



**Standardy ochrony
dzieci**

STANDARDS ZUM SCHUTZ VON MINDERJÄHRIGEN

**POLITIK UND VERFAHREN ZUM SCHUTZ VON
MINDERJÄHRIGEN BEI NETECS SPÓŁKA Z
OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

PRÄAMBEL

Die Standards zum Schutz von Minderjährigen stellen die Umsetzung der durch das Gesetz vom 13. Mai 2016 zur Bekämpfung der Bedrohung durch Sexualstraftaten und zum Schutz von Minderjährigen – Gesetzblatt von 2024, Punkt 560) – eingeführte Verpflichtung in allen Einrichtungen dar, die Bildungsaktivitäten durchführen.

Der Leitgedanke allen Handelns der Beschäftigten am Arbeitsplatz ist es, zum Wohle des Minderjährigen und in dessen bestem Interesse zu handeln. Jeder Beschäftigte behandelt Minderjährige mit Respekt und nimmt Rücksicht auf ihre Bedürfnisse. Es ist inakzeptabel, Gewalt in jeglicher Form gegen Minderjährige anzuwenden. Bei der Erreichung dieser Ziele handeln die Beschäftigten im Rahmen der geltenden Gesetze und unter Beachtung der schulinternen Regelungen und ihrer eigenen Zuständigkeiten.

Abschnitt I

Glossar/Erklärung der im Dokument Schutzstandards für Minderjährige verwendeten Begriffe

§ 1.

- 1. Arbeitgeber** – Inhaber, Direktor, Leiter der Arbeitsstätte oder eine andere Person, die im Auftrag des Inhabers mit der Arbeitsorganisation beauftragt ist und die Vorgesetzter der Arbeitnehmer in der Arbeitsstätte ist, in der die praktische Berufsausbildung oder das Schülerpraktikum durchgeführt wird.
- 2. Beschäftigter** – jede Person, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder eines zivilrechtlichen Vertrags bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, unabhängig davon, ob sie bezahlt oder unbezahlt ist, und für den Arbeitgeber eine Tätigkeit ausübt, z. B. Beschäftigte, Praktikant, Freiwilliger, Auszubildender, ausgenommen Minderjährige.
- 3. Schulleiter** – Schulleiter der Schule, deren Schüler eine praktische Berufsausbildung oder ein Schülerpraktikum bei einem Arbeitgeber in Übereinstimmung mit den schulrechtlichen Bestimmungen absolviert.
- 4. Minderjähriger** -jede Person, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder Schüler einer Schule¹ ist, die eine praktische Berufsausbildung auf der Grundlage eines praktischen Berufsausbildungsvertrags oder eines Arbeitsvertrags zur Berufsvorbereitung oder eines

Schülerpraktikums im Sinne von Artikel 121 a Absatz 1 des Gesetzes vom 14. Dezember 2016 - Bildungsgesetz (Gesetzblatt von 2024, Punkt 737 in der jeweils gültigen Fassung) absolviert. auf der Grundlage eines Schülerpraktikumsvertrages.

5. **Gesetzlicher Vormund/Betreuer** – im Folgenden auch Erziehungsberechtigte genannt, bezeichnet den gesetzlichen Vertreter eines Minderjährigen: ¹ albo opiekuna²; rodzica zastępczego³; ein Elternteil² oder einen Betreuer³; ein Pflegeelternteil⁴; einen vorläufigen Vormund (d. h. eine Person, die befugt ist, einen minderjährigen Bürger der Ukraine zu vertreten, der sich ohne Aufsicht eines Erwachsenen auf dem Gebiet der Republik Polen aufhält)⁵.⁴.
6. **Zustimmung des Vormunds/Betreuers** - die Zustimmung bedeutet im Allgemeinen die Zustimmung eines Elternteils bei gewöhnlichen, alltäglichen Angelegenheiten des Minderjährigen und die Zustimmung beider Elternteile bei Angelegenheiten, die über den Rahmen der gewöhnlichen Verwaltung hinausgehen (Beispiele, die meist nicht die Schule oder die Ausbildung betreffen, wie z. B. die Zustimmung zum Wohnortwechsel). In Angelegenheiten, die das tägliche Leben des Minderjährigen betreffen, sollte ein Elternteil, wenn er sich dagegen ausspricht, darüber informiert werden, dass die Angelegenheit vom Familiengericht entschieden werden muss (in diesem Fall ersetzt die Entscheidung des Vormundschaftsgerichts die Zustimmung beider Elternteile). Die Zustimmung des Vormunds, der Pflegeeltern oder des vorläufigen Vormunds gilt in diesen Fällen entsprechend.
7. **Lehrlings-/Schülerpraktikumsbetreuer** - ein von einem Arbeitgeber ernannter Betreuer, der ein Lehrlings- oder Schülerpraktikum unter dessen Leitung durchführt.
8. **Ausbilder für die praktische Berufsausbildung** - ein Arbeitgeber oder eine von einem Arbeitgeber beschäftigte Person, die über die erforderlichen beruflichen und pädagogischen Qualifikationen verfügt, um die praktische Berufsausbildung am Arbeitsplatz durchzuführen.
9. **Schädigung** eines Minderjährigen ist jedes Verhalten gegenüber einem Minderjährigen, das eine Handlung gegen den Minderjährigen darstellt. Darüber hinaus umfasst ein Schaden auch Vernachlässigung (absichtlich oder unabsichtlich), Handlungen oder Unterlassungen sowie alle daraus resultierenden Folgen, die zu einer Verletzung der Rechte, Freiheiten und Persönlichkeitsrechte eines Minderjährigen und zu einer Störung seiner Entwicklung führen.
10. Folgende grundsätzliche Formen des Missbrauchs lassen sich unterscheiden:

¹ 2 Im Sinne von Artikel 98 des Gesetzes vom 25. Februar 1964. - Familien- und Vormundschaftsgesetzbuch (Gesetzblatt von 2023, Punkt 2809), im Folgenden als "Familien- und Vormundschaftsgesetzbuch" bezeichnet.

² Im Sinne von Artikel 155 des Familien- und Vormundschaftsgesetzes

³ Im Sinne von Artikel¹¹²¹ des Familien- und Vormundschaftsgesetzes

⁴ 5 Im Sinne des Artikels 25 des Gesetzes vom 12. März 2022 über die Unterstützung von Bürgern der Ukraine im Zusammenhang mit dem bewaffneten Konflikt auf dem Territorium der Ukraine (Gesetzblatt von 2024, Punkt 233 in der geänderten Fassung).

- l) Körperliche Gewalt gegen Minderjährige.** Es handelt sich um eine Handlung oder Unterlassung, durch die ein Minderjähriger einen tatsächlichen körperlichen Schaden erleidet oder von einem solchen Schaden bedroht werden kann. Der Schaden ist das Ergebnis einer Handlung oder Unterlassung eines Elternteils, eines Vormunds, einer Person, die für den Minderjährigen verantwortlich ist, die Autorität über ihn hat oder der er vertraut. Wir sprechen von einmaliger und wiederholter körperlicher Gewalt.
- m) Psychologische Gewalt gegen Minderjährige.** Es handelt sich um eine chronische, nicht körperliche, schädigende Interaktion zwischen einem Minderjährigen und einer für ihn verantwortlichen Person oder einer Person, der der Minderjährige vertraut. Wie bei körperlicher Gewalt umfasst sie sowohl Handlungen als auch Unterlassungen. Zu den Erscheinungsformen psychischer Gewalt gehören:
- a) emotionale Unerreichbarkeit,
 - b) emotionale Vernachlässigung,
 - c) eine Beziehung zu einem Minderjährigen, die auf Feindseligkeit, Schuldzuweisungen, Verleumdung, Ablehnung beruht,
 - d) entwicklungsbedingt unangemessene oder widersprüchliche Interaktionen mit dem Minderjährigen,
 - e) Nichtwahrnehmung oder Nichtanerkennung der Individualität des Minderjährigen,
 - f) Nichtwahrnehmung oder Nichtanerkennung der psychologischen Grenzen zwischen dem Minderjährigen und der verantwortlichen Person,
 - g) unangemessene Sozialisierung, Demoralisierung,
 - h) Situationen, in denen ein Minderjähriger Zeuge von Gewalt wird
- n) Sexuelle Gewalt gegen einen Minderjährigen (sexueller Missbrauch eines Minderjährigen).** Es handelt sich um die Verwicklung **eines Minderjährigen** durch einen Erwachsenen oder einen anderen **Minderjährigen** in sexuelle Handlungen. Er bezieht sich auf Situationen, in denen kein körperlicher Kontakt stattfindet (z. B. Exhibitionismus, verbale Belästigung - z. B. Gespräche mit sexuellem Inhalt, die für das Alter des **Minderjährigen** unangemessen sind, sexuelle Bemerkungen über das Aussehen und Verhalten des **Minderjährigen**, Ermutigung zum Kontakt mit pornografischen Inhalten, *Grooming* - Strategien des nicht-sexuellen *Groomings* eines **Minderjährigen** mit der Absicht, in der Zukunft sexuelle Kontakte herzustellen) und wenn ein solcher Kontakt stattfindet (Situationen wie: Berühren eines Minderjährigen, Zwingen eines Minderjährigen, den Körper des Täters zu berühren, Geschlechtsverkehr). Jede sexuelle Handlung mit einem **Minderjährigen** vor dem Alter von 15 Jahren ist eine Straftat. Bei Minderjährigen spricht man von sexuellem Missbrauch, wenn zwischen dem Täter (einem

Erwachsenen, einem anderen Minderjährigen) und dem Missbrauchten (einem Minderjährigen) aufgrund des Alters oder Entwicklungsstandes ein Macht-, Fürsorge- oder Abhängigkeitsverhältnis besteht. Eine weitere Form des sexuellen Missbrauchs von **Minderjährigen** ist die sexuelle Ausbeutung. Es handelt sich dabei um jeden tatsächlichen oder versuchten Missbrauch der Schutzlosigkeit, Macht oder des Vertrauens **eines Minderjährigen** zu sexuellen Zwecken. Die sexuelle Ausbeutung umfasst (wenn auch nicht notwendigerweise) die finanzielle, soziale oder politische Ausbeutung. Eine besondere Gefahr der sexuellen Ausbeutung besteht während humanitärer Krisen. Die Gefahr der sexuellen Ausbeutung betrifft sowohl **die Minderjährigen** selbst als auch die Erziehungsberechtigten der **Minderjährigen**, die Opfer der Ausbeutung werden könnten.

- o) **Vernachlässigung eines Minderjährigen.** Es handelt sich um ein chronisches oder zufälliges Versagen bei der Erfüllung der körperlichen und geistigen Bedürfnisse eines Minderjährigen. Dies kann in der Missachtung der Rechte Minderjähriger bestehen und letzten Endes zu Störungen ihrer Gesundheit und/oder Entwicklung führen. Die Vernachlässigung eines Minderjährigen findet in der Beziehung des Minderjährigen zu der Person statt, die verpflichtet ist, ihn zu pflegen, zu erziehen, zu versorgen und zu schützen.
- s) **Gewalt unter Gleichaltrigen** (Mobbing unter Gleichaltrigen, *Bullying*). Gewalt durch Gleichaltrige liegt vor, wenn ein Minderjähriger von Gleichaltrigen in verschiedener Form belästigt wird. Dies gilt für direkte Handlungen oder solche, bei denen Kommunikationstechnologien zum Einsatz kommen (z. B. über das Internet und Mobiltelefone). Von Gewalt unter Gleichaltrigen ist die Rede, wenn die schädigende Handlung darauf abzielt, jemandem Schmerz oder Schaden zuzufügen (Vorsatz), systematisch erfolgt (Wiederholung) und das Opfer schwächer ist als der Täter oder die Tätergruppe. Sie umfasst:
 - t) verbale Gewalt (z.B. Beschimpfungen, Beleidigungen, Verspottungen),
 - u) Beziehungsgewalt (z. B. Ausschluss aus der Gruppe, Ignorieren, Aufhetzen anderer gegen die Person, Erpressung),
 - v) körperliche Gewalt (z.B. Schlagen, Treten, Stoßen, Ziehen),
 - w) materielle Gewalt (z. B. Diebstahl, Zerstörung von Gegenständen)
 - x) Cybermobbing/elektronische Gewalt (z. B. böswillige Sofortnachrichten, Postings in sozialen Netzwerken, Bilder oder Videos, in denen das Opfer online lächerlich gemacht wird),
 - y) sexueller Missbrauch - Berühren intimer Körperteile oder Erzwingen von Geschlechtsverkehr oder anderen sexuellen Handlungen durch einen Gleichaltrigen,
 - z) Gewalt aufgrund von Geschlechternormen und -stereotypen (z. B. Gewalt in romantischen Beziehungen zwischen Gleichaltrigen), Herkunft, Nationalität, sexueller Ausrichtung, Religion

oder anderen Merkmalen.

