die Bewertung der Plausibilität ist nicht mit der Durchführung von Ermittlungen gleichzusetzen. Eigens durchgeführte Beweiserhebungen durch den Träger können dazu führen, dass der Beweiswert gemindert oder Feststellungen und Aussagen nicht mehr in einem Strafprozess verwertet werden können.

3.5.2

Gespräch mit dem Opfer - Schutz und Unterstützung

- Der Schutz aller Beteiligten, z.B. Opfer, meldende Person, beschuldigte Person, vor öffentlicher Preisgabe ist sicherzustellen.
- Eine entwicklungsangemessene und traumasensible Durchführung ist sicher zu stellen
- Der Träger bietet dem Opfer, ggf. den gesetzlichen Vertretern ein Gespräch mit einer externen Ansprechperson an.
- Das Opfer, ggf. die gesetzlichen Vertreter:innen werden informiert, dass es/sie eine Person des Vertrauens zum Gespräch hinzuziehen kann.
- Das Opfer muss zu Beginn des Gespräches darüber informiert werden, dass tatsächliche Anhaltspunkte von sexueller Gewalt in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weitergeleitet werden.
- Das Opfer, ggf. die gesetzlichen Vertreter:innen ist/sind auf geeignete, individuelle Weise über die weiteren Vorgehensweisen und angedachte Handlungsschritte in jeder Hinsicht zu informieren.
- Das Opfer, ggf. die gesetzlichen Vertreter:innen ist/sind über Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.

- Das Opfer, ggf. die gesetzlichen Vertreter:innen werden zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt. Die Entscheidungsfreiheit darf nicht eingeschränkt werden. Bei Bedarf wird Unterstützung in angemessener Form gegeben z.B. durch den Hinweis auf die Möglichkeit psychosozialer Prozessbegleitung.
- Das Gespräch, bei dem die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist sowohl von der/dem Protokollführenden, als auch vom Opfer, ggf. den gesetzlichen Vertreter:innen zu unterzeichnen. Die Unterzeichnenden erhalten eine Ausfertigung.
- Es darf kein grundsätzliches Infragestellen der Äußerungen des Opfers geben.
- Die Geschäftsführung, als vom Vorstand benannte Ansprechperson, wird über das Gespräch informiert.

3.5.3

Anhörung der beschuldigten Person

- Eine vom Träger bestimmte Person, aus dem internen oder externen Kreis der benannten Ansprechpersonen, hört die beschuldigte Person unter Hinzuziehung einer weiteren Person i.d.R. einer Juristin/eines Juristen zu den Vorwürfen an.
- Die Anhörung erfolgt, sofern die Aufklärung des Sachverhaltes nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden.
- Die beschuldigte Person kann eine Person ihres Vertrauens, auf Wunsch auch eine Rechtsanwältin/einen Rechtsanwalt, zum Gespräch hinzuziehen. Darauf ist die beschuldigte Person vor dem Gespräch hinzuweisen. Ebenso, dass die Kosten im Falle der Unbegründetheit vom Träger als Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht getragen werden.
- Die beschuldigte Person wird über ihr Recht der Aussageverweigerung informiert.
- Auf die Verpflichtung des Trägers, tatsächliche Anhaltspunkte für sexuelle Gewalt den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden mitzuteilen, ist hinzuweisen.
- Die beschuldigte Person wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.
- Das Gespräch ist zu protokollieren.
- Die beschuldigte Person hat das Recht das Protokoll einzusehen und gegenzuzeichnen. Sie hat außerdem das Recht eine Gegendarstellung abzugeben, die dem Protokoll beigefügt wird.
- Jede Beschuldigung gegenüber Mitarbeitenden muss mit Blick auf die geltende Unschuldsvermutung sorgfältig geprüft werden. Es darf keine Vorverurteilung geben.
- Die Geschäftsführung, als vom Vorstand benannte Ansprechperson, wird über das Gespräch informiert, sofern sie nicht selbst beteiligt war.

3.5.4

Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden

Bei Vorliegen tatsächlicher Anhaltspunkte für den Verdacht einer Handlung von sexueller Gewalt durch eine:n Mitarbeitende:n an uns anvertraute Menschen, leitet der Träger die Informationen an die Strafverfolgungsbehörde und, wenn rechtlich angezeigt, an weitere zuständige Behörden wie Jugendamt, Schulaufsicht usw. weiter.

Die Pflicht zur Weiterleitung an die Strafverfolgungsbehörde der Informationen entfällt nur ausnahmsweise, wenn z.B. Leben oder Gesundheit des Opfers zu schützen ist oder wenn das

Opfer, ggf. die gesetzlichen Vertreter:innen eine Strafverfolgung ausdrücklich ablehnt/ablehnen⁷. Eine externe Fachberatungsstelle ist hinzuzuziehen. Die Entscheidung gegen die Weiterleitung muss von Allen genauestens abgewogen werden. Das entsprechende Gespräch mit dem Opfer, ggf. gesetzlichen Vertreter:innen muss dokumentiert werden und beidseitig unterzeichnet werden. Die Dokumentation muss alle anwesenden Personen, sowie die Entscheidungsgründe enthalten. Das Ergebnis des Gespräches mit der externen Fachberatungsstelle ist ebenso schriftlich und mit beidseitiger Unterzeichnung festzuhalten.

3.5.5

Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls

Bei Anhaltspunkten für den Verdacht einer Handlung von sexueller Gewalt durch eine:n Mitarbeitende:n an uns anvertraute Menschen, entscheidet der Dienstgeber nach rechtlichen Bestimmungen und Inhalten aus den hier genannten Leitlinien des DCV über das weitere Vorgehen in Bezug auf die beschuldigte Person.

Der Träger hat sicher zu stellen, dass sich die mutmaßliche oder vollzogene Handlung nicht wiederholen kann.

Dem Opfer ist Schutz und in aller Regel Unterstützung (medizinisch, psychologisch, sozial) zu gewährleisten.

3.5.6

Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

Bei Anhaltspunkten für den Verdacht einer Handlung von sexueller Gewalt durch eine:n Mitarbeitende:n an uns anvertraute Menschen, der nach staatlichem Recht nicht aufgeklärt wird (z.B. wg. Verjährung), hat sich der Träger und die zuständigen kirchlich-caritativen Stellen selbst um Aufklärung und Regelungen zu bemühen.

