



# BEISPIELHAFTE ARBEITSHILFE ZUR ERSTELLUNG DES INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPTES

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

**NAME DER EINRICHTUNG:**

**ISK EINGEREICHT AM:**

**ERNEUTE ÜBERPRÜFUNG AM :**



Beispielhafte Gliederung für ein Institutionelles Schutzkonzept Prävention

Eine arbeitsfeldspezifische Ergänzung ist möglich und auch erwünscht

## **1. Kultur der Achtsamkeit**

- 1.1 Zielsetzungen im Blick auf die anvertrauten Menschen und Mitarbeiter
- 1.2 Christliches Menschenbild
- 1.3 Begriffsbestimmungen (was verstehen wir unter)
- 1.4 Partizipation
- 1.5 Verankerung im Leitbild

## **2. Prävention**

Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Diözese Würzburg

- 2.1 Selbstverpflichtungserklärung
- 2.2 erweitertes / polizeiliches Führungszeugnis
- 2.3 Risikoanalyse
- 2.4 Sexuelle Bildung
- 2.5 Medienprävention
- 2.6 Beschwerdewege ( In- und Externe Ansprechpartner)
- 2.7 Verhaltenskodex
- 2.8 Aus- und Fortbildung
- 2.9 Personalwahl/ Personalgespräche

Ansprechperson/ AG für Prävention in der Einrichtung

## **3. Intervention**

- 3.1 Meldung bei Verdachtsfällen (Handlungsleitfaden)
  - 3.1.1. Beobachtung/ Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen seitens der Mitarbeiter/innen
  - 3.1.2. Beobachtung /Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen seitens der Klientel untereinander
  - 3.1.3. Beobachtung /Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen durch die Klientel auf Mitarbeiter/innen
  - 3.1.4. Beobachtung /Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen durch Dritte



- 3.1.5. Beobachtung /Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen von Kollegen
- 3.1.6. Beobachtung /Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen durch Vorgesetzte

### 3.2 Sofort und Schutzmaßnahmen

### 3.3 Unterstützungs- und Hilfeangebote für Betroffene

- 3.3.1 Für betroffene Klientel
- 3.3.2 Für betroffene Mitarbeiter
- 3.3.3 Für betroffene Systeme
- 3.3.4 Für betroffene Dritte
- 3.3.5 Externe Unterstützung und Begleitung
- 3.3.6 Beratungsstellen

### 3.4 Missbrauchsbeauftragter

### 3.5 Arbeitsrechtliche und Strafrechtliche Aspekte

### 3.6 Interne und externe Kommunikation

### 3.7 Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes nach Vorfall

### 3.8 Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten

## **4. Aufarbeitung**

- 4.1 Nachsorge Opfer
- 4.2 Nachsorge des Systems

## **5. Implementierung der Prävention in den Arbeitsalltag**

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

## **6. Unterzeichnungen und Gültigkeit**



## 1. Kultur der Achtsamkeit

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

*Einführung: Wir in unserer Einrichtung XX verstehen unter einer Kultur der Achtsamkeit...*

### 1.1 Zielsetzungen im Blick auf die anvertrauten Menschen und Mitarbeiter

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

### 1.2 Christliches Menschenbild

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

### 1.3 Begriffsbestimmungen ( was verstehen wir unter)

- *Gewalt?*
- *sexuelle Gewalt?*
- *Übergriffen?*

### 1.4 Partizipation

- *Partizipation findet bei uns statt:*
- *wo*
- *wie*
- *welche Wege*

### 1.5 Verankerung im Leitbild

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



## 2. Prävention

In diesem Abschnitt sammeln Sie gebündelt Materialien und Unterlagen die im praktischen Alltag stets griffbereit den Mitarbeitern und den Anvertrauten zugänglich gemacht werden sollen.

Passende Materialien und Konzepte können aus bereits bestehenden Konzepten übernommen werden und eingefügt werden.

### Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Diözese Würzburg

- in Originalfassung

- in verständlicher Sprache

#### 2.1 Selbstverpflichtungserklärung

*Hier ein Muster der Selbstverpflichtungserklärung abheften und ein Vermerk, dass alle Mitarbeitenden diese unterschrieben haben.*

*Eine Selbstverpflichtung erhält jeder Mitarbeiter für sich. Eine wird in der Akte abgeheftet.*

#### 2.2 erweitertes / polizeiliches Führungszeugnis

*Hier eine Erklärung wer welches Führungszeugnis nach der PräVO abzugeben hat.*

*Eine Erklärung wer in der Einrichtung diese Zeugnisse einsieht und dokumentiert.*