11. Koordinator für Internetsicherheit- ein vom Arbeitgeber benannter Beschäftigter, der für die Gewährleistung sicherer Bedingungen für die Nutzung von IKT-Netzen, einschließlich des Internets, durch Minderjährige in den Räumlichkeiten des Arbeitsplatzes verantwortlich ist (falls zutreffend). Bei Abwesenheit des benannten Bediensteten eine andere Person, die den Posten übernimmt.

12. Verantwortlicher für die Standards zum Schutz von Minderjährigen - der Arbeitgeber oder ein von ihm benannter Arbeitnehmer, der die ordnungsgemäße Anwendung der Standards zum Schutz von Minderjährigen des Arbeitgebers und deren aktuelle Gültigkeit überwacht. Bei Abwesenheit eines vom Arbeitgeber benannten Arbeitnehmers wird eine andere Person benannt, die ihn an dieser Stelle vertritt.

13. Für die Entgegennahme von Meldungen zuständige Person - der Arbeitgeber oder ein anderer vom Arbeitgeber benannter Beschäftigter, der für die Entgegennahme von Meldungen über Vorfälle, die einen Minderjährigen gefährden, verantwortlich ist. Bei Abwesenheit eines vom Arbeitgeber benannten Arbeitnehmers wird eine andere Person benannt, die ihn an dieser Stelle vertritt.

14. Mit der Durchführung der Intervention beauftragte Person - der Arbeitgeber oder ein anderer vom Arbeitgeber benannter Arbeitnehmer, der bei den zuständigen Behörden oder Trägern für die Intervention beim Arbeitgeber zuständig ist. Bei Abwesenheit eines vom Arbeitgeber benannten Arbeitnehmers wird eine andere Person benannt, die ihn an dieser Stelle vertritt.

15. Person , die für die Unterstützung des Minderjährigen verantwortlich ist - der vom Arbeitgeber benannte Beschäftigte, der für die Entwicklung eines Plans zur Unterstützung **des Minderjährigen** nach der Offenlegung des Missbrauchs und für die Überwachung seiner Umsetzung verantwortlich ist. Bei Abwesenheit eines vom Arbeitgeber benannten Arbeitnehmers wird eine andere Person benannt, die ihn an dieser Stelle vertritt.

16. Interventionsregister - Dokumentation, die Aufzeichnungen über offengelegte oder gemeldete Vorfälle oder Ereignisse enthält, die das Wohlergehen eines Minderjährigen gefährden, einschließlich:

- 1) Benachrichtigung mit Angabe des Anmelders;
- 2) Person(en), die des Missbrauchs verdächtigt werden (gesetzlicher Vormund des Minderjährigen, Angestellter, anderer Minderjähriger, andere Person);
- 3) Art der durchgeführten Intervention;
- 4) Datum der Intervention;
- 5) Dokumente, die während der Intervention erstellt wurden (z. B. Fallnotizen, Interventionsbögen, Kopien von Benachrichtigungen/Aufforderungen an die zuständigen Stellen/Schulen).

17. Persönliche Daten des Minderjährigen - Mindestangaben zur Identifizierung des Minderjährigen.

Abschnitt II

Kontakte zu den für die einzelnen Bereiche zuständigen Personen und Hilfsinstitutionen

§ 2.

1. Zur Wahrnehmung der in den Standards festgelegten Aufgaben beauftragt der Arbeitgeber folgende Personen:

Lfd. Nr.	Zuständigkeitsbereich	Name / Funktion (Person einschließlich Stellvertreter)	Kontaktangaben:
1.	Vorbereitung des Personals auf die Anwendung der Standards zum Schutz von Minderjährigen und Überwachung der Einhaltung der Standards zum Schutz von Minderjährigen	Radosław Gliński Direktor/Prokurist	+48 604 144 047
2.	Gewährleistung der sicheren Nutzung des Internets	Adrian Mrozek Administrator für Informationssysteme	+48 721 680 982

3.	Entgegennahme von Meldungen	Gabriela Hajduk-Plaminiak Beauftragter der Geschäftsführung Radosław Gliński Direktor/Prokurist	+48 734 216 986 +48 604 144 047
4.	Einleitung und Durchführung von Interventionen	Gabriela Hajduk-Plaminiak Beauftragter der Geschäftsführung Radosław Gliński Direktor/Prokurist	+48 734 216 986 +48 604 144 047
5.	Koordinierung der Unterstützung für Minderjährige	Gabriela Hajduk-Plaminiak Beauftragter der Geschäftsführung Radosław Gliński Direktor/Prokurist	+48 734 216 986 +48 604 144 047

2. Der Arbeitgeber arbeitet im Hinblick auf den Schutz der Minderjährigen eng mit der Schule zusammen,

in der der Minderjährige eine Berufsausbildung absolviert.

3. Ein Arbeitgeber kann bei Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Schutz von Minderjährigen unter anderem mit folgenden Stellen zusammenarbeiten

- 1) Einrichtungen des Gesundheitswesens,
- 2) Sozialhilfezentren
- 3) Psychologische und pädagogische Beratungsstelle,

- 4) Kreiszentrum für Familienhilfe ,
 - 5) Polizei,
 - 6) Amtsgericht.
4. Der Arbeitgeber informiert die Minderjährigen aus seinem Betrieb über die Unterstützung durch:
- 1) Ombudsmann für Menschenrechte,
 - 2) Ombudsmann für Kinderrechte, einschließlich der von ihm/ihr betriebenen Helpline: 800 12 12 12,
 - 3) Notrufnummer für Kinder und Jugendliche 116 111,
- und nimmt bei Bedarf eine Zusammenarbeit mit den oben genannten Stellen auf.

Kapitel III

Identifizierung von Risikofaktoren für die Gefährdung von Minderjährigen und Reaktion auf diese Faktoren

§ 3.

Standards zum Schutz von Minderjährigen

1. Der Arbeitgeber ergreift Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs von Minderjährigen, insbesondere durch:
 - 1) Aufstellung von Grundsätzen für die Reaktion auf Risikofaktoren und Symptome von Missbrauch - Anlage [4];
 - 2) Festlegung von Regeln für die sichere Einstellung von Personal;
 - 3) Sicherstellung einer angemessenen Vorbereitung der Beschäftigten, die als Betreuer von Lehrstellen/Studentenpraktika oder als Ausbilder in der praktischen Berufsausbildung tätig sind, z. B. durch Schulungen, Coaching, Webinare und E-Learning;
 - 4) Festlegung der Zuständigkeiten des Personals;
 - 5) Festlegung von Grundsätzen für sichere Beziehungen zwischen Beschäftigten und Minderjährigen sowie zwischen Minderjährigen untereinander.
2. Beschäftigter, die als Betreuer von Ausbildungs-/Studentenpraktika und Praktikumsanleiter tätig sind, verfügen zumindest über Grundkenntnisse der Risikofaktoren und Symptome des Missbrauchs von Minderjährigen und achten im Rahmen ihrer Aufgaben auf deren Auftreten.

3. Wenn Risikofaktoren festgestellt werden, führt der Ausbildungsverantwortliche, der Lehrlingsausbilder, ein Gespräch mit den Erziehungsberechtigten des Minderjährigen, informiert sie über die vorhandenen Unterstützungsangebote und motiviert sie, Hilfe bei anderen Institutionen/Einrichtungen zu suchen, die sich für Minderjährige einsetzen. Die unternommenen Schritte sollten entsprechend der Methode des Arbeitgebers dokumentiert werden.
4. Das Personal ist auf die Situation und das Wohlergehen von Minderjährigen bedacht.

§ 4.

Regeln für die Einstellung von Personal

1. Bevor der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit der Funktion eines Berufsausbildungs-/Praktikumsbetreuers oder eines Anleiters einer praktischen Berufsausbildung betraut, bereitet er ihn mit besonderer Sorgfalt auf die Ausübung der oben genannten Funktionen und Arbeit mit Minderjährigen vor..
2. Bevor ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mit der Funktion eines Berufspraktikums-/Studentenpraktikumsbetreuers oder eines praktischen Berufsausbildungslehrers betraut, ist er verpflichtet, zu prüfen, ob die Person im Sexualstraftäterregister eingetragen ist. Ein Ausdruck des Registers sollte in der Personalakte des Arbeitnehmers oder in anderen den Arbeitnehmer betreffenden Unterlagen aufbewahrt werden.
3. Die in Absatz 1 genannte Person muss, bevor sie mit der in Absatz 1 genannten Funktion betraut wird, dem Arbeitgeber Auskünfte aus dem nationalen Strafregister in Bezug auf die in Kapitel XIX (Straftaten gegen das Leben und die Gesundheit) und XXV des Strafgesetzbuches (Straftaten gegen die sexuelle Freiheit und die Sittlichkeit), in Artikel 189a und 207 des Strafgesetzbuches und des Gesetzes vom 29. Juli 2005 über die Bekämpfung der Drogensucht (Gesetzblatt 2023, Punkt 1939) oder für die entsprechenden Straftaten, die in den Bestimmungen des ausländischen Rechts festgelegt sind, vorlegen. .
4. Die praktische Ausbildung kann von einer Person durchgeführt werden, die nicht wegen einer vorsätzlichen Straftat gegen das Leben und die Gesundheit, einer Straftat gegen die sexuelle Freiheit und den Anstand, einer Straftat gegen die Familie und die Vormundschaft bestraft wurde, mit Ausnahme der in Artikel 209 des Gesetzes vom 6. Juni 1997 - Strafgesetzbuches (GBl. 2024, Pos. 17) genannten Straftaten, eine Straftat nach Kapitel 7 des Gesetzes vom 29. Juli 2005 über die Bekämpfung der Drogensucht (GBl. 2023, Pos. 1939), oder dem nicht untersagt wurde, Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Erziehung, Behandlung, Bildung oder Betreuung von Minderjährigen auszuüben, oder dem nicht untersagt wurde, sich in bestimmten Umgebungen oder an

bestimmten Orten aufzuhalten, mit bestimmten Personen in Kontakt zu treten, sich bestimmten Personen zu nähern oder einen bestimmten Aufenthaltsort ohne richterliche Genehmigung zu verlassen. . .

5. (2) Die in Absatz 1 genannte Person, die die Staatsangehörigkeit eines anderen Staates als der Republik Polen besitzt, muss dem Arbeitgeber außerdem Informationen aus dem Strafregister des Staates, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, vorlegen, die im Rahmen einer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit mit Kontakt zu Minderjährigen eingeholt wurden.
6. Die in Absatz 1 genannte Person legt dem Arbeitgeber eine Erklärung über das Land oder die Länder vor, in denen sie sich in den letzten 20 Jahren aufgehalten hat, wenn es sich um andere Länder als die Republik Polen und das Land ihrer Staatsangehörigkeit handelt, und legt dem Arbeitgeber (oder einem anderen Organisator) gleichzeitig Informationen aus den Strafregistern dieser Länder vor, die sie im Rahmen ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit im Zusammenhang mit Kontakten zu Minderjährigen erhalten hat.
7. Sieht das Recht des in Absatz 5 oder 6 genannten Staates die Erteilung von Auskünften für berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeiten mit Kontakt zu Minderjährigen nicht vor, so sind Auskünfte aus dem Strafregister dieses Staates zu erteilen.
8. Sieht das Recht des Landes, aus dem die in den Absätzen 5 und 6 genannten Informationen vorzulegen sind, deren Vorlage nicht vor oder liegt in dem betreffenden Land kein Strafregister vor, so gibt die in Absatz 1 genannte Person gegenüber dem Arbeitgeber eine entsprechende Erklärung ab, der eine Erklärung beigefügt ist, dass sie in diesem Land nicht rechtskräftig wegen Straftaten verurteilt worden ist, die den in den Kapiteln XIX und XXV des Strafgesetzbuchs, in den Artikeln 189a und 207 des Strafgesetzbuchs und im Gesetz vom 29. Juli 2005 definierten Straftaten entsprechen. Er darf nicht rechtskräftig verurteilt worden sein, die den Kapiteln IX und XX XXIII des Strafgesetzbuches, den Artikeln 189a und 207 des Strafgesetzbuches und dem Gesetz vom 29. Juli 2005 über die Bekämpfung der Drogenabhängigkeit entsprechen, und es darf kein anderes Urteil gegen ihn ergangen sein, in dem festgestellt wird, dass er solche verbotenen Handlungen begangen hat, und dass er nicht durch das Urteil eines Gerichts, einer anderen befugten Stelle oder durch das Gesetz verpflichtet ist, dem Verbot nachzukommen, eine oder bestimmte Positionen einzunehmen, einen oder bestimmte Berufe oder Tätigkeiten auszuüben, die mit der Erziehung, der Bildung, der Freizeitgestaltung, der Behandlung, der psychologischen Beratung, der geistigen Entwicklung, dem Sport oder der Wahrnehmung anderer Interessen durch Minderjährige zusammenhängen, oder für sie zu sorgen.
9. Die Erklärungen nach den Absätzen 6 und 8 werden unter Androhung der strafrechtlichen Verfolgung wegen falscher Angaben abgegeben. Der Erklärende ist verpflichtet, folgende Klausel aufzunehmen: „Mir ist bewusst, dass ich mich wegen der Abgabe einer falschen Erklärung strafbar mache.“ Diese Klausel ersetzt den Hinweis der Behörde auf eine strafrechtliche Verantwortlichkeit

bei Abgabe einer falschen Erklärung.