Auch bei länger zurückliegenden Fällen besteht die unbedingte Forderung nach Klarheit und Wahrheit bei der Aufklärung. Der Träger hat sich u.a. mit schriftlicher Anerkennung der hier genannten Leitlinien des DCV verpflichtet, sich aktiv in der Aufarbeitung der Vergangenheit der Dienste und Einrichtungen, für die er heute Verantwortung trägt zu engagieren. Nähere Ausführungen sind in Verbindung mit den genannten DCV-Leitlinien zu berücksichtigen.

3.6

Unterstützungs- und Hilfeangebote

3.6.1

Für uns anvertraute Menschen, die Opfer wurden:

Für den Fall, dass uns Anvertraute betroffen sind, werden ihnen komplexe Unterstützungs- und Hilfeangebote gemacht und entsprechend Leistungen erbracht.

Dazu gehören z.B.:

- Informationsweitergabe an das Opfer, ggf. gesetzliche Vertreter über beschlossene Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung
- beraterische, therapeutische, ggf. seelsorgliche Angebote
- Hilfestellung zur Informationsbeschaffung und Beantragung von möglichen finanziellen Leistungen

⁷ Die Erfüllung dieser Voraussetzung kann nicht alleine vom Träger festgestellt werden. Sie ist von einer externen Fachberatungsstelle zu bestätigen. Weitere Hinweise dazu siehe in den hier genannten Leitlinien des DCV

Die nach dem Schutzkonzept fallführende Leitung bleibt zuständig, Unterstützungs- und Hilfeangebote anzuregen. Der Träger kümmert sich um seine gesetzlichen Verpflichtungen.

3.6.2

Für Mitarbeitende:

betroffene Mitarbeitende haben den gleichen Anspruch wie die uns anvertrauten Menschen. Sollten Kosten für nötige fachliche Hilfen nicht durch öffentliche Leistungssysteme abgedeckt sein, haben Mitarbeitende die Möglichkeit auf Leistungen im Rahmen der Mitarbeiterfürsorge.

Auch hier bleibt die nach dem Schutzkonzept fallführende Leitung als aktiv Unterstützende zur Umsetzung der Bedarfe zuständig.

3.6.3

Für Systeme:

sind ganze Teams oder Einrichtungen betroffen, haben sie ergänzend zu den individuellen fachlichen Hilfen hinaus, Anspruch auf geeignete Hilfen zur Bearbeitung im System und zur Prävention vor möglicher Wiederholung. Hier sind i.d.R. Bereichsleitungen als aktiv Unterstützende zur Umsetzung der Bedarfe zuständig. Dies verhindert, dass Abteilungsleitungen in ev. Doppelfunktionen kommen.

Die Präventionsfachkraft ist für alle Ausgangslagen eine mögliche Ansprechpartnerin. Eine Auswahl an externen themenbezogene Hilfeadressen wird über die SkF Homepage ergänzend zur Verfügung gestellt.

3.7

Rehabilitation von zu Unrecht Beschuldigten:

Der Dienstgeber ist verpflichtet auf eine vollständige Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person hinzuwirken. Im Einvernehmen mit der zu Unrecht beschuldigten Person muss er alles tun, was die Person schützt und rehabilitiert.

Stellt sich nach gründlicher Prüfung eine Beschuldigung oder ein Verdacht als unbegründet heraus, ist dies in der Personalakte schriftlich festzuhalten. Inhalte dieser Dokumentation sind:

- eine kurze Sachverhaltsschilderung- das Ergebnis der Prüfung
- wesentliche Punkte, aus welchen sich die Unbegründetheit erwiesen hat

Die Dokumentation ist mit besonderer Sicherung aufzubewahren. Die Zugriffsrechte sind zu regeln.

Unterlagen, die in Verbindung mit einer Beschuldigung oder einem Verdacht stehen, sind nach geprüfter Feststellung der Unbegründetheit oder Falschheit aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Dies bedarf der Zustimmung der/des Mitarbeitenden.

3.8

Konsequenzen für beschuldigte Personen und Täter:innen

Gegen Mitarbeitende, die als beschuldigte Person gelten, d.h. es liegen tatsächliche Anhaltspunkte für Handlungen von sexueller Gewalt vor, wird nach jeweiligen staatlichen und dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen. Eine weiterführende Definition des Personenkreises und entsprechende Konsequenzen, so wie Verpflichtungen des Trägers, sind in den genannten Leitlinien des DCV zu finden.

3.9

Öffentlichkeit

Sofern öffentliches Interesse besteht, informiert der Träger in angemessener Weise und unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten. Der Träger benennt die dafür allein zuständige Person. Mitarbeitende sind verpflichtet bei Anfragen auf diese Person zu verweisen.

Daneben prüft der Träger das Erfordernis der Weitergabe von Informationen an die Pressestellen des Diözesan-Caritasverbandes (DiCV) und des Deutschen Caritasverbandes (DCV).

4.

Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht

Hier wird unbedingt auf die entsprechenden Stellen in den bindenden Leitlinien des DCV und der Rahmenordnung (vgl. Punkt 1) hingewiesen.

Daneben ist hervorzuheben, dass die notwendige Falldokumentation vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu schützen ist. Zugriffsrechte und Aufbewahrungsort sind durch den Träger, nach rechtlichen Vorgaben, explizit festzulegen.

5.

Aufarbeitung

Mit der Aufarbeitung kann begonnen werden, wenn die Ermittlungen abgeschlossen sind bzw. das Ergebnis der Prüfung über eine Einschätzung zum Vorliegen sexueller Gewalt, feststeht.

Die Nachsorge für und mit dem Opfer, für und mit den Mitarbeitenden, so wie den Trägersystemen, ist eng mit den unter Punkt 3.6 „Unterstützungs- und Hilfeangebote“ genanntem Vorgehen und Beispielen verknüpft.

Der Träger ist verpflichtet jeden aufgetretenen Fall auszuwerten und Schlussfolgerung im Hinblick z.B. auf die Optimierung der Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Gewalt und die Optimierung der Intervention im Bedarfsfall zu ziehen. Für die aktive Umsetzung dieses Abschnittes bleibt die Ansprechperson, die vom Vorstand als Vertretung im Sinne dieses Konzeptes benannt ist, zuständig.

6.

Nachhaltigkeit

6.1

Verankerung in den Arbeitsalltag

Der SkF Würzburg legt im Sinne der Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung Wert darauf, die Thematik im Arbeitsalltag aktiv zu gestalten. Leitungen sind gefordert, Inhalte zur Prävention gegen sexuelle Gewalt aus dem Arbeitsalltag, kontinuierlich in Teambesprechungen anzustoßen und Raum zu geben.