*Den Umstand, dass diese von Stelle XX eingesehen wurden und dass die Wiedervorlagefristen beachtet werden.*

#### 2.3 Risiko- Potentialanalyse

*Die Ergebnisse der partizipativ durchgeführten Risikoanalyse. Beschreibung des Verfahrens.*

*Neue Erkenntnisse durch die Analyse. Lob, was läuft bei uns schon richtig gut?*



## 2.4 Sexuelle Bildung

*Gibt es in Einrichtung XX ein (gelebtes) Konzept, Angebote, die den Bereich der sexuellen Bildung der Zielgruppe abdeckt? Ist die Einrichtung auf dem Weg zu einem Konzept?*

*Welche Vorteile werden von der Einrichtung XX gesehen und erkannt? z.B. Sicherheitsvermittlung durch Wissen, verbesserter Zugang für mögliche Opfer, Sprachfähigkeit, etc...*

## 2.5 Medienprävention

*Gibt es im Bereich der Medien ein (gelebtes) Konzept oder Angebote welche auf die Prävention von (sexueller) Gewalt innerhalb der Medien abzielen? Wurde dies partizipativ erstellt und entwickelt?*

## 2.6 Beschwerdewege ( In- und Externe Ansprechpartner)

*Hier eine Auflistung der Beschwerdewege*

- Intern für Anvertraute
- Intern für Mitarbeiter/ innen
- Extern für Dritte
- Verweis auf Kooperationspartner und externe Ansprechpartner

## 2.7 Verhaltenskodex

*Den Diözesan gültigen Verhaltenskodex als Grundlage, mit einrichtungsspezifischen Ergänzungen.*

*Wie ist der Umgang mit den Verhaltenskodizes?*

## 2.8 Aus- und Fortbildung

*Wie ist das Konzept für die Schulungen? Bis wann sollen die Mitarbeitenden geschult werden? Wie werden diese geschult?*

*Welche Mitarbeiterkreise wurden wie, wann geschult?*

*Gab es externe Schulungen die inhaltlich mit der Fach- und Koordinierungsstelle Gewaltprävention abgestimmt wurden?*

*Wie werden neue Mitarbeiter geschult?*

*Gibt es eine Auffrischung? Wann? In welchem Zeitraum?*



## 2.9 Personalwahl/ Personalgespräche

*Wird das Thema Gewaltprävention in der Einrichtung XX in den Bewerbungsverfahren standardisiert angesprochen?*

*Wie wird in Einrichtung XX (sexuelle) Gewaltprävention innerhalb von Mitarbeitergesprächen thematisiert? Wie oft?*

*Welches Ziel erkennt die Einrichtung XX in der Ansprache des Themenfeldes...*

## Ansprechperson/AG für Prävention in der Einrichtung

*Namensliste mit Stand/ Aktualität*

*Erneuerung der Namensliste*

*Rolle der Beauftragten Ansprechperson:*

*- fungiert als Ansprechperson vor Ort für alle Mitarbeitenden und Anvertrauten bei Fragen zu (sexueller) Gewalt in enger Abstimmung mit der Fach- und Koordinierungsstelle Gewaltprävention des Diözesan Caritasverbandes Würzburg*

*- Unterstützt die Leitung und Geschäftsführung hinsichtlich aktueller Themen, angebotenen Fort und Weiterbildungen und relevanter Präventionsmaßnahmen im Bereich (sexuelle) Gewaltprävention*

*- ist die Umsetzungsinstanz vor Ort, die den Träger bei seiner Verpflichtung der Umsetzung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen unterstützt*

*- etc...*

*Die Ansprechperson:*

*- wurde wie bekannt gemacht?*

*- kennt die Handlungsempfehlungen für den Fall einer Verdachtsmeldung/ ist auf dem neusten Stand was Zuständigkeiten betrifft*

*- kennt namentlich die zuständigen insoweit erfahrenen*

*Fachkräfte ( nach §8a; §8b; 4KKG)*

*- kennt die Ansprechpersonen im Spitzenverband*

*- ist erste Schnittstelle bei Fragen und Anmerkungen zu (sexueller) Gewalt*

*! Die Ansprechperson ist keine insoweit erfahrene Fachkraft!*

*! Die Ansprechperson ist in ihrer Funktion keine therapeutische Fachkraft!*

*! Die Ansprechperson ermittelt nicht!*



### 3. Intervention

Wie definieren wir in XX Intervention?