10. Eine Person, die mit der Funktion eines Betreuers eines Berufspraktikums/Schülerpraktikums oder eines Ausbilders einer praktischen Berufsausbildung betraut ist, muss folgende Erklärungen vorlegen:
 - a) Erklärung über die Kenntnis der Standards zum Schutz der Minderjährigen und die Verpflichtung zu deren Einhaltung - Anlage Nr. [1];
 - b) Erklärung über die Länder, in denen er sich in den letzten 20 Jahren aufgehalten hat, mit Ausnahme der Republik Polen;
 - c) Erklärung, dass er wegen Straftaten gegen Minderjährige nicht vorbestraft ist (wenn er aus schwerwiegenden Gründen keine Informationen über seine Straffreiheit aus dem nationalen Strafregister vorlegen kann) - Anlage Nr. [2].
11. Die Erklärungen werden in die Personalakte des Arbeitnehmers aufgenommen oder andernfalls dem Arbeitsvertrag beigelegt.
12. Die Nichtunterzeichnung eines der in Ziffer 10 aufgeführten Dokumente verhindert die Begründung eines Rechtsverhältnisses (Abschluss eines Arbeits-/Zusammenarbeitsvertrags) mit der betreffenden Person.

§ 5.

Grundsätze für sichere Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Minderjährigen

1. Der Arbeitnehmer kennt die vom Arbeitgeber festgelegten Grundsätze für den sicheren Umgang mit Minderjährigen und wendet sie an.
2. Jeder Beschäftigte bestätigt, dass er diese Regeln kennt und akzeptiert.
3. Der Leitgedanke bei allen Handlungen eines Beschäftigten ist es, zum Wohle des Minderjährigen und in seinem besten Interesse zu handeln.
4. Der Beschäftigte behandelt den Minderjährigen mit Respekt und berücksichtigt seine Würde, seine Bedürfnisse und sein Recht auf Privatsphäre.
5. Die Anwendung von Gewalt gegen Minderjährige ist in jeder Form inakzeptabel.
6. Es ist inakzeptabel, eine Beziehung sexueller oder intimer Natur mit einem Minderjährigen einzugehen.

7. Es ist nicht zulässig, das Bild eines Minderjährigen für den privaten Gebrauch des Beschäftigten aufzuzeichnen (z. B. Filmen, Sprachaufnahmen, Fotografieren).
8. Jeder Kontakt mit einem Minderjährigen muss öffentlich sein und aus der Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben und Tätigkeiten resultieren.
9. Beziehungen, die auf der Gewährung finanzieller oder materieller Vorteile beruhen, die sich aus der Ausnutzung körperlicher Überlegenheit, einem Machtverhältnis oder der Abhängigkeit eines Minderjährigen ergeben und deren Ziel die Befriedigung oder Erfüllung der Bedürfnisse des Arbeitnehmers ist, sind inakzeptabel.
10. Es sollte darauf geachtet werden, dass jegliche Kommunikation, Handlung oder Aktivität gegenüber einem Minderjährigen der Situation, seinem Entwicklungsstand und seinen individuellen psychophysischen Fähigkeiten angemessen, sicher und gerechtfertigt ist und nicht zu einer ungleichen Behandlung des Minderjährigen gegenüber anderen Minderjährigen, einschließlich Bevorzugung, führt.
11. Die allgemeinen Grundsätze für sichere Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Minderjährigen gelten für jeden Arbeitnehmer sowie für jede Person, die in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers Kontakt zu Minderjährigen hat, wenn der Kontakt in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers stattfindet.
12. Eine detaillierte Beschreibung der Grundsätze für sichere Beziehungen findet sich in Anlage [3] der Standards. In der ausführlichen Beschreibung der Grundsätze für eine sichere Beziehung werden insbesondere folgende Punkte genannt:
 - a) Kommunikation mit Minderjährigen;
 - b) Aktivitäten mit Minderjährigen;
 - c) Körperkontakt mit Minderjährigen;
 - d) Kontakte außerhalb der Geschäftszeiten, einschließlich Online-Kontakt.

§ 6.

Grundsätze für sichere Beziehungen zwischen Minderjährigen

1. Die Betreuung der minderjährigen Angehörigen beim Arbeitgeber obliegt dem Praktikums-/Studienbetreuer/Berufspraktikanten.
2. Minderjährige, die beim Arbeitgeber eine praktische Berufsausbildung oder ein Schülerpraktikum absolvieren, kennen und wenden die vom Arbeitgeber festgelegten Grundsätze für sichere Beziehungen zwischen Minderjährigen an. Dazu gehören insbesondere:
 - 1) Kommunikation untereinander mit gebührendem Respekt;

- 2) absolutes Verbot der Anwendung von Gewalt in jeglicher Form;
- 3) Lösung von Konflikten durch Peer-Mediation - sobald der Vorgesetzte über das Auftreten eines Konflikts informiert wurde;
- 4) Achtung des Eigentums, der Privatsphäre und des Freiraums anderer Personen;
- 5) Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, der Achtung der Vielfalt, der individuellen Identität und des Ausdruckskraft.

§ 7.

Berücksichtigung der Situation von Minderjährigen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, sozialer Benachteiligung oder der Gefahr sozialer Benachteiligung, einschließlich Behinderungen

Wenn der Arbeitgeber eine praktische Berufsausbildung oder ein Schülerpraktikum für Minderjährige mit besonderen Bildungsbedürfnissen, einschließlich Behinderungen, sozialer Fehlanpassung oder der Gefahr sozialer Fehlanpassung, anbietet, passt der Arbeitgeber diese Normen an und folgt dabei den Empfehlungen des Schulleiters, die sich aus den Urteilen und Stellungnahmen der psychologischen und pädagogischen Beratungsstellen, einschließlich der Fachberatungsstellen, und des Arbeitsmediziners ergeben.

§ 8.

Sensibilisierung für die Standards zum Schutz von Minderjährigen

1. Um das Wissen zu verbreiten, macht der Arbeitgeber jeden Arbeitnehmer, auch Minderjährige, mit den Standards zum Schutz von Minderjährigen vertraut und gibt Antworten auf die gestellten Fragen. Die Bestätigung erfolgt durch eine Erklärung jedes Beschäftigten, dass er die Standards gelesen hat, die in seiner Personalakte aufbewahrt wird. Die Erklärung ist gemäß Anlage [1] abzugeben.
2. Die oben genannten Verbreitungsaktivitäten betreffen insbesondere:
 - 1) Verbesserung der Fähigkeiten zur Erkennung von Risikofaktoren und Symptomen des Missbrauchs von Minderjährigen;
 - 2) Bekämpfung von Gewalt, einschließlich des Eingreifens in Situationen, in denen der Verdacht auf Missbrauch eines Minderjährigen besteht.
3. Stellen Sie sicher, dass Minderjährige wissen, dass sie das Recht und die Möglichkeit haben, mit der für ihren Schutz verantwortlichen Person oder einem anderen vertrauenswürdigen Beschäftigten zu sprechen, der Maßnahmen ergreift, um den betroffenen Minderjährigen unter Wahrung seiner

Privatsphäre zu unterstützen, wenn sie:

- 1) Probleme, Ängste oder Erfahrungen mit Gewalt haben, einschließlich Verhaltensweisen, die gegen die Grundsätze für sichere Beziehungen verstoßen, und zwar durch einen Beschäftigten, einen anderen Minderjährigen, den gesetzlichen Vormund des Minderjährigen, einen Verwandten oder eine andere Person;
- 2) unangemessenes, unverständliches oder unklares Verhalten, einschließlich der in der Richtlinie über sichere Beziehungen genannten Verhaltensweisen, gegenüber einem anderen Minderjährigen durch Beschäftigten des Arbeitgebers, einen anderen Minderjährigen, den gesetzlichen Vormund des Minderjährigen, einen anderen Verwandten oder eine andere Person beobachtet haben.

§ 9.

Zuständigkeiten der für die Einleitung und Umsetzung der Standards zum Schutz von Minderjährigen verantwortlichen Personen

1. Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers:

- 1) für ein sicheres Umfeld am Arbeitsplatz zu sorgen;
- 2) eine verantwortliche Person(en) für:
 - a) Standards zum Schutz von Minderjährigen zu benennen
 - b) Sicherheit im Internet,
 - c) Entgegennahme von Meldungen
 - d) Durchführung von Intervention,
 - e) Unterstützung des Minderjährigen.
- 3) Delegation von Aufgaben und Zuständigkeiten im Zusammenhang mit der Umsetzung von Standards zum Schutz von Minderjährigen.

2. Zu den Aufgaben der für die Standards zum Schutz von Minderjährigen verantwortlichen Person gehören:

- 1) Sicherstellung, dass die Standards zum Schutz von Minderjährigen auf der Website des Arbeitgebers (falls vorhanden) und am Arbeitsplatz zugänglich gemacht werden,
- 2) Vorbereitung des Personals auf die Anwendung der Standards zum Schutz von Minderjährigen,
- 3) Koordinierung der Bildungsaktivitäten,
- 4) Zusammenarbeit mit anderen benannten Personen bei der Umsetzung der Standards zum Schutz von Minderjährigen,

- 5) Führung eines Verzeichnisses der Beschäftigten, die die Standards zum Schutz von Minderjährigen gelesen haben, bevor sie ihre Arbeit aufnehmen oder nachdem Änderungen an den Standards vorgenommen worden sind,
 - 6) Überwachung der Umsetzung der in den Standards zum Schutz von Minderjährigen enthaltenen Richtlinien, Planung der Evaluierung der Standards unter Beteiligung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Minderjährigen.
3. Der Koordinator für **Internetsicherheit** hat die Aufgabe, für Folgendes zu sorgen:
- a) Anleitung zur sicheren Nutzung des Internets durch:
 - i. Ausarbeitung interner Verfahrensregeln für die sichere Nutzung von IKT-Netzen, einschließlich des Internets (nachstehend: Regeln für die sichere Nutzung des Internets), die auf der Website des Arbeitgebers physisch zur Verfügung gestellt werden und zum Zeitpunkt des Anschlusses des Geräts an das Netz akzeptiert werden müssen,
 - ii. Vorstellung der Regeln für die sichere Nutzung des Internets bei Minderjährigen und Beschäftigten und Unterrichtung über etwaige Aktualisierungen dieser Regeln.
 - b) sichere Bedingungen für die Nutzung des Internets auf den Geräten des Arbeitgebers durch:
 - i. Festlegung der Möglichkeiten zur Sperrung des Zugangs zu illegalen, schädlichen und altersgerechten Inhalten;
 - ii. Installation und regelmäßige (mindestens monatliche) Aktualisierung von Software, die den Zugang zu illegalen, schädlichen und nicht altersgerechten Inhalten für Minderjährige sperrt, sowie Aktualisierung des Betriebssystems der Geräte,
 - iii. Bewertung (mindestens einmal jährlich), ob die Sicherheits- und Blockierungssoftware und der festgelegte Umfang den Bedürfnissen der Minderjährigen und der sich wandelnden Internetumgebung gerecht werden,
 - iv. Überprüfung (mindestens einmal im Monat), dass die Geräte des Arbeitgebers keine illegalen, schädlichen und für Minderjährige ungeeigneten Inhalte enthalten.
4. **Die für die Entgegennahme von Meldungen zuständige Person hat** für Folgendes zu sorgen:
- a) Entgegennahme einer Meldung über einen Risikofaktor für das Wohlergehen eines Minderjährigen;
 - b) Entgegennahme eines Berichts über die Offenlegung von Symptomen des Missbrauchs eines Minderjährigen oder des Missbrauchs eines Minderjährigen; offengelegte oder gemeldete Vorfälle oder Ereignisse, die das Wohlergehen eines Minderjährigen gefährden;
 - c) Übergabe des Berichts an die für die Intervention verantwortliche Person sowie an den

Arbeitgeber und den Schulleiter (wenn der Minderjährige eine Schule besucht) oder, wenn die Gesundheit oder das Leben des Minderjährigen unmittelbar bedroht ist, sofortige Unterrichtung der Polizei und der Erziehungsberechtigten (wenn diese nicht selbst die Bedrohung darstellen);

5. **Die für die Ergreifung von Maßnahmen zuständige Person hat** für Folgendes zu sorgen:

- a) Einleitung der Intervention gemäß den unten beschriebenen Verfahren und Überwachung der Zusammenarbeit mit der Herkunftsschule;
- b) Dokumentation der Berichte, Überprüfung der Berichte und Unterrichtung des Arbeitgebers über die Ergebnisse der Feststellungen, einschließlich der Führung eines Interventionsregisters. Das Eingriffsregister sollte an einem entsprechend gesicherten Ort aufbewahrt werden, auf den die für die Führung des Eingriffsregisters verantwortliche Person und der Arbeitgeber Zugriff haben.

