

»ISK«

Institutionelles Schutzkonzept  
für die Pfarrei  
St. Anna, Issum-Sevelen

Neustraße 22 | 47661 Issum  
[www.kath-kirche-issum-sevelen.de](http://www.kath-kirche-issum-sevelen.de)

## Vorwort

Die Pfarrei St. Anna in Issum und Sevelen bietet Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen sichere Orte sein, frei von Gewalt, so auch frei von jeder Form von sexualisierter Gewalt<sup>1</sup>.

„Augen auf. Hinsehen und Schützen.“ Unter dieses Motto hat das Bistum Münster seine Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie hilfe- und schutzbedürftigen Erwachsenen gestellt.<sup>2</sup>

Die Pfarrei St Anna ist dem Aufruf des Bistums Münster gefolgt, ein Institutionelles Schutzkonzept (ISK) zu erstellen<sup>3</sup>. Sie halten es in Ihren Händen.

Das Institutionelle Schutzkonzept knüpft an den Pastoralplan der Pfarrei an und nimmt das Leitbild auf: „Ich bin bei Euch!“ (Mt 28,5), dessen Grundlage die Beschreibung des Wesens Gottes ist: „Gott ist die Liebe (1 Joh 4,16). Entsprechend ist das Wohl aller Menschen in der Pfarrei ein elementares und bleibendes Anliegen.

Das Institutionelle Schutzkonzept trägt dazu bei, dass haupt- und ehrenamtlich Verantwortliche in der Pfarrei St. Anna ihre Haltungen und ihr Verhalten regelmäßig reflektieren und es hilft, durch Präventionsarbeit sexualisierte Gewalt zu verhindern. Außerdem gibt es Orientierungshilfen in Fällen von grenzüberschreitendem Verhalten und benennt Ansprechpartner.

Es zielt darauf, in der Pfarrei eine „Kultur der Achtsamkeit und der Wertschätzung“ zu erhalten und zu fördern, die grenzüberschreitendes Verhalten<sup>4</sup> früh im Keim erstickt.

„Augen auf, hinsehen und schützen“ heißt für uns als Kirchengemeinde: Als haupt- und ehrenamtlich Verantwortliche in St. Anna dulden wir keinerlei Grenzüberschreitungen und wollen jede Form von sexualisierter Gewalt verhindern helfen, indem wir wachsam hinschauen, offen ansprechen und transparent, einfühlsam und konsequent handeln.

Stefan Keller  
Leitender Pfarrer

Arnold Teuwsen  
Stv. Vorsitzender des Kirchenvorstandes

Cornelia Graßhoff  
Vorsitzende des Pfarreirates

## I. Augen auf! Situationsanalyse für St. Anna, Issum-Sevelen

Wer die Augen verschließt, sieht nicht, dass Missbrauch von Schutzbefohlenen grundsätzlich überall möglich ist. Zudem kann genaues Hinsehen bereits einen aktiven Schutz von anvertrauten Menschen bedeuten.

Deshalb spielt das Thema „Prävention“ in den Handlungsfeldern der Pfarrei und bei der Ausgestaltung von Räumlichkeiten eine bedeutende Rolle.

## II. Persönliche Eignung Personalauswahl und Personalentwicklung

Um den Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen in den Gruppen und Einrichtungen zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, müssen die Leitungsverantwortlichen auf die persönliche Eignung von Haupt- und Ehrenamtlichen achten.

Auf diese Art und Weise will die Pfarrei St. Anna die persönliche Eignung von Personen sicherzustellen:

### a. Bei haupt- und nebenberuflich Tätigen

- Die Prävention sexualisierter Gewalt wird in Bewerbungs- und Personalgesprächen thematisiert
- alle fünf Jahre wird ein erweitertes Führungszeugnis eingefordert.
- Die für die Pfarrei haupt- und nebenberuflich tätigen Personen unterschreiben eine Selbstauskunftserklärung sowie den Verhaltenskodex der Pfarrei
- Alle haupt- und nebenberuflich tätigen Personen werden zum Thema „sexualisierte Gewalt“ geschult.

### b. Bei ehrenamtlich Tätigen:

- Die Verantwortung für den Einsatz von ehrenamtlich Engagierten liegt bei den leitenden Verantwortlichen der Gruppen und Einrichtungen der Pfarrei in Zusammenarbeit mit dem leitenden Pfarrer/Kirchenvorstand.
- Vor Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit muss mit einer der oben genannten Personen ein Gespräch geführt werden, in dem auch die Prävention gegen sexualisierte Gewalt thematisiert wird und auf die Teilnahme an einer Schulung hingewiesen wird
- Ehrenamtlich engagierte Personen unterschreiben den Verhaltenskodex der Pfarrei
- In den im Schutzkonzept der Pfarrei vorgesehenen Fällen wird ein erweitertes Führungszeugnis eingefordert

### III. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Laut ihrer Verpflichtung aus § 5 der Präventionsordnung (PrävO) müssen kirchliche Rechtsträger – vertreten durch den Kirchenvorstand – von Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, gemessen nach Art, Dauer und Intensität des Einsatzes, ein erweitertes Führungszeugnis einfordern und zwar – nach Einstellung – in regelmäßigen Abständen von 5 Jahren. Die Anlage 4d informiert über die „Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit in St. Anna hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses“, d.h. sie informiert, wer in St. Anna ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss und wer nicht.