Ebenso wichtig ist es, dass die Ebenen der Abteilungs- und Bereichsleitungen, sowie Geschäftsführung und Vorstand die Thematik kontinuierlich in ihre entsprechenden Konferenzsysteme einbauen, um eine geübte Sprache und Sensibilisierung zu fördern bzw. zu stabilisieren. Dieses Vorgehen führt mit hoher Wahrscheinlichkeit bei den Mitarbeitenden zu einer noch größeren Offenheit für das Thema und zu Vertrauen, bei eventuellen Unsicherheiten, ernst genommen zu werden.

6.2

Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes gegen sexuelle Gewalt nach einem Ereignis

Diese Aufgabe ist verpflichtend (vgl. Leitlinien DCV). Die erste Überprüfung soll von dem Personenkreis gemacht werden, der im Sinne der Ansprechpersonen laut Schutzkonzept, im abgeschlossenen Fall aktiv tätig war. Die entsprechende Fortschreibung des Schutzkonzeptes ist Aufgabe der Präventionsfachkraft. Die rechtliche Bestätigung erfolgt durch die Trägerebene.

6.3

Korrekturen im Institutionellen Schutzkonzept bei Veränderungen

Die Präventionsfachkraft informiert sich und sammelt Entwicklungen und Neuerungen. Sie macht der Trägerebene Vorschläge für Fortschreibungen. Gleichzeitig sind alle Leitungsverantwortlichen zur Zuarbeit aufgefordert, da sie Informationen aus ihren jeweiligen Arbeitsgebieten bekommen.

6.4

Eingang in das QM-System

Die Prävention gegen sexuelle Gewalt wird als aktive und nachhaltige Vorgehensweise in das QM-System integriert. Der Q - Grundsatz 76: Q-Controlling (Steuerung) spielt dabei eine zentrale Rolle. Damit ist eine routinemäßige Überprüfung, Pflege und Anpassung z.B. über Rahmenprozess, Checklisten, sowie bei Bedarf die Bildung von Qualitätszirkeln usw. in bereits gelebten Strukturen gesichert. Über z.B. den Ausbau von QM-Checklisten kann eine prozesshafte fachliche Entwicklung des Schutzkonzeptes erfolgen, ohne dass jedes Mal, die kompletten Unterlagen erneuert werden müssen.

Die Verknüpfung erfolgt auch durch die Einarbeitung der Thematik in das trägerinterne Instrument „Planen und Steuern“, was bereits Teil des QM-Systems ist und zu einer jährlichen Planung und Reflexion der Thematik auf Abteilungsebene führt.



7. Anlage 1 | Stand 3. August 2026

Verhaltenskodex

für Mitgliedsorganisationen des Caritasverbands für die Diözese Würzburg e.V. und der ihm angeschlossenen Orts- und Kreiscaritasverbände

Nach der Präventionsordnung für das Bistum Würzburg (Nr. 2.3.) „... 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 Muster- Verhaltenskodex soll eine schnelle und unkomplizierte Umsetzung in allen Caritasorganisationen ermöglichen. Er kann um trägerspezifische Besonderheiten ergänzt werden.

Verhaltenskodex

für Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Würzburg gemäß Nr. 2.3 der Präventionsordnung für das Bistum Würzburg



Die Liebe Gottes ist nicht abstrakt. Sie bekommt in der Begegnung mit den Menschen vor Ort ihr konkretes Gesicht. Als Christinnen und Christen glauben wir, dass uneingeschränkt alle Menschen Brüder und Schwestern sind. Aus diesem Geist erbringen wir unser Engagement für die uns anvertrauten Menschen. Wir sorgen uns um das Wohl der Einzelnen und wollen ihre Selbsthilfekräfte stärken.

Diese Gedanken bilden die Grundlage und den Orientierungsrahmen dieses Verhaltenskodexes.

Der Verhaltenskodex dient als verbindliche Leitlinie für unser berufliches und ehrenamtliches Handeln sowie zum Schutz der Klienten und des Personals. Er umfasst nicht nur den Umgang mit Klienten, sondern spiegelt auch unsere grundlegende Haltung im Miteinander wider.

Abweichungen von den Bestimmungen des Verhaltenskodex sind nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig und müssen nachvollziehbar sowie transparent dargelegt werden. Sie dürfen dem Ziel der Präventionsordnung nicht zuwiderlaufen.

Wir übernehmen Verantwortung für unser Tun und sind uns unserer besonderen Verantwortung gegenüber den Menschen bewusst, die auf uns angewiesen sind.



1. Kommunikation, Sprache und Wortwahl

Unsere Kommunikation erfolgt respektvoll, auf Augenhöhe und zielgruppengerecht.

Unsere Sprache ist diskriminierungsfrei, klar und verständlich; unangemessene oder sexualisierte Sprache wird nicht verwendet.

Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden mit ihrem bevorzugten Namen angesprochen.

Sprachliche Grenzverletzungen werden benannt und nicht übergangen.

- *Ich greife ein, wenn ich unangemessene Äußerungen oder verbale Übergriffe wahrnehme.*
- *Ich halte gängige Kommunikationsregeln ein (z. B. ausreden lassen, Verallgemeinerungen vermeiden).*
- *Die Anrede (Sie/Du) wähle ich sensibel und situationsbezogen*
- *Ich achte auf verbale und nonverbale Signale*
- *Kritik übe ich sachlich und angemessen und nehme sie ebenso offen an.*
- *Meine Kleidung ist der Rolle und dem Auftrag angemessen.*

2. Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken

Filme, Fotos, Spiele, Musik und Materialien sind pädagogisch sinnvoll, altersgerecht und frei von pornografischen oder diskriminierenden Inhalten.

Niemand wird ohne sein Einverständnis fotografiert oder gefilmt. Veröffentlichungen erfolgen nur mit vorherigem schriftlichem Einverständnis.

Private Geräte dürfen nicht für Aufnahmen von Klienten, Kindern oder Schutzbefohlenen genutzt werden.

Private Telefonnummern werden nicht herausgegeben. Private Vernetzung über soziale Medien mit Klienten findet nicht statt.

Kommunikation über Messenger oder soziale Netzwerke erfolgt nur im Rahmen der gültigen Regeln und unter Beachtung der gleichen Standards wie im persönlichen Kontakt (z. B. Wertschätzung, Transparenz, keine Geheim-Chats).

Jeder ist verpflichtet, gegen diskriminierendes, gewalttätiges, sexistisches Verhalten oder Mobbing im Netz Stellung zu beziehen.