6. **Zu den Aufgaben der für die Unterstützung des von Minderjährigen verantwortlichen Person** gehören:

- a) Zusammenarbeit bei der Entwicklung eines Betreuungsplans für den Minderjährigen, einschließlich der Zusammenarbeit mit der Schulleitung, dem Erziehungsberechtigten des Minderjährigen und anderen;
- b) Unterstützung des Minderjährigen nach den folgenden Grundsätzen:
 - i. Gewährleistung der Sicherheit des Minderjährigen, z. B. Isolierung der Missbrauchstäter,
 - ii. Gewährleistung des Wohlergehens des Minderjährigen und Befriedigung seiner unmittelbaren Bedürfnisse (einschließlich Befriedigung der grundlegenden physiologischen Bedürfnisse),
 - iii. dem Minderjährigen Freundlichkeit, Vertrauen, Interesse an seinem Wohlergehen und Unterstützung bei der Wiederaufnahme einer Tätigkeit entgegenbringen.
- c) in Zusammenarbeit mit der Schulleitung der vom Minderjährigen besuchten Schule die Betreuung des Minderjährigen zu überwachen; gegebenenfalls den Minderjährigen und/oder seine Erziehungsberechtigten an Einrichtungen zu verweisen, die Folgendes anbieten: Beratung, psychologische Beratung, Suchttherapie, Interventionen für Gewalttäter, Selbsthilfegruppen, Workshops für erzieherische Fähigkeiten (dies sind u. a. Einrichtungen wie psychologische und pädagogische Beratungsstellen, psychologische und psychotherapeutische Betreuungszentren für Kinder und Jugendliche, Sozialhilfezentren oder lokale Nichtregierungsorganisationen);

Kapitel IV

Verfahren für das Einschreiten bei Verdacht auf Missbrauch eines Minderjährigen

§ 10.

1. Bedrohungen für die Sicherheit von Minderjährigen können in vielen Formen und durch verschiedene Kontakt- und Kommunikationsmittel auftreten.
2. Für die Zwecke dieses Dokuments wurde die folgende Einstufung des Sicherheitsrisikos für Minderjährige angenommen:
 - a) Verdacht auf Straftaten gegen Minderjährige (z. B. (z. B. sexueller Missbrauch, Misshandlung Minderjähriger),
 - b) Verdacht auf andere, nicht strafrechtlich relevante Formen der Misshandlung, wie z. B. häusliche Gewalt, die keine strafrechtlich relevante Misshandlung darstellt, Anschreien, Erniedrigung, Verspottung, Druck und Forderungen, die die Fähigkeiten des Minderjährigen übersteigen,
 - c) Die Lebensbedürfnisse des Minderjährigen wurden vernachlässigt (z. B. in Bezug auf Ernährung, Hygiene oder Gesundheit).
3. Für die Zwecke dieses Dokuments sind die Verfahren für das Einschreiten bei Verdacht auf Schädigung eines Minderjährigen durch:
 - a) Erwachsene (Beschäftigte, Dritte);
 - b) Erziehungsberechtigten des Minderjährigen;
 - c) einen weiteren Minderjährigen.
4. Die Interventionsverfahren wurden formuliert, um das Personal bei der Erfüllung seiner gesetzlichen und sozialen Verpflichtung zu unterstützen, auf Situationen zu reagieren, in denen ein Verdacht auf Missbrauch eines Minderjährigen besteht.
5. Ziel der Intervention ist es, den Missbrauch des Minderjährigen zu beenden und ihn in Sicherheit zu bringen.
6. Im Zweifelsfall kann sich die für den Einsatz verantwortliche Person an die Spezialisten der Stiftung Dajemy Dzieciom Siłę unter der Telefonnummer 800 100 100 wenden.
7. Es ist ratsam, die Schule, die der Minderjährige besucht, der ein Praktikum absolviert, über die Maßnahme zu informieren.
8. Es sei daran erinnert, dass bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch eines Minderjährigen unter 15 Jahren eine gesetzliche Verpflichtung besteht, den Verdacht bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft anzuzeigen. Bei Nichteinhaltung droht eine Freiheitsstrafe von bis zu drei

Jahren. Für alle anderen Straftaten besteht eine soziale Meldepflicht.

§ 11.

Pflicht des Personals zur Meldung des Verdachts auf Missbrauch eines Minderjährigen

1. Besteht seitens der Beschäftigten der Verdacht, dass einem Minderjährigen Schaden zugefügt wird, oder werden entsprechende Umstände seitens des Minderjährigen oder seiner Erziehungsberechtigten angezeigt, ist die Beschäftigte verpflichtet, einen entsprechenden Vermerk zu verfassen und an die für die Intervention zuständige Person weiterzuleiten.

. Die Meldung kann schriftlich oder per E-Mail erfolgen.

2. Die mit der Durchführung der Intervention beauftragte Person teilt dem Arbeitgeber unverzüglich mit, dass die Meldung eingegangen ist und dass eine der Meldung entsprechende Intervention eingeleitet wurde.

3. Wird ein Missbrauch von einer zur Leitung einer Intervention bestimmten Person gemeldet, so wird die Intervention vom Arbeitgeber geleitet.

4. Wurde ein Missbrauch durch den Arbeitgeber gemeldet und wurde keine andere Person mit der Leitung der Intervention beauftragt, so sind die in diesem Abschnitt beschriebenen Maßnahmen von der Person zu ergreifen, die den Missbrauch wahrgenommen hat oder der der Verdacht des Missbrauchs gemeldet wurde.

5. Fachleute, insbesondere Psychologen und Pädagogen der Schule, an der der Student ein Praktikum absolviert, können an der Intervention teilnehmen.

6. Aus dem Verlauf jeder Intervention wird ein Interventionsblatt erstellt, von dem ein Muster als Anlage [5] zu diesen Standards beigefügt ist. Das Interventionsblatt wird in das von der Arbeitsstätte geführte Interventionsregister aufgenommen.

7. Alle Personen, die in Ausübung ihres Amtes Kenntnis vom Missbrauch eines Minderjährigen oder von damit zusammenhängenden Informationen erhalten, sind zur Vertraulichkeit verpflichtet; ausgenommen sind Informationen, die im Rahmen von Interventionsmaßnahmen an befugte Stellen übermittelt werden.

8. Wurde eine vermutete Bedrohung der Sicherheit des Minderjährigen von den Erziehungsberechtigten gemeldet und hat sich dieser Verdacht nicht bestätigt, müssen die Erziehungsberechtigten schriftlich informiert werden.

§ 12.

Informationspflicht gegenüber den zuständigen Dienststellen

Wenn Sie den Verdacht haben, dass das Leben eines Minderjährigen in Gefahr ist oder dass ihm ein ernsthafter Schaden droht, sollten Sie sofort die zuständigen Stellen (Polizei, Rettungsdienst, Sozialamt) unter der Nummer 112 oder 998 (Rettungsdienst) informieren. Die Unterrichtung der Dienststellen erfolgt durch den Beschäftigten, der als erster von der Bedrohung erfährt, der dann eine Notiz über die Dienststelle anfertigt und diese an die für die Leitung der Intervention verantwortliche Person weitergibt, die für den weiteren Verlauf der Intervention gemäß den in den Standards beschriebenen Verfahren verantwortlich ist. Musterbriefe sind diesen Standards als Anlage [7] beigelegt.

§ 13.

Verdacht auf Missbrauch durch einen Beschäftigten

1. Wird der Verdacht des Missbrauchs eines Minderjährigen durch einen Arbeitnehmer gemeldet, so informiert die für die Durchführung der Maßnahme zuständige Person unverzüglich den Arbeitgeber.
2. Die mit der Durchführung der Intervention beauftragte Person befragt: den Minderjährigen, andere Personen, die Kenntnis von dem Vorfall haben oder haben könnten, einschließlich der Erziehungsberechtigten. Die mit der Durchführung der Intervention beauftragte Person versucht, den Verlauf des Vorfalls, aber auch die Auswirkungen des Vorfalls auf die psychische und physische Gesundheit des Minderjährigen zu ermitteln. Die Ergebnisse werden in einem Interventionsblatt festgehalten. Während des Gesprächs werden die Erziehungsberechtigten des Minderjährigen über den Vorfall, mögliche Interventionen und die Möglichkeit der Inanspruchnahme spezieller Unterstützung, auch durch andere Organisationen oder Dienste, informiert.
3. Der Arbeitgeber vereinbart zusammen mit der für die Intervention zuständigen Person ein Gespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer, um die Situation zu klären. Die Ergebnisse werden in einem Interventionsblatt festgehalten.
4. Bis zur Klärung des Falles muss der Beschäftigte, der im Verdacht steht, einem Minderjährigen Schaden zugefügt zu haben, was nach polnischem Recht eine verbotene Handlung ist, von jeder Form des Kontakts nicht nur mit dem Opfer, sondern auch mit anderen Minderjährigen ausgeschlossen werden.
 5. Im Falle eines Verdachts auf eine Straftat erstattet der Arbeitgeber Anzeige bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft. In anderen Situationen ergreift der Arbeitgeber Disziplinarmaßnahmen

gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und den Vorschriften am Arbeitsplatz.

6. Wurde ein Minderjähriger von einem Mitglied des Personals misshandelt (z. B. Anschreien, Ausschluss, Demütigung), sollte die für die Durchführung der Intervention verantwortliche Person alle Umstände des Falles untersuchen und insbesondere die Person, die verdächtigt wird, den Minderjährigen misshandelt zu haben, sowie andere Zeugen des Vorfalls anhören. Ist die Verletzung des Wohlergehens des Minderjährigen erheblich, insbesondere wenn eine Diskriminierung oder eine Verletzung der Würde des Minderjährigen vorliegt, sollte die Durchführung geeigneter Disziplinarverfahren in Erwägung gezogen werden, einschließlich der Kündigung des Vertrags der Person, die den Missbrauch begangen hat, oder der Empfehlung einer solchen Kündigung an die Vorgesetzten dieser Person.

§ 14.

Verdacht auf Missbrauch durch den gesetzlichen Vormund eines Minderjährigen

1. Wird ein Minderjähriger von seinem gesetzlichen Vormund als missbraucht gemeldet, befragt die mit der Durchführung der Intervention betraute Person den Minderjährigen. Sie sollte andere Personen befragen, die Kenntnis von dem Vorfall und der persönlichen Situation des Minderjährigen haben oder haben könnten. Die mit der Durchführung der Intervention beauftragte Person versucht, den Verlauf des Vorfalls, aber auch die Auswirkungen des Vorfalls auf die psychische und physische Gesundheit des Minderjährigen zu ermitteln. Sie kann dabei mit dem Personal der Schule, die der Minderjährige besucht, zusammenarbeiten. Die Ergebnisse werden in einem Interventionsblatt festgehalten.
2. Wenn eine Straftat an einem Minderjährigen begangen wurde, erstellt die mit der Durchführung der Intervention beauftragte Person einen Bericht über die Möglichkeit einer Straftat und leitet ihn an die örtlich zuständige Polizei oder Staatsanwaltschaft weiter.
3. Wenn ein Minderjähriger von seinen Erziehungsberechtigten oder anderen Haushaltsmitgliedern in irgendeiner Form geschädigt wird, es sei denn, es handelt sich um eine Straftat zu seinem Nachteil:
 - a) Wenn das Verhalten gegenüber einem Minderjährigen die Anzeichen von häuslicher Gewalt erfüllt⁵ soll das für den Wohnort des Minderjährigen zuständige Sozialhilfezentrum informiert

⁵ Zur Definition von häuslicher Gewalt: siehe Artikel 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 29. Juli 2005 zur Verhinderung von häuslicher Gewalt (Gesetzblatt von 2024, Punkt 424 in der jeweils gültigen Fassung)

werden, welches ggf. das Verfahren zur Erteilung der Blauen Karte einleitet;

- b) Wenn das Verhalten nicht auf häusliche Gewalt hindeutet, der Minderjährige aber z. B. vernachlässigt wird oder wenn die Beziehungen in der Familie anderweitig anormal sind (z. B. weil die Eltern nicht leistungsfähig sind), soll ein Antrag auf Überprüfung der Familiensituation bei dem für den Wohnort des Kindes zuständigen Familiengericht gestellt werden.
4. Die für die Durchführung der Intervention verantwortliche Person arrangiert ein Treffen mit einem erwachsenen Familienmitglied, das nicht der Täter des Missbrauchs ist, und informiert dieses über den Vorfall, die mögliche Intervention und die Notwendigkeit/Gelegenheit für spezielle Unterstützung, auch durch andere Organisationen oder Dienste.

