

---

## Institutionelles Schutzkonzept zur nachhaltigen Umsetzung

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet; es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint.

### **Präambel**

Der ElisabethenHeim Würzburg e.V. will Menschen, die sich ihm anvertrauen, Hilfe und Unterstützung anbieten, damit sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben frei entfalten können.

Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt widerspricht den Prinzipien des kirchlich caritativen und fachlichen Handelns. Jedes Verhalten, das die Achtung und die Würde vor dem anderen Menschen und seiner Entwicklung verletzt oder stört ist mit dem caritativen Grundauftrag unvereinbar.

Jeder Mensch ist einmalig als Person. Ihn in seiner Würde zu schützen, sein Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit zu achten und seine sexuelle Integrität zu wahren, diesem Recht ist das ElisabethenHeim in besonderer Weise verpflichtet.

Vor diesem Hintergrund ist die Prävention gegen sexuelle Gewalt und die Kultur eines grenzachtenden Umgangs integraler Bestandteil in allen Bereichen. Das Verständnis und die dauerhafte Verpflichtung zu einer Kultur der Achtsamkeit gegenüber den anvertrauten Kindern und Jugendlichen, ist gleichermaßen Auftrag und Zielsetzung des ElisabethenHeim Würzburg e.V.

### **1. Zielsetzung**

Dieses Schutzkonzept dient der Grundlage, der Leitlinien und Rahmenordnung der deutschen Bischofskonferenz vom 26. August 2013

### **2. Geltungsbereich**

Dieses Schutzkonzept gilt für alle Einrichtungen und Bereiche des ElisabethenHeims e.V.

### **3. Ziele**

Mit folgendem Schutzkonzept soll sichergestellt werden, dass der Persönlichkeitsschutz im ElisabethenHeim Würzburg e.V. gewährleistet wird und die Persönlichkeitsrechte in der Arbeit beachtet werden.

Das Schutzkonzept beschreibt, wie im ElisabethenHeim eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinanders entwickelt und gepflegt werden soll, damit die Einrichtung einen sicheren Ort für die ihr anvertrauten Menschen und ihre Mitarbeiter darstellt.

Das folgende Konzept stellt den konzeptionellen Rahmen der Präventionsarbeit dar und ist zugleich Masterplan für deren Verwirklichung im ElisabethenHeim.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Simon C. Kuttenkeuler	Tamara Bartsch	2	02.05.2024	Seite 1 von 8

## Institutionelles Schutzkonzept zur nachhaltigen Umsetzung

### 4. Begriffsbestimmungen

- 4.1 Grenzverletzungen** sind einmalige Verhaltensweisen gegenüber Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die deren persönlichen Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die Grenzen zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/oder einzelnen Personen. Grenzverletzungen gesehen meistens unbeabsichtigt und sind spontan und ungeplant. Grenzüberschreitungen können in der Regel im Alltag korrigiert werden.
- 4.2 Übergriffe** sind bewusste Handlungen gegenüber Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die in deren Privatsphäre eingreifen. Mit einem Übergriff setzt man sich über die Rechte und Bedürfnisse von Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen hinweg
- 4.3 Gewalt** eine Handlung oder eine Struktur, die zu einer psychischen oder physischen Schädigung (Verletzung bis hin zur Zerstörung) führt. Man spricht auch von Gewalt, wenn eine Schädigung nur angedroht wird. Es gibt verschiedenste Formen von Gewalt: - physische Gewalt - strukturelle Gewalt - sexualisierte Gewalt - pädagogische Gewalt - psychische Gewalt - kulturelle Gewalt
- 4.4 Sexualisierte Gewalt** ist die psychische und physische Ausübung von Gewalt zur Befriedigung von sexuellen Bedürfnissen, sowie Handlungen, die die sexuelle Selbstbestimmung einschränken oder die sexuelle Integrität einer Person verletzen. Sexualisierte Gewalt setzt ein Machtgefälle voraus, das durch die Ausnutzung einer Überlegenheit (z. B. physische bzw. psychische Dominanz) oder Abhängigkeit entsteht. Sexuelle Handlungen werden für das Ausleben von Macht- und Dominanzbedürfnissen instrumentalisiert. Jedes Verhalten der Mitarbeitenden, das sexuell motiviert ist, d. h. der eigenen Erregung und/oder sexuellen Befriedigung des Mitarbeitenden dient und das von ihm ausgeht, ist als sexuelle Gewalt zu werten.