- *Ich beachte die geltenden Datenschutzbestimmungen (KDG).*
- *Ich nutze digitale Medien ausschließlich im Rahmen der vereinbarten Dienstzeiten und -wege.*
- *Konflikte kläre ich persönlich, nicht über Social Media.*

Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Eisenhuth, Fell, Kraus	1	09.09.2025	2 von 6



3. Gestaltung von Nähe und Distanz

Nähe ist für unsere Arbeit wichtig; das Maß an Nähe oder Distanz orientiert sich an der professionellen Rolle und wird regelmäßig reflektiert (im Team, in Mitarbeitergesprächen, Supervision, Fortbildungen).

Einzelgespräche, Unterricht oder Übungen finden ausschließlich in geeigneten, einsehbaren Räumen statt, die jederzeit von außen zugänglich sind.

Individuelle Grenzempfindungen werden ernst genommen und nicht abfällig kommentiert.

Grenzverletzungen werden thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

Geheimnisse mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Erwachsenen sind unzulässig.

Spiele, Methoden, Rituale oder Übungen werden vor ihrem Einsatz auf Sinn, Zielgruppe und mögliche Risiken geprüft. Freiwilligkeit ist Grundvoraussetzung.

Private Beziehungen zu Klienten, Kindern oder erwachsenen Schutzbefohlenen sind unzulässig. Dazu zählen insbesondere sexuelle Kontakte, intime Freundschaften oder gemeinsame private Urlaube.

Abhängigkeiten werden nicht ausgenutzt. Das besondere Vertrauensverhältnis und die eigene Autoritätsstellung sind bewusst und verantwortungsvoll zu gestalten.

Freizeit und Dienstzeit werden klar getrennt. In meiner Freizeit bin ich nicht verpflichtet, erreichbar zu sein.

An Freizeitangeboten des Trägers oder seiner Gesellschaften nehme ich freiwillig teil.

4. Wahrung der Privatsphäre

Die Intimsphäre aller Menschen wird respektiert. Räume und Unterkünfte gelten als Rückzugs- und Privatbereiche.

Eine gemeinsame Unterbringung von Teilnehmern und Betreuern im gleichen Zimmer ist in der Regel unzulässig.

Niemand darf in intimen Situationen (Umkleiden, Duschen, Toiletten) beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.

Gemeinsames Duschen von Teilnehmern und Betreuern findet nicht statt.

- *Vor dem Betreten eines Zimmers klopfe ich an und warte auf Erlaubnis. Ist dies nicht möglich (z.B. in Krisensituationen), mache ich mein Vorgehen transparent.*



5. Angemessenheit von Körperkontakt

Körperkontakt erfolgt nur altersgerecht, kontextangemessen und mit beidseitigem Einverständnis.

Körperkontakt wird angekündigt und transparent gemacht (z. B. bei Trost, Erste Hilfe oder Pflege).

Jede Person hat das Recht, Körperkontakt abzulehnen.

- *Auch ich darf „Nein“ sagen.*
- *In Krisensituationen darf ich mich und andere angemessen schützen.*

6. Verhalten bei Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen

Für Freizeiten und Reisen wird eine ausreichende Zahl erwachsener Begleitpersonen sichergestellt.

Ist die Gruppe gemischtgeschlechtlich, soll sich dies auch in der Begleitgruppe widerspiegeln.

Alle Beteiligten werden über den Handlungsleitfaden sowie über Ansprechpartner bei sexualisierter Gewalt informiert.

7. Umgang mit Geschenken

Grundsätzlich dürfen keine Geschenke angenommen oder gemacht werden.

Abweichend davon gelten folgende Ausnahmen:

- a) Bei der Gabe von Geschenken:
- Geschenke, die nach einer Dienstvereinbarung oder Richtlinie des [Name der Mitgliedsorganisation] zulässig sind, dürfen gemacht werden.
 - Geschenke, die nach einer präventionsrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage der Diözese oder des Diözesancaritasverbands (z.B. Verhaltenskodex, Geschenkeordnung, Dienstvereinbarung) dort zulässig sind, dürfen auch beim [Name der Mitgliedsorganisation] gemacht werden.
 - Der Rechtsträger darf angemessene Geschenke im Rahmen von Ehrungen oder Jubiläen machen, wenn diese bei einer Veranstaltung oder Sitzung von Vereinsorganen im Beisein einer Personenmehrheit offiziell übergeben werden.
 - Kleine, sozial übliche Aufmerksamkeiten sind nur im Einklang mit den Regelungen (z. B. AVR) und nach Rücksprache im Team möglich.

Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Eisenhuth, Fell, Kraus	1	09.09.2025	4 von 6



b) Bei der Annahme von Geschenken:

- Geschenke, deren Gabe nach a) zulässig ist, dürfen angenommen werden.
- Geschenke, deren Annahme der [Name der Mitgliedsorganisation] generell oder im Einzelfall genehmigt hat, dürfen angenommen werden.

Persönliche Geschenke an Kinder, Angehörige oder Schutzbefohlene sind ausgeschlossen.

Geschenke sind anlassbezogen, transparent und ohne Erwartung einer Gegenleistung.

- *Ich lasse mich durch Geschenke nicht beeinflussen und verstehe sie ausschließlich als Zeichen der Wertschätzung.*

8. Umgang mit Regeln

Wo möglich, werden Regeln gemeinsam und partizipativ erarbeitet. Nicht mitgestaltbare Regeln werden transparent begründet.

Regelverstöße haben Konsequenzen, abhängig von deren Schwere. Diese können arbeitsrechtliche oder strafrechtliche Folgen haben.

Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion. Sie sind verantwortlich, die Einhaltung der Regeln einzufordern, Konflikte beratend zu moderieren und qualifizierte Unterstützung sicherzustellen.

- *Ich kenne die für meinen Arbeitsbereich geltenden Regeln und Richtlinien und setze mich mit deren Sinn und Zweck auseinander.*
- *Ich informiere die mir anvertrauten Personen über bestehende Regeln.*

Prävention und Interventionskoordination

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.



Name, Vorname

Anschrift

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung:

Ich habe den Verhaltenskodex des **Sozialdienstkatholischer Frauen e.V. Würzburg** erhalten. Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift

Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Eisenhuth, Fell, Kraus	1	09.09.2025	6 von 6

Prävention und Interventionskoordination

Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V.



Selbstauskunftserklärung

.....

Nachname Vorname Geburtsdatum

Anschrift:

Dienstbezeichnung/ Tätigkeit:

Einrichtung:

Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Caritas kommen in ihrer Tätigkeit regelmäßig in Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die Einrichtungen oder Dienste nutzen. Alle Rechtsträger der Caritas tragen deshalb 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. Dazu dienen die Angaben in dieser Selbstauskunftserklärung.