Darüber hinaus muss der Kirchenvorstand gemäß von allen Mitarbeitern, gemäß §2 Abs. 7 der PrävO einmalig eine Selbstauskunftserklärung einfordern. Eine Ausnahme gilt hier für alle ehrenamtlich Tätigen, wie in den Ausführungsbestimmungen II zu § 5 PrävO beschrieben.

In der Selbstauskunftserklärung versichert der Mitarbeiter, dass er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen ihn eingeleitet wird, verpflichtet er sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt. Diese Aufgabe übernimmt in St. Anna die jeweilige Pfarrsekretärin in Zusammenarbeit mit der zuständigen Zentralrendantur.

Für die Engagierten in den Verbänden sind die Rechtsträger des Verbandes verantwortlich.

### IV. Aus- und Fortbildung

Alle hauptberuflichen Mitarbeiter, die in regelmäßigem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, nehmen gemäß § 9 der Präventionsordnung für das Bistum Münster an einer 12stündigen Präventionsschulung (Intensivschulung) teil (§ 9 PrävO, Ausführungsbestimmungen VI). Alle 5 Jahre ist eine Fortbildung zur Vertiefung verpflichtend, die vom Bistum Münster eingefordert wird.

Ehrenamtlich tätige Personen, die in regelmäßigem Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, besuchen eine 6stündige Präventionsschulung (Basisschulung), die alle 5 Jahre zu vertiefen ist.

Alle anderen Mitarbeitenden, die sporadisch im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen stehen, erhalten eine dreistündige Information, bei der gründlich über das Institutionelle Schutzkonzept informiert wird.

Die Information über das Schutzkonzept des Rechtsträgers ist Aufgabe der Leitung. Diese kann die Aufgabe an Mitarbeitende delegieren, die an einer Intensivschulung teilgenommen haben.

Die Pfarrsekretärin bespricht und koordiniert die Gewährleistung der Schulungsbesuche aller Ehrenamtlichen mit den Leitungsverantwortlichen der Gruppen, die die Schulungsnachweise verwalten.

## V. Verhaltenskodex – St. Anna, Issum-Sevelen

(Selbstverpflichtung im Hinblick auf Verhalten und Handeln, an denen sich die Gemeinde St. Anna orientiert. Die Unterpunkte dienen als Beispiele und erläutern das vorher Gesagte.)

### 1. Sprache, Wortwahl und Kleidung

Worte, Gesten und Kleidung sind wesentlich für unsere Kommunikation und werden von verschiedenen Menschen unterschiedlich aufgenommen. Um nicht die Grenzen anderer zu verletzen, ist uns achtsames Reden und Auftreten wichtig.

- Der sprachliche und nichtsprachliche Umgang soll auf die Zielgruppe ausgerichtet sein und der jeweiligen Rolle entsprechen.
- Sprache und Wortwahl sind so zu wählen, dass sie die persönlichen Grenzen der anvertrauten Personen achten.
- Gegen abfällige Bemerkungen oder Bloßstellungen darf und soll jeder einschreiten und Position beziehen.
- Die Verwendung von Kose- oder Spitznamen gegenüber anvertrauten Personen soll nur nach Absprache erfolgen.
- Für das Duzen von Personen bedarf es einer einvernehmlichen Absprache.
- Abfällige, verletzende und sexualisierte Sprache ist zu vermeiden. Damit ist nicht gemeint, dass ein reflektiertes Sprechen über Sexualität ausgeklammert werden soll.
- Kleidung sollte dem jeweiligen Anlass entsprechen und der Rolle angemessen sein.

### 2. Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

In unserer Pfarrei ist uns ein vertrauensvoller Umgang wichtig. Die Gestaltung von Beziehung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen. Dazu ist notwendig, über ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz nachzudenken. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen. Das Entstehen und Fördern von emotionalen Abhängigkeiten muss vermieden werden.

- Einzelgespräche, Übungseinheiten usw. finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein (kein Abschließen von Türen; wenn möglich von außen einsehbar).
- Mit persönlich anvertrauten Inhalten ist achtsam umzugehen.
- Persönlich anvertraute Geheimnisse sind von den Bezugspersonen zu wahren, insofern dies der Wunsch der Schutzbefohlenen ist und deren Wohl an Leib und Seele sichergestellt ist. Exklusive Geheimnisse dürfen nicht dazu benutzt werden, dass „ungesunde Abhängigkeiten“ entstehen.
- Herausgehobene intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Anvertrauten sind zu unterlassen. Eine „Sonderbehandlung“ Einzelner darf nur aus guten Gründen und in Absprache mit dem Team erfolgen und muss nachvollziehbar und transparent sein.

