



INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT der ökumenischen Klinikseelsorge

AM UNIVERSITÄTSKLINIKUM WÜRZBURG

STAND: FEBRUAR 2026

Universitätsklinikum Würzburg



SEELSORGE
am Uniklinikum Würzburg



Inhalt

Einleitung.....	3
I. Risiko- und Schutzanalyse	3
1 Räume und Situationen	3
2 Seelsorgliches Selbstverständnis und Kontakt	4
II. Mitarbeitende.....	4
1 Katholische Mitarbeitende	5
2 Evangelische Mitarbeitende	5
3 Ehrenamtlich Mitarbeitende	5
III. Verhaltenskodex.....	6
IV. Handlungsleitfaden und Intervention	6
1 Kontaktadressen kirchliche Meldestellen	7
2 Beschwerdewege	7
3 Kontaktadressen Beschwerdestellen	7
4 Intervention.....	8
V. Qualitätsmanagement	8
1 Veröffentlichung und Bekanntmachung	8
Schlussbemerkung.....	9
Kontakte im Überblick.....	10
Anhang	11
1 Fotodokumentation der Risiko- und Schutzanalyse	
2 Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern	
3 Interventionsleitfaden der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern	
4 Handlungsleitfaden des Bistums Würzburg	
5 Verhaltenskodex des Bistums Würzburg	
6 Selbstauskunftserklärung des Bistums Würzburg	
7 Institutionelles Schutzkonzept der katholischen Krankenhauseelsorge im Bistum Würzburg	
8 Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt (UKW)	

Einleitung

Das Team der Seelsorge an der Universitätsklinik versteht sich als ökumenische Arbeitsgemeinschaft und möchte das auch im Institutionellen Schutzkonzept zum Ausdruck. Wo eine differenzierte Darstellung nach Konfession bzw. Kirchenzugehörigkeit nötig ist, wird dies gemacht.

Als Grundlagen der Erarbeitung gelten die Präventionsordnung des Bistums Würzburg vom 26. Januar 2023 und das Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Präventionsgesetz – PräVG) vom 1. Dezember 2020.

Für die Erarbeitung weiter berücksichtigt wurden die entsprechenden Bestimmungen der Universitätsklinik Würzburg.

Vom ökumenischen Team wurden mit der Verfassung des Institutionellen Schutzkonzepts Regina Augustin und Peter Meyer beauftragt, die die Ansprechpersonen für Prävention im Seelsorgeteam sind.

I. Risiko- und Schutzanalyse

Im Rahmen der Teamtage 2024 (11.-12.07.2024 in Gemünden) befasste sich das ökumenische Team, bestehend aus katholischen und evangelischen Seelsorger*innen intensiv mit dem Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt. U. a. wurde eine Risiko- und Schutzanalyse vorgenommen. Patient*innen, An- und Zugehörige sowie andere Mitarbeitende der Klinik wurden nicht mit einbezogen aufgrund der konkreten Arbeitsweise der Seelsorger*innen.¹ Gepflegt wird ein achtsamer und wertschätzender Umgang mit den genannten Personenkreisen, um mögliche Beschwerden zeitnah thematisieren zu können und auf diese Weise beim jährlichen Reflexionstreffen in das Institutionelle Schutzkonzept miteinzubeziehen. Die Analyse ergab, dass die verschiedenen Kliniken (Kinder, Psychiatrie usw.) sowie die unterschiedlichen Stationen (Normalstation, Intensivstation, Kinderonkologie usw.) eine differenzierte Betrachtungsweise erfordern und sich daraus unterschiedliche Anforderungen ergeben.

1 Räume und Situationen

Die Seelsorger*innen nutzen für Gespräche i.d.R. geschlossene Räume, wie z.B. Zimmer der Patient*innen. Auch andere Räume, wie die Kapelle (D23), der Raum der Stille (ZIM/ZOM), Abschiedsräume und Büros werden genutzt und sind in Bezug auf Risiken und Schutzmaßnahmen zu analysieren. Die genannten Räume sind zum Teil einsichtig von außen, zum Teil aber auch nicht. Aufgrund der Vertraulichkeitszusage gegenüber allen Personen, die sich hilfesuchend an die Seelsorge wenden, werden entsprechend diskrete Räume bzw. Bereiche genutzt, die höhere Risiken aufweisen können. Seelsorgende agieren in teils sehr intimen Situationen und sind auch mit sehr persönlichen Inhalten konfrontiert; dies fordert eine hohe situative Aufmerksamkeit für den räumlichen Bedarf. Häufig ist es möglich mit den betreffenden Personen über den geeigneten Ort zu sprechen. Seelsorgende kommen an der Uniklinik auch in Situationen, in denen sie sich nicht entsprechend mit Personen abstimmen können, die seelsorgliche Zuwendung empfangen. Als Beispiel kann genannt werden Gebet für sedierte Personen ohne Angehörige im Raum.

- Äußere Rahmenbedingen haben unmittelbare Auswirkungen auf Risiken und Schutzanforderungen, die Seelsorgenden sind sich dessen bewusst.
- Abhängig vom Zustand bzw. den Bedürfnissen der zu beseelsorgenden Person, der Situation und dem Anlass der Seelsorge wählen Seelsorgende Räumlichkeiten aus bzw. achten auf die

¹ Vgl. dazu „Seelsorgekonzept der ökumenischen Klinikseelsorge am Universitätsklinikum Würzburg“, Stand Jan.2025.

besonderen Bedürfnisse, die sich aus der Situation bzw. dem Anlass ergeben und sorgen für den entsprechenden Rahmen.

2 Seelsorgliches Selbstverständnis und Kontakt

Im Kontakt mit medizinischem und anderem Personal, An- und Zugehörigen, Patient*innen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden an der Klinik sind jeweils die gleichen Verhaltensregeln anzuwenden, jedoch kann der Kontakt bzw. die Situation sehr unterschiedlich sein. Dafür ein Bewusstsein zu entwickeln ist nicht zuletzt eine Frage des Selbstverständnisses und der Rolle als Seelsorger*in. Katholische und evangelische Seelsorger*innen verfügen über eine spezifische Ausbildung (Klinische Seelsorgeausbildung – KSA-Kurs), die u.a. auch die Fragen Selbstverständnis und Rolle aufgreift. Ein Machtgefälle aufgrund der Profession ist immer gegeben und muss entsprechend berücksichtigt sein.

- Seelsorgende sind sich bewusst und machen sich immer wieder bewusst, dass ihnen eine geistliche Autorität zugesprochen wird, die missbräuchlich angewendet werden und Menschen Schaden zufügen kann, wenn Rollenbilder und Selbstverständnis nicht geklärt sind.

Neben der Frage des Bewusstseins der eigenen Rolle ist es von großer Bedeutung die jeweilige Situation der Seelsorgssuchenden zu berücksichtigen. Diesen Personen hängt eine besondere Verletzlichkeit an. Ebenso wird den Seelsorger*innen vom medizinischen und anderen Personal der Universitätsklinik ein hohes Maß an Vertrauen entgegengebracht, das durch eine entsprechende Achtsamkeit im Umgang mit Menschen zu würdigen ist.

- In der Anlage ist die Fotodokumentation der Analyse durch die Seelsorgenden am Universitätsklinikum Würzburg zu finden. Sie enthält auch Hinweise auf besondere Situationen, wie z.B. entblößte Patient*innen, Verhalten gegenüber sedierten Personen.

Sowohl die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern als auch das Bistum Würzburg verstehen den Begriff „Schutzbedürftige“ in einem weiten Sinn.² Das ökumenische Team der Seelsorge an der Universitätsklinik sieht aufgrund der außerordentlichen Lebenssituation der Menschen in der Klinik die Anwendung dieses weiten Begriffs für geboten.

- Im Fokus des Institutionellen Schutzkonzeptes der ökumenischen Seelsorge am Universitätsklinikum Würzburg stehen insbesondere Kinder, Jugendliche und hilfe- und schutzbedürftige Erwachsene im weiten Sinn.

Einige Risiken, die in allen Bereichen des Klinikums auftreten können, wurden an dieser Stelle zusammengefasst. Jedoch sind sich die Seelsorger*innen bewusst, dass es weitere Risiken und Schutzbedürftigkeiten gibt, die ihre jeweiligen Arbeitsbereiche (Kinderklinik, ZAM, ZOM, ZEP, ZIM usw.) betreffen.

II. Mitarbeitende

Katholische bzw. evangelische Seelsorger*innen sind an die Vorgaben und Bedingungen ihrer jeweiligen Kirchen im Bereich Prävention und Intervention gebunden. Die entsprechenden Richtlinien werden nun nach Konfessionen getrennt aufgeführt, da diese rechtlich bindend sind für die jeweiligen Mitarbeitenden.

² Vgl. z.B. Präventionsordnung für das Bistums Würzburg (26.01.2023): 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. Vgl.

1 Katholische Mitarbeitende³

Alle katholischen Mitarbeitenden, in den Bereichen Seelsorge und Sekretariat an der Universitätsklinik, sind an die Vorgaben des Bistums Würzburg gebunden. Folgendes kann festgehalten werden:

- Bereits während des Bewerbungsverfahrens werden Bewerber*innen auf die Präventionsordnung und Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt hingewiesen.
- Bei Anstellung ist ein erweitertes Führungszeugnis, das nicht älter als drei Monate ist, vorzulegen. Eine Selbstauskunftserklärung ist abzugeben. Darüber hinaus wird ein erweitertes Führungszeugnis von der Personalabteilung alle fünf Jahre erneut angefragt. Zuständig für die Abwicklung ist die Personalabteilung des Bistums.
- Zu den Inhalten der jährlich stattfindenden Mitarbeitendenjahresgespräche zählen auch der Umgang mit Prävention sowie das Institutionelle Schutzkonzept.
- Mitarbeitende des Bistums sind verpflichtet alle fünf Jahre eine vierstündige Grundschulung zu machen, die vom Bistum angeboten wird. Verhaltenskodex und Handlungsleitfaden (siehe Anhang) sind für alle verpflichtend zu Kenntnis zu nehmen.
- Die Dokumentation über die Teilnahme an den Schulungen ist durch die Personalabteilung gewährleistet.

2 Evangelische Mitarbeitende⁴

Alle evangelischen Mitarbeitenden, in den Bereichen Seelsorge und Sekretariat an der Universitätsklinik, sind an die Vorgaben der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern gebunden. Folgendes kann festgehalten werden:

- Bereits während des Bewerbungsverfahrens werden Bewerber*innen auf das Präventionsgesetz und Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt hingewiesen.
- Gefordert ist die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses gemäß § 4 Abs. 3 Präventionsgesetz der ELKB bei der Leitung der Dienstseinheit. Der entsprechende Verhaltenskodex sowie die damit verbundene Selbstverpflichtung (siehe Anhang) sind bei Einstellung unterschrieben vorzulegen.
- Mitarbeitende sind verpflichtet an einer Basisschulung teilzunehmen und diese in regelmäßigen Abständen alle fünf Jahre aufzufrischen, um die Verfahrensabläufe und Anlaufstellen parat zu haben.
- Zu den Inhalten der jährlich stattfindenden Mitarbeitendenjahresgespräche zählen auch der Umgang mit Prävention, das Institutionelle Schutzkonzept der Dienststelle sowie die Erinnerung an die Basisschulung.
- Der Ort zur Sicherung der nötigen Nachweise und Auskunftserklärungen ist die jeweilige Personalakte. Die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses ist zu dokumentieren, nicht als solche aufzubewahren.
- Im Rahmen der Einarbeitung an der Universitätsklinik Würzburg durch die Leitung der evangelischen Abteilung wird die Präventionsarbeit thematisiert.

3 Ehrenamtlich Mitarbeitende

Ehrenamtlich Mitarbeitende in der Seelsorge der Universitätsklinik Würzburg unterliegen den jeweiligen Bestimmungen des Bistums Würzburg bzw. der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern.

³ Präventionsordnung für das Bistum Würzburg (26.01.2023): https://www.bistum-wuerzburg.de/fileadmin/Bistum/PDF/Praevention_ab_2021/Praeventionsordnung_Auszug_WDBI1-2023-1-26.pdf (28.05.2024)

⁴ Kirchengesetz zur Prävention, Intervention, Hilfe und Aufarbeitung im Hinblick auf sexualisierte Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (Amtsblatt 01.2021): https://aktiv-gegen-missbrauch-elkb.de/wp-content/uploads/2022/10/paeventionsgesetz_der_elkb.pdf (28.05.2025) und vgl. auch Handbuch Schutzkonzepte entwickeln (2024)

- Ein erweitertes Führungszeugnis ist zum Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit vorzulegen.
- Eine Schulung, die sich explizit mit dem Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt⁵ befasst, ist zu absolvieren.

Ehrenamtliche, die am Diakonischen Grundseminar der Diözese Würzburg teilgenommen haben, werden im Rahmen des *Modul 1: Präventionsschulung gegen sexuelle Gewalt - Nähe und Distanz in der Seelsorge* mit dem Thema Prävention vertraut gemacht und auf die besonderen Herausforderungen von Nähe und Distanz im Seelsorgekontext hingewiesen und geschult.

Darüber hinaus wird sowohl im Bistum Würzburg als auch in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern vorgeschrieben, die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses sowie die Absolvierung der spezifischen Schulung von Ehrenamtlichen zu dokumentieren. Wenn Personen bereits ehrenamtlich in anderen katholischen kirchlichen Bereichen aktiv sind, dann ist ein entsprechender Nachweis, dass bereits ein Ort der Dokumentation besteht, vorzulegen und dies zu dokumentieren.

Zuständig ist die vom ökumenischen Team beauftragte Person für ehrenamtlich Mitarbeitende der Klinikseelsorge an der Universitätsklinik Würzburg, derzeit (07/2025) Pfarrer Peter Meyer.

Eine spezifische Schulung für die Seelsorge im Kontext der Universitätsklinik Würzburg soll regelmäßig alle zwei Jahre und ökumenisch angeboten werden. Im Idealfall werden haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende der Seelsorge der Universitätsklinik Würzburg gemeinsam geschult, um eine verstärkte kollegiale Aussprache und Beratung zu ermöglichen.

III. Verhaltenskodex

Von haupt- und ehrenamtlichen Personen, die in der Seelsorge am Universitätsklinikum Würzburg tätig sind, wird erwartet, dass sie besonders sensibilisiert im Umgang mit vulnerablen Personen und allen anderen Menschen, die im Bereich der Klinik aktiv sind bzw. als Gäste begegnen, sind. Zwar werden im Rahmen der kirchlichen Schulungen allgemeine Verhaltenscodices (siehe Anhang) vorgestellt. Die Klinikseelsorge hat diese jedoch erweitert, um allen hilfe- und schutzbedürftigen Personen die nötige Unterstützung zukommen zu lassen.

- In der Seelsorge ist die Qualität des Kontakts und der Beziehung entscheidend. Diese Qualität erwächst aus Haltungen und entsprechenden Verhaltensweisen.

Besondere Themen sind, Macht und Autorität, Nähe und Distanz, Umgang und Sprache sowie Gleichbehandlung. Der um diese Themen erweiterten Verhaltenskodex ist im Anhang zu finden.

Im weiteren Verlauf werden die Seelsorgenden immer wieder angehalten das eigenen Verhalten zu beobachten und ggf. den Verhaltenskodex entsprechend zu überarbeiten, um stets das Bewusstsein zu fördern, welche Rolle das eigene Verhalten in der Seelsorgearbeit spielt (vgl. dazu auch im Anhang die Risiko- und Schutzanalyse).

IV. Handlungsleitfaden und Intervention

Das Bistum Würzburg wie auch die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern haben für ihre haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden verbindliche Handlungsanweisungen festgelegt. Beide Kirchen haben eine Meldepflicht festgelegt, an die sich Mitarbeitende zu halten haben, wenn ein Fall von sexualisierter Gewalt bekannt wird.

⁵ Das ökumenische Team erinnert hier an den dem Institutionellen Schutzkonzept zugrundeliegenden Verständnis, dass neben Kindern und Jugendliche, schutzbefohlene und -bedürftige Erwachsene ganz besonders in den Fokus genommen werden aufgrund der exponierten Lebenssituation im Kontext eines Krankenhauses

Gleichwohl ist darauf zu achten, dass eine seelsorgliche Beziehung ein besonders Vertrauensverhältnis voraussetzt und ein entsprechend sensibler Umgang vorausgesetzt wird. Die Schweigepflicht und das Beichtgeheimnis sind zu berücksichtigen und zu besprechen.