### 5. Schutz- und Risikoanalyse

Seit der dritten novellierten Präventionsordnung für das Bistum Würzburg (2023), dient die Schutz- und Risikoanalyse verpflichtend als Basis für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes. Mit der Risiko- und Schutzanalyse wird eine Möglichkeit geboten, Gefahrenpotentiale in der Einrichtung zu erkennen und sich mit diesen auseinanderzusetzen. Mit der Schutz- und Risikoanalyse lassen sich nicht nur Strukturen in der Einrichtung erkennen, welche die Ausübung von Gewalt gegenüber Minderjährigen und schutz- und/oder hilfebedürftigen Erwachsenen begünstigen, sondern auch dabei helfen nach Schutzfaktoren zu suchen, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren (siehe Anhang).

### 6. Personalauswahl und Verfahrenswege

Gemäß der PräVO § 5 Absatz 1 und 2 trägt das ElisabethenHeim die Verantwortung dafür, dass nur solche Mitarbeiter mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Ausbildung oder einem vergleichbaren Kontakt zu Minderjährigen beauftragt werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die erforderliche persönliche Eignung verfügen.

Mitarbeiter, die nach staatlichen und/oder kirchlichem Recht wegen einer strafbaren sexualbezoge-

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Simon C. Kutteneuler	Tamara Bartsch	2	02.05.2024	Seite 2 von 8

## Institutionelles Schutzkonzept zur nachhaltigen Umsetzung

nen Handlung rechtskräftig verurteilt sind (§ 3 Abs.2) oder gegen die ein rechtskräftiger Strafbefehl ergangen ist, dürfen in keinem Fall zur Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Beratung, Ausbildung oder in einem vergleichbaren Kontakt zu Minderjährigen eingesetzt werden.

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt und die Kultur des grenzachtenden Umgangs im Vorstellungsgespräch sowie in weiteren Mitarbeitergesprächen.

### 7. Neue Mitarbeitende/Ehrenamtliche – Einstellungsprozess

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens sind von künftigen Mitarbeitern eine **Selbstauskunfterklärung (Verhaltenskodex allgemeiner Teil)** mit auszuhändigen, sowie die **Erklärung zum grenzachtenden Umgang für Hauptberufliche/ Ehrenamtliche** zu unterzeichnen (PrävO §9).

- a) Im Vorstellungsgespräch wird das Thema Anvertrauensschutz thematisiert.
  - b) Nach der Entscheidung über die Stellenbesetzung versendet die für die Einstellung verantwortliche Person (in der Regel geschäftsführender Vorstand, Bereichsleitung) mit den sonstigen Personalunterlagen auch in doppelter Ausführung:
    - die **Erklärung zum grenzachtenden Umgang und Selbstauskunft**
    - das **Anforderungsschreiben für das Führungszeugnis**
1. Neue Mitarbeiter senden die Selbstauskunftserklärung und die Erklärung zum grenzachtenden Umgang **unverzüglich unterschrieben** an die ausgebende Stelle zurück. Diese werden in der Personalakte des zukünftigen Mitarbeiters abgelegt. Der Sachbearbeiter ergänzt den neuen Mitarbeiter in einer Liste und dokumentiert den Erhalt. Die zweite Ausfertigung bleibt beim Mitarbeiter.
  2. Ein Dienstvertrag darf erst dann ausgehändigt werden, wenn die unterschriebene Selbstauskunftserklärung vorliegt.

Weiterhin holt der neue Mitarbeiter unverzüglich das erweiterte Führungszeugnis bei der zuständigen Behörde ein und leitet dies umgehend an die Personalabteilung weiter.