Ich versichere, dass ich nicht wegen einer Straftat der nachfolgenden Paragraphen im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit keine Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden sind.

- Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht (§ 171 StGB)
- Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 bis 184I StGB)
- Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen (§ 201a Abs. 3 StGB)
- Misshandlung von Schutzbefohlenen (§ 225 StGB)
- Menschenhandel (§§ 232 bis 233a StGB)
- Menschenraub, Verschleppung, Entziehung Minderjähriger oder Kinderhandel (§§ 234 bis 236 StGB)



QR-Code zu den Paragraphen

Ich verpflichte mich, für den Fall, dass bezüglich der genannten Paragraphen ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, dies meinem Dienstvorgesetzten bzw. der Person, die mich zu meiner ehrenamtlichen Tätigkeit beauftragt hat, umgehend mitzuteilen.

.....

Ort, Datum Unterschrift der Erklärenden / des Erklärenden

Bearbeitung	Version	Datum
Eisenhuth, Fell, Kraus	1	01.10.2025

Umgang mit Beschwerden

7. Anlage 2 | Stand 3. August 2026

Ein respektvoller Umgang gegenüber den uns anvertrauten Menschen und unter den Mitarbeitenden ist ein hoher Wert im SkF.

Unsere Offenheit für Beschwerden und Meldungen dient dazu, Vorgehensweisen Einzelner oder Regeln und Abläufe bei Bedarf so zu verändern, dass die uns Anvertrauten und die Mitarbeitenden Schutz, Respekt und Professionalität erfahren.

Die innerhalb des SkF geregelten Leitungsstrukturen und Verantwortlichkeiten schaffen eine Voraussetzung für einen professionellen Umgang mit der Thematik.

Das Beschwerderecht und die Beschwerdepflicht für Mitarbeitende ist in unserem QM System im Dachprozess „D-P Umgang mit Beschwerden“ verankert.

Ergänzend wird hier ausdrücklich auch auf das Beschwerderecht der uns Anvertrauten hingewiesen. Besonderes Augenmerk kommt dabei den Kindern und Jugendlichen, sowie den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu.

Mitarbeitende machen den uns Anvertrauten bewusst, dass ihre Anregungen, Beschwerden und Notsignale erwünscht sind.

Anlässe bzw. Auslöser für Beschwerden können z.B. sein:

- Nichteinhaltung von vereinbarten Regeln im Umgang miteinander
- Als unklar oder unangenehm empfundene Betreuungs-/Beratungssituationen oder Arbeitssituationen
- Missachtung eigener persönlicher Rechte
- Androhung oder Ausübung von sexueller Gewalt

Uns Anvertraute und Mitarbeitende können ihr Anliegen bzw. ihre Beschwerde mündlich oder schriftlich formlos vorbringen.

Adressaten für den Umgang mit den Anliegen oder Beschwerden sind:

Abteilungs- und Bereichsleitung > siehe Homepage: www.skf-wue.de

Präventionsfachkraft im SkF > siehe Homepage: www.skf-wue.de

Geschäftsführung und Vorstand > siehe Homepage: www.skf-wue.de

Interne oder externe (s. Homepage: www.skf-wue.de) Person des Vertrauens als Unterstützer:in für die nächsten Schritte

Unabhängig davon, bei wem eine Beschwerdemeldung eingeht, muss eine Ebene mit Leitungsverantwortung einbezogen werden. Wenn möglich, soll es im ersten Schritt die direkte nächste Leitung sein.

Auf Wunsch der/des Beschwerdegebers/der Beschwerdegeberin wird dessen/deren Identität vertraulich behandelt, wenn dadurch Nachteile in Betreuung, Beratung oder am Arbeitsplatz befürchtet werden. Die Weitergabe von Informationen durch den Träger an das Jugendamt

zur Abwendung von Gefährdungssituationen für das Wohl der/des Minderjährigen ist zulässig (§ 8a Abs. 4 SGB VIII, § 4 Abs. 3 KKG) Die Beschwerde kann anonym erfolgen, wodurch jedoch die Bearbeitung und Korrektur der Ursache erheblich erschwert wird.

Mitarbeitende mit Leitungsaufgaben, die eine Beschwerde oder Meldung bearbeiten, müssen den Vorgang schriftlich niederlegen und die Präventionsfachkraft gegen sexuelle Gewalt informieren. Wenn sich das Anliegen nicht ausreichend klären lässt, muss die nächste Leitungsebene einbezogen werden. Eine vom Diözesan-Caritasverband benannte, externe Ansprechperson oder eine unabhängige Fachberatungsstelle ist zu berücksichtigen.

Das SkF Schutzkonzept gegen sexuelle Gewalt beschreibt in den entsprechenden Handlungsleitfäden das genauere Vorgehen:

Handungsleitfaden I bei Grenzverletzungen von sexuellem Verhalten

Handungsleitfaden II a bei einem Verdachtsfall von sexueller Gewalt

Handungsleitfaden II b bei erhärtetem Verdachtsfall von sexueller Gewalt

Handungsleitfaden III bei Kenntnis von einer berichteten/erlebten sexuellen Gewaltsituation

Externe Beratungsstellen zum Thema „Sexuelle Gewalt“ können bei Verunsicherung ebenso Anlaufstellen sein. Deshalb stellt der SkF entsprechende Kontaktdaten auf seiner Homepage zur Verfügung, siehe www.skf-wue.de

Übersicht über Handlungsmöglichkeiten bei sexuellen Grenzverletzungen/Übergriffen/Straftaten