- Spiele, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass sie in angstfreier Atmosphäre und ohne Grenzüberschreitungen stattfinden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind nicht abfällig zu kommentieren, sondern ernst zu nehmen und zu achten. Bei einem Spiel beispielsweise keinen Körperkontakt zu wollen oder während einer Gruppenstunde eine persönliche Frage nicht beantworten zu wollen, ist zu respektieren und soll bereits bei der Anleitung als eine Möglichkeit eingeplant werden.
- Grenzverletzungen dürfen nicht übergangen werden. Sie verlangen ein Einschreiten, bedürfen der Klärung zwischen den Beteiligten und müssen offen mit allen, auch mit nur indirekt Betroffenen (z.B. alle in der Situation Anwesenden) thematisiert werden. Geltende Regeln sollen dabei in Erinnerung gerufen werden.

### 3. Angemessenheit von Körperkontakten

Bei körperlichen Berührungen ist grundsätzlich Achtsamkeit geboten. Sie können Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Allerdings müssen sie der Situation angemessen sein. Die Bedürfnisse, das Wohl und der Wille der anvertrauten Personen sind ausnahmslos zu respektieren. Wichtig ist uns darüber hinaus die ausdrückliche Ermutigung von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen, ihre Grenzen zu erkennen, zu setzen und zu formulieren. Für die Grenzachtung sind in jedem Fall die Bezugspersonen verantwortlich.

- Körperkontakt ist sensibel. Wir achten auf die Signale, die andere senden. Wenn wir unsicher sind, fragen wir nach.
- Körperliche Nähe ist nur dann angemessen, wenn berufliche oder ehrenamtliche Bezugspersonen sich damit keine eigenen Bedürfnisse erfüllen. Vorrangig sollten Worte im Umgang verwendet werden.
- Spiele, Übungen und Aktionen sind so zu gestalten, dass immer die Möglichkeit besteht, sich Berührungen zu entziehen. Auch häufig selbstverständlich gehandhabte Berührungen (beispielsweise bei Begrüßungen) sollten sensibel und reflektiert erfolgen.
- Unerwünschte Berührungen und unerwünschte körperliche Annäherung auch untereinander sind nicht erlaubt und wir unterbinden sie sofort.
- Körperliche Annäherungen in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.

### 4. Beachtung der Intimsphäre

Intimsphäre wird vom persönlichen Empfinden eines jeden einzelnen bestimmt. Sie umfasst sowohl den körperlichen Bereich (z.B. Schlaf-/Duschsituationen) als auch den emotionalen Bereich (beschämende Witze und Kommentare, unangemessenes Reden über intime/sexuelle Themen, unreflektierte Spiele). Der Schutz der Intimsphäre ist ein wesentlicher Aspekt für einen grenzachtenden Umgang miteinander. Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen, bei denen die Betreuenden sich ihrer damit verbundenen hohen Verantwortung sehr bewusst sein müssen.

- Die individuelle Verschiedenheit der Intimsphäre eines jeden ist zu achten und zu wahren. Sie steht nicht zur Diskussion.

## ISK St. Anna

- Inhalte persönlicher Gespräche, die die Intimsphäre eines Menschen betreffen, werden nicht weiter erzählt. Ebenso sind beispielsweise Handyinhalte, Tagebuchaufzeichnungen, persönliche Briefe und Postkarten als Bereiche der Intimsphäre zu schützen.
- Für Veranstaltungen mit Übernachtungen gilt:
  - Es müssen transparente Regeln für den Umgang miteinander aufgestellt werden, die bereits vor Antritt der Fahrt bekannt sein müssen.
  - Es soll nach Möglichkeit geschlechtergetrennte Schlaf- und Sanitäranlagen geben. Diese werden nur von gleichgeschlechtlichen Bezugspersonen betreten (außer in Gefahrensituationen). Sofern dies nicht möglich ist, ist dafür zu sorgen, dass z.B. durch getrennte Schlafzonen in einer Sammelunterkunft und geschlechtergetrennte Duschzeiten die Intimsphäre bestmöglich gewahrt wird.
  - Gemeinsame Körperpflege von Bezugspersonen mit Schutzbefehlen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.
  - Stehen nur Sammelduschen zur Verfügung, müssen gleichgeschlechtliche Gruppen gebildet werden, die derselben Altersklasse zugehörig sind.
  - Außerdem müssen die Teilnehmenden die Information und Möglichkeit haben, auch mit Badebekleidungen duschen gehen zu können.
  - Örtliche und zeitliche Rückzugsmöglichkeiten sind zu schaffen und deren Inanspruchnahme ist zu respektieren.
  - Wenn Begleitpersonen bei Teilnehmenden übernachten, da die räumlichen Gegebenheiten keine Wahl lassen, dann immer mindestens zu zweit.
  - Schlafzimmer sind Privatbereich. Vor deren Betreten wird angeklopft (Ausnahme: Gefahrensituation). Der Schlafplatz eines jeden wird als dessen Privatbereich geachtet.
- Bei medizinischer Ersthilfe und pflegerischen Handlungen wird (altersentsprechend) erklärt, welche Versorgungshandlung notwendig ist. Das Entkleiden der Hilfebedürftigen darf nur so weit gehen, wie es unbedingt erforderlich ist. Im Zweifelsfall sollen bei Minderjährigen nach Möglichkeit die Sorgeberechtigten einbezogen werden.