1 Kontaktadressen kirchliche Meldestellen

Meldestelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Telefon 089 / 5595-342 oder
meldestellesg@elkb.de

Meldestelle Bistum Würzburg

Telefon 0931/ 386 10004 oder
intervention@bistum-wuerzburg.de

2 Beschwerdewege

Rückmeldungen und Beschwerden werden innerhalb unserer Abteilung ernst genommen. Eine gelebte Beschwerdekultur basiert auf gegenseitigem Respekt und echter Dialogbereitschaft. Beschwerden werden nicht bagatellisiert, sondern als wertvolle Impulse zur Weiterentwicklung verstanden. Jeder Rückmeldung wird nachgegangen, und es wird sichergestellt, dass Anliegen konstruktiv bearbeitet werden. Aufgrund der hohen Komplexität der Integration der Seelsorger*innen in das System Klinik sind verschiedene Beschwerdewege möglich und ggf. auch nötig, z.B. für Beschäftigte des Klinikums oder Patient*innen.

Eine konstruktive Feedback- und Beschwerdekultur erfordert Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, Anliegen ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu äußern. Damit dieser wertschätzende Umgang mit Beschwerden nachhaltig verankert wird, ist es notwendig, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden über das Beschwerdemanagement Bescheid wissen. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit wird ein Beschwerdemanagement proaktiv zur Verfügung gestellt, und muss nicht erst eingefordert werden.

Entsprechend der kirchlichen Vorgaben gibt es im Bistum Würzburg wie auch in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche in Bayern Anlaufstellen für Betroffene von sexualisierter Gewalt in den Kirchen in der Vergangenheit und aktuell. Gleichzeitig sind für Patient*innen, Zu- und Angehörige die Beschwerdewege in der Universitätsklinik zu berücksichtigen, wenn es sich nicht um meldepflichtig kirchliche Fälle handelt. Beschwerden über Mitarbeitende der Seelsorge in der Universitätsklinik Würzburg können grundsätzlich an alle Stellen gereicht werden. Eine zeitnahe Bearbeitung der Beschwerde kann erfolgen, wenn die richtige Beschwerdestelle kontaktiert wurde. Konkret bedeutet dies, die jeweiligen Kirchen – Seelsorger*innen am Uniklinikum sind entweder evangelisch oder katholisch, dementsprechend können die Beschwerdestellen gewählt werden.

Bedienstete im Bereich des Uniklinikums können ihre Beschwerden über Seelsorgende an die Beratungsstelle für Beschäftigte richten, direkt oder auch über die Meldeplattform. Patient*innen können ihre Beschwerden darüber hinaus auch an das Lob- und Beschwerdemanagement des Klinikums richten. Beide Stellen verfügen über die nötigen Kontaktadresse, um die Beschwerden für eine entsprechende Bearbeitung bzw. Aufarbeitung vorzubereiten.

3 Kontaktadressen Beschwerdestellen

Kontakt Lob- und Beschwerdemanagement

beschwerde@ukw.de

Kontakt Beratungsstelle für Bedienstete

Beratungsstelle@ukw.de

Kontakt Bistum Würzburg

intervention@bistum-wuerzburg.de

Kontakt Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

ansprechstellesg@elkb.de

4 Intervention

Für das Vorgehen bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt ist der Interventionsleitfaden der ELKB mit seinem Interventionsplan verbindlich. Dieser wurde im Dezember 2025 im Dekanat Würzburg beschlossen.

Die Interventionsarbeit des Bistums Würzburg liegt in den Händen der Verantwortlichen für der Stabstelle Prävention und Intervention. Mitarbeitende werden im Rahmen der Präventionsschulungen mit dem entsprechenden Handlungsleitfaden (siehe Anhang) des Bistums vertraut gemacht.

V. Qualitätsmanagement

Das Institutionelle Schutzkonzept der Klinikseelsorge an der Universitätsklinik wird jährlich im ökumenischen Team beraten, um Erweiterungen und Präzisierungen vornehmen zu können. Ziele dieser Beratung sind:

- eine kontinuierliche Risiko- und Schutzanalyse aufgrund der Komplexität der Universitätsklinik Würzburg im Blick zu behalten,
- neuen Mitarbeitenden bzw. ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Spezifika einzelner Stationen und die damit einhergehende nötige Achtsamkeit für die Situation der Patient*innen zu erläutern,
- eine regelmäßige Aktualisierung von Handlungsleitfäden sowie Ansprechpersonen zu gewährleisten und
- eine bewusste Reflexion und kollegiale Beratung – auch im Rahmen der regelmäßigen Treffen der Rufbereitschaft Seelsorge Stadtkliniken und KHS Regio Würzburg - zu installieren.

1 Veröffentlichung und Bekanntmachung

Das Institutionelle Schutzkonzept der Klinikseelsorge an der Universitätsklinik Würzburg wird auf der Website der Seelsorge (<https://www.ukw.de/zentrale-einrichtungen-und-service-einrichtungen/seelsorge/>) und im Intranet des Klinikums veröffentlicht. Darüber hinaus wird die Klinikleitung, die im Klinikum zuständigen Beschwerdestellen und alle Kolleg*innen des stadtweiten Rufbereitschaftssystems informiert. Ebenfalls informiert werden auf evangelischer Seite die zuständige Dekan*in des Dekanats Würzburg und auf katholischer Seite der Abteilungsleiter für die Klinikseelsorge im Bistum Würzburg.

2 Ansprechpersonen im Team der Seelsorge

Nach Möglichkeit sind an der Universitätsklinik Würzburg im ökumenischen Team der Seelsorge jeweils eine katholische und eine evangelische Person zusätzlich für das Arbeitsfeld Prävention qualifiziert. Sie achten auf die Qualitätssicherung und bieten Schulungen für das gesamte haupt- und ehrenamtliche Team in regelmäßigen Abständen an. Diese sind derzeit (07/2025):

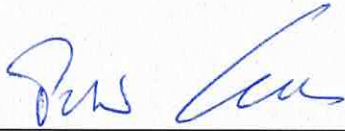
Katholisches Team
Dr. Regina Augustin
augustin_r@ukw.de

Evangelisches Team
Pfarrer Peter Meyer
Meyer_p4@ukw.de

Beschwerden werden jedoch nicht an diese Personen gerichtet, sondern an die oben angeführten Beschwerdestellen.

Schlussbemerkung

Die Seelsorgenden an der Universitätsklinik Würzburg sind sich ihrer hohen Verantwortung, die ihnen als kirchlichen Mitarbeitenden in einer Klinik zukommt, bewusst. Sie arbeiten in einem Bereich in dem Menschen sich oft schutzlos ausgeliefert fühlen und daher sehr verletzlich sind. Dies zu achten und besonders im Hinblick auf grenzverletzendes Verhalten, Übergriffe und sexualisierte Gewalt im Blick zu behalten, um ggf. schnell reagieren zu können, ist für Seelsorgende an der Universitätsklinik eine Selbstverpflichtung.



Peter Kees, Katholische Leitung



Peter Meyer, Evangelische Leitung

Würzburg, Februar 2026

Kontakte im Überblick

Kirchliche Meldestellen

Meldestelle der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

Telefon 089 / 5595-342 oder
meldestellesg@elkb.de

Meldestelle Bistum Würzburg

Telefon 0931/ 386 10004 oder
intervention@bistum-wuerzburg.de

Beschwerdestellen

Kontakt Lob- und Beschwerdemanagement

beschwerde@ukw.de

Kontakt Beratungsstelle für Bedienstete

Beratungsstelle@ukw.de

Kontakt Bistum Würzburg

intervention@bistum-wuerzburg.de

Kontakt Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

ansprechstellesg@elkb.de

Kontaktpersonen Seelsorge der Universitätsklinik Würzburg

Katholisches Team

Peter Kees, Leitung
Kees_p@ukw.de

Evangelisches Team

Pfarrer Peter Meyer, Leitung und Präventionsbeauftragter
Meyer_p4@ukw.de

Katholisches Team

Dr. Regina Augustin, Präventionsbeauftragte
augustin_r@ukw.de

Anhang



Fotodokumentation der Risiko- und Schutzanalyse der Seelsorger*innen am Universitätsklinikums Würzburg, Juli 2024

↳ Macht u. Autorität

↳ Nähe u. Distanz

↳ Umgang u. Sprache

↳ Gleichbehandlung

→ Orte

→ Menschen

→ Situationen

Allgemein

Aufenthaltsräume
einrichtig/abgeschlossen
(Wo?)

Geeignete Orte
auf Fluren

Büros im 20M
auf -1
(→ Kolleginnen)

Meditationsraum
C15 nicht einrichtig

Sakristeien

Empore
D23

Patienten-
Gespräche

Weg begleitet

Verbales
Verhalten

Seelensichere
Autorität

Servicepersonal
Hd-/Bringdienst

Angehörige

Patient*innen

Med. Personal

Ehrenamtliche
Siedlinge, Grüne Damen, Hospiz-
Umgang, Diener:

Unbefugte Personen/
Besucher

gewaltbereite
Personen

Terror/
Amok

Intensivstat

Pat. zimmer

Türe schließen?
Vorraum

Abschiedsraum
(OSS, MS1, Neuro ...)

Besprechungs-
raum für
Seelsorgegespr.

Stützpunkt/Flur
→ Schweigepflicht

Schleuse für
Angehörige

Aufenthaltsraum
des Personal

Patient*innen
ansprechbar, nicht anspr.,
verstorben

Angehörige

Personal

Pat. entblöst
(Intimbereich,
Wunden)

Komatöse Pat.
→ Berührung

Vor/Die
Mitpat.
schützen

Angehörige vor
erschreckendem
Anblick schützen

Gespräch mit Pat.
während pfleg. Maßen.

Bei Personal
anmelden

Trostsituation

Türen schließen

Seelsorgegespräche
in mehrfach genutzten
Räumen, z.B. Arztzimmer

Totenruhe
achten
("Aufdecken")

Kinderklinik + Frauenklinik / Giebelgym.

Hellhörigkeit

Arbeitsräume
(Küche, Kaffeebar, umkleidekabine C15)

Abstellraum
D31

Elternaufenthaltsraum
C. stark D31

Büros in
D30

Balkone
C15

(fehlende)
Sichtbarkeit
z.B. Besprechungsräume

Spielzimmer

Wartebereiche /
Sitzecken

Umkleide (90 Zentimeter-
Stühle) /
Schleuse von Besucher-
letzte (90 Zentimeter-
liegen)

Pflegestillpunkt

Patientenzimmer

Flur

C15
Konferenzraum /
Büro

Meditationsraum

Elternwohnungen

Nähe / Distanz
zu Kindern / D

Schulische Merkmale /
Sprachniveau, andere
Kriterien

Jugendliche /
junge Erwachsene

frühreife Kinder

Frühgeborene

Kinder mit Behinderung

Kinder

Frauen

Angehörige
Geschwister / Eltern
große Eltern

Ernährungsberatung
Küche (Geschwister,
Kontrollstuhl)
+ Eltern / Besucher

Stillende Mütter /
Besucher (mütterlich)

medizinische Eingriffe im
Patientenzimmer

Stärkung / Ver-
stärkung im Patientenzimmer
(Ernährungsberatung)

Schwangerschaftsabbruch /
stille Geburt auf Station

Bereitungen
→ geschlechtsspezifisch
→ Untersuchungen ?
→ Untersuchung

Patienten
Entlassen d. Station

Psydiatrie

Menschen

ZEP

- Anmelde / Information / Abgleich
mit Stationspersonal
Einschätzung: Welche Phase
- Absichern der Gesprächssituation
durch Anwesenheit
(Kranken / Sekretärin / Kollege in
Wahl der Orte)
Wahl der Stimme
- Abmildern ooo Eigenschaften
- Kommunikation: Sie-Bee
- Kleiderfrage? Wie + OS
ansprechen?
- Begrenzung der Gesprächszeit

Orte

ZEP

- Kapelle (Belastung)
* Schritte
- Gesprächsort wo?
⇒ hinter Glasfenster •
- Aufzüge sind zu klein,
zu eng
- hochproblematisch:
Patient* in Zimmern •
- undurchsichtige Türen •
(offe halten)
- Seelsorge Gesprächs zimmer
Bullauge (Eingeschränkte
Transparenz)
- Gänge an Lage / Foyer / Aufhe-
bung (sichtbar)

Situationen

ZEP

- Aufnahme sein für
Signale der anderen Person
(Themen, Abschnitte)
- gestörte Situation
„Beschäftigt“ (nicht
verfügen)
- Gesprächsfrage (Gottfried)
Wie sehr „offen“ sein
Patient* in sein
- Selbstkompetenz aus der ZEP
kann ⇒ organisieren



Verhaltenskodex der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern für haupt- und ehrenamtliche Seelsorger*innen am Universitätsklinikum Würzburg

Diese Haltung findet Ausdruck im folgendem Verhaltenskodex:

1. Ich trage dazu bei, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für mir anvertraute Menschen, insbesondere Kinder und Jugendliche, zu schaffen und/oder zu erhalten. Diese Haltung pflege ich auch im Umgang mit Kolleg*innen, mir zugeordneten Mitarbeitenden und Vorgesetzten.
2. Ich trage dazu bei, alles zu tun, damit durch meine Tätigkeit keine sexualisierte Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt möglich werden.
3. Ich bemühe mich, die individuellen Grenzempfindungen der Menschen um mich herum wahrzunehmen und zu respektieren.
4. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in bewusst, gestalte einen verantwortungsvollen Umgang in Bezug auf Nähe und Distanz und missbrauche meine Rolle nicht.
5. Ich beachte das Abstands- und Abstinenzgebot¹ und nutze meine Funktion nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten Menschen.
6. Meine Kommunikation ist respektvoll und wertschätzend, sowohl im direkten Gespräch, als auch in der Kommunikation im digitalen Raum.
7. Ich will jedes unangemessene Verhalten anderen gegenüber vermeiden und bin ansprechbar, wenn anderen an meinem Verhalten etwas Unangemessenes auffällt.
8. Wenn ich eine Grenzüberschreitung bei meiner Tätigkeit bemerke oder von ihr erfahre, schaue ich nicht weg, sondern wende mich an die Ansprechperson(en) oder an Fachberatungsstellen und lasse mich beraten.
9. Ich werde entsprechend dem Interventionsplan meines Trägers vorgehen, wenn ich sexuelle Übergriffe oder strafrechtlich relevante sexualisierte Gewalt wahrnehme.

Ich nehme diesen Verhaltenskodex zur Kenntnis und verpflichte mich diesbezüglich.

Ort, Datum

Unterschrift

¹ 15 | § 3 Abstands- und Abstinenzgebot; Seelsorge

(1) Mitarbeitende haben bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine angemessene Balance von Nähe und Distanz zu wahren. (2) In Seelsorgebeziehungen verbietet sich jede Art von sexuellem Kontakt. (3) Vertrauensbeziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse dürfen nicht zur Befriedigung eigener oder fremder Bedürfnisse und Interessen genutzt werden; die Ausübung sexualisierter Gewalt ist allen Mitarbeitenden untersagt.



Interventionsleitfaden

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern



**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

Vorwort

Unsere Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern als einen sicheren Ort zu erfahren, an dem uns vertrauende Menschen ihren Glauben leben und Gemeinschaft gestalten können, ist für viele der Grund sich unserer Kirche zugehörig zu fühlen. Doch es gibt auch Menschen, die durch Mitarbeitende unserer Kirche zutiefst verletzt wurden. Dass Menschen sexualisierte Gewalt in den Strukturen unserer Kirche erfahren, ist zutiefst beschämend.

Es wird in unserer Kirche leider auch weiterhin zu Übergriffen kommen, so sehr wir uns bemühen, sexualisierte Gewalt durch Schutzkonzepte, Schulungen und Sensibilisierung von Mitarbeitenden zu verhindern. Es gilt daher strukturelle Vorkehrungen zu treffen und klare Kommunikationswege festzulegen, um bei Verdachtsfällen unmittelbar handlungsfähig zu sein. Bei jeder konkreten Situation müssen die Verantwortlichen vor Ort, unter Hinzuziehung der Meldestelle, den Sachverhalt klären, Maßnahmen entwickeln und umsetzen können, ohne dabei das Leid für Betroffene zu vergrößern oder straf-, disziplinar- oder arbeitsrechtliche Gesetzesnormen zu verletzen. So individuell jeder Fall zu betrachten und zu bearbeiten ist, soll die notwendige und angemessene Intervention nach einheitlichen Standards erfolgen.