§ 15.

Verdacht auf Missbrauch durch Gleichaltrige

1. Bei Verdacht auf Missbrauch eines Minderjährigen durch einen anderen am Arbeitsplatz anwesenden Minderjährigen befragt die mit der Durchführung der Intervention beauftragte Person den des Missbrauchs verdächtigten Minderjährigen und seine Erziehungsberechtigten sowie den missbrauchten Minderjährigen und seine Erziehungsberechtigten getrennt. Außerdem spricht er mit anderen Personen, die über den Vorfall Bescheid wissen. In den Gesprächen sollte versucht werden, den Verlauf des Vorfalls sowie die Auswirkungen des Vorfalls auf die psychische und physische Gesundheit des geschädigten Minderjährigen zu ermitteln. Die Ergebnisse werden in einem Interventionsblatt festgehalten. Für den misshandelten und den misshandelten Minderjährigen werden getrennte Interventionsblätter erstellt.
2. Es wird empfohlen, die Unterstützung einer Schule oder Einrichtung in der Nähe des Arbeitgebers in Anspruch zu nehmen.
3. Stellen Sie während der Befragung sicher, dass der Minderjährige, der verdächtig wird, einem anderen Minderjährigen Schaden zugefügt zu haben, nicht selbst von Erziehungsberechtigten, anderen Erwachsenen oder Gleichaltrigen geschädigt wird. Wenn sich ein solcher Umstand bestätigt, soll auch bei diesem Minderjährigen eingegriffen werden.
4. Ergibt die Befragung der Erziehungsberechtigten, dass sie nicht daran interessiert sind, dem Minderjährigen zu helfen, den Vorfall ignorieren oder den misshandelten Minderjährigen anderweitig nicht unterstützen, erstellt die mit der Durchführung der Intervention beauftragte Person einen Antrag auf Familieneinsicht, der an das zuständige Familiengericht weitergeleitet wird.
5. Handelt es sich bei der des Missbrauchs verdächtigten Person um einen Minderjährigen zwischen

13 und 17 Jahren und stellt sein Verhalten eine Straftat dar, muss auch das örtlich zuständige Familiengericht oder die Polizei durch eine entsprechende schriftliche Mitteilung informiert werden.

6. Handelt es sich bei dem mutmaßlichen Täter um einen Minderjährigen über 17 Jahre und stellt sein Verhalten eine Straftat dar, so sollte die örtlich zuständige Polizei oder Staatsanwaltschaft schriftlich informiert werden.

§ 16.

Plan der Unterstützung

1. Im Falle eines missbrauchten Minderjährigen erstellt die für die Unterstützung des Minderjährigen verantwortliche Person einen individuellen Unterstützungsplan, der auf die Bedürfnisse des Minderjährigen und die Möglichkeiten des Arbeitgebers zugeschnitten ist und, falls erforderlich, auf der Zusammenarbeit mit anderen in § 2, Punkte 2 und 3 aufgeführten Stellen im lokalen Umfeld beruht. Zu diesem Zweck kann er sich an das Personal der Schule wenden, die der Minderjährige besucht, der ein Praktikum oder eine Ausbildung absolviert. Der Plan soll Hinweise auf Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit des Minderjährigen enthalten, davon:
 - a) Möglichkeiten, sie von mutmaßlichen Tätern zu isolieren und frei arbeiten zu können,
 - b) Spektrum der verfügbaren Unterstützung, auch durch andere Institutionen,
 - c) Überweisung eines Minderjährigen an eine andere Einrichtung, falls erforderlich.

In Anlage [6] finden Sie eine Liste der Stellen, an die sich Erziehungsberechtigte wenden können, wenn sie für sich und ihr Kind Unterstützung benötigen

2. Der Unterstützungsplan soll mit den Erziehungsberechtigten des Minderjährigen entwickelt und mit dem Minderjährigen besprochen werden. Handelt es sich bei dem gesetzlichen Vormund um eine misshandelnde Person, soll der Plan in Absprache mit dem nicht misshandelnden gesetzlichen Vormund des Minderjährigen erstellt werden.
3. Für Minderjährige, die Zeugen von Missbrauch werden, sollte ein auf die Bedürfnisse des Minderjährigen und die Möglichkeiten des Arbeitgebers abgestimmter Unterstützungsplan erstellt werden.

Kapitel V

Grundsätze für die sichere Nutzung des Internets

§ 17.

1. Wenn Minderjährigen der Zugang zum Internet ermöglicht wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass Minderjährige Zugang zu Inhalten haben, die ihre Entwicklung gefährden könnten.
2. Die Risiken, die mit der Nutzung des Internets und der elektronischen Medien durch Minderjährige verbunden sind, werden als solche angesehen:
 - a) Zugang zu illegalen Inhalten, einschließlich Materialien, die den sexuellen Missbrauch von Minderjährigen zeigen, Materialien, die harte Pornografie zeigen, Inhalte, die Rassismus und Fremdenfeindlichkeit fördern, andere illegale Inhalte, die sich gegen die Sicherheit von Minderjährigen richten, beispielsweise: Förderung oder Lob pädophilen Verhaltens, Materialien, die das Bild einer nackten Person oder einer Person bei sexuellen Handlungen unter Einsatz von Gewalt, rechtswidrigen Drohungen oder Täuschungen zeigen oder ohne deren Zustimmung verbreitet werden, Minderjährigen zugänglich gemachte pornografische Inhalte, Verführung von Minderjährigen unter 15 Jahren. über das Internet, die sog. Child Grooming, ein Phänomen der sexuellen Erpressung (auch als „Sextortion“ bekannt).
 - b) Zugang zu schädlichen und unangemessenen Inhalten, die unter anderem Folgendes umfassen
 - i. Inhalte, die Gewalt und Körperverletzung darstellen,
 - ii. Inhalte mit drastischen Szenen, Tod, Tierquälerei,
 - iii. Inhalte, die zu selbsterstörerischen Handlungen anregen (Selbstverletzung, Hungern, Selbstmord, Konsum von schädlichen Substanzen, einschließlich psychoaktiver Substanzen, die nicht eindeutig als Drogen gekennzeichnet sind, usw.),
 - iv. Inhalte, die zu Gewalt, Verbrechen, Radikalisierung (einschließlich Sekten) und Extremismus aufrufen,
 - v. Pato-Streams,
 - vi. diskriminierende Inhalte
 - vii. pornografische Inhalte, usw.
 - c) Zugang zu schädlichen und unangemessenen Online-Kontakten und -Diensten, die zu Gruppenzwang, Cybermobbing, Grooming, sexueller Erpressung, sexuellen Aktivitäten als Einkommensquelle für Minderjährige, Online-Glücksspiel, Zugang zu altersgerechter Werbung, Zugang zu altersgerechten sozialen Medien usw. führen,
 - d) Zugang zu schädlichen und riskanten Verhaltensweisen, die unter anderem zu Online-Problemen, Sexting, Druck und Gewalt durch Informations- und Kommunikationstechnologien führen.
3. Wenn der Arbeitgeber Minderjährigen über sein eigenes WLAN-Netz (oder anderweitig) Zugang

zum Internet verschafft, muss er Maßnahmen ergreifen, um den Zugang zu illegalen, schädlichen und unangemessenen Inhalten für Minderjährige zu sperren. diesem Zweck ist es notwendig:

- a. festzustellen, inwieweit der Zugang zu illegalen, schädlichen und ungeeigneten Inhalten für Minderjährige gesichert und blockiert ist;
 - b. bestimmt Software auszuwählen (z. B. Antivirensoftware, Kinderschutzprogramme zur Überwachung der Benutzeraktivitäten usw.);
 - c. Sicherheits- und Blockierungssoftware zu installieren;
 - d. die unter Punkt 3 genannte Software auf dem neuesten Stand zu halten;
 - e. bevor persönlichen Geräten den Zugang zum WLAN-Netz des Arbeitgebers gestattet wird, ist ein geschlossenes Netz mit einem Passwort einzurichten und darauf hinzuweisen, dass die Nutzungsbedingungen akzeptiert werden müssen, bevor das Gerät angeschlossen wird.
4. Voraussetzung dafür, dass ein Minderjähriger die Geräte des Arbeitgebers nutzen darf, ist, dass er mit der sicheren Nutzung des Internets vertraut ist. Es werden Anstrengungen unternommen, um sicherzustellen, dass der Einarbeitungsprozess effektiv ist und den Bedürfnissen der Minderjährigen entspricht.

§ 18.

Maßnahmen gegen die Tat/den Vorfall - Beschreibung des Falls, Feststellung der Umstände des Vorfalls, Sicherung von Beweisen und Überwachung nach der Intervention

Bei Bekanntwerden von illegalen, schädlichen oder nicht altersgerechten Inhalten oder bei Vorfällen, die die Sicherheit von Minderjährigen im Zusammenhang mit der Nutzung des Internets gefährden, sollen die folgenden Maßnahmen ergriffen werden:

- a) jede Meldung/jeder Vorfall der Veröffentlichung von schädlichen oder unangemessenen Inhalten soll aufgezeichnet, übermittelt und ordnungsgemäß dokumentiert werden. Die Analyse des Vorfalls soll eine genaue Beschreibung des Vorfalls, Angaben zu den beteiligten Personen und/oder zu den Schritten, die zur Ermittlung des Täters unternommen wurden, sowie Material zur Dokumentation des Vorfalls enthalten. Bei der Sicherung dieses Beweismaterials sollen die Rechte des Minderjährigen, einschließlich seines Rechts auf Privatsphäre, gewahrt werden.
- b) Die Beweise sollten gesichert und beschrieben werden (Eingangsdatum, Inhalt der Nachricht, Absenderangaben, d. h. Benutzername, E-Mail-Adresse, Website-Adresse). Wenn die gesammelten Beweise auf einen Gesetzesverstoß hindeuten, sollen die Polizei sofort

benachrichtigt und alle gesammelten Beweise an sie übergeben werden.

- c) Nach dem Vorfall sollte eine regelmäßige Nachbeobachtung durchgeführt werden, um die Situation und die Bedürfnisse der beteiligten Minderjährigen und/oder der betroffenen Personen zu überprüfen.

§ 19.

Maßnahmen gegen Beteiligte an dem Vorfall

1. Die Maßnahmen gegenüber den an dem Vorfall Beteiligten sollten sich sowohl an die Opfer als auch an die Täter und die Zeugen des Vorfalls richten. Bei einigen Formen kann ausschließlich mit den Opfern gearbeitet werden, während bei anderen verschiedene erzieherische und/oder disziplinarische Maßnahmen gegen den Täter erforderlich sind. Es ist zu bedenken, dass die eingeleiteten Maßnahmen meist Minderjährige betreffen, so dass in jedem Fall auch der gesetzliche Vormund des Minderjährigen beteiligt ist.
2. Die Maßnahmen des Arbeitgebers sollen geplant, schrittweise und der Situation angepasst sein und in der folgenden Reihenfolge erfolgen:
 - a) ein Gespräch mit dem Teilnehmer, das der Art des Vorfalls und der Rolle des Teilnehmers (Opfer/Täter/Zeuge) angemessen ist. Es sollen keine Sprachformulierungen verwendet werden, die die Schuld und Verantwortung für den Vorfall auf die verletzte Partei abwälzt;
 - b) Benachrichtigung der Erziehungsberechtigten der an dem Vorfall Beteiligten und Unterrichtung über die vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen sowie ggf. Erstellung eines Unterstützungsplans für das minderjährige Opfer.
3. Je nach Situation Benachrichtigung der Polizei oder des Gerichts im Falle eines Verdachts auf eine Straftat.
4. Wenn die Betroffenen psycho-pädagogische Unterstützung und Betreuung erhalten, kann die Betreuung in anderen Einrichtungen erfolgen.

§ 20.