### 5. Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke sind Ausdruck von Wertschätzung. Sie können allerdings auch zu Abhängigkeitsverhältnissen führen. Es gehört daher zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken zu reflektieren und transparente gerechte Regeln hierfür aufzustellen.

- Geschenke müssen anlassbezogen und angemessen sein.
- Geschenke an Einzelne im Sinne von Bevorzugung oder Bestechung sind nicht erlaubt.

### 6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist heutzutage alltägliches Handeln. Ein bewusster und sensibler Einsatz ist unerlässlich, um individuelle Grenzen zu beachten und Intimität zu wahren. Die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen (Datenschutz, Rechte am eigenen Bild) setzen wir voraus.

- Haupt- und ehrenamtlich Verantwortliche pflegen in der Regel keine privaten Kontakte mit Kindern oder Jugendlichen (z.B. über soziale Netzwerke, E-Mail, WhatsApp). Ausnahmen in Einzelfällen sollen reflektiert erfolgen (beispielsweise ein kurzer Geburtstagsgruß). Speziell mit Emojis ist sehr achtsam umzugehen.
- Mit medialen Kontaktanfragen von Kindern und Jugendlichen (insbesondere bei großen Altersunterschieden) müssen haupt- und ehrenamtlich Verantwortliche sensibel umgehen (z.B. mit Freundschaftsanfragen bei Facebook, Instagram etc.).
- Auch bei nicht privater Kommunikation über soziale Medien achten die haupt- und ehrenamtlich Verantwortlichen auf die Notwendigkeit, die Häufigkeit und die Angemessenheit der Inhalte.
- Soziale Netzwerke eignen sich nicht, um Konflikte zu regeln. Diese lassen sich immer im persönlichen Gespräch klären.
- Bei allen Veröffentlichungen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten. Bei Minderjährigen ist die schriftliche Einwilligung der Sorgeberechtigten einzuholen. Es wird respektiert, wenn Kinder oder Jugendliche nicht fotografiert oder gefilmt werden wollen.
- Filme, Computerspiele oder Druckmaterial mit grenzüberschreitenden Inhalten (sexistisch, gewalttätig, pornographisch) sind verboten. Verantwortliche sind verpflichtet, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätiges oder sexistisches Verhalten und (Cyber-) Mobbing Stellung zu beziehen.
- WhatsApp-Gruppen mit Minderjährigen dürfen nur eingerichtet werden, wenn vorher das Einverständnis aller potentiellen Gruppenmitglieder bzw. deren Eltern eingeholt worden ist. Der haupt- oder ehrenamtlich Verantwortliche achtet auf die Angemessenheit der Kommunikation in der Gruppe. Die Broadcast-Funktion bei WhatsApp ermöglicht die Weitergabe von Informationen, ohne dass – wie bei WhatsApp-Gruppen – sämtliche Telefonnummern der Beteiligten für alle sichtbar sind.

### 7. Sonderbereich: Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Freizeiten mit Übernachtung sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen. Dennoch sollten sich die Bezugspersonen der damit verbundenen Verantwortung bewusst sein.

- Die Wahrung der Intimsphäre ist ein wesentlicher Aspekt bei Freizeiten und Reisen. Wir verweisen auf Punkt 4 (Beachtung der Intimsphäre).