### Erweitertes Führungszeugnis

Jeder neu eingestellter Mitarbeiter des ElisabethenHeim Würzburg e.V. hat grundsätzlich **vor** Beschäftigungsbeginn (in Ausnahmefällen zum schnellstmöglichen Zeitpunkt) und darüber hinaus jeweils im Abstand von fünf Jahren (§ 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes), mithilfe des

Anforderungsschreiben für das erweiterte Führungszeugnis ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis (nicht älter als zwei Monate, PrävO § 7 Absatz 1) an seine Privatadresse zu beantragen. Ein erweitertes Führungszeugnis in Form einer beglaubigten Kopie ist als Nachweis zulässig. Die Kosten für die Beantragung trägt der ElisabethenHeim Würzburg e.V.

Die nach § 7 vorzulegenden erweiterten Führungszeugnisse unterliegen besonderer Vertraulichkeit. Das ElisabethenHeim stellt sicher, dass beim Umgang mit den erweiterten Führungszeugnissen ein-

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Simon C. Kuttenkeuler	Tamara Bartsch	2	02.05.2024	Seite <b>3</b> von <b>8</b>

## Institutionelles Schutzkonzept zur nachhaltigen Umsetzung

schließlich ihrer Dokumentation die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach der Ordnung über den kirchlichen Datenschutz – KDO in der geltenden Fassung eingehalten werden.

Die zur Einsicht beauftragte Person dokumentiert in einer Liste, ob eine relevante Eintragung besteht oder nicht, wann das Führungszeugnis ausgestellt und wann Einsicht genommen wurde (Ausführungsbestimmungen PräVO § 8 Absatz 1). Bei einem entsprechenden Eintrag sind die jeweilige Bereichsleitung und der geschäftsführende Vorstand als Dienstvorgesetzte unverzüglich zu informieren. Die Person ist mit sofortiger Wirkung von der Beaufsichtigung, Begleitung und Betreuung von Minderjährigen und Schutzbefohlenen freizustellen. Nach sorgfältiger Prüfung der Sachlage sind bei Bedarf arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten bzw. ist den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu folgen.

### Nichtvorlage des erweiterten Führungszeugnisses trotz Aufforderung

Bei Nichtvorliegen eines erweiterten Führungszeugnisses drei Wochen nach Dienstantritt, hat der direkte Vorgesetzte, bzw. der Beauftragte der Personalabteilung ein Gespräch mit dem jeweiligen Mitarbeiter zu führen. In diesem wird der Mitarbeiter nochmals über die Meldepflicht informiert und aufgefordert, spätestens innerhalb von 14 Tagen das Führungszeugnis vorzulegen. Sollte dies nicht der Fall sein sind die jeweilige Bereichsleitung und der geschäftsführende Vorstand zu informieren. Nach sorgfältiger Prüfung des Sachverhaltes sind bei Bedarf arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten.

Ein sofortiger Wechsel des Aufgabengebietes ist einzuleiten (kein Kontakt mehr mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen).

### Ehrenamt, Studierende, Praktikanten

Von Ehrenamtlichen, Studierenden und Praktikanten wird bei entsprechendem Einsatzfeld (Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Pflege von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen) und im Blick auf die bereits genannte Gesetzeslage (§72a SGB VIII, dem § 75 Absatz 3 SGB XII und der PräVO§7) vor Aufnahme ihrer Tätigkeit in den verschiedenen Bereichen des ElisabethenHeims und darüber hinaus im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis (§30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes) und eine Verpflichtung zum Verhaltenskodex und grenzachtendem Umgang eingefordert (**Anforderungsschreiben für Ehrenamt, Studierende, Praktikanten**).

Ehrenamtliche, Studierende und Praktikanten, die bereits eine Tätigkeit in diesem Sinne ausüben, sind zur Vorlage eines erweiternden Führungszeugnisses verpflichtet.

Die Beantragung, Einsichtnahme und Dokumentation der Führungszeugnisse entsprechen dem bereits genannten Verfahren. Von der Pflicht zur Vorlage eines erweiternden Führungszeugnisses sind die Schülerpraktikanten und Personen, die nur kurzzeitig (unter vier Wochen), nicht regelmäßig und unter Anleitung und Aufsicht tätig sind, ausgenommen. Die Selbstauskunftserklärung ist aber auch hier entsprechend abzugeben.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Simon C. Kutteneuler	Tamara Bartsch	2	02.05.2024	Seite 4 von 8

---

## Institutionelles Schutzkonzept zur nachhaltigen Umsetzung

### 8. Schulung und Qualifizierung unserer hauptberuflichen Mitarbeiter

Der ElisabethenHeim Würzburg e.V. ist sich seiner Verantwortung dafür bewusst, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und Schutzbefohlenen und die Kultur eines grenzachtenden Umgangs integraler Bestandteil seiner Qualifizierungsmaßnahme ist.