Ergreifen von Korrekturmaßnahmen

1. Um illegales, kompromittierendes oder schädliches Material aus dem Internet zu entfernen, sollten die Erziehungsberechtigten eines Minderjährigen über die Möglichkeiten zur Entfernung solchen

Materials in Zusammenarbeit mit Dyzurnet.pl und über das Verfahren zur Meldung solcher Inhalte über ein Formular auf der Seite, auf der das Material veröffentlicht wurde, informiert werden.

2. Der geschädigte Minderjährige soll über sein Recht auf Vergessenwerden gemäß der EU-Datenschutzverordnung informiert werden, die vorsieht, dass in begründeten Fällen bestimmte Links aus der Google-Suchmaschine entfernt werden können, so dass sie bei Eingabe eines beliebigen Begriffs nicht mehr angezeigt werden.
3. Im Falle der Weitergabe von Material, das die Intim- und Privatsphäre eines Minderjährigen verletzt, ist es auch möglich, die Website <https://stopncii.org/>, oder Stop Non-Consensual Intimate Image Abuse. Die Website hilft dabei, intimes Material mit dem Bild der Person, die der Veröffentlichung des Inhalts nicht zugestimmt hat, aus dem Internet zu entfernen.

Kapitel VI

Monitoring

§ 21.

1. Die für die Standards zum Schutz von Minderjährigen verantwortliche Person führt alle zwei Jahre eine Bewertung des Kenntnisstandes und der Einhaltung der Standards sowie des Änderungsbedarfs dieser Standards durch das Personal durch.
2. Eine gesonderte Bewertung des Kenntnisstandes und der Einhaltung der Standards zum Schutz von Minderjährigen sowie der Notwendigkeit von Änderungen dieser Standards kann bei Minderjährigen und ihren Erziehungsberechtigten durchgeführt werden.
3. Auf der Grundlage der in den Absätzen 1 und 2 genannten Bewertung und der Beurteilung der Vereinbarkeit der Standards mit den geltenden Rechtsvorschriften erstellt die für die Standards zum Schutz von Minderjährigen zuständige Person einen Bericht, der dem Arbeitgeber zugeleitet wird. Teil des Berichts ist eine Bewertung der Vertrautheit des Personals mit den Standards, eine Zusammenfassung der gemeldeten Verstöße gegen die Standards zum Schutz von Minderjährigen und Vorschläge für Änderungen.
4. Der Arbeitgeber beschließt innerhalb eines Monats nach Erhalt des in Absatz 3 genannten Berichts über Änderungen der Standards zum Schutz von Minderjährigen und beauftragt die für die Standards zum Schutz von Minderjährigen zuständige Person mit der Ausarbeitung eines aktualisierten Dokuments.
5. Wird anhand des Berichts festgestellt, dass der Kenntnisstand über die Standards zum Schutz von Minderjährigen unzureichend ist, ist die für die Standards zum Schutz von Minderjährigen zuständige Person verpflichtet, eine Nachschulung der Beschäftigten über die Standards zum Schutz von Minderjährigen durchzuführen.
6. Die Beschäftigten werden auf die Ergebnisse und Empfehlungen des Berichts aufmerksam gemacht.

7. Der Arbeitgeber nimmt die erforderlichen Änderungen an den Standards zum Schutz von Minderjährigen vor und gibt den neuen Wortlaut der Standards bekannt.

Kapitel VII

Schlussbestimmungen

§ 22.

1. Die Standards, die der Arbeitgeber in der am Arbeitsplatz angenommenen Weise eingeführt hat, treten am 23. September 2024 in Kraft.
2. Die Bereitstellung der vollständigen Standards und einer Kurzfassung (die zumindest die Grundsätze sicherer Beziehungen und Informationen über die für die Entgegennahme von Meldungen zuständige Person enthält), die für Minderjährige bestimmt sind, muss in einer Weise erfolgen, die es dem Personal, den Minderjährigen und ihren Erziehungsberechtigten ermöglicht, sich mit ihnen vertraut zu machen:
 - a) Bereitstellung eines Ausdrucks des Dokuments in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers/Arbeitsplatzes,
 - b) Veröffentlichung auf der Website des Arbeitgebers/Arbeitgebers (<https://netecs.pl/>), wenn der Arbeitgeber eine Website hat,
 - c) die Übermittlung der geschäftlichen Kommunikationswege an alle Beschäftigten.
3. Kooperierende Einrichtungen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kontakt zu Minderjährigen haben, müssen diese Standards einhalten.

Anlagen

Anlage Nr. 1

(Angaben zum Beschäftigten)

Erklärung

Ich erkläre, dass ich mich am

mit den bei NETECS SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ eingeführten Standards zum Schutz von Minderjährigen vertraut gemacht habe und mir die arbeitsrechtlichen Folgen eines Verstoßes gegen die genannten Standards bekannt sind.

Ich verpflichte mich, die Standards zum Schutz von Minderjährigen strikt einzuhalten und dem Arbeitgeber alle Unregelmäßigkeiten im Verhalten anderer Beschäftigten zu melden, die zu einem Verstoß gegen die geltenden Standards zum Schutz von Minderjährige führen könnten.

(Unterschrift des Beschäftigten)

Anlage Nr. 2

(Angaben zum Beschäftigten)

Erklärung des Beschäftigten

Ich erkläre hiermit, dass:

1. das Recht meines Herkunftslandes/des Landes, in dem ich seit 20 Jahren* ansässig bin, die Erstellung einer Information aus dem Strafregister nicht vorsieht/dieses Land kein Strafregister hat*,
2. im Zusammenhang mit dem Vorstehenden erkläre ich, dass ich in diesem Land nicht rechtskräftig wegen Straftaten verurteilt worden bin, die den in den Kapiteln XIX und XXV des Strafgesetzbuchs, in den Artikeln 189a und 207 des Strafgesetzbuchs und im Gesetz zur Bekämpfung der Drogensucht vom 29. Juli 2005 definierten Straftaten entsprechen,
3. kein anderes Urteil gegen mich ergangen ist, in dem festgestellt wird, dass ich solche Straftaten begangen habe,
4. ich unterliege keiner Verpflichtung, die sich aus einer Entscheidung eines Gerichts, einer anderen befugten Stelle oder aus dem Gesetz ergibt, ein Verbot zu befolgen, ein bestimmtes Amt zu bekleiden, einen bestimmten Beruf auszuüben oder eine Tätigkeit auszuüben, die mit der Erziehung, der Bildung, der Freizeitgestaltung, der medizinischen Behandlung, der psychologischen Betreuung, der geistigen Entwicklung, dem Sport oder anderen Interessen von Minderjährigen oder mit deren Betreuung zusammenhängt.

(Unterschrift des Beschäftigten)

Anlage Nr. 3

Grundsätze für sichere Beziehungen [Name des Arbeitgebers] mit Minderjährigen

Der Leitgedanke bei allen Maßnahmen des Personals ist es, zum Wohle und im Interesse des Minderjährigen zu handeln. Der Beschäftigte behandelt den Minderjährigen mit Respekt und berücksichtigt seine Würde und Bedürfnisse. Die Anwendung von Gewalt gegen Minderjährige ist in jeder Form inakzeptabel. Bei der Erreichung dieser Ziele handeln die Beschäftigten im Rahmen der geltenden Gesetze, der internen Regelungen des Arbeitgebers sowie ihrer eigenen Kompetenzen. Die Richtlinie über sichere Beziehungen zwischen Beschäftigten und Minderjährigen gilt für alle Beschäftigten, Kollegen, Praktikanten und Freiwilligen sowie für alle Erwachsenen, die Kontakt zu Minderjährigen haben, sofern dieser Kontakt in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers und mit dessen Zustimmung stattfindet. Jeder Beschäftigte bestätigt, dass er diese Regeln kennt und akzeptiert.

Beziehungen von Arbeitnehmern zu Minderjährigen

Sie sind verpflichtet, einen professionellen Umgang mit Minderjährigen zu pflegen und stets zu prüfen, ob Ihre Reaktion, Formulierung oder Handlung gegenüber einem Minderjährigen der Situation angemessen, sicher, vernünftig und fair gegenüber anderen Minderjährigen ist. Gehen Sie offen und transparent mit anderen um, um das Risiko einer Fehlinterpretation Ihres Verhaltens zu minimieren.

Kommunikation mit Minderjährigen

1. Seien Sie geduldig und respektvoll, wenn Sie mit Minderjährigen kommunizieren.
2. Hören Sie Minderjährigen aufmerksam zu und geben Sie ihnen Antworten, die ihrem Alter und der jeweiligen Situation angemessen sind.
3. Sie dürfen den Minderjährigen nicht in Verlegenheit bringen, demütigen, respektlos behandeln oder beleidigen. In einer Situation, in der es nicht um die Sicherheit des Minderjährigen oder anderer Minderjähriger geht, soll man entschieden und entschlossen reagieren und nicht schreien⁶.
4. Sie dürfen keine sensiblen Informationen über Minderjährige an unbefugte Personen, einschließlich anderer Minderjähriger, weitergeben. Dazu gehören das Bild des Minderjährigen, Informationen über seine familiäre, wirtschaftliche, medizinische, sorgeberechtigte und rechtliche Situation.
5. Wenn Sie Entscheidungen treffen, die den Minderjährigen betreffen, informieren Sie ihn und

⁶ Schreien, eine positive Absicht und Absicht der schreienden Person vorausgesetzt, garantiert nicht, dass die Gefahr gestoppt/abgewendet wird, sondern kann im Gegenteil zu einem starken Erschrecken des Kindes und damit zu einer heftigen, unkontrollierten Reaktion führen.

versuchen Sie, seine Erwartungen zu berücksichtigen.

6. Respektieren Sie das Recht des Minderjährigen auf Privatsphäre. Wenn es zum Schutz des Minderjährigen notwendig ist, auf die Vertraulichkeit zu verzichten, erklären Sie dies dem Minderjährigen so bald wie möglich.
7. Achten Sie darauf, dass Sie sich in Sicht- und Hörweite anderer Arbeitnehmer befinden, wenn Sie Tätigkeiten mit Minderjährigen durchführen. In begründeten Ausnahmesituationen, in denen Sie mit einem Minderjährigen allein sein müssen, informieren Sie immer andere Beschäftigten und teilen Sie ihnen mit, wo genau Sie sich mit dem Minderjährigen aufhalten werden.
8. Sie dürfen sich in der Gegenwart von Minderjährigen nicht unangemessen verhalten. Dazu gehören die Verwendung vulgärer Worte, Gesten und Witze, beleidigende Bemerkungen, Anspielungen auf sexuelle Aktivitäten oder Anziehung sowie das Ausnutzen von Machtverhältnissen oder körperlichen Vorteilen (Einschüchterung, Nötigung, Bedrohung) gegenüber dem Minderjährigen.
9. Versichern Sie Minderjährigen, dass sie, wenn sie sich in einer Situation, gegenüber einem bestimmten Verhalten oder bestimmten Worten unwohl fühlen, Ihnen oder der benannten Person (je nach den vom Arbeitgeber festgelegten Interventionsverfahren) dies mitteilen können und eine angemessene Reaktion und/oder Unterstützung erwarten können.
10. Sprechen Sie den Minderjährigen mit seinem Namen in der von ihm bevorzugten Form an, respektieren Sie seine Identität und seinen Ausdruck.
11. Verwenden Sie bei Bedarf alternative Kommunikationsformen mit Minderjährigen und berücksichtigen Sie dabei die psychophysischen Fähigkeiten des Minderjährigen.

Aktivitäten mit Minderjährigen

1. Wertschätzen und respektieren Sie den Beitrag von Minderjährigen zu den durchgeführten Aktivitäten, beziehen Sie sie aktiv ein und behandeln Sie sie gleich, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, einer Behinderung, ihrem sozialen, ethnischen, kulturellen und religiösen Status und ihrer Weltanschauung.
2. Vermeiden Sie die Bevorzugung von Minderjährigen.
3. Sie dürfen keine sexuelle oder intime Beziehung zu einem Minderjährigen eingehen oder ihm unangemessene Angebote machen. Dazu gehören sexuelle Kommentare, Witze, Gesten und die Bereitstellung von erotischen und pornografischen Inhalten für Minderjährige in jeglicher Form.
4. Das Aufzeichnen von Bildern minderjähriger Personen (Filmen, Aufzeichnen von Stimmen, Fotografieren) für private Zwecke ist nicht gestattet. Dies gilt auch für die Erlaubnis, dass Dritte

Bilder von Minderjährigen aufnehmen dürfen, wenn der Arbeitgeber nicht informiert wurde, nicht zugestimmt hat und die Zustimmung der Erziehungsberechtigten und der Minderjährigen selbst nicht eingeholt wurde.