- Auf Veranstaltungen und Reisen, die sich über mehr als einen Tag erstrecken, sollen Minderjährige und Schutzbefohlene von einer ausreichenden Anzahl erwachsener Begleitpersonen (empfohlenes Verhältnis: 7:1) betreut werden. Setzt sich die Gruppe aus Personen beiderlei Geschlechts zusammen, muss sich dies auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln.
- Bei einer Ferienfreizeit muss mindestens ein Leiter einen Erste-Hilfe-Schein haben. Beim Schwimmengehen darf die Aufsichtspflicht nicht an den Bademeister delegiert werden. Außerdem ist es bei größeren Gruppen ratsam, „rettungsfähige“ Betreuer/innen als Aufsicht zu haben.
- Bei Übernachtungen mit Minderjährigen und/ oder Schutzbefohlenen sind allen Teilnehmer/innen/n geschlechtergetrennte Übernachtungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Den erwachsenen und jugendlichen Begleiterinnen und Begleitern sind Schlafmöglichkeiten in getrennten Räumen zur Verfügung zu stellen. Ausnahmen aufgrund räumlicher Gegebenheiten sind vor Beginn der Veranstaltung zu klären und bedürfen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten und des jeweiligen Rechtsträgers.
- Übernachtungen von schutzbefohlenen Kindern und Jugendlichen in den Privatwohnungen von Seelsorgern und Seelsorgerinnen sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind untersagt.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Person zu unterlassen (Ausnahme: Not- oder Gefahrensituation).
- Der Konsum von Alkohol und Nikotin ist nur im Rahmen der im Jugendschutzgesetz festgelegten Grenzen zulässig. Bezugs- und Begleitpersonen dürfen ihre Schutzbefohlenen nicht zum Konsum von Alkohol animieren.
- Betreuer/innen haben Vorbildfunktion für die Schutzbefohlenen. Deshalb wird ein reflektierter und achtsamer Umgang mit Alkohol, Nikotin und anderen Drogen gefordert. Ein Kriterium ist hierbei die Angemessenheit der Situation (beispielsweise ist Alkoholkonsum eines Messdienerleiters während einer Messdienergruppenstunde anders zu bewerten als dessen Bier beim Pfarrfest).
- Der illegale Konsum von Drogen ist laut Betäubungsmittelgesetz untersagt.
- Der Besuch von Lokalitäten, die junge Menschen in ihrer Entwicklung gefährden könnten (z.B. Wettbüros, Glücksspiellokale oder Lokale der Rotlichtszene), ist untersagt.
- Jeder hat immer und jederzeit das Recht, bei einer Gruppenaktivität nicht mitzumachen (z.B., wenn ein Spiel Angst macht, jemand etwas eklig findet oder sich aus anderen Gründen dabei nicht wohlfühlt). Dies erstreckt sich auch auf traditionelle Mutproben oder andere gruppeninterne Rituale. Mutproben, die erniedrigend sind oder in Zusammenhang stehen mit Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug sind in jedem Fall verboten.

## 8. Umgang mit Regelverstößen

Es ist notwendig, dass es Regeln für das Miteinander gibt. Diese müssen transparent und nachvollziehbar sein. Die wiederholte Missachtung dieser Regeln macht Konsequenzen erforderlich.

- Disziplinarische Maßnahmen müssen angemessen und nachvollziehbar sein, im direkten Zusammenhang mit dem Regelbruch stehen und auf keinen Fall in irgendeiner Weise selbst grenzverletzend, beschämend oder entwürdigend sein.
- Disziplinierungsmaßnahmen werden im entsprechenden Team transparent gemacht und sollten immer auch vor den Sorgeberechtigten verantwortbar sein.

## 9. Leitungsverantwortung

Viele in unserer Pfarrei sind bereit, Leitungsaufgaben zu übernehmen. Dieses erfordert ein hohes Maß an Verantwortungsgefühl, Umsicht und Selbstreflexion.

- Die mit Leitung einhergehende Machtposition darf nicht missbraucht werden. Vielmehr muss Leitung die Schwächsten im Blick haben und schützen.
- Leitungsverantwortung soll überall dort, wo es möglich und sinnvoll ist, geteilt werden, die Leitung soll die Mitglieder der Gruppe nach ihren persönlichen Fähigkeiten an der Leitung teilhaben lassen.
- Verantwortlichkeiten, Strukturen, Entscheidungen und Abläufe werden für alle transparent gemacht. Leitungsverantwortliche gewährleisten dies.
- Leitungsverantwortliche sollen nicht nur die Gruppe (Verein, Einrichtung, Pfarrei), sondern zugleich auch jeden einzelnen im Blick haben und dessen individuelle Autonomie fördern.

(Der Verhaltenskodex wird in angemessenen Abständen überprüft und weiterentwickelt. Grundlage für alle Elemente des Institutionellen Schutzkonzeptes ist das geltende Recht.)

## VI. Beschwerdewege

### a. Umgang mit Fehlverhalten

Wir ermutigen alle, eine Kultur zu leben, in der Lob und Kritik von Schutzbefohlenen und allen in der Kirche Tätigen zum Selbstverständnis gehören. Niemand soll Angst haben müssen seine Meinung zu äußern, Feedback oder Beschwerden anzubringen. Jeder soll sich an- und ernstgenommen fühlen.

Das bedeutet: augenscheinlich gewordenes Fehlverhalten in einer Gruppe wird benannt und korrigiert. Jeder Mitarbeiter – egal, ob haupt- oder ehrenamtlich – wird darin bestärkt und ermutigt, grenzverletzendes Verhalten zu benennen.

Die Beschwerde soll zunächst an die Person gehen, die Anlass zur Beschwerde gegeben hat. Wenn sie das Verhalten nicht ändert, soll die nächsthöhere Ebene informiert werden, etwa ein Gruppenleiter oder eine Gruppenleiterin. Wenn das nicht fruchtet, geht es auf die nächsthöhere Ebene, etwa die Lagerleitung.

Wenn die Feedback-Kultur der Gruppe oder des Vereines nicht ausreicht, um grenzverletzendes Verhalten zu beenden, kann ein Mitglied des Seelsorgeteams oder der leitende Pfarrer angesprochen werden.