#### Schulung der Mitarbeiter

Alle neuen hauptberuflichen Mitarbeitenden sind baldmöglichst nach Eintritt in das ElisabethenHeim zu einer Schulungsveranstaltung zum Thema Anvertrauensschutz einzuladen. Bei dieser Veranstaltung werden die Grundlagen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und der Kultur eines grenzachtenden Umgangs vorgestellt und das Thema Anvertrauensschutz vermittelt (**Präsentation Schulung Anvertrauensschutz**).

#### Schulung von Bestandsmitarbeitern

Alle Mitarbeiter, die bisher nicht an einer Anvertrauensschutz-Schulung teilgenommen haben.

Alle Mitarbeiter im ElisabethenHeim Würzburg e.V., die mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten und sie unterweisen sind zum Thema Anvertrauensschutz zu schulen. Die Schulung wird von internen Multiplikatoren, die an der Multiplikatoren Ausbildung zur Prävention sexualisierter Gewalt von der Diözese Würzburg teilgenommen haben durchgeführt.

Im Rahmen dieser Schulung sind der Verhaltenskodex (allgemeiner Teil) und die Erklärung zum grenzachtenden Umgang zu thematisieren.

Die Anwesenheit der direkten Dienstvorgesetzten ist erwünscht. Die Durchführung ist von den jeweiligen Bereichen und Leitungskräften zu organisieren. Die Schulungen finden für alle, die noch nicht teilgenommen haben, einmal jährlich statt.

Die Teilnahme an der Schulung muss schriftlich bestätigt werden und wird spätestens nach 5 Jahren erneuert.

#### Schulung von Praktikanten, Ehrenamtlichen, Studenten

Praktikanten, Ehrenamtliche, Studenten, die mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen in Kontakt sind und regelmäßig arbeiten, sind zum Thema Prävention und grenzachtender Umgang von einer berechtigten Person (s.o.) entsprechend zu unterrichten (Ausführungsbestimmungen PräVO § 2 Abs. 1). Die Unterrichtung ist ebenso schriftlich festzuhalten und wird spätestens nach 5 Jahren erneuert.

Schülerpraktikanten und Personen, die nur kurzzeitig (unter vier Wochen, nicht regelmäßig und unter Anleitung und Aufsicht) tätig sind, werden über das Thema Anvertrauensschutz und grenzachtender Umgang informiert und belehrt.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Simon C. Kuttenkeuler	Tamara Bartsch	2	02.05.2024	Seite 5 von 8

## Institutionelles Schutzkonzept zur nachhaltigen Umsetzung

### 9. Verhaltensanforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter

Den Anforderungen die sich aus der PräVO und den Ausführungsbestimmungen ableiten lassen, fühlt sich der ElisabethenHeim Würzburg e.V. im Hinblick auf den Verhaltenskodex in besonderer Weise verpflichtet.

#### Verhaltenskodex – allgemeiner Teil

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

### 10. Beratungs- und Interventionsmanagement

Der ElisabethenHeim Würzburg e.V. stellt in seinen Bereichen ein geregeltes und transparentes Beratungs- und Interventionsmanagement zur Verfügung.

#### Regelungen und Verfahrensweisen

- Alle Mitarbeiter sind bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexualisierte Gewalt und eines grenzüberschreitenden Umgangs zur Mitteilung an den Vorgesetzten oder Vertrauensperson verpflichtet (PräVO § 10)
- Auf der Homepage des ElisabethenHeims wird auf die Themen Prävention, Kultur der Grenzachtung und Anvertrauensschutz hingewiesen.
- Den Leitungs- und Vertrauenspersonen stehen im Beratungsprozess der **Protokollbogen für Vertrauenspersonen** zur Verfügung. Diese sind in einem geschlossenen Schrank aufzubewahren.