Der Interventionsleitfaden soll die Grundlage für die Erstellung eines fallbezogenen Interventionsplanes dienen. Er beschreibt Meldewege und die dazugehörigen gesetzlichen Grundlagen und erläutert Standards der Intervention und soll Interventionsteams und Verantwortliche vor Ort bei ihrer Arbeit unterstützen.

Sexualisierter Gewalt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern keinen Raum geben, bleibt das Ziel. Es beginnt mit einer klaren Positionierung, ruft uns auf zu einem achtsamen und respektvollen Miteinander und fordert ein genaues Hinschauen und verantwortungsvolles Handeln.

Inhalt

1. Schaubild Intervention	4
2. Kontaktstellen in der Fachstelle der ELKB	5
3. Muster eines Interventionsablaufes	6
Schritt 1: Die Verdachtseinschätzung	6
Schritt 2: Die Interventionsleitung	7
Schritt 3: Das Interventionsteam	7
Schritt 4: Erste Sachverhaltsklärung im Interventionsteam	8
Schritt 5: Gespräche des Interventionsteams mit Beteiligten	9
Schritt 6: Mögliche Maßnahmen und Konsequenzen	9
Schritt 7: Abschluss der Intervention	12
4. Aufgaben der Meldestelle im Interventionsprozess.....	13
5. Ausblick Aufarbeitung	14
6. Anlagen/Dokumente	15
Impressum.....	15

Der Leitfaden wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Die aktuelle Version finden Sie ab dem 01.12.25 im [Intranet der ELKB](#):



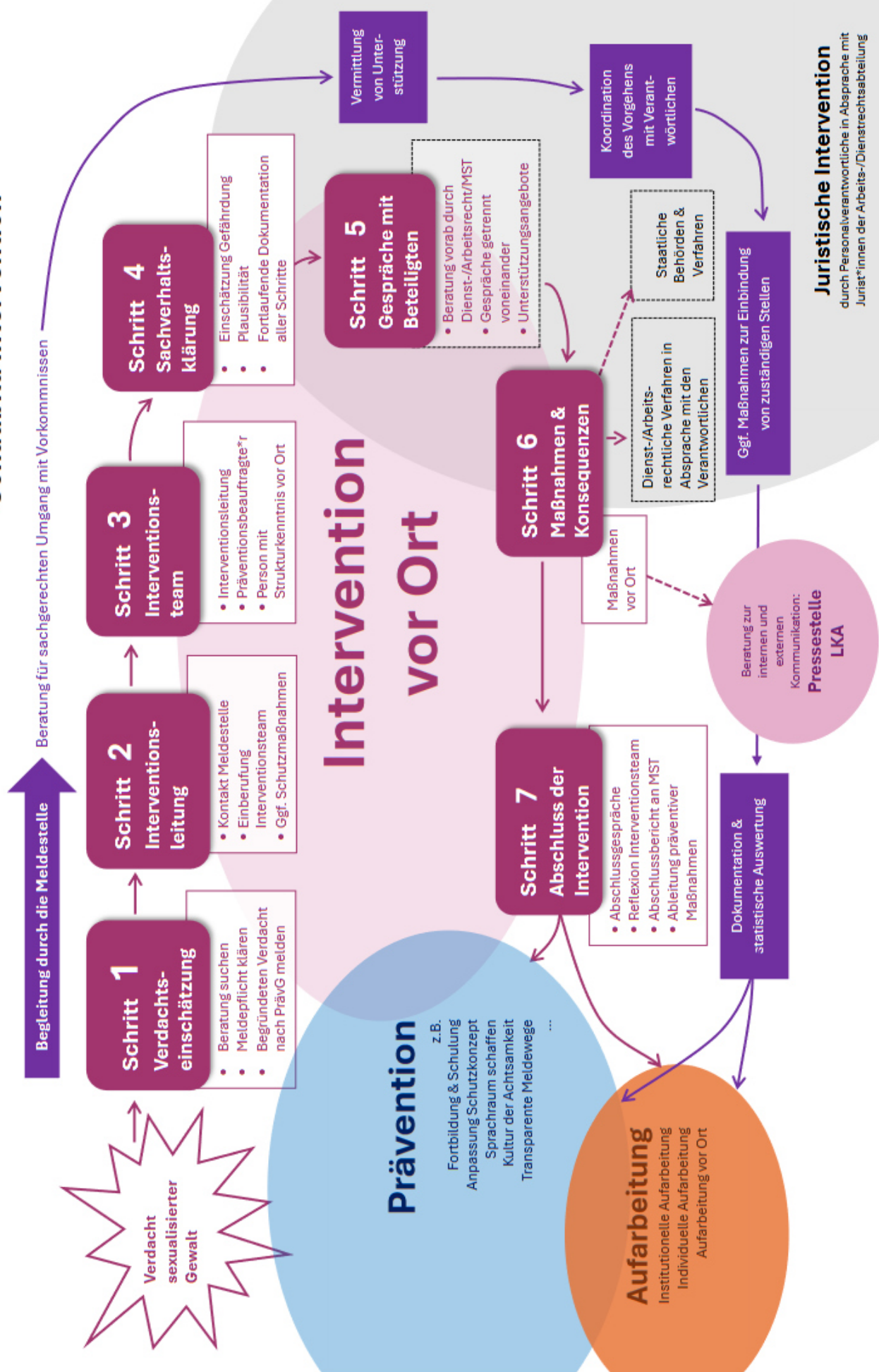
Bis dahin wenden Sie sich für Informationen und Unterlagen gerne direkt an uns:

Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt

Telefon: 089 55 95 – 522

E-Mail: FachstelleSG@elkb.de

Schaubild Intervention



2. Kontaktstellen in der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt in der ELKB



Ansprechstelle für Betroffene

- > Clearinggespräche und Beratung
- > Vertraulichkeit und Anonymität
- > Informationen über rechtliche und weitere mögliche Schritte der Meldestelle
- > Unterstützungsleistungen

Kontakt

Telefon: (089) 55 95-335
AnsprechstelleSG@elkb.de



Meldestelle

- > Beratung zur Einordnung eines Vorfalls
- > Verdachtsklärung, Plausibilitätsprüfung, Einschätzung der Gefährdungslage
- > Einleitung von Maßnahmen nach dem Präventionsgesetz
- > ggf. Koordination der Intervention
- > Dokumentation/Statistik

Kontakt

Telefon: (089) 55 95-342
MeldestelleSG@elkb.de



Präventionsteam

- > Konzeption von Präventionsstrategien und Entwicklung von Arbeitshilfen zur Umsetzung von Präventionsmaßnahmen
- > Beratung zu Schutzkonzepten und Prävention
- > Schulungen und Fortbildung der Mitarbeitenden
- > Ausbildung und Vernetzung von Ansprechpersonen, Präventionsbeauftragten und Multiplikator*innen

Kontakt

Telefon (089) 55 95 -309
Praevention@elkb.de

Aktuelle Sprechzeiten und Kontaktpersonen finden sie [hier](#).



3. Muster eines Interventionsablaufes



² Ausnahme von der Meldepflicht => siehe Anlage Meldepflicht

Schritt

2

Die Interventionsleitung

wird über einen **begründeten Verdacht** gem. § 6 PräVG durch Meldestelle, Betroffene, Ehrenamtliche, Mitarbeitende oder Dritte informiert.

Die Interventionsleitung ist verantwortlich für

- die **zeitnahe** Einberufung des Interventionsteams
- die Einleitung, Koordination und Umsetzung aller erforderlicher Maßnahmen
- sowie die vollständige und zeitnahe Meldung relevanter Informationen und Entwicklungen an die Meldestelle.

Kontakt zur Meldestelle

Schritt

3

Das Interventionsteam

So klein wie möglich, so groß wie nötig

Interventions- leitung

i.d.R. Dekan*in, Ein-
richtungsleiter*in,
Dienststellen-
leiter*in

Präventions- beauftragte*r

der Einrichtung/
des Dekanatsbezir-
kes

Person mit Strukturkenntnis vor Ort

Pfarrer*in, Einrich-
tungsleiter*in, Ju-
gendreferent*in

**Aber: Nicht in den
Fall involvierte
Person!**

Erforderlichenfalls

Beratung durch (ex-
terne) Personen mit
Expertise aus den Be-
reichen

- Öffentlichkeits-
arbeit
- Recht
- Psychologie,
Trauma, Beratung,
Seelsorge

→ Interventionsarbeit ist Teamarbeit

Die Beratungen im Interventionsteam stellen sicher, dass Entscheidungen im Interventionsfall mindestens von zwei Personen des Interventionsteams (4-Augen-Prinzip) getroffen werden. Befangenheiten und Rollenkonflikte sind zu Beginn anzusprechen und zu lösen. Vertraulichkeit ist zu vereinbaren.

→ Fortlaufende Dokumentation

Sachverhaltsschilderungen von Beteiligten sollen – wenn möglich – wörtlich festgehalten werden. Vereinbarungen sind schriftlich zu dokumentieren. Sitzungen des Interventionsteams sind zu protokollieren.

→ Am Ende jeder Sitzung Sprachregelungen nach innen und außen klären

Wer muss über was informiert werden? Wer informiert betroffene Personen sowie ggf. vor Ort Verantwortliche über erfolgte/nächste Verfahrensschritte?

Erste Sachverhaltsklärung im Interventionsteam

Den Sachverhalt beschreiben

Was ist passiert?
Welche Form sexualisierte Gewalt liegt vor?
Wann? Wo? Wie oft?

Namen, Alter, Funktion
(von Betroffenen und Beschuldigten), Verhältnis zueinander, Zeugen

Wer wurde informiert?
Was wurde bereits unternommen?

Plausibilität

Sind die Schilderungen

- nachvollziehbar?
- zeitlich einordbar?

Ist/war die beschuldigte Person vor Ort tätig/engagiert/bekannt?

Gibt es Hinweise auf weitere Betroffene, Probleme, Konflikte?

Gefährdung/Einschätzung

Welches Verhältnis besteht zwischen Beschuldigten und Betroffenen (Schutzbefohlene*r)? Abhängigkeitsverhältnis, Machtgefälle

Liegen Hinweise auf wiederkehrende Muster oder Strategien vor? Wurden Suchtmittel wie Drogen oder Alkohol eingesetzt?

Besteht die Gefahr einer Wiederholung? Sind weitere Personen gefährdet? Ist eine akute Suizidgefahr erkennbar? => Schutzmaßnahmen, Sicherheit herstellen

Kindeswohlgefährdung & Meldepflichtige Ereignisse => Jugendamt §§ 47 und 8a SGB VIII

Kontakt/Informationsaustausch Meldestelle

Zur Klärung offener Fragen weiter mit Schritt 5

Exkurs: Spektrum sexualisierter Gewalt

Sexualisierte Gewalt beginnt z.B. bei anzüglichen Sprüchen oder Gesten und reicht über heimliche Fotos, unerwünschte Berührungen, exhibitionistische Handlungen bis zur sexuellen Nötigung und Vergewaltigung. Auch vorbereitende Handlungen können strafbar sein. Entscheidend im Sinne der Intervention ist nicht die Absicht der Beschuldigten, sondern das individuelle Erleben der betroffenen Personen.

Verhalten, bei dem eine Person den erforderlichen respektvollen Umgang, die Schamgrenze und/oder die körperliche Distanz zu einer anderen Person missachtet.

Merkmale für Grenzverletzungen sind u.a.

...ereignete sich zufällig
... einmaliges Vorkommnis
... geschah unbewusst, unbeabsichtigt
... unreflektiertes, fachliches Fehlverhalten
... Kultur der Grenzverletzung
... Missachtung der Grenzen zwischen den Generationen und/oder der professionellen Rolle

Verstoß gegen die sexuelle Selbstbestimmung laut Strafgesetzbuch
§§ 174 - 184l StGB

z.B.

- Nötigung
- sexuelle Belästigung
- Missbrauch von Kindern, Jugendlichen, Schutzbefohlenen
- Vergewaltigung
- Erstellung/Verbreitung Kinder- und Jugendpornografischer Inhalte

Verhaltensweisen die aktiv oder bewusst Grenzen anderer überschreiten.

Merkmale für Übergriffe sind u.a.

...wiederholt und/oder absichtlich
... ohne freie Zustimmung
... gegen Widerstände durchgesetzt
...werden gerechtfertigt/bagatellisiert
...Respektlosigkeit
...persönliches/fachliches Defizit
...Ausnutzung von Macht- oder Abhängigkeitsverhältnissen

Grenzverletzung

Grenzüberschreitung - Übergriff

Mögliche strafrechtliche, arbeits- und dienstrechtliche Relevanz

Gespräche des Interventionsteams mit Beteiligten

(getrennt voneinander – i.d.R. zuerst mit betroffenen Personen)

Gespräche mit Betroffenen	Gesprächs- rahmen, Doku- mente und Inhalte	Gespräch mit Beschuldigten vor Gespräch mit Hauptamtlichen => Beratung Dienstrechtsabteilung vor Gespräch mit Ehrenamtlichen => Beratung Meldestelle
- Interventionsleitung und weitere Person aus dem Interventionsteam - Betroffene*r und weitere Person des Vertrauens auf Wunsch - Ggf. Sorgeberechtigte - Auf Wunsch von Betroffenen MAV/JAV/SBV	Gesprächsteilnehmer*innen Information zur Datenverarbeitung	- Interventionsleitung und weitere Person aus dem Interventionsteam oder Dienst-/Arbeitsrecht - Beschuldigte*r und weitere Person des Vertrauens auf Wunsch - Ggf. Sorgeberechtigte - Auf Wunsch der Beschuldigten MAV/ JAV/SBV
Das Gespräch dient der behutsamen Klärung des Sachverhaltes. Sensibles Nachfragen ist wichtig – nicht alle Details sind für die erste Einschätzung erforderlich. Betroffene sind aufmerksam zu begleiten: Pausen ermöglichen, emotionale Reaktionen ernst nehmen und akzeptieren, wenn keine Antworten gegeben werden. Das Gespräch erfolgt ohne Zeitdruck und orientiert sich am Wohl der betroffenen Person.	Sachverhaltsklärung Keine eigenen Ermittlungen anstellen. Ggf. Abklärung vor Gesprächen mit ermittelnden Behörden (Polizei, Staatsanwaltschaft, Jugendamt...), um Ermittlungen nicht zu beeinflussen.	Im Rahmen eines (ggf. mit Dienst-/Arbeitsrecht vorgeklärten) Gesprächs erhält die beschuldigte Person die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dabei erfolgt ein gezieltes Nachfragen zu relevanten Klärungsinformationen. Bei Bedarf ist eine schriftliche Stellungnahme möglich.
Interventionsleitung Ggf. Meldestelle	Verantwortliche*r und Kontaktstelle	Interventionsleitung Ggf. Jurist*innen aus dem Dienst-/Arbeitsrecht
- Anliegen der betroffenen Person klären - Keine Zusagen geben, die nicht gehalten werden können - Schutzmaßnahmen klären - Transparent über den Verlauf und Beteiligte im Interventionsverfahren informieren - Zeitliche Perspektiven ansprechen	Nächste Schritte im Interventionsprozess	Beschuldigte Person über ihre Rechte aufklären und über den allgemeinen Interventionsverlauf informieren. Erforderlichenfalls Bitte an den Dienstvorsetzten eine arbeitsrechtliche/dienstaufsichtliche Maßnahme auszusprechen z.B. Anordnung, den Kontakt zu betroffenen Personen zu unterlassen.
z.B. Begleitpersonen, Beratungsstellen, Seelsorge, Krisenintervention und Stabilisierungsmaßnahmen, juristische Erstberatung	Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigen	z.B. Beratung, Kontakt zu Fachstellen, Seelsorge
„Wir nehmen das sehr ernst.“ „Wir danken für Ihr Vertrauen/ Ihre Bereitschaft sich an uns zu wenden.“ „Wir prüfen die nächsten Schritte und bleiben in Kontakt.“ „Die Verantwortlichen sind informiert.“ „Alle Beteiligten sind im Blick.“ „Alle nötigen Schritte werden/wurden eingeleitet.“ Keine Informationen über den Beschuldigten möglich – <u>nur</u> zum Verfahren.	Interne und externe Sprachregelungen Umgang mit der Öffentlichkeit	Vereinbarungen zur Kommunikation können mit dem*der Beschuldigten je nach Informationsstand vor Ort vereinbart werden, z.B. „zum Schutz aller Beteiligten während der Prüfung vom Dienst befreit“, „Es wird geprüft“, falls zutreffend auch z.B. „aktuell im Krankenstand“. Allgemeine Formulierung bei Freistellung ohne weitere Vereinbarung mit dem*der Beschuldigten z.B. „Aktuell nicht im Dienst“ oder „Nimmt derzeit den Dienst nicht wahr“. Was bereits öffentlich bekannt ist, kann auch kommuniziert werden.