Geplant ist der Aufbau einer Gruppe von Vertrauenspersonen, die im Falle einer Beschwerde angesprochen werden können, wenn in der eigenen Gruppe, im eigenen Verein die Feedback-Kultur nicht genügend ist.

Die Aufgabe der Vertrauensperson ist es, zuzuhören, die Situation einzuschätzen und angemessen zu reagieren. Auch ein Mitglied des Seelsorgeteams oder der leitende Pfarrer kann angesprochen werden.

Wenn all das nicht fruchtet, kann auch eine externe Beschwerdestelle eingeschaltet werden.

### b. Umgang mit sexuellem Übergriff

Beschwerden über sexuelle Übergriffe oder sexuellen Missbrauch können direkt an eine der Ansprechpersonen des Bistums gerichtet werden oder vor Ort an den leitenden Pfarrer, an die Präventionsfachkraft der Pfarrei, an die Leitung der Einrichtung oder der Gruppe, innerhalb derer der Übergriff stattgefunden hat. Wird eine solche Meldung an eine andere Person, die innerhalb der Gemeindegemeinschaft tätig ist, gemacht, ist diese verpflichtet, die Meldung ebenfalls an eine der o. g. Personen weiterzugeben.

Es existiert ein Kriseninterventionsteam, das für die Bearbeitung von Beschwerden zuständig ist. Dieses besteht aus dem leitenden Pfarrer, der Präventionsfachkraft, die ins Vertrauen gezogene Person und die Leitungsperson der betroffenen Gruppe/Einrichtung.

Das Kriseninterventionsteam berät die einzelnen erforderlichen Schritte, sorgt für die notwendige Dokumentation und nimmt die Meldung bei einer der Ansprechpersonen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch im Bistum Münster vor und gibt die Informationen – falls notwendig - an die staatlichen Strafverfolgungsbehörden weiter.<sup>5</sup>

Die konkreten Beschwerde- und Meldewege werden in den Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt vorgestellt und besprochen, außerdem werden sie in den Gremien der Pfarrei vorgestellt sowie in den Mitteilungsorganen in geeigneter Weise veröffentlicht.

## VII. Handlungsleitfäden

Wenn es einen Verdacht auf sexualisierte Gewalt gibt oder sexualisierte Gewalt mitgeteilt oder beobachtet wurde, greifen die Handlungsleitfäden, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Präventionsfortbildung zur Kenntnis genommen haben.

Die folgenden Handlungsleitfäden sollten bekannt sein<sup>6</sup>:

## Handlungsleitfaden bei Grenzverletzung unter Teilnehmenden

Was tun bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen zwischen Teilnehmenden?

**Aktiv werden/Situation unterbrechen und gleichzeitig Ruhe bewahren!**  
„Dazwischen gehen“ und Grenzverletzung unterbinden. Grenzverletzung und Übergriff deutlich benennen und stoppen. **Situation klären.**



**Offensiv Stellung beziehen** gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten (ist auch für die Umstehenden wichtig).



**Gespräch mit dem Betroffenen/der Betroffenen**, um die Situation genau zu erfassen. Fragen nach der Häufigkeit von übergriffigen Situationen, nach Manipulation/Bedrohungen. Über Schutzmaßnahmen informieren (der Schutz erfolgt ab sofort durch die Erwachsenen).



**Gespräch mit dem/der Übergriffigen.** Vorfall klären. Über Schutzmaßnahmen informieren. Über die Regeln informieren.



**Einschätzung im Team einholen.** Vorfall im Verantwortlichenteam ansprechen. Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer Teilgruppe sinnvoll ist. Konsequenzen für die Urheber/innen beraten.

**Information der Eltern** der/der Betroffenen und des/der Übergriffigen bei erheblichen Grenzverletzungen. Eventuell zur Vorbereitung auf das Elterngespräch Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen.



In der Gruppe: **Umgangsregeln überprüfen und weiterentwickeln.**



**Präventionsarbeit verstärken.**

Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch das mögliche Opfer

Was tun, wenn ein Kind/Jugendlicher von sexueller Gewalt, Misshandlungen oder Vernachlässigung erzählt?





Handlungsleitfaden bei Vermutung sexualisierter Gewalt (jemand ist Opfer)

Was tun bei der Vermutung, dass ein Kind/Jugendlicher Opfer sexueller Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung ist?