7. Anlage 3 | Stand 3. August 2026

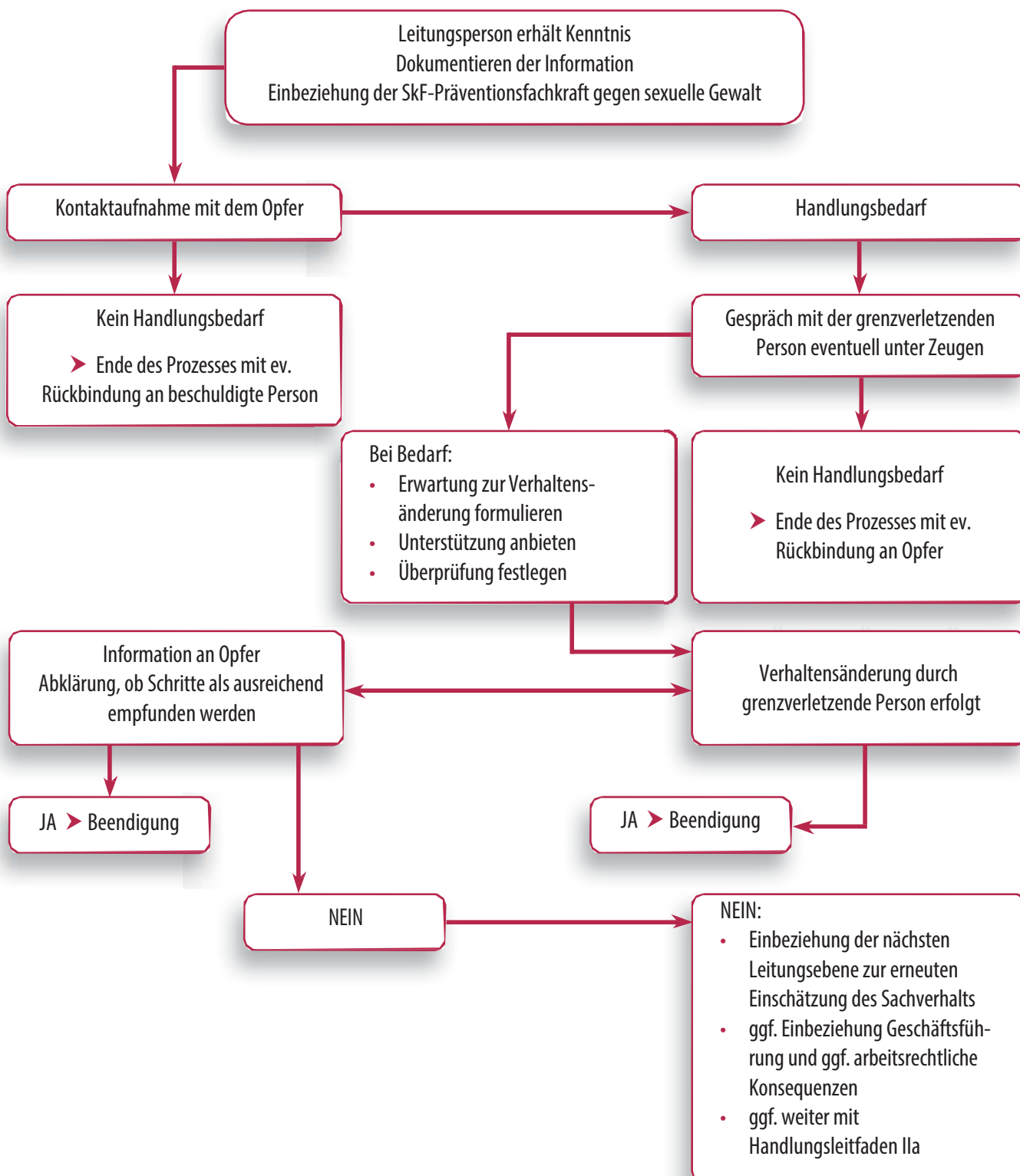
Weiterführende Vorgehensweisen für Leitungen siehe Handlungsleitfäden I – III im SkF Schutzkonzept gegen sexuelle Gewalt

Grenzverletzung	Vermutet – was ist zu tun?	Berichtet – was ist zu tun?	Beobachtet – was ist zu tun?
... umschreibt ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten, das nicht selten unbeabsichtigt geschieht. Grenzverletzungen erfolgen in der Regel unbedacht, aufgrund von Missverständnissen und/oder bei mangelnder Konzentration oder im Stress. Beispiele: • respektloser Umgangston, • fehlende körperliche Distanz, • Verlassen der professionellen Rolle in Gesprächen	Eigene Wahrnehmungen, Verdacht, Zweifel mit der nächsten Leitungsperson thematisieren oder	Wenden Sie sich mit dem Gehörten an die nächste Leitungsperson oder oder	• eigene Grenzen beachten • Grenzverletzendes Verhalten unterbrechen • oder/und Hilfe holen Wenden Sie sich mit Ihren Beobachtungen an die nächste Leitungsebene oder
suchen Sie sich eine Person Ihres Vertrauens, wenn Sie den Schritt zur Leitung nicht alleine gehen wollen. Ist die Leitungsebene betroffen, wenden Sie sich an die nächst höherer Ebene oder eine andere Person mit Leitungsfunktion.			
Übergriff/Straftat	Vermutet – was ist zu tun?	Berichtet – was ist zu tun?	Beobachtet – was ist zu tun?
... geplante und bewusste Gewalt/Grenzüberschreitung Straftat: strafrechtliche Handlungen wie §§ 174 – 184 Strafgesetzbuch StGB	Ruhe bewahren und wenden Sie sich an die nächste Leitungsperson mit Ihren Eindrücken oder	oder	• Ruhe bewahren, • eigene Grenzen beachten, • übergriffiges Verhalten unterbrechen • oder/und Hilfe holen
Suchen Sie sich eine Person Ihres Vertrauens, wenn Sie den Schritt zur Leitung nicht alleine gehen wollen. Ist die Leitungsebene betroffen, wenden Sie sich an die nächst höherer Ebene oder eine andere Person mit Leitungsfunktion.			