Nicht vergessen: Unterstützungsangebote im betroffenen Umfeld
Angehörige, Mitarbeitende (ehrenamtliche & hauptberufliche), Gremien

Bei neuen/relevanten Informationen/Maßnahmen -> Kontakt zur Meldestelle

Mögliche Maßnahmen und Konsequenzen

Maßnahmen werden durch Dienstvorgesetzte/Personalverantwortliche oder Dienstaufsicht ausgesprochen. Das Interventionsteam kann Empfehlungen an Verantwortliche aussprechen.¹

Für öffentlich-rechtlich Mitarbeitende (Beamt*innen) der ELKB

Dienstaufsichtliche Maßnahmen durch den Dienstvorgesetzten:

Personalgespräch mit Dienstvorgesetzten/Einrichtungsleitung im Sinne der Dienstaufsicht

Das Personalgespräch dient der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Erfüllung der dienstlichen Pflichten (§ 58 Abs. 1 Satz 1 PfdG.EKD) oder soll z.B. bei Konflikten in der Wahrnehmung des Dienstes rechtzeitig geeignete Maßnahmen (§ 26 Abs. 5 PfdG.EKD) in den Blick nehmen.

Erlass einer dienstlichen Anordnung (§ 58 Abs. 2 Satz 1 PfdG.EKD)

Dienstanordnungen müssen verständlich, konkret und eindeutig formuliert sein.

- z.B. Supervision, Coaching, Fortbildung/Schulung, Anleitung, Mediation
- Anordnung, ein Verhalten zu unterlassen, das geeignet ist, die notwendige Distanz zu verletzen (Wahrung des Abstandsgebots § 31b Abs. 1 Satz 1 PfdG.EKD)
- Anordnung, den Kontakt zu bestimmten Personen/-gruppen/Orten zu meiden

Ermahnung

Eine Ermahnung ist eine missbilligende Äußerung im Rahmen der Dienstaufsicht. Sie bedarf der Rücksprache und Dokumentation im Landeskirchenamt (LKA).

Weitere Maßnahmen durch das Berufsgruppenreferat:

Personalgespräch mit der*des Personalverantwortlichen im Landeskirchenamt

Vorläufige Untersagung der Dienstausbübung (§ 60 PfdG.EKD) durch den Landeskirchenrat. **In dringenden Fällen:** durch die Dienstvorgesetzte Person (vgl. ELKB: § 24 Abs. 2 Pfarrdienstausführungsgesetz - PfdAG)

Eröffnung eines Disziplinarverfahrens durch die disziplinaufsichtführende Stelle im Landeskirchenamt

Für privatrechtlich Beschäftigte (Angestellte) in der ELKB

Arbeitsrechtliche Maßnahmen durch den Personalverantwortlichen

Personalgespräch mit Dekan*in/Personalverantwortliche*r/Träger

Jedes Thema, das mit dem Arbeitsverhältnis zu tun hat, darf im Personalgespräch besprochen werden.

Erlass einer Dienstanweisung

Dienstanweisungen müssen verständlich, konkret und eindeutig verfasst sein. Der*die Arbeitnehmende muss der Dienstanweisung Folge leisten.

Ermahnung

Die Ermahnung ist eine bloße Rüge eines Fehlverhaltens. Sie soll den Arbeitnehmer auf ein unerwünschtes Verhalten hinweisen, ohne die rechtlichen Konsequenzen einer Abmahnung.

⇒ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

Abmahnung

Die Abmahnung soll künftigen Pflichtverletzungen vorbeugen. Es wird festgehalten, dass der Arbeitgeber den*die Arbeitnehmer*in auf drohende Rechtsfolgen für den Wiederholungsfall hingewiesen hat.

⇒ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

Freistellung

Im Falle des Vorwurfs einer Straftat oder eines schwerwiegenden Fehlverhaltens kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vorübergehend (ggf. unter Anrechnung von Mehrarbeitsstunden) freistellen, um die notwendigen Klärungen durchzuführen.

⇒ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

Kündigung

⇒ **Kontakt zum Dienst- und Arbeitsrechtsreferat**

ERFORDERLICHENFALLS STRAFANZEIGE

Beratung von Dienstvorgesetzten/Leitenden in dienst- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Dienst- und Arbeitsrechtsreferat des Landeskirchenamtes:
Kontakt (089) 55 95 -158 oder Dienstrecht@elkb.de

¹ Kollektivmaßnahmen unterliegen i.d.R. der Mitbestimmung (MVG-EKD)

Maßnahmen und Konsequenzen für Ehrenamtliche und Teilnehmende z.B.

- Etablierung einer Kultur der Achtsamkeit
- Verhaltenskodex
- Gruppenregeln „Voice/Choice/Exit“
- Schulung und Fortbildung
- Anleitung/Begleitung bei der Ausübung des Ehrenamtes
- schriftliche Vereinbarung von Verhaltenserwartungen und Grenzen
- vorübergehende Einschränkung der Aufgaben
- Freistellung vom Ehrenamt
- Ausschluss/Rücktritt
- erforderlichenfalls Strafanzeige
- andere situationsorientierte Maßnahmen



Kontakt/Informationsaustausch
Meldestelle

Rehabilitation bei erwiesener Unschuld

Rehabilitation ist Teil des Interventionsverfahrens – verantwortlich bleibt die Interventionsleitung

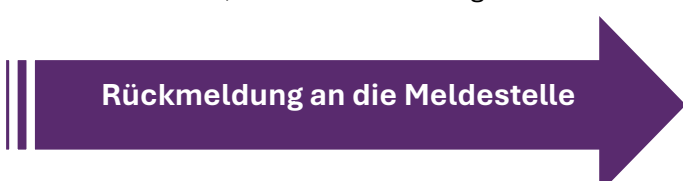
Wenn ein Verdacht nach sorgfältiger Prüfung **vollständig ausgeräumt** ist und Beweise der Unschuld vorliegen, muss die zu Unrecht beschuldigte Person rehabilitiert werden.

Ziele der Rehabilitation

- Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht beschuldigten Person
- Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb der Kirchengemeinde (Dekanatsbezirk, Einrichtung)
- Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person

Schritte zur Rehabilitation

- Beschuldigte und betroffene Person werden - getrennt voneinander - unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert.
- Information an das beteiligte Umfeld nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person => hinweisgebende Personen, Betroffene und/oder das Umfeld bestärken, dass es richtig und wichtig ist, sich bei einem Verdacht zu melden
- Entwicklung von angemessenen Maßnahmen zur Rehabilitation gemeinsam mit dem/der zu Unrecht Beschuldigten z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision, Durchführung eines Elternabends, öffentliche Stellungnahme (ggf. Rücksprache/Beratung LKA) ...



Rückmeldung an die Meldestelle

Abschluss der Intervention

Zeit

Die Zeit bis zum Abschluss einer Intervention stellt eine große Belastung für Betroffene, Beschuldigte, Verantwortliche und das betroffene Umfeld dar. Klärungsphasen können 1-2 Jahre andauern. **Schaffen Sie ausreichend Zeit und Entlastung.**

Dynamik vor Ort

Unterschiedliche Erfahrungen und Einschätzungen beteiligter und unbeteiligter Personen, Gerüchte und unbeantwortbare Fragen während Klärungsprozessen führen i.d.R. zu schwierigen Dynamiken und zu einer Polarisierung vor Ort. **Bleiben Sie hörend und mit allen „Parteien“ in Kontakt. Fördern Sie einen respektvollen und konstruktiven Umgang vor Ort, beziehen Sie – wo möglich – klar und transparent Stellung, z.B. zu Ansprechpartner*innen, zu Verantwortlichen, zum Prozess, zu Präventions- und Schutzmaßnahmen.**

Ergebnis

Vor ihrem Abschluss können Interventionen vor sehr unterschiedlichen Ergebnissen stehen: Urteilsspruch, Einstellung von Verfahren, Kündigung, arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen, Aussage gegen Aussage ohne strafrechtliche Relevanz, erwiesene Unschuld... (siehe Schritt 6)

Sehr häufig ist keine eindeutige Klärung möglich. Bleibt der Sachverhalt unklar, muss gut auf die Situation vor Ort geblickt und eine Lösung gesucht werden. Dabei haben der Schutz und die Sicherheit betroffener Personen Vorrang.

Das Abschlussgespräch

Mit Betroffenen

- Information über das Ergebnis der Intervention (ggf. in Absprache mit Arbeits-/Dienstrecht)
- Perspektiven der*des Betroffenen hören und in den Blick nehmen
- Ggf. weitere Maßnahmen zum Schutz besprechen
- Möglichkeiten zur Beteiligung im Prozess der Aufarbeitung (siehe 5., Seite 13)

Mit Beschuldigten

- Information über das Ergebnis der Intervention (ggf. in Absprache mit Arbeits-/Dienstrecht)
- Ggf. schriftliche Vereinbarung (Erklärung Rücktritt, Einschränkung Arbeitsfelder, Rehabilitation o.ä.)
- Vereinbarung zur intern und externen Kommunikation
- Klärung der Perspektiven der*des Beschuldigten
- Ggf. Rückgabe Juleica, Schlüssel etc.

Im Interventionsteam

- Hilfreiche, kritische und positive Erfahrungen im Interventionsprozess
- Sicherung, Rückgabe, Löschung der geteilten Dokumente
- Maßnahmen zur Prävention, Anpassungen im Schutzkonzept
- Ggf. Umgang mit persönlichen Belastungen
- Aufarbeitung (siehe Seite 14)

Abschlussbericht für die Meldestelle

- Namen der Betroffenen, Beschuldigten und Interventionsverantwortlichen
 - Sachverhaltsschilderung
 - Schritte, Maßnahmen und Ergebnisse der Intervention
 - Ggf. polizeiliche oder staatsanwaltliche Aktenzeichen & Name der Ermittlungsbehörde
- ⇒ **Kann durch fortlaufende Ergebnisdokumentation ersetzt werden**

4. Aufgaben der Meldestelle im Interventionsprozess

PrävG § 6 Meldestelle; Meldepflicht

(1) Die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern und das Diakonische Werk Bayern unterhalten jeweils eine Meldestelle, die **Sorge für einen sachgerechten Umgang mit Verdachtsfällen und Vorkommnissen sexualisierter Gewalt tragen**.

(2) Aufgaben der Meldestellen sind insbesondere

1. die Beratung und Unterstützung der Träger beim Umgang mit Verdachtsfällen und Vorkommnissen sexualisierter Gewalt,
2. bei Bedarf die Koordination des Vorgehens in Verdachtsfällen und bei konkreten Vorkommnissen in Abstimmung mit den Verantwortlichen vor Ort,
3. dafür Sorge zu tragen, dass die für dienst-, arbeits- und strafrechtliche Maßnahmen zuständigen kirchlichen, diakonischen und staatlichen Stellen eingebunden werden sowie
4. Dokumentation und statistische Auswertung

Weitere Aufgaben der Meldestelle

Beratung für Mitarbeiter*innen, Verantwortungsträger, Dritte (auch anonym)

Begleitung Betroffener und Einrichtungen durch Verfahren wie Meldeprozess, dienstrechtliche Verfahren im LKA, strafrechtliche Schritte, Aufarbeitung, Reflexion vergangener Interventionsprozesse/Meldewege

Vermittlung und Unterstützung bei Antragstellung von Leistungen für Betroffene z.B. Krisen- und Stabilisierungsmaßnahmen, Kontakt zu Fachberatungsstellen, therapeutisches Erstgespräch, Anerkennungsleistungen (ANKO), juristische Beratung und Weiteres

Fragen zu Datenschutz und Dokumentation

Institutionelle Aufarbeitung

5. Ausblick Aufarbeitung

Aufarbeitung geschieht auf verschiedenen Ebenen, die jeweils eigene Herausforderungen mit sich bringen. Es gilt, traumasensibel vorzugehen und die Betroffenen im Blick zu behalten. Aufarbeitung ist sowohl bei aktuellen Fällen notwendig als auch bei Fällen, die schon länger zurückliegen.

Ob betroffene Menschen ihre traumatischen Erfahrungen bewältigen können, hängt auch davon ab, welche Folgeerfahrungen sie mit den verantwortlichen Institutionen machen und inwiefern diese Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten für betroffene Personen fördern.



Individuelle Aufarbeitung

Die betroffene Person steht im Mittelpunkt Der Fokus liegt auf Selbstermächtigung, Verarbeitung und Weiterleben mit dieser Erfahrung.

➔ **Was braucht der*die Betroffene jetzt?**

- Angebote der Begleitung
- Gesprächsangebote
- Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie

➔ **Wer braucht sonst noch Unterstützung?** Angehörige, Zeug*innen, Mitarbeitende (ehrenamtliche wie hauptberufliche)

➔ Welche Motivation haben Betroffene/Dritte, eine Aufarbeitung anzustoßen?

➔ Transparente Kommunikation mit Betroffenen zu Schritten in der Aufarbeitung (unter Einhaltung rechtlicher Möglichkeiten=> Datenschutz)

Institutionelle Aufarbeitung

Mögliche Leitfragen zur Reflexion der Rahmenbedingungen und Kultur vor Ort:

- Was hat Übergriffe ermöglicht?
- Was hat unsere Einrichtung dazu beigetragen, dass sexualisierte Gewalt geschehen konnte?
- Gibt es religiöse, theologische und geistliche Denkmuster, die sexualisierte Gewalt begünstigt haben?
- Welche Gelegenheits- und Gewohnheitsstrukturen müssen kritisch hinterfragt werden?
- Gab es andere Gewaltformen im Kontext? Dazu gehört auch das Thema Machtmissbrauch.
- Ist genügend Sensibilität und Wissen zum Thema „Sexualisierte Gewalt“ in der Einrichtung vorhanden?
- Konnten wir vermitteln „*Wir nehmen Sie ernst und glauben Ihnen.*“?
- Wie können wir durch eine Überprüfung des Schutzkonzeptes/Ableitung präventiver Maßnahmen die Hürden für mögliche Übergriffe erhöhen?
- Braucht es etwas Bleibendes als Erinnerung?

Aufarbeitung von Fällen, die länger zurückliegen

Mehr als bei akuten Übergriffen spielen hier vor allem der Prozess der Aufdeckung von Tabus und soziale Systeme eine Rolle, die über viele Jahre eventuell ein Geheimnis gehütet haben.

⇒ **Die betroffene Person wird in die Überlegungen mit einbezogen, soweit rechtlich zulässig. Er*sie ist Expert*in und entscheidet individuell, wie er*sie sich einbringen kann und will.**

6. Anlagen/Dokumente

Folgende Dokumente können im Interventionsprozess hilfreich sein und können ab dem 01.12.25 im [Intranet der ELKB](#) heruntergeladen werden:

- ➔ Information zur Meldepflicht und Ausnahmen
- ➔ Beispiel/Vorlage Entbindung von der Schweigepflicht
- ➔ Schaubild Intervention
- ➔ Aktuelle Empfehlungen und Vorlagen



Empfehlungen für die datenschutzkonforme Kommunikation, Dokumentation und Speicherung von Daten wird derzeit in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für den Datenschutz der Fachstelle erarbeitet. Bei konkreten Fragestellungen wenden Sie sich an Ihren Datenschutzbeauftragten vor Ort.

Impressum

Herausgeber: Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt
Katharina-von-Bora-Str. 7-13
80333 München
Telefon: 089 55 95 - 522
E-Mail: FachstelleSG@elkb.de

Ausgabe: 1. Auflage 2025



Informationen zur Meldepflicht

Allen hauptberuflich, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in kirchlichen Institutionen der ELKB obliegt es, bei einem Verdacht auf ein Vorkommnis sexualisierter Gewalt oder einem Verstoß gegen das Abstinenzgebot zu handeln. Für beauftragte Ansprechpersonen, Berufsgeheimnisträger*innen und seelsorgerlich Beauftragte können Ausnahmen gelten.

1. Gesetzliche Grundlage

Gemäß § 6 Abs. 3 des Präventionsgesetzes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (PrävG) sind alle Mitarbeitenden aufgefordert, sich bei Anhaltspunkten für Vorkommnisse sexualisierter Gewalt zunächst **beraten** zu lassen. Diese Beratung bei der Meldestelle der ELKB oder einer Fachberatungsstelle dient der Einordnung der Situation und kann ggf. auch anonym erfolgen.