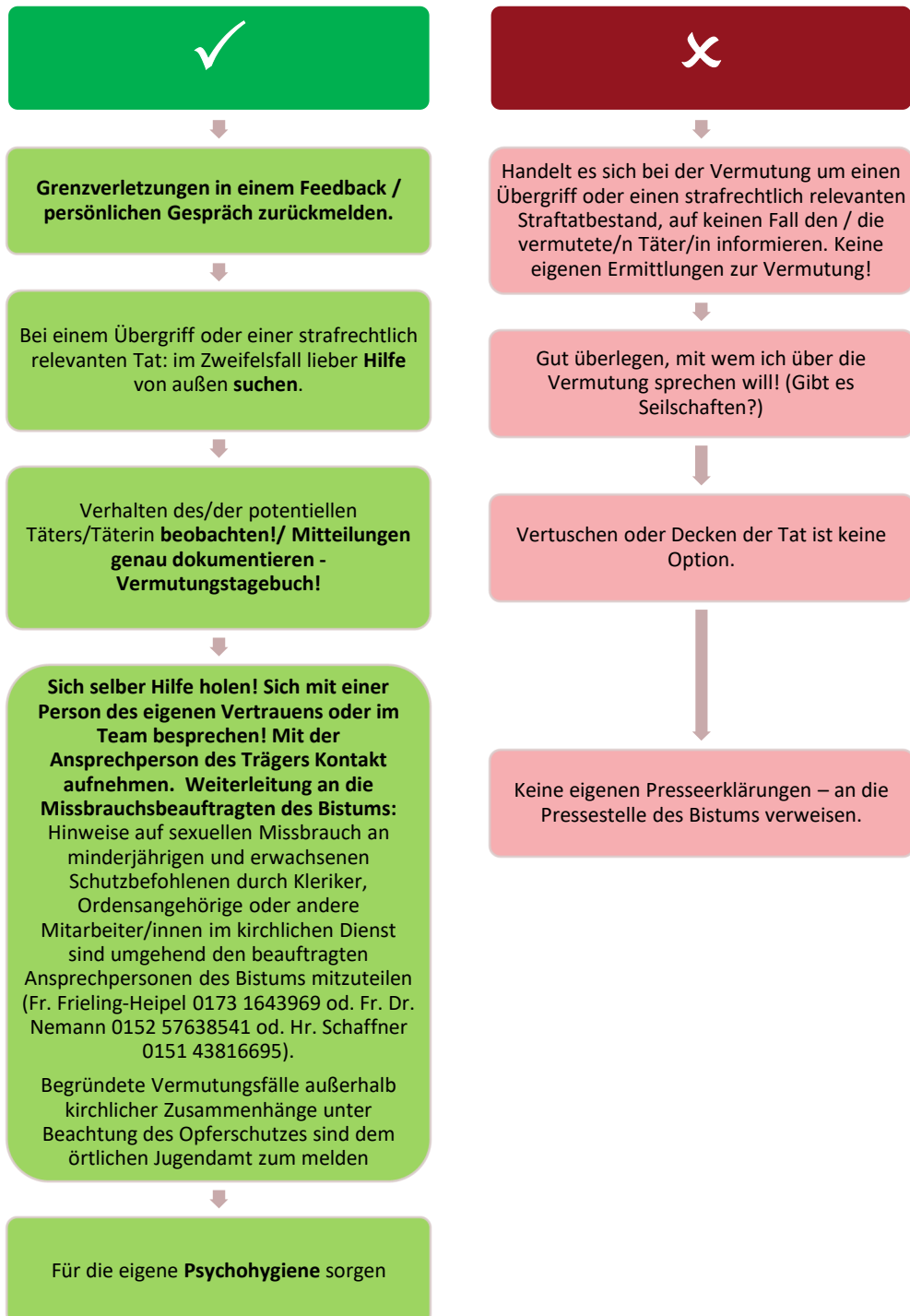
Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine "insofern erfahrene Fachkraft" nach § 8b Abs.1 SGB VII (z.B. über das örtliche Jugendamt oder eine andere Fachberatungsstelle) zur Beratung hinzuziehen, um das Gefährdungsrisiko einzuschätzen

**Missbrauchsbeauftragte informieren:**  
Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiter/innen im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Fr. Frieling-Heipel 0173 1643969 od. Fr. Dr. Nemann 0152 57638541 od. Hr. Schaffner 0151 43816695).

Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

Handlungsleitfaden bei der Vermutung, dass im eigenen Umfeld ein Fehlverhalten vorliegt (jemand ist Täter oder Täterin)

Was tun, bei der Vermutung, eine mitarbeitende Person des Trägers oder ein ehrenamtlich Verantwortlicher verhält sich grenzverletzend oder sogar übergriffig?



## VIII. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen

Unser Ziel ist es, Kinder und Jugendliche darin zu unterstützen, eigenverantwortliche und selbständige Persönlichkeiten zu werden.