5. Sie dürfen Minderjährigen keinen Alkohol, Tabakwaren oder illegale Substanzen anbieten oder in Gegenwart von Minderjährigen konsumieren, wenn Sie im Dienst oder auf dem Betriebsgelände sind.
6. Sie dürfen kein Geld oder Geschenke von Minderjährigen oder deren Erziehungsberechtigten annehmen. Sie dürfen mit dem Minderjährigen oder seinen Erziehungsberechtigten kein Abhängigkeitsverhältnis eingehen, das zu Anschuldigungen wegen ungleicher Behandlung oder finanzieller oder anderer Vorteile führen könnte.
7. Alle Risikosituationen, in denen es zu einer Verliebtheit eines Arbeitnehmers in einen Minderjährigen oder zu einer Verliebtheit eines Arbeitnehmers in einen Minderjährigen kommt, müssen dem Arbeitgeber gemeldet werden. Wenn Sie Zeuge davon werden, reagieren Sie entschlossen, aber sensibel, um die Würde der Beteiligten zu wahren.

Körperkontakt mit Minderjährigen

Jegliche gewalttätige Handlung gegen Minderjährige ist inakzeptabel. Es gibt jedoch Situationen, in denen der körperliche Kontakt mit einem Minderjährigen angemessen sein kann und den Grundsätzen des sicheren Kontakts entspricht: Er entspricht den Bedürfnissen des Minderjährigen zu diesem Zeitpunkt und berücksichtigt das Alter, den Entwicklungsstand, das Geschlecht, den kulturellen und situativen Kontext des Minderjährigen. Es kann jedoch nicht bestimmt werden, ob ein solcher Körperkontakt generell angemessen ist, da ein Verhalten, das bei einem Minderjährigen angemessen ist, bei einem anderen unangemessen sein kann. Verlassen Sie sich beim Zuhören und Beobachten stets auf Ihr professionelles Urteilsvermögen, wenn Sie auf die Reaktion des Minderjährigen hören, ihn um Zustimmung zu körperlichem Kontakt (z. B. Umarmungen) bitten und sich darüber im Klaren sein, dass derartiger Kontakt auch bei guten Absichten vom Minderjährigen oder Dritten missverstanden werden kann.

1. Sie dürfen Minderjährige nicht schlagen, stoßen, schubsen oder in irgendeiner Weise ihre körperliche Unversehrtheit verletzen.
2. Berühren Sie Minderjährige niemals auf eine Art und Weise, die als unanständig oder unpassend angesehen werden könnte.
3. Seien Sie immer bereit, Ihr Handeln zu erklären.
4. Lassen Sie sich nicht auf Aktivitäten wie Kitzeln, vorgetäuschte Kämpfe mit Minderjährigen oder gewalttätige körperliche Spiele ein.

5. Seien Sie besonders vorsichtig bei Minderjährigen, die Gewalt und Missbrauch, einschließlich sexueller und körperlicher Gewalt oder Vernachlässigung, erfahren haben. Solche Erfahrungen können Minderjährige manchmal dazu veranlassen, unangemessenen oder unangemessenen Körperkontakt mit Erwachsenen zu suchen. In solchen Situationen sollen Sie einfühlsam, aber bestimmt reagieren und dem Minderjährigen helfen, die Bedeutung persönlicher Grenzen zu verstehen.
6. Der körperliche Kontakt mit einem Minderjährigen darf niemals heimlich oder verdeckt erfolgen, eine Belohnung beinhalten oder aus einer Machtbeziehung resultieren. Wenn Sie Zeuge eines der oben beschriebenen Verhaltensweisen und/oder Situationen bei anderen Erwachsenen oder Minderjährigen werden, informieren Sie immer die verantwortliche Person und/oder befolgen Sie die geltenden Interventionsverfahren.
7. Der körperliche Kontakt mit einem Minderjährigen darf nur mit dessen Zustimmung und entsprechend seinen Bedürfnissen erfolgen. Bevor Sie ihn zum Beispiel umarmen, um ihn zu trösten oder zu beruhigen, fragen Sie ihn, ob er das braucht.

Kontakte außerhalb der Geschäftszeiten

Generell gilt, dass der Kontakt mit Minderjährigen nur während der Arbeitszeit und zu Zwecken stattfinden sollte, die in den Bereich Ihrer Aufgaben fallen.

1. Sie dürfen Minderjährige nicht zu sich einladen oder außerhalb der Arbeitszeit mit ihnen zusammentreffen, ohne das Wissen und die Zustimmung Ihres Arbeitgebers und der Erziehungsberechtigten der Minderjährigen. Dazu gehört auch der Kontakt mit Minderjährigen über private Kommunikationskanäle (privates Telefon, E-Mail, Instant Messaging, Profile in sozialen Medien).
2. Erforderlichenfalls erfolgt die Kommunikation mit Minderjährigen und ihren Erziehungsberechtigten außerhalb der Arbeitszeiten auf geschäftlichem Wege (E-Mail, Geschäftstelefon). Die Kommunikation mit Minderjährigen über Online-Kanäle (z. B. Social-Media-Gruppen, private E-Mail-Konten) ist nur möglich, wenn ein weiterer Erwachsener in der Gruppe oder im Publikum anwesend ist. Es muss sich jedes Mal um einen offenen Kontakt handeln.
3. Die Aufrechterhaltung sozialer oder familiärer Beziehungen (wenn Minderjährige und Erziehungsberechtigte von Minderjährigen Verwandte des Beschäftigten sind) erfordert, dass alle Informationen über andere Minderjährige vertraulich behandelt werden.
4. Die in den Absätzen 1 und 2 genannten Einschränkungen gelten nicht, wenn das Wohl eines Minderjährigen gefährdet ist. In einer solchen Situation sollten Maßnahmen zum Schutz des

Minderjährigen ergriffen werden, und es sollte unverzüglich ein Vermerk über den Vorfall angefertigt und an die für den Jugendschutz zuständige Person und den Arbeitgeber weitergeleitet werden.

Online-Kontakte

Seien Sie sich der digitalen Risiken und Gefahren bewusst, die mit der Aufzeichnung Ihrer privaten Online-Aktivitäten durch Anwendungen und Algorithmen, aber auch Ihrer eigenen Online-Aktivitäten verbunden sind. Dazu gehören das Liken bestimmter Seiten, die Nutzung von Dating-Apps, in denen Sie möglicherweise Minderjährige treffen, die ein Praktikum oder eine Ausbildung absolvieren, das Folgen bestimmter Personen/Seiten in sozialen Medien und die Datenschutzeinstellungen der von Ihnen genutzten Konten. Wenn Ihr Profil öffentlich zugänglich ist, haben Minderjährige und deren Erziehungsberechtigte einen Überblick über Ihre digitalen Aktivitäten.

1. Es ist Ihnen nicht gestattet, mit Minderjährigen, die ein Praktikum oder ein Schülerpraktikum absolvieren, in Kontakt zu treten, indem Sie Einladungen über soziale Medien annehmen oder versenden.
2. Wenn Sie zu Bildungszwecken mit Minderjährigen über Online-Kanäle kommunizieren (z. B. in sozialen Medien), stellen Sie sicher, dass ein anderer Beschäftigte oder ein Erziehungsberechtigter ebenfalls Zugang hat, um die Transparenz der Aktivitäten zu gewährleisten. In jedem Fall muss es sich um einen offenen Kontakt handeln, der mit Wissen und Zustimmung des Arbeitgebers und der Erziehungsberechtigten der Minderjährigen erfolgt.
3. Wenn Sie mit Minderjährigen arbeiten, schalten Sie die Bluetooth-Funktion auf Ihrem persönlichen elektronischen Gerät aus.

Schutz von Minderjährigen

1. Wenn Sie mit einem Minderjährigen arbeiten, der missbraucht wurde, einschließlich sexuellem Missbrauch, körperlicher Misshandlung oder Vernachlässigung, seien Sie vorsichtig und halten Sie Abstand, um den Minderjährigen zu schützen. Erklären Sie dem Minderjährigen immer die Grenzen der Beziehung.
2. In einer Situation, in der Missbrauch vermutet oder aufgedeckt wird, sollen Sie dem Minderjährigen immer die Möglichkeit geben, sich zu äußern und seine/ihre Meinung kundzutun, wobei zu bedenken ist, dass dies möglicherweise das erste und einzige Gespräch für den Minderjährigen ist (der Minderjährige wird möglicherweise nicht erneut versuchen, Unterstützung zu suchen). Es ist besonders wichtig,
 - a) Ihre Besorgnis zum Ausdruck zu bringen, indem Sie erklären, dass Sie dem Minderjährigen glauben;
 - b) dem Minderjährigen zu versichern, dass er/sie das Richtige getan hat, indem Sie ein

Gespräch über den erlittenen Schaden führen;

- c) dem Minderjährigen zu erklären, dass er/sie keine Schuld an der Situation trägt;
- d) jede Form von Gewalt eindeutig abzulehnen und die klare Botschaft zu vermitteln, dass sie inakzeptabel ist und verhindert/gestoppt werden muss;
- e) den Minderjährigen angemessen darüber zu informieren, dass sich andere geeignete Personen mit der Angelegenheit befassen werden, einschließlich der Information, dass Maßnahmen ergriffen werden, um seine/ihre Sicherheit zu gewährleisten.

Anlage Nr. 4

Prozess zur Umsetzung des Antwortverfahrens

IM FALLE EINES SCHWIERIGEN, AGGRESSIVEN ODER GEWALTÄTIGEN VERHALTENS DES MINDERJÄHRIGEN



bei Beobachtung von erhöhter Anspannung, Nervosität oder Schwierigkeiten des Minderjährigen, die ein schwieriges Verhalten, einschließlich aggressivem, selbstaggressivem, bedrohlichem oder für sich selbst oder die Umgebung bedrohlichem Verhalten, wahrscheinlich machen, ist es notwendig, sofort Maßnahmen zu ergreifen, um der Entwicklung entgegenzuwirken, einschließlich eines beruhigenden Gesprächs mit dem Minderjährigen, Beruhigung, wenn möglich über ein neutrales Thema (Methode zur Umlenkung der Aufmerksamkeit) oder andere beruhigende/beruhigende Einflüsse;



in einer Situation der Eskalation schwieriger, unerwünschter Verhaltensweisen soll versucht werden, diese zu löschen oder zu unterbrechen, und zwar in einer der Situation angemessenen Weise, unter Berücksichtigung des zuvor ermittelten Risikos schwieriger, aggressiver oder selbstaggressiver Verhaltensweisen und der individuellen proaktiven oder nicht-aversiven Reaktionsstrategien, die für Minderjährige festgelegt und angewandt werden;



wenn die in einer bestimmten Situation ergriffenen Maßnahmen nicht zum Erfolg führen und es zu einer Eskalation von schwierigem, aggressivem oder selbstaggressivem Verhalten kommt,

sollen die für das Interventionsverfahren benannten Personen oder andere Beschäftigten, die sich in der Nähe befinden, informiert und um Hilfe gebeten werden; diese Personen sollten unverzüglich die Entscheidungsträger oder Fachleute informieren und in der Situation Unterstützung leisten;



- bei hochgradig aggressivem Verhalten, das nicht gestoppt werden kann und eine Bedrohung für die Gesundheit und das Leben des Minderjährigen und anderer Personen darstellt, soll sofort erste medizinische Hilfe geleistet, gegebenenfalls der Rettungsdienst oder die Polizei gerufen und die Erziehungsberechtigten des Minderjährigen informiert werden - in dieser Situation kann die am wenigsten invasive Form der Beendigung des Aggressionsakts angewandt werden, wenn dies notwendig, möglich und für alle Beteiligten sicher ist;
- die Sicherheit aller an dem Vorfall Beteiligten, einschließlich der Zeugen, soll gewährleistet

werden;

wenn die Umstände des Vorfalls es zulassen, leitet die im Interventionsverfahren benannte Person - unverzüglich - ein Gespräch ein, das dem Minderjährigen die Möglichkeit gibt, sich zu äußern und seine Meinung zu äußern, um die Ursachen und Umstände des Vorfalls festzustellen; während des Gesprächs mit dem Minderjährigen werden, sofern es nicht störend ist, die relevanten Informationen notiert; am Ende des Gesprächs wird ein Vermerk über den gesamten Vorfall und die Angaben der Zeugen des Vorfalls angefertigt; die Situation wird den Erziehungsberechtigten mitgeteilt;

- solange nicht sicher ist, dass die Situation geklärt ist und das herausfordernde Verhalten nachgelassen hat, darf der Minderjährige nicht allein gelassen werden, d. h. er darf nicht aus den Augen verloren werden;
- Es ist notwendig, die Sicherheit aller Veranstaltungsteilnehmer und Zeugen zu gewährleisten und ihnen Unterstützung, z. B. psychologische und pädagogische Betreuung, zukommen zu lassen. Verfügt der Arbeitgeber nicht über derartige Einrichtungen, kann er Personen an die in § 2 Absätze 2 und 3 genannten Stellen verweisen.