Anhaltspunkte für einen Vorfall sexualisierter Gewalt können beispielsweise sein

... eigene Beobachtungen, die Anlass zur Besorgnis geben,
... Informationen von Dritten (z.B. Gerüchte, Beobachtung) oder
... Aussagen und Andeutungen betroffener Personen.

Gemäß § 8 Abs. 1 der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) zum Schutz vor sexualisierter Gewalt (Gewaltschutzrichtlinie) und § 6 Abs. 4 des Präventionsgesetzes der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (PrävG) besteht eine **Meldepflicht bei einem begründeten Verdacht** (nach § 6 PrävG) für einen Vorfall sexualisierter Gewalt im kirchlichen Kontext. Diese Verpflichtung gilt für alle Mitarbeitenden – unabhängig davon, ob sie hauptberuflich, neben- oder ehrenamtlich tätig sind.

Ein begründeter Verdacht nach §6 PrävG Abs. 4 Satz 1 besteht, wenn erhebliche und plausible Verdachtsmomente vorliegen.

2. Ausnahmen von der Meldepflicht

Ausnahmen von der Meldepflicht bestehen nach **§ 6 Abs. 4 Satz 2 PrävG** für Sachverhalte, die dem Seelsorgegeheimnis oder einer gesetzlichen Schweigepflicht unterliegen. Eine gesetzliche Schweigepflicht kann vorliegen, wenn eine Person Berufsgeheimnisträger oder eine beauftragte Ansprechperson vor Ort ist.

2.1 Berufsgeheimnisträger (§ 203 Strafgesetzbuch - StGB)

Mitarbeiter*innen, die als Berufsgeheimnisträger tätig sind, müssen besonders sorgfältig prüfen, ob ihre Schweigepflicht einer Meldung entgegensteht.

Entscheidend ist, ob das Geheimnis der*dem Mitarbeiter*in gerade auch in dieser Eigenschaft als Berufsgeheimnisträger mitgeteilt wird. In diesem Fall besteht eine Ausnahme von der Meldepflicht nach § 6 Abs. 4 Satz 2 PrävG: Der Sachverhalt muss nicht gemeldet werden.

Eine ausdrückliche Einwilligung seitens der betroffenen Person, z.B. in Form einer **Schweigepflichtentbindung**, gibt dem bzw. der Berufsgeheimnisträger*in allerdings die Befugnis zur Meldung. Die Schweigepflichtentbindung sollte zu Dokumentations- und Nachweiszwecken schriftlich erfolgen (Beispiel, Seite 5).



Beispiel 1: Frau W. arbeitet als Sozialpädagogin in einer Jugendwohngruppe, 30 km entfernt von ihrem Wohnort und der Kirchengemeinde, in der sie in den Kirchenvorstand gewählt wurde. Als Mitglied des Kirchenvorstandes vertraut ihr eine Ehrenamtliche einen Übergriff durch einen Teamer an. In diesem Fall besteht für Frau W. Meldepflicht, da sie zwar der Gruppe der Berufsgeheimnisträger angehört, ihr jedoch ein Geheimnis nicht in ihrer Tätigkeit als Sozialpädagogin anvertraut wird, sondern als Gemeindemitglied, bzw. Kirchenvorsteherin.

Beispiel 2: Frau W. arbeitet als Sozialpädagogin mit 10 Stunden in der Kirchengemeinde. Sie ist darüber hinaus in derselben Gemeinde ehrenamtlich aktiv und im Kirchenvorstand. Während einer Jugendfreizeit wird Frau W. von einer Ehrenamtlichen angesprochen, die ihr von einem Übergriff erzählt, der in der Kirchengemeinde vorgefallen ist. Hier ist es möglich, dass die Ehrenamtliche Frau W. explizit in ihrer Funktion als Sozialpädagogin angesprochen hat. Bei einer Meldung gegen den Wunsch der Betroffenen würde sie sich nach §203 StGB strafbar machen.

2.2 Beauftragte Ansprechpersonen vor Ort (§ 5 Abs. 4 PrävG)

Ansprechpersonen vor Ort werden gemäß § 5 Abs. 7 PrävG beauftragt:

„In Schutzkonzepten nach § 8 kann die Bildung weiterer Stellen vorgesehen werden, welche die Aufgaben einer Ansprechstelle wahrnehmen. Die Aufgaben von Ansprechstellen können auch auf Dritte übertragen werden.“

Beauftragte Ansprechpersonen vor Ort sind gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Insofern gilt für Informationen, die sie in ihrer Funktion als Ansprechperson erhalten, die in § 5 Abs. 4 PrävG beschriebene Ausnahme von der Meldepflicht:

*„Sie sind über alles, was **sie in dieser Eigenschaft erfahren**, zur Vertraulichkeit gegenüber jedermann verpflichtet. Sie dürfen Informationen nur untereinander weitergeben oder nach ausdrücklicher Einwilligung durch diejenigen, von denen sie die Informationen erhalten haben, und nur zu den Zwecken, für die diese ihre ausdrückliche Einwilligung erteilt haben.*

Auch hier gilt: eine ausdrückliche Einwilligung seitens der betroffenen Person, z.B. in Form einer **Schweigepflichtentbindung**, gibt der Ansprechperson die Befugnis zur Meldung. Die Schweigepflichtentbindung sollte zu Dokumentations- und Nachweiszwecken schriftlich erfolgen (Beispiel siehe Seite 5).

2.3 Seelsorgegeheimnis

Das Seelsorgegeheimnis ist in der Evangelischen Kirche besonders geschützt und gilt für ordinierte Pfarrpersonen sowie für andere Mitarbeitende mit seelsorgerlicher Beauftragung (§ 3 SeelGG).

Wenn ein Vorfall im Rahmen eines seelsorgerlichen Gesprächs bekannt wird, sind Seelsorger*innen von der Meldepflicht ausgenommen (§ 2 Abs. 4 SeelGG): Der Vorfall muss nicht gemeldet werden. Auch hier gilt: Eine ausdrückliche Einwilligung seitens der betroffenen Person, z.B. in Form einer **Schweigepflichtentbindung**, gibt der Person, der das Geheimnis offenbart worden ist, die Befugnis zur Meldung. Die Schweigepflichtentbindung sollte zu Dokumentations- und Nachweiszwecken schriftlich erfolgen (Beispiel Seite 5).

Alternativ kann die betroffene Person sich direkt an die Meldestelle oder für eine vertrauliche Beratung an die Ansprechstelle wenden.

Beratung und Unterstützung



Bei Fragestellungen zur Meldepflicht, zum Berufs- oder Seelsorgegeheimnis können Sie sich bei einer Melde- oder Fachberatungsstelle oder von Dienst-vorgesetzten ggf. anonymisiert beraten lassen.

Meldestelle der ELKB:
089/ 55 95 342 Melde-
stelleSG@elkb.de

In Fällen, in denen eine Sorge um eine **akute** Gefährdungslage im Raum steht, kann außerdem beim Krisendienst Bayern www.Krisendienst.bayern.de Tel.: 0800- 655 30 00, oder der Polizei eine anonymisierte Beratung erfolgen.



Wenn Sie Berufsheimnisträger*in oder beauftragte Ansprechperson zur Seelsorge beauftragte in der ELKB sind, können folgende Fragen hilfreich sein:



- Aus welchem Grund hat die offenbarende Person sich an mich gewandt? Hat die Person ein Interesse daran, dass das Geheimnis offenbart oder dass es gewahrt wird?
- In welcher Funktion habe ich davon erfahren? Weiß mein Gegenüber, dass ich Geheimnisse nicht offenbaren darf, und hat mich aufgrund meiner beruflichen Tätigkeit meiner seelsorgerlichen Beauftragung oder meiner Funktion als Ansprechperson angesprochen?
- Gibt es eine gesetzliche Offenlegungspflicht oder Befugnis, die mich zur Weitergabe verpflichtet oder berechtigt (z.B. Einwilligung durch Schweigepflichtentbindung Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII)?

Gehen Sie ggf. erneut ins Gespräch. Klären Sie gemeinsam Ihre Rolle und die Wünsche und Ängste der offenbarenden Person. Weisen Sie auf weitere Beratungsmöglichkeiten hin.

3. Ausnahmen von den Ausnahmen, in Bezug auf Weitergabe von Informationen an staatliche Stellen

3.1 Rechtfertigender Notstand § 34 StGB (Gefahr in Verzug)

Dieser Rechtfertigungsgrund ermöglicht die Durchbrechung der Schweigepflicht, wenn durch die Informationsweitergabe nicht anders abwendbare, gegenwärtige Gefahren (z.B. für Leib, Leben, Freiheit) abgewendet werden kann. Im Vorfeld ist zusätzlich eine Rechtsgüter- und Interessenabwägung erforderlich. Das bedeutet konkret, dass ein Vergleich zwischen den Gefahren für zu schützende Rechtsgüter einerseits mit dem durch die Offenbarung verloren gegangenen Geheimnisschutz andererseits angestellt werden muss.

Ein Bruch der Verschwiegenheitspflicht ist strafbar, kann aber durch § 34 StGB gerechtfertigt sein, wenn:

- **eine gegenwärtige Gefahr für höherwertige Rechtsgüter droht:** z.B. akute Kindeswohlgefährdung, akute Gefahr für Dritte, den Schweigepflichtigen selbst oder die Allgemeinheit
- **Alternativen abgewogen wurden:** Die Offenbarung erscheint als das letzte Mittel (z.B. nach gescheiterter Einwilligung des Betroffenen).

Beispiel: Sozialarbeiter dürfen das Jugendamt informieren, wenn sie eine Vernachlässigung eines Kindes feststellen.

3.2 Kindeswohlgefährdung § 8a SGB VIII

Der § 4 Abs. 1 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) erlaubt bestimmten Berufsheimnisträgern (z.B. Sozialarbeiter*innen, Lehrer*innen, Familien-, Erziehungs- oder Jugendberaterinnen oder -beratern) die Informationsweitergabe an das Jugendamt im Falle einer Kindeswohlgefährdung.

Die Personen nach Absatz 1 haben zur Einschätzung der Kindeswohlgefährdung gegenüber dem Träger der öffentlichen Jugendhilfe Anspruch auf Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft. Sie sind zu diesem Zweck befugt, dieser Person die dafür erforderlichen Daten zu übermitteln; vor einer Übermittlung der Daten sind diese zu pseudonymisieren.

Beratung ob ggf. eine Kindeswohlgefährdung vorliegt und gemeldet werden muss, geben die zuständigen Jugendämter.



3.3 Geplante Straftaten § 138 StGB

§ 138 StGB verpflichtet jedermann zur Sachverhaltsanzeige gegenüber den Behörden, wenn jemand glaubhaft von dem Vorhaben oder der Ausführung einer noch zu verhindernden Straftat erfährt, die im Katalog des § 138 StGB aufgeführt ist. Dazu zählen beispielsweise Mord (§ 211 StGB) oder Totschlag (§ 212 StGB), **nicht** aber Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung.



Entbindung von der Schweigepflicht

HIERMIT ENTBINDE ICH

Vor- und Nachname: Geburtsdatum:

PLZ/Wohnort: Straße/Hausnummer:

FRAU/HERRN

Name des Mitarbeitenden:

von/aus (Name/Ort der Einrichtung):

GEGENÜBER

☐ Meldestelle

☐ Ermittlungsbehörden

☐ Landeskirchenamt

☐ sonstige:

VON DER SCHWEIGEPFLICHT.

Diese Erklärung dient dem folgenden **ZWECK**:

.....
.....

Sie bezieht sich auf Unterlagen und Informationen **ZU NACHFOLGENDEM SACHVERHALT** und meine diesbezüglichen personenbezogenen Daten:

.....
.....
.....

Die Entbindung von der Schweigepflicht berechtigt die*den oben bezeichneten Empfänger*in nicht, die erhaltenen Informationen gegenüber dritten Personen zu verwenden. **Mir ist bekannt, dass ich diese Erklärung zur Entbindung von der Schweigepflicht jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.**

Ort/Datum:

Unterschrift:
(bei Minderjährigen durch Personensorgeberechtigte:n)

Verteiler:

☐ entbindende Person

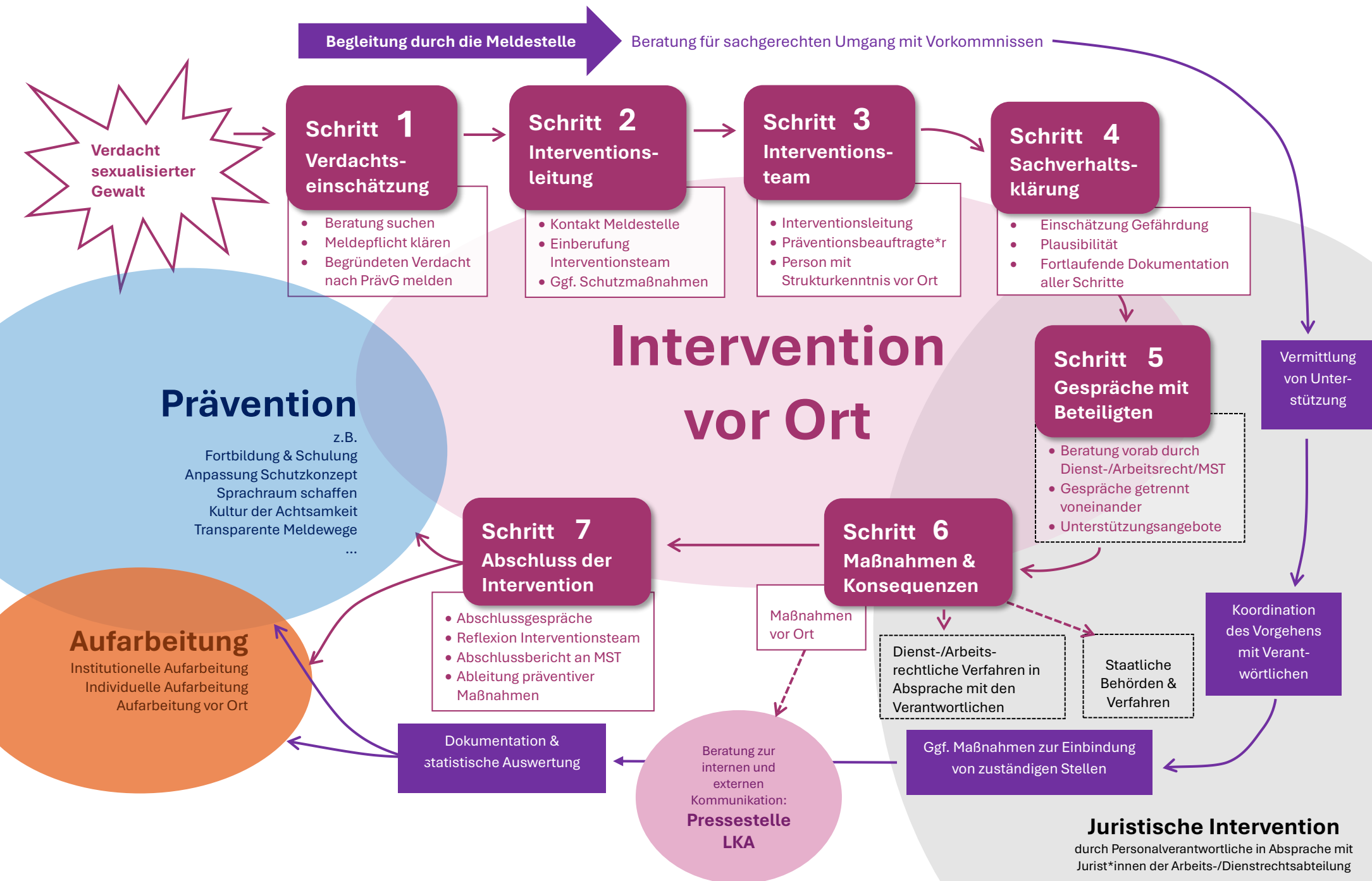
☐ entbundene Person/Stelle

☐ empfangende Stelle

☐ Akte

☐ Sonstige:

Schaubild Intervention



Ansprechpersonen im Evang.-Luth. Dekanatsbezirk



Wer sind wir?

- Wir sind unabhängige und neutrale Ansprechpersonen bei Erfahrungen von sexualisierter Gewalt im Bereich der Evang.-Luth. Kirche in Bayern
- Wir sind geschulte ehrenamtliche Ansprechpersonen im Auftrag des Evang.-Luth. Dekanats Würzburg

Was machen wir?