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

#### 3.1 Meldung bei Verdachtsfällen (Handlungsleitfaden)

*Der übergeordnete Handlungsleitfaden des Diözesan Caritasverbandes Würzburg dient als Grundlage für die weitere Entwicklung der spezifischen Einrichtung-internen Handlungsleitfäden für den Fall X.*

*Diese werden in der Einrichtung individuell erstellt und auch mit Namen versehen. Eine Aktualität der zuständigen Personen wird vorausgesetzt.*

*Nachfolgende Möglichkeiten bedürfen ihres eigenen Handlungsweges in Einrichtung XX*

- 3.1.1. Beobachtung/ Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen seitens der Mitarbeiter/innen
- 3.1.2. Beobachtung /Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen seitens der Klientel untereinander
- 3.1.3. Beobachtung /Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen durch die Klientel auf Mitarbeiter/innen
- 3.1.4. Beobachtung /Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen durch Dritte
- 3.1.5. Beobachtung /Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen von Kollegen
- 3.1.6. Beobachtung /Mitteilung von (sexuellen) Übergriffen durch Vorgesetzte

*Die Handlungspläne sind abzuheften und zu aktualisieren.*

*Sie müssen zugänglich sein und transparent einsehbar veröffentlicht werden.*

#### 3.2 Sofort und Schutzmaßnahmen

*Was tun wir in Einrichtung XX um sofort zu reagieren, sollte es zu dem Fall eines Übergriffes kommen?*

*Welche Personenkreise sind einzubeziehen?*

*etc.*





### 3.3 Unterstützungs- und Hilfeangebote für Betroffene

*Unsere Einrichtung XX sorgt für Betroffene indem sie....*

- 3.3.1 Für betroffene Klientel
- 3.3.2 Für betroffene Mitarbeiter
- 3.3.3 Für betroffene Systeme
- 3.3.4 Für betroffene Dritte

Mögliche Angebote in den verschiedenen Facetten listen.

### 3.3.5 Externe Unterstützung und Begleitung

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

### 3.3.6 Beratungsstellen

*Abheften, ggf. Ergänzen der Beratungsstellen für Unterfranken*

### 3.4 Missbrauchsbeauftragter

*Kontaktdaten von Herrn Thomas Förster, Vertretung*

### 3.5 Arbeitsrechtliche und strafrechtliche Aspekte

*...Wir als Einrichtung XX werden strafrechtliche und arbeitsrechtliche Schritte gegen unsere Mitarbeitenden die sexuell übergriffig geworden sind einleiten...*

### 3.6 Interne und externe Kommunikation

*Die Einrichtung XX hat folgenden Verfahrensablauf der Kommunikation bei einem sexuellen Übergriff in der Einrichtung*

### 3.7 Überprüfung des Institutionellen Schutzkonzeptes nach Vorfall

*Wir (Einrichtung XX) verpflichten uns im Falle eines Vorfalles unser Schutzkonzept zu überprüfen. Die Erneuerung ist der Koordinierungs- und Fachstelle des Diözesan Caritasverbandes mitzuteilen.*

### 3.8 Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten



*Wir als Einrichtung XX haben folgenden Plan für die Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten erstellt. (Plan muss ersichtlich sein).*

*z.B. Die Einrichtung XX signalisiert durch ....*

*z.B. Das Team / System erhält Supervision...*

*z.B. Der Betroffene erhält Einsicht in seine Personalakte...*

#### **4. Aufarbeitung**

Sollte es zu einem (sexuellen) Übergriff in der Einrichtung XX gekommen sein, werden Nachsorgewege beschrieben. Welche Angebote stehen den Opfern (Anvertraute oder Mitarbeitende) zur Verfügung.

Welche Möglichkeiten gibt es das System zu stabilisieren und aufzufangen?

##### **4.1 Nachsorge Opfer**

##### **4.2 Nachsorge des Systems**

*Angebote und Möglichkeiten benennen. Verfahrensstandards festlegen*

#### **5. Implementierung der Prävention in den Arbeitsalltag**

Prävention und eine Kultur der Achtsamkeit ist kein abgeschlossener Prozess. In der Einrichtung XX wird Wert darauf gelegt, dass das Thema am Leben bleibt.

##### **5.1 Regelmäßige Überprüfung**

*Wer überprüft in der Einrichtung XX in welchem Tonus was?*

*ISK?*

*Schulungen?*

*Führungszeugnisse?*

##### **5.2 Eingang ins QM**

*Die Einrichtung XX fügt die Prävention in das QM ein- wie? Durch welche Prozesse? Was sind die Alternativen wenn es kein QM gibt?*



### 5.3 Korrekturen bei Veränderungen

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

## 6. Unterzeichnungen und Gültigkeit

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

---

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