Besondere Bedingungen für das Interventionsgespräch:

- die Anhörung soll ohne Zeitdruck und in aller Eile erfolgen und an die Bedürfnisse und Fähigkeiten des Minderjährigen angepasst werden; der Ort, an dem die Anhörung stattfindet, sollte unter anderem die besondere Wahrnehmung und Verarbeitung von Sinnesreizen durch den Minderjährigen berücksichtigen; die Sprache und die Kommunikationsmittel des Minderjährigen sollten berücksichtigt werden;
- Während des Gesprächs muss es dem Minderjährigen ermöglicht werden, sich frei zu äußern, einschließlich der Äußerung seiner Bedenken, ohne Unterbrechungen, Kritik, Ergänzung seiner Aussagen durch eigene Vermutungen, ohne Kommentare zu den vom Minderjährigen übermittelten Inhalten und ohne Herabwürdigung der Bedeutung des Geschehens;
- das Gespräch soll in einer ruhigen Atmosphäre stattfinden; anschließend sollte der Minderjährige angemessen unterstützt werden, bis sich die Situation stabilisiert und das Verhalten beruhigt hat - der Minderjährige sollte nicht allein gelassen werden, "außer Sichtweite", bis sichergestellt ist, dass sich die Situation stabilisiert hat.

Hinweise für Beschäftigte:

Einarbeitung in die oben genannten das Verfahren zur Reaktion auf schwieriges, aggressives oder gewalttätiges Verhalten eines Minderjährigen, die Aufgaben und den Ablauf ihrer Umsetzung, sofern diese übernommen werden,

Zusammenarbeit mit der für die Intervention in der Schule zuständigen Person und Befolgen ihrer Anweisungen während des Vorfalls;

Bereitstellung von Nummern der Personen, die für die Intervention beim Arbeitgeber zuständig sind;

Systematische Verbesserung der Kompetenzen und Fähigkeiten in dem Umfang, der für die Durchführung der oben genannten Tätigkeiten erforderlich ist Verfahren.

Anlage Nr. 5 - Interventionsblatt

1. Vor- und Nachname des Minderjährigen:

2. Ursache des Eingriffs (Form des Missbrauchs):

3. Person, die einen Missbrauchsverdacht meldet:

4. Gegen den Minderjährigen ergriffene Maßnahmen:

5. Vereinbarungen zum Unterstützungsplan (sofern zutreffend):

6. Begegnungen mit dem Vormund des Minderjährigen:

7. Angaben zur Intervention (Name und Anschrift der Stelle, bei der die Intervention gemeldet wurde):

8. Ergebnisse der Intervention:

9. Gegenüber den Minderjährigen unternommene Maßnahmen:

Datum und Unterschrift der Person, die das Blatt ausstellt

Anlage Nr. 6

Wohin kann man einen Betreuer verweisen, der Unterstützung für sich und einen Minderjährigen benötigt?

- **Örtliche Sozialzentren - neben wirtschaftlicher Unterstützung, rechtlicher Unterstützung,** Unterstützung bei der Wohnungssuche, materieller Unterstützung usw. bieten viele Zentren auch Workshops zu Erziehungsfragen, Erziehungskurse oder Kurse der „Elternakademie“ an. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, beim Örtlichen Sozialzentrum (auf Antrag der Eltern) die Unterstützung eines Familienassistenten zu erhalten sowie einen persönlichen Assistenten für eine Person mit einer Behinderung zu beantragen, wenn die Familie ein Kind mit einem Behindertenausweis unter ihrer Obhut hat. Für viele Familien ist die Möglichkeit, Unterstützung durch einen Assistenten zu erhalten, die Rettung für das Kind und die Familie vor einer dauerhaften Krise! Die Unterstützung durch das Örtliche Sozialzentrum ist kostenlos.
- **Kriseninterventionszentren** - von den Landkreisen betriebene Einrichtungen. Sie bieten Menschen Hilfe an, die sich in einer schwierigen Lebenssituation und in einem seelischen Ungleichgewicht befinden, z. B. durch den Tod eines geliebten Menschen, die eigene Krankheit, die Krankheit eines Kindes oder einer anderen nahestehenden Person, Scheidung/Trennung, Konflikte in der Familie, drohende Gewalt. Das Zentrum bietet psychologische Beratung, Krisenintervention, Kurzzeitpsychotherapie, Workshops und Selbsthilfegruppen. Die Unterstützung durch das Kriseninterventionszentrum ist kostenlos.
- **Psychologisch-pädagogische Beratungsstellen** - bieten diagnostische und beratende Unterstützung an, organisieren psycho-pädagogische und elterliche Kompetenzkurse (z. B. Elternschule, Workshops zu positiver Disziplin, Workshops für Eltern von Kindern mit ADHS). Sie arbeiten mit Bewertungsteams zusammen, um u. a. eine Bescheinigung über den Bedarf an sonderpädagogischer Förderung, eine Stellungnahme über den Bedarf an Frühförderung und eine Bescheinigung über den Bedarf an individuellem Unterricht zu erhalten. Die Unterstützung durch die öffentliche psychologisch-pädagogische Beratungsstelle ist kostenlos.
- **Spezialisierte Familienberatungsstellen** - öffentliche Einrichtungen, die Paaren und Familien psychologische Hilfe und Unterstützung anbieten. Sie bieten Einzel- und Familienberatungen, Kinder- und Erwachsenenpsychotherapie, Workshops und Gruppen für Eltern an. Die Unterstützung durch Spezialisierte Familienberatungsstelle ist kostenlos.
- **Frühförderungscentren** - bieten umfassende, koordinierte und fachübergreifende Unterstützung für Kinder unter 7 Jahren und ihre Betreuer (im Hinblick auf die Kinderbetreuung). Die Frühförderungscentren arbeiten im Rahmen des staatlichen Gesundheitsdienstes; eine

Überweisung durch einen Arzt ist erforderlich. Im Frühförderungszentrum kann ein Kind unter anderem eine Frühförderungstherapie, Physiotherapie, Sprachtherapieunterricht und mehr erwarten. Die Frühförderungszentren bieten eine kostenlose Tagesbetreuung an.

- **Tagesbetreuungscentren** (früher „Gemeinschaftszentren“) - der Aufenthalt eines Kindes in einer solchen Einrichtung dauert einige Stunden (hauptsächlich nach der Schule), ist kostenlos und freiwillig und richtet sich hauptsächlich an Familien mit Erziehungsschwierigkeiten, die schulpflichtige Kinder großziehen. In den Tagesbetreuungscentren können die Kinder eine Mahlzeit erhalten, Hilfe bei den Hausaufgaben bekommen und an sozialtherapeutischen, kompensatorischen und anderen Aktivitäten teilnehmen.
- **Gemeindepsychiatrische Centren für Erwachsene und Gemeindepsychiatrische Centren für Kinder und Jugendliche** bieten Unterstützung für Kinder und Eltern, die sich in einer psychischen Krise befinden und Erziehungsschwierigkeiten haben, in Form von Einzelgesprächen, therapeutischen Gruppen und Workshops. Die Centren werden vom Nationalen Gesundheitsfonds betrieben.
- **Kinderhilfscentren** - dies sind Orte, an denen Kinder, die Opfer von Straftaten geworden sind, und ihre Betreuer unter einem Dach umfassende und multidisziplinäre Unterstützung erhalten. Das bedeutet, dass der Fall eines Kindes, das in die Obhut des Zentrums kommt, von Anfang bis Ende von einer Gruppe derselben Fachkräfte betreut wird. In den Sitzungen des interdisziplinären Teams wird gemeinsam entschieden, welche Art von Unterstützung das Kind und seine Betreuer benötigen. Die Förderstrategie wird - soweit möglich - vom Schulpersonal umgesetzt: Psychologen, Ärzte, Sozialarbeiter. Hier findet auch die gerichtliche Anhörung des Kindes statt, sofern dies erforderlich ist. Eine Karte dieser Standorte finden Sie unter: <https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/>.
- **Nationale und lokale NRO, die sich für die Unterstützung von Eltern und Kindern einsetzen.** Es lohnt sich, die Eltern zu ermutigen, selbst nach einem Angebot zu suchen. Zu den Möglichkeiten gehören: Selbsthilfegruppen (für Eltern von Kleinkindern, trauernde Eltern, Eltern von Kindern mit Behinderungen usw.), psychologische Beratung und Therapie, psychoedukative Workshops und Kurse für Eltern, Workshops für Kinder.
- **Hilfetelefon für Kinder und Jugendliche 116111 der Stiftung Dajemy Dzieciom Się** - kostenlos, anonym, rund um die Uhr, auf Polnisch, Ukrainisch und Russisch; <https://116111.pl>
- **Helpline des Ombudsmanns für Kinder 800121212** - kostenlos und anonym, 24/7, auf Polnisch, Ukrainisch und Russisch, <https://800121212.pl>

Anlage Nr. 7 Musterschreiben für Interventionen

1. Muster für die Meldung eines möglichen Verstoßes

Ort, Datum

Staatsanwaltschaft

Melder: (vollständiger Name des Arbeitgebers und offizielle
Anschrift), *vertreten durch:*

Korrespondenzadresse:

Meldung des Verdachts auf Begehung einer Straftat

Hiermit melde ich den Verdacht einer Straftat (welcher Art) an einer minderjährigen Person (Vor- und
Nachname, Geburtsdatum) durch (Vor- und Nachname des mutmaßlichen Täters).

.
.....

Begründung

Während (Vor- und Nachname des Beschäftigten) seine dienstlichen Pflichten gegenüber dem
Minderjährigen (Vor- und Nachname) wahrnahm, offenbarte der Minderjährige verstörende Inhalte in
Bezug auf .

. ... (Beschreibung der Situation)

In Anbetracht der oben genannten Informationen sowie des Wohlergehens und der Sicherheit des
Minderjährigen beantrage ich die Einleitung eines Verfahrens in diesem Fall.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an (Name, Kontakt)

Unterschrift der für die Intervention verantwortlichen Person

2. Musterantrag auf Einsicht in die familiäre Situation eines Minderjährigen

Ort, Datum

Amtsgericht

in

... Familien- und Jugendabteilung

Antragsteller: (vollständiger Name des und offizielle
Anschrift Arbeitgebers) , *vertreten durch*:.....

Korrespondenzadresse:

Teilnehmer des Verfahrens: (Vor- und Nachnamen der Eltern)

ul

..... (Wohnadresse)

Eltern des Minderjährigen: (Vor- und Nachname des Minderjährigen, Geburtsdatum)

Antrag auf Einsicht in die Situation eines Minderjährigen

Ich beantrage hiermit Einsicht in die Verhältnisse des minderjährigen Kindes (Vor- und Nachname, Geburtsdatum des minderjährigen Kindes) und die Erteilung entsprechender Betreuungsanordnungen.

Begründung

Beschreibung der Situation, in der das Wohl des Minderjährigen gefährdet ist:

In Anbetracht dieser Tatsachen kann davon ausgegangen werden, dass das Wohl des Minderjährigen gefährdet ist und dass die Eltern die elterliche Sorge nicht ordnungsgemäß ausüben. Daher ist das Ersuchen um Einsicht in die familiäre Situation des Minderjährigen und mögliche elterliche Unterstützung gerechtfertigt.

Der Beschäftigte mit den Details ist (Name, Geschäftstelefon, Adresse der Einrichtung).

Unterschrift der für die Intervention verantwortlichen Person

Anhang 8 Nützliche Materialien für die Vorbereitung der Beschäftigten

1. Erkennen der Symptome von Kindesmissbrauch - e-Learning:
<https://edukacja.fdds.pl/enrol/index.php?id=181>
2. Symptome von sexuellem Kindesmissbrauch und sexuellem Verhalten von Kindern und Jugendlichen - e-Learning: <https://edukacja.fdds.pl/enrol/index.php?id=183>
3. Diagnose von Gewalt durch Gleichaltrige - e-Learning: [Diagnose von Gewalt durch Gleichaltrige | fDDS-Bildungsplattform](#)
4. Kurs "Wirksame Reaktion auf Gewalt" - e-Learning:
<https://edukacja.fdds.pl/course/view.php?id=621>

Weiteres Bildungsmaterial sowie Ankündigungen von Schulungskursen und Webinaren sind auf den Websites zu finden:

<https://edukacja.fdds.pl>

<https://standardy.fdds.pl>

Die Website des dem Justizministerium unterstellten Jugendschutzteams bietet eine Reihe praktischer Informationen, die bei der Umsetzung der Standards zum Schutz von Minderjährigen nützlich sind:

[Team für den Schutz von Minderjährigen - Justizministerium - Gov.pl Portal \(www.gov.pl\)](#)