- Wir sind für alle da, die eine belastende Grenzverletzung oder einen sexuellen Übergriff erlebt haben
- Wir behandeln alle Anfragen und Anliegen absolut vertraulich
- Wir hören zu, unterstützen und helfen weiter
- Wir können bei Bedarf Kontakt zu Fachberatungsstellen herstellen

Frau Heike Richartz



0160 / 92 13 13 98



Ansprechperson.Dekanat-Wue-1@elkb.de



<https://www.wuerzburg-evangelisch.de>



Herr Ruben Beyer



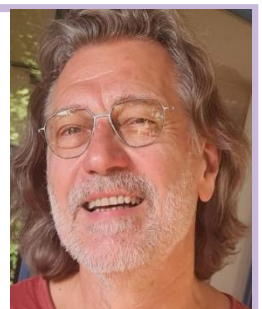
0160 / 40 61 31 4



Ansprechperson.Dekanat-Wue-2@elkb.de



<https://www.wuerzburg-evangelisch.de>



**AKTIV GEGEN
MISSBRAUCH**

Evangelisch-Lutherische
Kirche in Bayern





HANDLUNGSLEITFADEN

für Mitarbeiter/-innen und Ehrenamtliche in ihrem Dienst beim Bistum Würzburg

bei Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen
und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

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 und eigener Unterschrift.
- Es besteht Meldepflicht auch bei Verdacht. Daher umgehende Kontaktaufnahme mit dem/der **Interventionsbeauftragten**,
Telefon: 0931 386-10 004 / E-Mail: intervention@bistum-wuerzburg.de
Falls nicht erreichbar: Generalvikariat 0931 386-10 000
- Bei Vorliegen eines Verdachtes auf eine Straftat und Gefahr im Verzug: Sofortige Meldung bei der Leitstelle 112

Wenn ...

... ein/e Betroffene/-r das Gespräch sucht:

- Mitteilen, dass man es melden muss.
- Dem/Der Betroffenen zuhören, Glauben schenken, Gefühle achten und wertschätzend begegnen.
- Keine Nachfragen in Bezug auf die sexualisierte Gewalt 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!
- Kontaktdaten festhalten.

... ich mir unsicher bin:

- Kontaktaufnahme zur/zum Interventionsbeauftragten: hier wird gemeinsam weiteres Vorgehen besprochen.

... sich eine akute Notfallsituation ereignet:

- Ist sofort die Leitstelle zu informieren 112.
- Der/Die Interventionsbeauftragte ist so bald wie möglich zu informieren.

Verhalten gegenüber Medienvertreter/-innen (z.B. Tageszeitungen, Radio, Fernsehen, ...)

Es dürfen keinerlei Aussagen getroffen werden. Auskünfte und Stellungnahmen gegenüber Medien sind grundsätzlich Angelegenheit des Generalvikariats und der Pressestelle des Bistums.

Es ist an das Medienhaus zu verweisen.



**Anlaufstellen für Betroffene von sexualisierter Gewalt
im katholischen Kontext der Diözese Würzburg**

Stand: 08.04.2024



VERHALTENSKODEX

für die Arbeit und den Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zur Prävention von sexualisierter Gewalt

In der Diözese Würzburg ist unser besonderes Bestreben, Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Klare Verhaltensregeln in diesem Kodex wollen im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich ein menschlich und fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen und achtsamen Umgang, eine offene Kommunikationskultur sowie angemessene Beteiligung der anwesenden Menschen in den Prozessen und Abläufen gegenüber bzw. von und mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen.

Dieser Verhaltenskodex dient der Zielerreichung. Er verpflichtet alle Mitarbeiter/-innen im Sinne der Präventionsordnung für das Bistum Würzburg (*WDBI 169 [2023] Nr. 1 vom 26.01.2023, S. 14–27*) in der Ausübung ihres Dienstes und ehrenamtlichen Engagements.

Sofern in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern bereits Verhaltenskodizes bestehen, sind diese auf ihre inhaltliche Übereinstimmung zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

Fachkräfte sowie Bezugs- und Betreuungspersonen richten ihr konkretes Handeln und ihre Beziehungsgestaltung an den Kriterien dieses Verhaltenskodexes aus.

Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. finden nur in den dafür vorgesehenen und geeigneten Räumen statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen, zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.
- Herausgehobene freundschaftliche sowie intime Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen, wie z. B. sexuelle Kontakte, gemeinsame private Urlaube etc.
- Geheimnisse mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsene darf es nicht geben.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen sind vor deren Einsatz im Hinblick auf die Zielsetzung und die Teilnehmer/-innen im Einzelnen und als Gruppe zu überprüfen und zu hinterfragen. Sie werden so gestaltet, dass keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden bzw. kein Vorschub zu Grenzverletzungen geleistet wird. Freiwilligkeit der Teilnehmenden gilt als Grundvoraussetzung, insbesondere auch für Aufnahme-rituale und Mutproben.
- Geschenke dürfen weder angenommen noch gemacht werden (Ausnahmen nur gemäß Geschenke-Richtlinie der Diözese Würzburg, *in der aktuellen Fassung*).
- Mit Nähe und Distanz ist achtsam und verantwortungsbewusst umzugehen. Die eigenen Grenzen sind zu achten. Die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu achten und zu respektieren.
- Das besondere Vertrauensverhältnis und die Autoritätsstellung gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist präsent und führt zu nachvollziehbaren und ehrlichen Handlungen. Abhängigkeiten werden nicht ausgenutzt.

Sprache, Wortwahl und nonverbale Interaktion

- Diese hat in wertschätzender Weise zu erfolgen, sie soll der jeweiligen Rolle, dem Auftrag, der Zielgruppe und ihren Bedürfnissen entsprechen.
- Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene werden mit ihrem (bevorzugten) Namen angesprochen.
- Unangemessene sexualisierte Sprache wird nicht verwandt.
- Sprachliche Grenzverletzungen sind zu thematisieren.
- Der Umgang miteinander ist von Wertschätzung und Respekt geprägt, unabhängig von Herkunft, Ausbildung, Religion, Weltanschauung, körperlichen und psychischen Fähigkeiten, Geschlecht oder sexueller Identität.
- Es wird angemessene Kleidung getragen.

Körperkontakt

- Körperliche Berührungen haben altersgerecht und dem jeweiligen Kontext angemessen zu erfolgen und müssen gegenseitig akzeptiert/gewollt sein.
- Körperkontakt (Umarmungen zur Begrüßung oder zum Trost etc.) bedarf der freien und erklärten Zustimmung von beiden Seiten.
- Körperkontakt ist sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie z. B. Erste Hilfe, Trost oder Pflege unter Respektierung der Intimsphäre zulässig.
- Die Zimmer bzw. Unterkünfte aller Beteiligten gelten als deren Privat- bzw. Intimsphäre. Gemeinsame Unterbringung von Teilnehmerinnen/Teilnehmern und Betreuerinnen/Betreuern im gleichen Zimmer ist in der Regel unangemessen.
- Niemand darf in einer intimen Situation (Umkleiden, Duschen, Toilettengang etc.) beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.
- Gemeinsames Duschen von Teilnehmerinnen/Teilnehmern und Betreuerinnen/Betreuern erfolgt nicht.

Verhalten bei Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen

- Für Veranstaltungen und Reisen ist eine ausreichende Anzahl erwachsener Begleitpersonen sicherzustellen. Setzt sich die Gruppe aus mehr als einem Geschlecht zusammen, soll sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Alle Beteiligten sind über den Handlungsleitfaden sowie über Kontaktdaten zu Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartnern bei sexualisierter Gewalt informiert.

Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Die Auswahl von Filmen, Fotos, Musik, (Computer-)Spielen und Materialien hat pädagogisch sinnvoll und altersadäquat zu erfolgen.
- Filme, Fotos, Musik, (Computer-)Spiele und Druckmaterial mit pornografischen Inhalten sind nicht zulässig.
- Niemand wird ohne sein Einverständnis fotografiert und gefilmt. Videos oder Fotos werden nur mit vorherigem schriftlichem Einverständnis ins Internet gestellt oder anderweitig veröffentlicht.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Internet zum Kontakt mit Dritten bzw. Teilnehmenden ist nur im Rahmen der gültigen Regeln und Geschäftsbedingungen und auf Basis der diözesanen Social-Media-Guidelines zulässig.
- Die Richtlinien zu Sprache, Wortwahl und nonverbaler Interaktion sind für die Nutzung von elektronischen Nachrichtensystemen (Messengerdienste o. Ä.) und privaten Chats ebenfalls anzuwenden.
- Eine unabhängige Person oder mehrere Empfänger/-innen ermöglichen eine verantwortungsvolle Öffentlichkeit zu Zwecken von Absprachen und Planungen.
- Jeder ist verpflichtet, gegen jede Form von diskriminierendem, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing im Netz Stellung zu beziehen. Dies bezieht sich auch auf das Verhalten der Kinder und Jugendlichen untereinander.

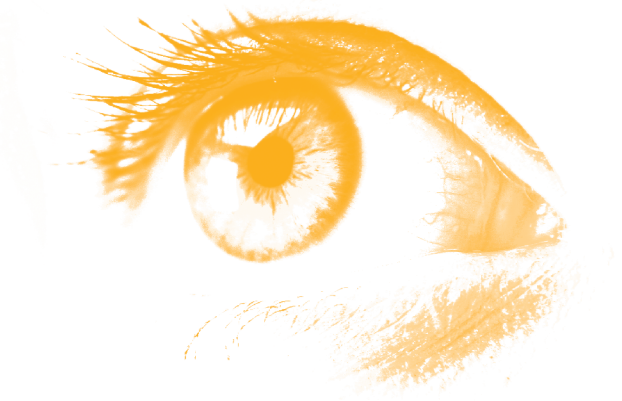
Inkrafttreten und Umsetzung

Dieser novellierte Verhaltenskodex tritt am 20. Juli 2023 in Kraft und ist für alle hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen im Bistum Würzburg gültig. Er schreibt die Fassung vom 15. Juni 2019 (WDBI 165 [2019] vom 01.07.2019, Nr. 13, S. 259–262) fort und ersetzt diese zum Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Die Vorsitzenden, hauptberuflichen und ehrenamtlichen Führungskräfte sowie die Einrichtungs- und Abteilungsleiter/-innen haben diesen Verhaltenskodex für ihre jeweiligen Verantwortungsbereiche zu kommunizieren und seine Einhaltung umzusetzen. Dazu wird der Verhaltenskodex allen Verantwortlichen, Betroffenen und Interessierten schriftlich zugänglich gemacht. Für die Anforderungen der jeweiligen Arbeitsfelder und Verantwortungsbereiche können weitere Bestimmungen – insbesondere im Blick auf die institutionellen Schutzkonzepte in den Einrichtungen und deren Abläufe und Strukturen – ergänzt werden. Sollte in begründeten Ausnahmefällen von den Vorgaben des Verhaltenskodex abgewichen werden müssen, ist dies immer allen Beteiligten und Betroffenen sowie gegenüber den Verantwortlichen eindeutig und transparent zu kommunizieren bzw. die Zustimmung der Betroffenen bzw. Verantwortlichen einzuholen.

Würzburg, 30. Juni 2023

Dr. Jürgen Vorndran, Generalvikar



SELBSTAUSKUNFTS- ERKLÄRUNG

**für Beschäftigte (gemäß § 2 Absatz 1 ABD Teil D, 1a) und
Ehrenamtliche zur persönlichen Eignung für den Umgang mit Kindern
und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**

.....
Nachname, Vorname

.....
Geburtsdatum

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht gerichtlich bestraft* bin wegen der Vollendung oder des Versuchs folgender Straftaten:

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

*Gemeint sind alle rechtskräftigen Strafbefehle oder Verurteilungen im In- und Ausland (dort nach den entsprechenden ausländischen Strafrechtsnormen), die noch nicht getilgt im Sinne des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) sind.

Weiter erkläre ich, dass ich keine Kenntnis davon habe, dass gegen mich wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftaten ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden ist.

Ich verpflichte mich, den/die Interventionsbeauftragte/-n des Bistums unverzüglich zu informieren (intervention@bistum-wuerzburg.de), sobald ich davon Kenntnis erhalte, dass wegen des Verdachts der Begehung einer der oben genannten Straftat/-en gegen mich ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren eingeleitet worden ist. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer der oben genannten Straftat/-en werde ich dem/der Interventionsbeauftragten des Bistums unverzüglich anzeigen.

Ich werde auf Verlangen des Arbeitgebers gegen Kostenerstattung meine persönliche Eignung im Sinne des § 72a SGB VIII durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß § 30a BZRG in regelmäßigen Abständen nachweisen. Ehrenamtliche erhalten die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG durch ihre Gruppenleitung/ihre Pfarrei. Das erweiterte Führungszeugnis ist für Ehrenamtliche kostenfrei.

Ich bin mir bewusst, dass die Abgabe einer wahrheitswidrigen Erklärung in aller Regel schwerwiegende arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer fristlosen Kündigung zur Folge hat. Bei Ehrenamtliche führt diese zum Ausschluss vom Ehrenamt.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift

Stand 07/2024

**Institutionelles Schutzkonzept
der katholischen Krankenhausseelsorge
im Bistum Würzburg**

Inhalt

A Schutzkonzept.....	3
Vorwort.....	3
1 Einführung.....	3
2 Ziele.....	4
3 Das eigene Arbeitsfeld wahrnehmen.....	4
4 Haltung und Handlungsweisen reflektieren – Verhaltensorientierung.....	4
4.1 Macht und Autorität.....	5
4.2 Nähe und Distanz.....	5
4.3 Umgang und Sprache.....	6
4.4 Gleichbehandlung.....	7
5 Mitarbeiter*innen in der Krankenhausseelsorge.....	7
5.1 Hauptamtliche Mitarbeiter*innen.....	7
5.2 Ehrenamtliche in der Krankenhausseelsorge.....	8
5.3 Präventionsschulung.....	8
6 Verfahrenswege bei Verdacht auf Grenzverletzungen.....	8
6.1 Ansprechbarkeit als Krankenhausseelsorger*in.....	9
6.2 Aufarbeitung und Begleitung.....	9
6.3 Dokumentationshilfen.....	9
7 Qualitätsmanagement.....	10
8 Kontaktdaten.....	10
B Anhang.....	12
Fragenkatalog zur Sensibilisierung für die Anliegen der Prävention in der Krankenhausseelsorge	

A. Schutzkonzept

Vorwort

Die aktuelle Präventionsordnung vom 1. März 2023 im Bistum Würzburg im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz sieht für alle kirchlichen Einrichtungen die Erstellung eines sogenannten "Institutionellen Schutzkonzeptes" vor.

Die Regelungen dieses Schutzkonzepts werden ergänzt durch die allgemeinen „Qualitätsstandards der kath. Krankenhausseelsorge der Diözese Würzburg“ (Stand: 1.11.2014) und die Konzepte für Ehrenamtliche in den jeweiligen Krankenhäusern.

1 Einführung

Kirche soll ein Ort sein, an dem alle Menschen sicher sind. Ihre Würde, unabhängig vom physischen und psychischen Zustand, ihr Wohl und ihre Entfaltung haben oberste Priorität. Seelsorge an Menschen im Krankenhaus steht dabei unter besonderen Herausforderungen. Krankheit, Alter und Pflegebedürftigkeit sind häufig Lebenssituationen mit besonderer Unsicherheit und Verletzlichkeit. Die jeweiligen Begegnungsorte sollen für alle Beteiligten geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Mitarbeiter*innen¹ in der Seelsorge tragen eine besondere Verantwortung, Schutzbefohlene vor Gewalt, insbesondere vor geistlich-religiösem und sexualisiertem Missbrauch zu bewahren. Sie wissen um die Bedeutung eines grenzachtenden Umgangs und fördern eine von Achtsamkeit geprägte Haltung und Kultur. Hierzu sind die Aneignung von Fachwissen, kontinuierliche persönliche Reflexion, Austausch im Team und Schaffung entsprechender struktureller Rahmenbedingungen, einschließlich kurzer Beschwerdewege, nötig.