#### Interne Ansprechpartner, Vertrauenspersonen

- Interne Ansprechperson und ausgebildete Präventionsberaterin ist Frau Baumeister.

#### Sanktionen

Begründete Verdachtsfälle sind angemessen zu sanktionieren und ggf. ist eine strafrechtliche Untersuchung einzuleiten. Verantwortlich für die Entscheidung bezüglich Sanktionen sind Bereichsleitungen und geschäftsführender Vorstand.

#### Präventionsfachkraft und Vertrauenspersonen

Die Präventionsfachkraft ist die fachliche Ansprechperson, die beratend und begleitend dafür sorgt, dass das Thema Anvertrauensschutz im ElisabethenHeim Würzburg e.V. „wach“ bleibt und sich weiterentwickeln kann. Die Präventionsfachkraft soll an regelmäßigen Schulungen und Koordinations-treffen teilnehmen. Bei Bedarf hat die Fachkraft die Möglichkeit Supervision in Anspruch zu nehmen.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Simon C. Kuttenkeuler	Tamara Bartsch	2	02.05.2024	Seite 6 von 8

## Institutionelles Schutzkonzept zur nachhaltigen Umsetzung

Die Vertrauensperson steht den einzelnen Bereichen und Einrichtungen bei Fragen zum Thema Anvertrauensschutz zur Verfügung. Außerdem können sie bei Verdacht auf sexuelle Grenzverletzung und übergreifigem Verhalten kontaktiert werden. Die Vertrauenspersonen sind ebenso geschult und stehen der Bereichsleitung zur Verfügung.

### Melde- und Beschwerdewege (intern)

Kommt es zu einem Verdachtsfall, wird wie folgt vorgegangen:

- Erste Meldung geht an die zuständigen Bereichsleitungen
- Diese melden es dem geschäftsführenden Vorstand und beraten mit ihm gemeinsam
- Verhärtet sich der Verdachtsfall wird die MAV mit einbezogen (falls es sich um einen Mitarbeiter handelt)
- Präventionsfachkräfte, Bereichsleitungen und MAV beraten sich gemeinsam über das weitere Vorgehen
- Rücksprache mit externen Beratern, Beratungsstellen, Jugendamt  
ggf. § 8a SGB VIII-Meldung

### Melde- und Beschwerdewege (externe Ansprechpersonen)

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

- **Stefanie Eisenhuth** Erste Ansprechperson für Intervention Interventionskoordination bei (Verdachts-) Fällen sexuellen Missbrauchs Präventionsbeauftragte DiCV Würzburg Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V.
- **Florian Fell** Zur Umsetzung der Präventionsordnung Prävention sexualisierter Gewalt Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V.
- **Kontaktdaten für externe Ansprechpersonen bei bereits vergangenen Verdachtsfällen des sexuellen Missbrauchs in der Diözese Würzburg und Anerkennung des zugefügten Leidens**  
Prof. Dr. Alexander Schraml, Sandrina Althenhöner

Nach einem bestätigten Vorfall verpflichten wir uns, unser institutionelles Schutzkonzept zu überprüfen und die Erneuerung der Koordinierungs- und Fachstelle des Diözesan Caritasverbandes mitzuteilen.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Simon C. Kutteneuler	Tamara Bartsch	2	02.05.2024	Seite 7 von 8

---

## Institutionelles Schutzkonzept zur nachhaltigen Umsetzung

### Rehabilitation von fälschlich beschuldigten Personen

Der ElisabethenHeim e.V. Würzburg bemüht sich um eine individuelle Rehabilitation, möglichst in Absprache mit der fälschlich beschuldigten Person

### Aufarbeitung

Kommt es zu einem nachgewiesenen Vorfall trägt der ElisabethenHeim e.V. erhält sowohl das Opfer, als auch das System die bestmögliche Nachsorge. Gegebenenfalls wird auf Supervision und Fachberatungsstellen verwiesen.

Freigabe	Bearbeitung	Version	Datum	Seite
Simon C. Kuttenkeuler	Tamara Bartsch	2	02.05.2024	Seite <b>8</b> von <b>8</b>