Handungsleitfaden I bei Grenzverletzungen von sexuellem Verhalten

7. Anlage 4 | Prozessverantwortlich Abteilungsleitung – Schnittstelle Dachebene

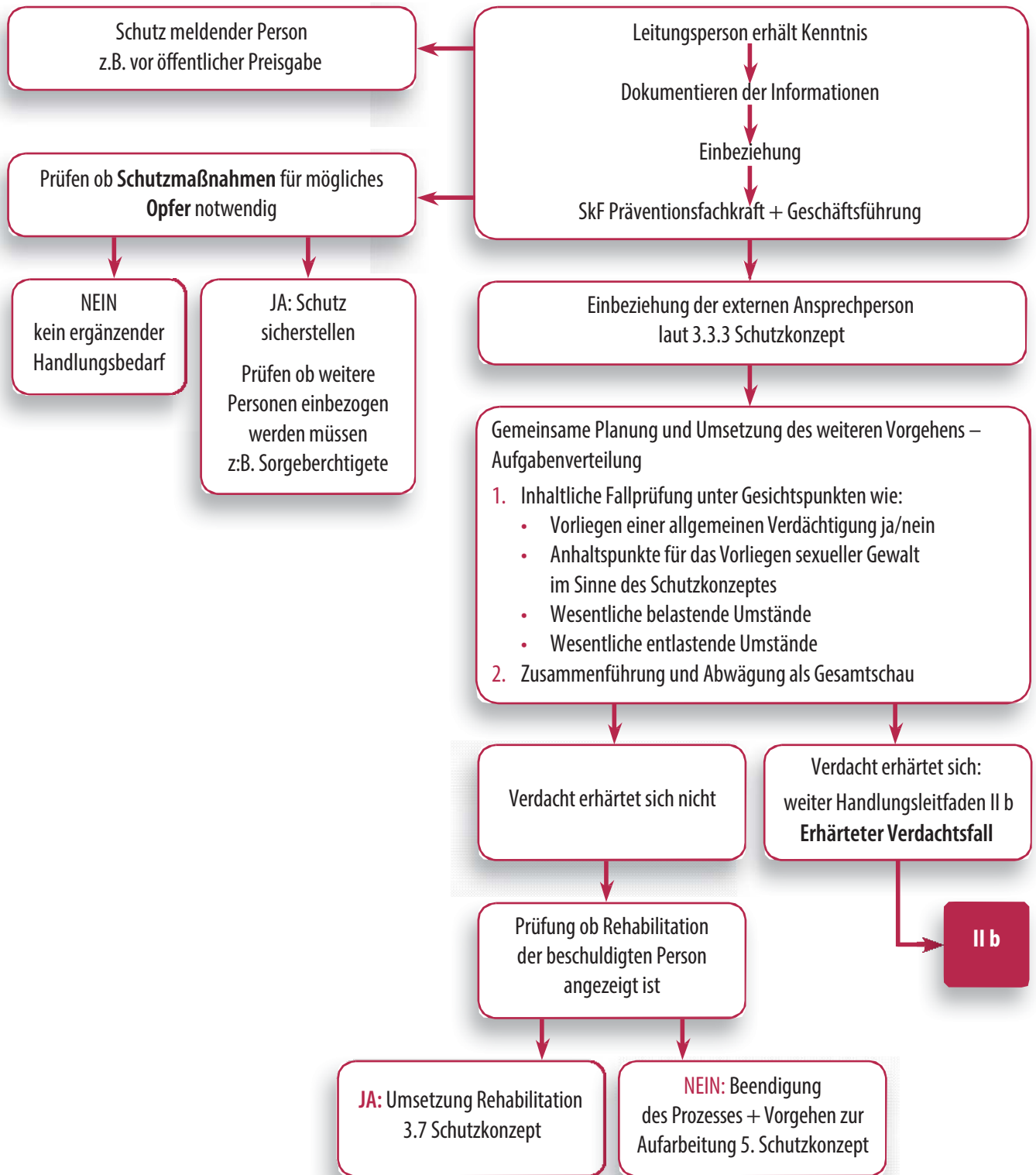
Stand 3. August 2026



Handlungsleitfaden II a bei einem Verdachtsfall von sexueller Gewalt

7. Anlage 5 | Prozessverantwortlich Abteilungsleitung – Schnittstelle Dachebene

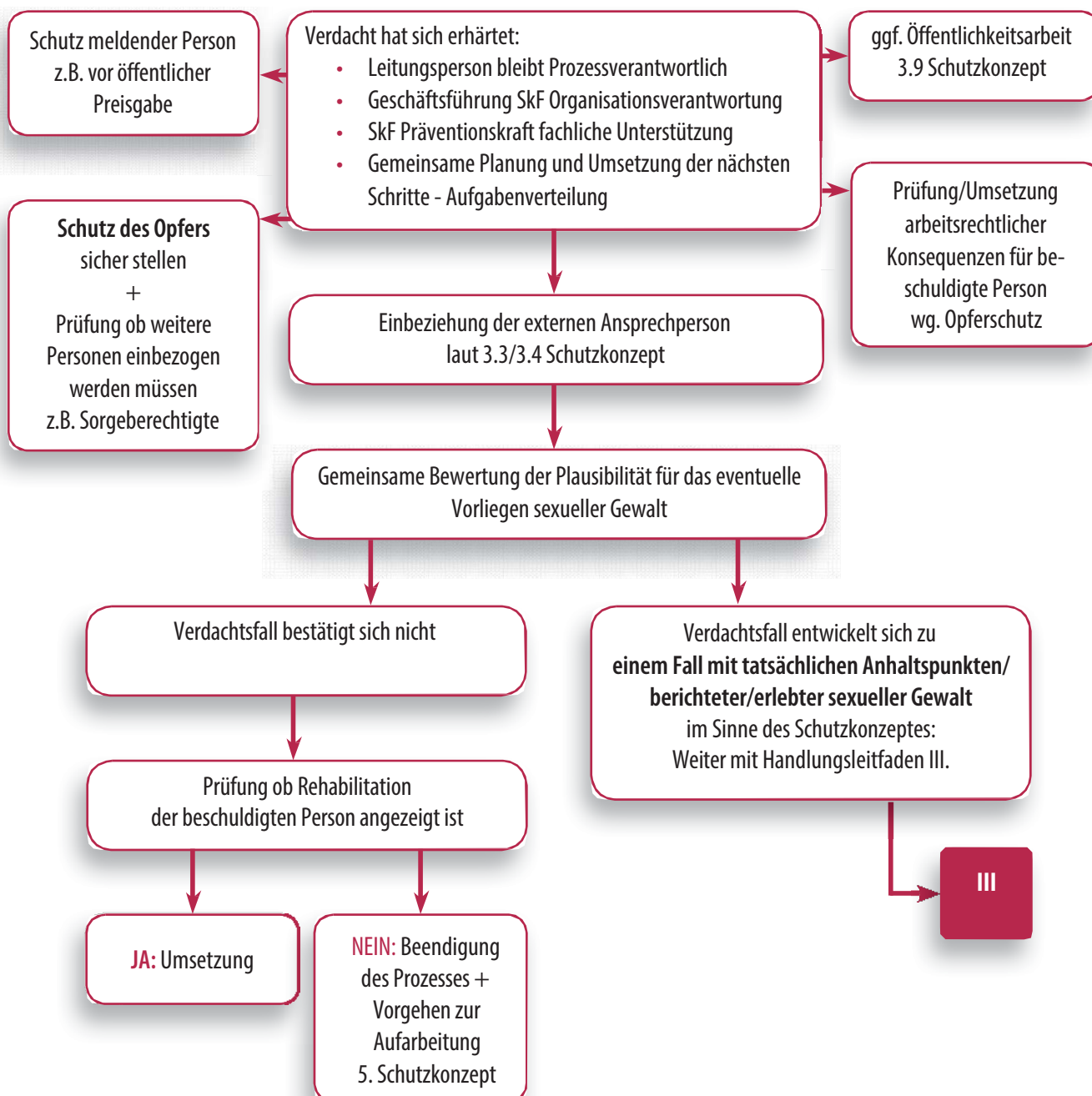
Stand 3. August 2026



Handungsleitfaden II b bei erhärtetem Verdachtsfall von sexueller Gewalt

7. Anlage 6 | nach Prüfung Handlungsleitfaden II a. Prozessverantwortlich Abteilungsleitung – Schnittstelle Dachebene

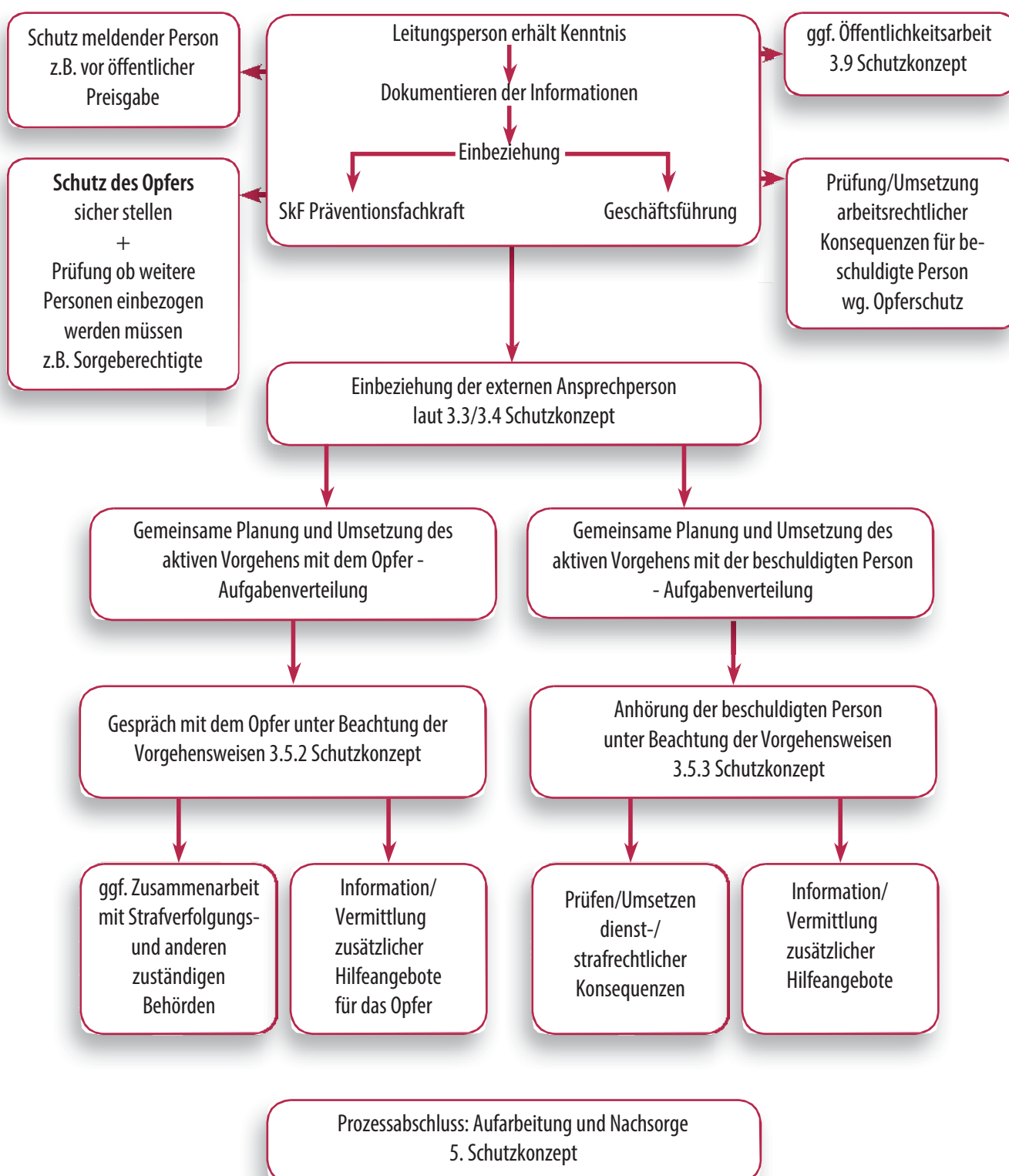
Stand 3. August 2026



Handlungsleitfaden III | bei Kenntnis berichteter/ erlebter/tatsächlicher Anhaltspunkte sexueller Gewalt

7. Anlage 7 | Prozessverantwortlich Abteilungsleitung – Schnittstelle Dachebene

Stand 3. August 2026



Information zur Ansprechperson Präventionsfachkraft gegen sexuelle Gewalt:

Wer: Miriam Tarolli

Erreichbar: Telefon: 0931 / 4500777

E-Mail-Adresse: tarolli.miriam@skf-wue.de

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartner:in für alle Personen, bei Not oder Unsicherheiten, Fragen rund um das Thema sexuelle Gewalt