1 Der Begriff „Mitarbeiter*innen“ umfasst hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen.

2 Ziele

Ziele des Schutzkonzepts im Kontext der Seelsorge sind:

- Für die Anliegen der Prävention sensibilisieren
- Einen grenzachtenden Umgang in allen Beziehungen im Arbeitsfeld fördern
- Seelsorge als Ansprechpartnerin für Betroffene von sexuellem Missbrauch sichtbar zu machen
- Bei Grenzverletzungen die Interessen von Betroffenen unterstützen und vertreten
- Verfahrenswege kennen und vermitteln, um Betroffenen Wege für Hilfe und Unterstützung zu zeigen
- Seelsorgesituationen so gestalten, dass Schutzbefohlene sich sicher fühlen können

3 Das eigene Arbeitsfeld wahrnehmen

Um zu erkennen, was einem grenzachtenden Umgang dient und wo besondere Gefährdungen in sensiblen Bereichen liegen, ist der kontinuierliche Blick auf das eigene Arbeitsfeld, auf die persönliche Verantwortung und auf Strukturen nötig. Dazu dient das Instrument der „Risiko- und Schutzanalyse“ (Anlage).

4 Haltung und Handlungsweisen reflektieren – Verhaltensorientierung

In der Seelsorge ist die Qualität des Kontakts und der Beziehung entscheidend. Diese Qualität erwächst aus Haltungen und entsprechenden Verhaltensweisen. Daher erkennen wir den Verhaltenskodex des Bistums Würzburg an und ergänzen bzw. spezifizieren diesen mit nachfolgenden Verhaltensorientierungen für unser Handeln: Diese sind regelmäßig zu reflektieren und auf konkrete Situationen zu beziehen.²

² Siehe „Qualitätsstandards der Krankenhausseelsorge im Bistum Würzburg“, veröffentlicht im Würzburger Diözesanblatt.

4.1 Macht und Autorität

Die Mitarbeiter*innen der Seelsorge reflektieren Machtfaktoren, die im Kontakt mit dem Gegenüber eine Rolle spielen:

- Machtgefälle in asymmetrischen Beziehungen aufgrund von Status, Position und materiellen Möglichkeiten
- Besondere Befugnisse in der Institution, z. B. Schlüsselgewalt, Betretungsrechte
- Beziehungen und Netzwerk
- Sprachfähigkeit, Ausdrucks- und Auffassungsgabe
- Expertenwissen und die Anmaßung einer Deutungshoheit
- Möglichkeiten zu sanktionieren und anzuerkennen
- Gesundheit, Krankheit, Behinderung
- Vertrauensstellung

Die daraus resultierende Macht- und Autoritätsstellung und das entgegengebrachte Vertrauen dürfen nicht missbräuchlich genutzt werden, sondern erfordern Reflexion im Umgang miteinander und in der Gestaltung der Arbeitsweise.

Persönliche Verhaltensorientierung:

- Ich mache meinen Auftrag transparent, z.B. durch Namensschild, Vorstellung, auf Nachfrage transparente Informationen bezüglich Dauer des Kontakts, Ort und möglichen Inhalten.
- Ich fördere einen partnerschaftlich-autonomen, offenen und fachlich fundierten Gesprächsstil.
- Ich ermögliche meinem Gegenüber Erfahrungen von Selbstwirksamkeit, indem ich z.B. ein ‚Nein‘ akzeptiere.
- Ich vermeide abzuwerten und zu verurteilen.
- Ich korrigiere mein Verhalten bei angemessener Kritik.

4.2 Nähe und Distanz

In der Seelsorge müssen Nähe und Distanz ausbalanciert werden. In jedem Fall ist das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit zu achten. Dies bedeutet, verbal und nonverbal Grenzen zu beachten und sensibel mit Körperkontakt umzugehen.

Persönliche Verhaltensorientierung:

- Ich bin mir bewusst, dass sich mein Gegenüber in emotional aufgeladenen Grenzsituationen befinden kann und nutze diese nicht für eigene Bedürfnisse aus.
- Ich achte darauf, wann im Krankenhaus die Intimsphäre der Patient*innen besonders gefährdet ist und gehe sensibel mit deren Verletzlichkeit um.
- Ich kläre die Grenzen meines Auftrages und habe für Ausnahmen nachvollziehbare Begründungen.
- Ich achte und gestalte Nähe und Distanz in offener Kommunikation mit meinem Gegenüber.
- Ich hole für körperliche Berührungen so weit möglich die freie und erklärte Zustimmung des*der Patienten*in ein und achte dabei darauf, dass diese altersgerecht und kontextangemessen sind, auch bei religiösen Ritualen. Ist der*die Patient*in nicht einwilligungsfähig, ist höchste Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten.

4.3 Umgang und Sprache

Unangemessene Sprache kann verletzen, demütigen und sexuellem Missbrauch Vorschub leisten. Verbale und nonverbale Interaktion müssen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppen und deren Bedürfnisse angepasst sein. Seelsorge muss jederzeit damit rechnen, von Missbrauch Betroffenen zu begegnen, sei es im Einzelgespräch, im Gottesdienst oder in anderen Situationen.

Persönliche Verhaltensorientierung:

- Ich achte auf eine eindeutige, grenzachtende Sprache (einschließlich Sprachniveau, Lautstärke, Tempo, Verständlichkeit).
- Ich wähle Bilder und Medien sorgsam und fachlich passend aus.
- Ich beziehe aktiv Stellung gegen manipulierendes, diskriminierendes, gewalttätiges, grenzverletzendes und sexualisierendes Verhalten (keine Kosenamen, Verniedlichung, sexistische Sprache, Fäkaliensprache, kein Fördern von emotionaler Abhängigkeit, kein Zynismus) und leite gegebenenfalls Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen ein³
- Ich gehe mit vertraulichen Gesprächsinhalten verschwiegen und gegebenenfalls anonymisiert um.
- Im Wissen um die Problematik von Gewalt und Unterdrückung in Religion und Glaube achte ich in meiner Sprache darauf, dass sie freimacht, aufrichtet, tröstet und ermutigt.

³ s. Kapitel 5

- Ich gehe mit spiritueller Vielfalt respektvoll um.

4.4 Gleichbehandlung

Auch wenn jede seelsorgliche Beziehung ihre individuelle Ausprägung hat, sind Bevorzugungen zu vermeiden. Es ist hilfreich, sich immer wieder bewusst zu machen, aus welchen Motiven heraus Zu- oder Abwendung geschieht.

Persönliche Verhaltensorientierung:

- Ich nutze Hilfsbedürftigkeit und Abhängigkeit nicht für meine eigenen Interessen und Bedürfnisse aus.
- Ich zielen nicht auf herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen mir und Personen, zu denen ich in einer seelsorgerlichen Beziehung stehe.
- Ich halte mich bzgl. der Annahme und Vergabe von Geschenken an die geltenden Compliance-Richtlinien und vermeide es, emotionale Abhängigkeit zu fördern.

5 Mitarbeiter*innen in der Krankenhausseelsorge

5.1 Hauptamtliche Mitarbeiter*innen

Grundlage für die persönliche Eignung sind die „Qualitätsstandards der kath. Klinikseelsorge der Diözese Würzburg“. Dies wird in Auswahlgesprächen überprüft. Bei Hauptamtlichen ist das Schutzkonzept bei Auswahl, Einführung und Begleitung des Dienstes einzubeziehen. Dabei sollen vor allem die Verhaltensorientierung (Punkt 4) und die Verfahrenswege (Punkt 6) thematisiert werden. Es ist ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen, das zum Zeitpunkt des Einreichens nicht älter als drei Monate zu sein hat und das regelmäßig, spätestens nach fünf Jahren, erneut vorzulegen ist. Außerdem legen hauptamtlich in der Krankenhausseelsorge Tätige einen Nachweis über eine absolvierte Präventionsschulung, eine unterschriebene Selbstauskunftserklärung vor sowie die Anerkennung von Präventionsordnung, Verhaltenskodex und Handlungsleitfaden.

Verantwortlich für Auswahlgespräche, Anforderung und Dokumentation des Führungszeugnisses und weiterer Unterlagen ist das Personalreferat in Absprache mit der Fachaufsicht der Krankenhausseelsorge des Bistums.

5.2 Ehrenamtliche in der Krankenhausseelsorge

Für Ehrenamtliche ist das Schutzkonzept bei Auswahl, Einführung und Begleitung des Dienstes einzubeziehen. Dabei sollen vor allem die Verhaltensorientierung (Punkt 4) und die Verfahrenswege (Punkt 6) thematisiert werden.

Jede*r Ehrenamtliche ist an seinem*ihrem Einsatzort einem*r hauptamtlichen Seelsorger*in im Krankenhaus oder einem Pastoralen Raum zugeordnet. Diese*r ist für die Kenntnisnahme und Bestätigung des institutionellen Schutzkonzepts durch den*die Ehrenamtliche*n verantwortlich, sowie für die Vorlage und Archivierung des polizeilichen Führungszeugnisses, des Nachweises über eine absolvierte Präventionsschulung, die entsprechende Selbstauskunftserklärung sowie die Anerkennung von Präventionsordnung, Verhaltenskodex und Handlungsleitfaden.

5.3 Präventionsschulung

Um der Verantwortung für unsere Patient*innen, deren Angehörige und dem Klinikpersonal gerecht zu werden, ist die Teilnahme an einer Präventionsschulung verpflichtend. Der Umfang und Inhalt der Präventionsschulungen für die einzelnen Personengruppen richtet sich nach den Ausführungen der Präventionsordnung für das Bistum Würzburg. Eine Auffrischung ist spätestens nach fünf Jahren vorzunehmen.

6 Verfahrenswege bei Verdacht auf Grenzverletzungen

Für Krankenhausseelsorger*innen gelten für den Umgang, sowohl mit aktuellen wie auch mit zeitlich zurückliegenden Vorfällen, die jeweils aktuellen diözesanen Ordnungen:

- Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst (Interventionsordnung) WDBI 168 (2022) Nr. 5 vom 20.05.2022
- Präventionsordnung für das Bistum Würzburg WDBI 169 (2023) Nr. 1 vom 26.01.2023

6.1 Ansprechbarkeit als Krankenhausseelsorger*in

- Im Sinne der Prävention ist es wichtig, ein Klima der Achtsamkeit und Offenheit zu schaffen, damit Grenzverletzungen benannt und gestoppt werden können.

- Der niederschwellige Charakter von Seelsorgeangeboten soll Betroffene ermutigen, übergriffiges Verhalten anzusprechen. Seelsorge versucht Vertrauen zu schaffen und für Beschwerden ansprechbar zu sein und sie ernst zu nehmen.
- Bezüglich der Meldepflicht des Anvertrauten gelten die Bestimmungen der Präventionsordnung.

6.2 Aufarbeitung und Begleitung

Die Kirche trägt Verantwortung gegenüber den Betroffenen von sexuellem Missbrauch durch Aufarbeitung und Begleitung. Dabei wirken Seelsorger*innen im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit.

Persönliche Verhaltensorientierung:

- Ich versuche, die Ressourcen der Betroffenen zu stärken und unterstütze sie in ihren Rechten und Anliegen. Dabei respektiere ich ihre Entscheidungen und Grenzen. Ich suche mir bei Bedarf selbst interne und/oder externe Unterstützung in diesem Begleitprozess.⁴
- Die konkreten Verfahrenswege des Bistums bei (Verdachts-)Fällen von sexualisierter Gewalt oder Übergriffen (u. a. Meldepflicht) sind mir bekannt.⁵ Soweit Patient*innen oder Mitarbeiter*innen betroffen sind, befolge ich diese Verfahrenswege.
- Handelt es sich um Verdachtsfälle ohne Beteiligung kirchlicher Mitarbeiter*innen, verweise ich Betroffene auf zuständige Stellen im Krankenhaus.
- Widerfährt mir im Dienst sexualisierte Gewalt bzw. Grenzverletzungen folge ich dem „Handlungsleitfaden für Mitarbeiter/-innen und Ehrenamtliche in ihrem Dienst im Bistum Würzburg“.

6.3 Dokumentationshilfen

Basis einer guten Begleitung und ggf. Aufdeckung ist die Feststellung der Sachverhalte. Dokumentationshilfen⁶ dienen dazu als Grundlage und erleichtern die Arbeit der weiterverfolgenden Stellen. Sie helfen bei der Aufdeckung, der Bewertung des Sachverhaltes und der Ergreifung entsprechender Maßnahmen. Die Dokumentationshilfen sind im Handlungsleitfaden beschrieben.

⁴ Hilfestellung und Auskunft für Verfahrenswege bietet die Fachstelle Prävention im Bistum Würzburg.

⁵ s. *Handlungsleitfaden für Mitarbeiter/-innen und Ehrenamtliche in ihrem Dienst im Bistum Würzburg*.

⁶ Einen entsprechenden Dokumentationsbogen bietet die Fachstelle Prävention.

7 Qualitätsmanagement

Zur Qualitätssicherung findet regelmäßig eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Schutzkonzept auf verschiedenen Ebenen statt:

- in den kollegialen Teams der Seelsorge (Ehrenamtliche einbeziehend)
- im Rahmen der Supervision für Haupt- und Ehrenamtliche
- in der Arbeitsgemeinschaft Krankenhausseelsorge
- im jährlichen Mitarbeiter*innen-Jahresgespräch

8 Kontaktdaten

Interventionsbeauftragte des Bistums Würzburg

Kerstin Schüller

0931 386 10004

intervention@bistum-wuerzburg.de

Unabhängige Ansprechpersonen

Alexander Schraml

0151/21265746

Sandrina Altenhöner

0151/64402894

Erstellt von Petra Bigge, Christian Hohm, Wolfgang Zecher, Monika Oestemer, Michael Biermeier.

Verabschiedet bei der Mitgliederversammlung der AG Krankenhausseelsorge des Bistums Würzburg am 25. November 2023

Würzburg, Datum 25. 11. 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Christa Stör'.

Vorsitzende der AG Krankenhausseelsorge im Bistum Würzburg

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Christine Enders'.

Leitung HA II/Abteilungsleitung Diakonische Pastoral

Anhang

Risiko- und Schutzanalyse

Fragenkatalog zur Sensibilisierung für die Anliegen der Prävention
in der Krankenhausseelsorge

Zielgruppe

Mit welcher Zielgruppe arbeite ich in der Krankenhausseelsorge (Patient*innen, Angehörige, Mitarbeitende, besondere Patient*innengruppen wie Kinder, medikamentös oder demenziell eingeschränkte Patient*innen, ...)?

Welche Haupt- und/oder Ehrenamtlichen, die einen Seelsorgeauftrag haben, sind für die
Schutzbefohlenen im Krankenhaus zuständig?

Wie wird der Austausch unter den Mitarbeitenden gewährleistet?

Bestehen besondere Gefahrenmomente (z. B. bei Menschen unter Medikamenteneinfluss, mit
Demenz, psychischen Erkrankungen, etc.)?

Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit
diese nicht zweckfremd genutzt werden?

Struktur

In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?
(aufgrund von Krankheit, Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/Zuständigkeiten, sozialer Abhängigkeiten)

Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen (Einzelzimmer, offene Badezimmer, Aufzüge, abgelegene Bereiche, etc.)?

Welche Risiken bestehen außerhalb der Patient*innenzimmer (Transportsituationen, ambulante Bereiche, Wartezimmer)?

Wie wird die Privatsphäre der Patient*innen geschützt?

Gibt es im Krankenhaus ein Beschwerdesystem für Schutzbefohlene und ist mir dieses Beschwerdesystem bekannt?

An wen kann ich mich bei Grenzverletzungen wenden?

Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Täter*insicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

Kultur der Einrichtung / Haltung der Mitarbeiter*innen

Gibt es für den Umgang mit Schutzbefohlenen ein institutionelles Schutzkonzept?
Wird dieses in Einstellungsgesprächen thematisiert?

Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung und interveniert, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? Hat der Schutz von Gefährdeten Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Kann im Team oder in der Supervision über kritische Situationen offen gesprochen werden?

Wann habe ich zuletzt an einer Präventionsschulung teilgenommen?

Richtlinie

zum Umgang mit sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	2
1. Grundsätze.....	2
2. Anwendungsbereich.....	2
3. Begriffsbestimmung.....	2
4. Präventive Maßnahmen	3
5. Erstberatung.....	4
6. Beschwerdeverfahren	4
7. Vertraulichkeit	4
8. Maßnahmen	5
9. Sonstige Gewalt	5
10. Inkrafttreten	6

Präambel

Das Universitätsklinikum Würzburg (UKW) versteht sich als ein gerechter und sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Arbeits-, Ausbildungs-, Lehr- und Studienort. Als Grundlage hierfür pflegen die am UKW tätigen Personen eine Kultur des wertschätzenden Miteinanders sowie einen respektvollen Umgang miteinander und mit Dritten. Sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt (im Folgenden: SDG) werden vom UKW nicht geduldet.

Das UKW fördert eine Kultur des Hinsehens. Alle am UKW tätigen Personen werden ermutigt, Betroffenen bei Fällen von SDG, die zu ihrer Kenntnis gelangen, Hilfe anzubieten.

Zweck dieser Richtlinie ist es, für SDG zu sensibilisieren, sowie Maßnahmen zur Prävention aufzuzeigen. Des Weiteren werden Verfahrenswege zur Intervention festgelegt.

1. Grundsätze

- (1) SDG werden im UKW und im außerdienstlichen Umgang mit Bezug zum UKW nicht geduldet.
- (2) Uniklinika sind wie Hochschulen aufgrund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse anfällig für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs. SDG schaffen ein einschüchterndes und entwürdigendes Arbeits-, Ausbildungs-, Lehr- und Lernumfeld und können zu ernststen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.
- (3) SDG sind eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstrechtlicher und hochschulrechtlicher Pflichten und werden als solche verfolgt.
- (4) Das UKW sensibilisiert alle Beschäftigten für die Problematik der SDG. Alle Beschäftigten des UKW, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Krankenversorgung, Lehre, Forschung, Ausbildung und Administration sind in ihrem Aufgabenbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass SDG adressiert und gegebenenfalls verfolgt werden.
- (5) Beim Verdacht auf strafbare Handlungen im Zusammenhang mit SDG sollte die Befragung der beteiligten Personen nicht durch UKW-Beschäftigte, sondern unmittelbar durch die Polizei erfolgen; Nr. 5 Abs. 4 gilt entsprechend.

2. Anwendungsbereich

- (1) Die Richtlinie gilt als Dienstanweisung für alle Beschäftigten des UKW. Der Begriff Beschäftigte umfasst auch die am Klinikum tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitgeber bzw. Dienstherr der Freistaat Bayern ist; er schließt die Führungskräfte ein.
- (2) Diese Richtlinie schützt Beschäftigte und Auszubildende des UKW sowie Personen, die sich gastweise am UKW aufhalten vor SDG auf dem Klinikgelände. Unter ihren Schutzbereich fallen insbesondere auch Studierenden, Personen, die Stipendien beziehen, Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Personen, die am UKW ein Praktikum absolvieren, sowie sonstige Personen, die am UKW tätig sind, wie z.B. Beschäftigte der Universität, der UKW Service GmbH oder des Erthal Sozialwerks.
- (3) Gleiches gilt für den dienstlichen sowie über das UKW hergestellten Kontakt und Umgang außerhalb des Klinikgeländes.

3. Begriffsbestimmung

- (1) **Sexuelle Belästigung** ist jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, welches bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Sie liegt insbesondere vor, wenn eine andere

Person herabgesetzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(2) Als **sexualisierte Diskriminierung** gelten nach Maßgabe dieser Richtlinie Verhaltens- und Handlungsweisen, die ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezwecken oder bewirken, das die Würde der betreffenden Person verletzt. Sie beinhaltet zusätzlich auch jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung. Dies gilt insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) **Sexualisierte Gewalt** ist jede Form der physischen und psychischen Beeinträchtigung einer anderen Person in sexueller Hinsicht und/oder ihrer Androhung. Kennzeichnend ist die Anwendung von physischem oder psychischem Zwang und/oder die fehlende Zustimmung der beteiligten Personen.

(4) SDG werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies kann verbal, nonverbal und auch durch physische oder psychische Übergriffe geschehen und äußert sich beispielsweise durch

- sexualisierte Kommentare oder Witze,
- intime oder sexualisierte Fragen, z. B. zum Privatleben,
- unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen,
- unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen,
- belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen,
- unangemessenes Zeigen oder Aufhängen von sexualisierten Bildern, Texten oder Filmen,
- unerwünschtes Nachstellen, Verfolgen, Stalking,
- unerwünschte belästigende Nachrichten über oder an Betroffene mit sexualisiertem Inhalt von Beschäftigten des UKW, z. B. in Notizen, Briefen, E-Mails, SMS oder über soziale Netzwerke,
- unerwünschtes Entblößen,
- unerwünschte Berührung, Bedrängen oder körperliche Annäherung,
- Androhung von Gewalt, Verfolgung, Nötigung,
- Erpressung zu sexuellen Handlungen, z. B. durch Ankündigung von Vor- oder Nachteilen in Beruf oder Ausbildung,
- körperliche Nötigung oder Zwang zu unerwünschten sexuellen Handlungen bis hin zu Vergewaltigung, oder
- andere sexuell belästigende Handlungen.

(5) Ob einer der oben aufgeführten Tatbestände als solcher empfunden wird, ist auch vom jeweiligen Kontext, d.h. vom Rahmen, in dem eine Begegnung stattfindet, und von der Beziehung der beteiligten Personen, abhängig. Als Maßstab sind nicht nur objektive Faktoren, sondern ist auch das subjektive Erleben der betroffenen Person zugrunde zu legen. Insofern sind weder die Absicht noch das Ergebnis des Verhaltens für die Einordnung relevant.

(6) SDG unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen (z. B. in Studium und Lehre oder am Ausbildungs- und Arbeitsplatz) sowie unter Androhung persönlicher, studienbezogener oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.

4. Präventive Maßnahmen

(1) Das UKW unterstützt Maßnahmen und Initiativen zur Verhinderung und Bekämpfung von SDG am UKW.

(2) Das UKW stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle von SDG entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden. Das UKW hat Ansprechpersonen für Betroffene von sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bestellt. Zudem existieren in der Beratungsstelle für Beschäftigte bedarfsgerechte Beratungskapazitäten für Betroffene.

(3) Die Leitungen der Organisationseinheiten sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass SDG adressiert und gegebenenfalls verfolgt werden. Zur Unterstützung können sich Personen in Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungspositionen im Bedarfsfall an die in Absatz 2 genannten Stellen wenden.

(4) Die Beratungsstelle für Beschäftigte informiert alle Beschäftigten und Auszubildenden des UKW über Weiterbildungsangebote zum Umgang mit SDG und wirkt darauf hin, dass entsprechende Veranstaltungen regelmäßig angeboten werden. Die Veranstaltungen werden im Benehmen mit der Akademie, der Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät und der Gleichstellungsbeauftragten des UKW durchgeführt.

(5) Die vorliegende Richtlinie wird veröffentlicht und in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

5. Erstberatung

(1) Das UKW bietet eine vertrauliche und auf Wunsch anonyme Erstberatung für Betroffene an. Darüber hinaus können sich auch Personen aus dem Umfeld der Betroffenen, Personen in Leitungs-, Betreuungs- und Ausbildungspositionen sowie Zeuginnen und Zeugen an die unter Nr. 5 Abs. 2 genannten Stellen wenden.

(2) Die Erstberatung kann über die Beratungsstelle für Beschäftigte und die Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung erfolgen.

(3) Die Erstberatung ist eine Beratung zu den Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen. Die vertrauliche Beratung hat zum Ziel, Betroffene und Ratsuchende bei ihren Anliegen kompetent zu begleiten. Dazu gehört, Betroffene und Ratsuchende in der Klärung ihrer Interessen zu unterstützen, individuelle Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen sowie je nach Bedarf auf geeignete Hilfemöglichkeiten und Beratungsstellen aufmerksam zu machen. Sie informiert über Beschwerderechte und das Beschwerdeverfahren am UKW (vgl. Nr. 6).

(4) Die betroffene Person kann innerhalb der Erstberatung oder im Anschluss an die Erstberatung selbst entscheiden, ob sie eine Beschwerde einlegen möchte.

(5) Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt (vgl. Nr. 7). Aus einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen weiterführende Maßnahmen grundsätzlich nicht ohne Einverständnis der betroffenen bzw. ratsuchenden Person initiiert werden.

6. Beschwerdeverfahren

(1) Das UKW richtet ein Beschwerdeverfahren ein. Dieses regelt die Beschwerdewege bei Fällen von SDG.

(2) Das Beschwerdeverfahren wird von einem Case Manager bzw. einer Case Managerin geführt. Diese Person übernimmt im konkreten Fall nicht gleichzeitig die Beratung der betroffenen Person. Sie ist zur Neutralität verpflichtet.

(3) Auf Wunsch erhält die betroffene Person eine Begleitung während des Beschwerdeverfahrens.

(4) Sämtliche Schritte des Beschwerdeverfahrens werden schriftlich dokumentiert. Alle Beteiligten werden im Rahmen des datenschutzrechtlich Zulässigen über das Ergebnis informiert.

(5) Die Durchführung eines Beschwerdeverfahrens nach dieser Richtlinie schließt eine strafrechtliche oder disziplinarrechtliche Verfolgung nicht aus.

(6) Die wesentlichen Schritte des Beschwerdeverfahrens enthält der Ablaufplan in der Anlage.

7. Vertraulichkeit, Unabhängigkeit

(1) Die Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung und der Casemanager bzw. die Casemanagerin werden alle Informationen aus der Erstberatung (Nr. 5) und einem Beschwerdeverfahren (Nr. 6) in entsprechender

Anwendung von §§ 8 und 9 des Hinweisgeberschutzgesetzes streng vertraulich behandeln. Die entsprechende Anwendung bezieht sich nicht auf die Sanktionsregelungen in § 40 HinSchG.

(2) Die Anonymität der betroffenen und der beschuldigten Personen wird - soweit dies tatsächlich und rechtlich möglich ist - gewahrt. Die Namen der betroffenen und der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gegeben werden.

(3) Die Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung und der Casemanager bzw. die Casemanagerin sind in Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei, d.h. sie arbeiten ergebnisoffen und unterliegen diesbezüglich keinen Weisungen; dies schließt die Befugnis der Leitung der Stabsstelle Beratungsstelle für Beschäftigte, den dort tätigen Beschäftigten fachliche Weisungen zu erteilen, nicht aus.

8. Maßnahmen

(1) Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und sexualisierter Gewalt, wird das Beschwerdeverfahren eingestellt.

(2) Soweit dies aus Fürsorgegründen notwendig oder sinnvoll erscheint, regen die Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung auch vor Beendigung eines Beschwerdeverfahrens vorsorgliche Maßnahmen zum Schutz der betroffenen und der beschuldigten Personen an. Dies können beispielsweise sein:

- (vorübergehende) Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder in einen anderen Bereich;
- Anpassung der Arbeitszeiten, um eine direkte Begegnung zwischen der betroffenen und der beschuldigten Person zu vermeiden;
- Freistellung der beschuldigten Person zur Klärung des Sachverhalts.

Dasselbe gilt auch für Maßnahmen nach Abschluss eines Beschwerdeverfahrens.

Die Vorgesetzten der genannten Personen sind gehalten, die Empfehlungen soweit möglich umzusetzen. Die Unschuldsvermutung gegenüber der beschuldigten Person bleibt davon unberührt.

(3) Spätestens wenn sich im Lauf des Beschwerdeverfahrens ein hinreichender Tatverdacht gegen die beschuldigte Person ergibt, wird der Geschäftsbereich 2 - Personal eingeschaltet, der in Vertretung der Dienstvorgesetzten im Benehmen mit der zuständigen Ansprechperson bei sexueller Belästigung und den Vorgesetzten der beschuldigten Person unter Berücksichtigung des Einzelfalls und der Schwere des Vorfalls entscheidet, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen sind.

Mögliche Maßnahmen sind insbesondere:

- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- schriftliche Abmahnung,
- Umsetzung innerhalb der Dienststelle,
- Hausverbot,
- ordentliche oder außerordentliche Kündigung,
- Verhängung einer Disziplinarmaßnahme,
- Erstattung einer Strafanzeige.

9. Sonstige Gewalt

Die vorstehenden Regelungen, insbesondere zur Erstberatung, zum Beschwerdeverfahren und zur Vertraulichkeit, gelten entsprechend auch für physische und psychische Gewalt am UKW.

10. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Würzburg, den 5. Februar 2025

PD Dr. Tim von Oertzen

Ärztlicher Direktor

Marcus Huppertz

Pflegedirektor

Philip Rieger

Kaufmännischer Direktor

Prof. Dr. Matthias Frosch

Dekan

Beschwerdefahren - Beschuldigter ist Beschäftigter des UKW

persönliche Ebene

offizielle, betriebliche Ebene

Stufe 4

Nachsorge durch die Beratungsstelle, je nach Bedarf:

- Während der gesamten Laufzeit des Verfahrens: Angebot der Supervision für geschädigte Personen
- Unterstützungsangebote an die beschuldigte Person zur Reflexion und Verhaltensveränderung
- Teamangebote zur Aufarbeitung

Gespräch(e) mit der Person in Not mit psychologisch geschultem Personal

- Stärkung persönlicher Ressourcen, unabhängig vom Tatbestand
- Reflektieren der Handlungsmöglichkeiten
- Ggf. Einbezug unterstützender Stellen: Wildwasser, Traumaambulanz o.a.
- Prüfen, ob offizielles Beschwerdeverfahren eingeleitet werden soll und ob rechtliche Schritte indiziert und/oder gewünscht sind (ggf. Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten):
 - Wenn nein Ende der Beschwerde auf persönlicher Ebene, möglicherweise Weiterführung der psychologischen Gespräche
 - Wenn ja, Stufe 3

Stufe 2

Info an die
Beratungsstelle

Meldung eines Vorfalls über:

- die betroffene Person direkt an die Beratungsstelle
- (anonyme) Meldeplattform
- Verbandsbucheintrag
- Unfallmeldung
- Vorgesetzter
- weitere Anlaufstelle im UKW
- ...

Stufe 3

Offizielles Beschwerdeverfahren

- Einbezug eines Fallmanagers, der die nächsten Schritte koordiniert, protokolliert und dokumentiert
- Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person (unabhängig vom Ausgang des Verfahrens)
- Anhörung Betroffener und ggf. Zeugen, durch die Personalabteilung
- Prüfung, welche Dienststellen einbezogen werden müssen, um die Beschwerde zu bearbeiten: Vorgesetzter der betroffenen Person, der beschuldigten Person/ Direktion/ Stabsstelle Recht/ Personalrat/SBV o.a....
- Konfrontation des Beschuldigten mit der Möglichkeit zur Stellungnahme durch die Personalabteilung, ggf. mit vorgesetzter Person (VG)
- Maßnahmen zum Schutz der beschuldigten Person
- Prüfen, ob und welche arbeitsrechtliche Schritte unternommen werden
- Prüfen, ob und welche strafrechtliche Schritte unternommen werden
- Dokumentation der Vorfälle/Übergriffe, der geführten Gespräche, der getroffenen Maßnahmen (im arbeitsrechtlichen Fall durch die Personalabteilung, ansonsten durch den Fallmanager der Beratungsstelle)
- Überwachung der Einhaltung der Maßnahmen (im arbeitsrechtlichen Fall durch den VG, ansonsten durch den Fallmanager)

Beschwerdefahren - Beschuldigter ist externe Person (Patient, Angehöriger o.a.)

Meldung eines Vorfalls über:

- die betroffene Person direkt an die Beratungsstelle (anonyme) Meldeplattform
- Verbandsbucheintrag
- Unfallmeldung
- Vorgesetzter
- weitere Anlaufstelle im UKW
- ...

Stufe 1

Info an die
Beratungsstelle

Gespräch(e) mit der Person in Not mit psychologisch geschultem Personal

- Stärkung persönlicher Ressourcen, unabhängig vom Tatbestand
- Reflektieren der Handlungsmöglichkeiten
- Ggf. Einbezug unterstützender Stellen: Wildwasser, Traumaambulanz o.a.
- Prüfen, ob offizielles Beschwerdeverfahren eingeleitet werden soll und ob rechtliche Schritte indiziert und/oder gewünscht sind (ggf. Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten):
 - Wenn nein Ende der Beschwerde auf persönlicher Ebene, möglicherweise Weiterführung der psychologischen Gespräche
 - Wenn ja, Stufe 3

persönliche Ebene



offizielle, betriebliche Ebene

Offizielles Beschwerdeverfahren

- Einbezug eines Fallmanagers, der die nächsten Schritte koordiniert, protokolliert und dokumentiert
- Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person (unabhängig vom Ausgang des Verfahrens)
- Anhörung Betroffener und ggf. Zeugen
- Einbezug der Stabsstelle Recht
- Prüfen, ob und welche strafrechtliche Schritte unternommen werden
- Dokumentation der Vorfälle/Übergriffe, der geführten Gespräche, der getroffenen Maßnahmen (durch den Fallmanager der Beratungsstelle)
- Überwachung der Einhaltung der Maßnahmen (durch den Fallmanager)

Stufe 3

Nachsorge durch die Beratungsstelle, je nach Bedarf:

- Während der gesamten Laufzeit des Verfahrens: Angebot der Supervision für geschädigte Personen
- Teamangebote zur Aufarbeitung