- kennt die Verfahrenswege bei Meldungen zum Thema sexuelle Gewalt und kann über interne und externe Beratung und Hilfen informieren
- unterstützt bei der Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes gegen sexuelle Gewalt
- bemüht sich um eine kontinuierliche Platzierung der Thematik in den Trägerstrukturen und Gremien
- berät bei der Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten
- hat aktuelle Informationen zu Schulungen zur Prävention gegen sexuelle Gewalt beim SkF e.V. Würzburg

8. Unterzeichnung und Gültigkeit

Dieses *institutionelle Schutzkonzept (ISK) gegen sexuelle Gewalt* wurde von Gisela Kern, Michaela Holler und Stefan Werner erarbeitet und im Juni 2023 von Stefanie Eisenhuth, Präventionsbeauftragte - Interventionskoordination bei (Verdachts-) Fällen sexuellen Missbrauchs - des Caritasverbands für die Diözese Würzburg e.V. gesehen und genehmigt.

Das *Schutzkonzept gegen sexuelle Gewalt im SkF* erlangt Gültigkeit durch Beschluss des Vorstands und Freigabe der Geschäftsführung.



3. Aug. 2026

Ulrike Lang, Vorsitzende



3. Aug. 2026

Wolfgang Meixner, Geschäftsführung

**Sozialdienst
katholischer
Frauen e.V.
Würzburg**



Wilhelm-Dahl-Str. 19
97082 Würzburg
09 31 / 41 90 40
info@skf-wue.de
www.skf-wue.de

wir leben helfen