Ein partnerschaftlicher Dialog ist Grundlage für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Besonders hervorzuheben sind folgende Prinzipien:

- **Freiwilligkeit:** Jedes Angebot ist freiwillig und kann angenommen oder abgelehnt werden.
- **Grenzachtung:** die Grenzen jedes Einzelnen werden geachtet und alle werden ermutigt, ihre Grenzen offen zu bekunden und zu vertreten.
- **Partizipation:** Die Meinungen und Ideen aller werden angehört und bei Entscheidungen berücksichtigt und, soweit es geht, umgesetzt.
- **Ernstnehmen von Beschwerden:** Auf die Möglichkeit, Kritik und Beschwerden zu äußern, wird ausdrücklich hingewiesen. Beschwerdewege werden aufgezeigt. Auch anonyme Beschwerden werden ernst genommen. Handlungskonsequenzen sollen von mindestens zwei Leitungsverantwortlichen besprochen werden.
- **Wir versuchen möglichst viele Engagierte der Jugendarbeit auf die Nutzung des Online-Präventionstools hinzuweisen: Online - Präventionstool 360° achtsam<sup>7</sup>.**

## IX. Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Gruppen und Einrichtungen wird das ISK überprüft, inwiefern eine Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes notwendig geworden ist. Spätestens nach fünf Jahren oder nach einem Vorfall muss das Schutzkonzept evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden.

## **Abschluss**

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept wurde in der Kirchenvorstandssitzung vom 26.04.2022 beschlossen und ebenso vom Pfarreirat in seiner Sitzung am 03.05.2022 zur Umsetzung verabschiedet.

Es wird an alle Mitarbeiter und an alle Gruppen und Vereine der Pfarrei verschickt. Es liegt in den Pfarrbüros aus und es findet sich auch auf der Homepage der Pfarrei.

Wesentliche Veränderungen im Konzept, die sich im Laufe der kommenden fünf Jahre ergeben, werden den Mitgliedern des Kirchenvorstandes mit einer Kennzeichnung der betreffenden Stelle unter Hinzufügung des Datums mitgeteilt und sie werden innerhalb der Pfarrei kommuniziert.

Das ISK ist in Kraft gesetzt durch den Kirchenvorstand der Pfarrei St. Anna, Issum-Sevelen.

Für den Kirchenvorstand:

St. Keller  
Vorsitzender  
Issum, 27.05.2022

### **Nachtrag**

Mit Datum vom 30.05.2022 hat die Stabstelle Intervention und Prävention des Bistums Münster den Eingang des ISK bestätigt und Anmerkungen zur vorgelegten Fassung gemacht; diese sind in die vorliegende Fassung eingearbeitet worden. Lediglich die aktuelle Fassung der Präventionsordnung, die am 01.05.2022 in Kraft gesetzt wurde, ist noch nicht eingefügt. Sie findet sich im entsprechenden Amtsblatt der Diözese Münster.

St. Keller  
30.05.2022

## Anhänge

### Anhang 1: Fragebogen für Gruppen und Vereine in St. Anna zur Situationsanalyse / Selbstreflexion

*Wir bitten Sie, die Fragen verantwortungsbewusst zu beantworten (im Vorstand, in der Leiterrunde bzw. mit einigen Vereins- oder Gruppenmitgliedern...)*

#### 1. Allgemeines

Um welche Gruppe, welchen Verein, welche Einrichtung in St. Anna, Issum-Sevelen handelt es sich?

Wie viele Mitglieder gehören dazu? Welchen Alters? Welchen Geschlechts?

Welche Strukturen gibt es? Welche „Hierarchien“?

Gibt es Situationen, in denen eine 1:1-Betreuung entsteht? In welchen?

Können besondere Gefahrenmomente entstehen? (z.B. bei bestimmten Altersgruppen oder Menschen mit Behinderung oder aufgrund der Umstände - wie etwa Fahrten, Paddeltouren – oder aufgrund baulicher/ räumlicher Gegebenheiten)

#### 2. Sprache, Wortwahl und Kleidung

Was ist Euch/Ihnen bei der Sprache und Wortwahl mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen (oder unter Erwachsenen) wichtig?

Gibt es Regeln im Blick auf die Kommunikation? Was ist erlaubt? Was nicht?

Gibt es Regeln in Bezug auf Kleidung? Was geht nicht?

#### 3. Gestaltung von Nähe und Distanz

Gibt es Begrüßungsrituale? Welche? Andere Rituale? (Aufnahmerituale, Geburtstagsrituale ...)

Wenn nötig, wie werden Gruppen eingeteilt/gebildet?

Wie geht die Gruppe damit um, wenn sich jemand „ausklinken“ möchte? (bei einem Spiel nicht mitmachen will, den Beitrag oder das „Freud- und Leidgeld“ nicht zahlen will, die Nachtwanderung verweigert, zum Vater Unser die Hand nicht geben will ...)

Bei Fahrten – wie erfolgt die Zimmeraufteilung? (Wer macht sie? Kriterien?)

Speziell bei Fahrten - gibt es Privatsphäre? Rückzugsorte? Wie ist der Umgang mit persönlichen Bedürfnissen/Herausforderungen? (Medikamentengabe, Einnässen, Erbrechen)

#### 4. Körperkontakte

Welche Rolle spielt Körperkontakt? Wo wird er als notwendig oder wünschenswert und wo als störend empfunden?

Wie ist der Umgang mit („eigenwilligen“) Wünschen nach Körperkontakt von Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen (und Erwachsenen) gegenüber der Leitung/dem Vorstand/dem (der) Gruppenleiter(in) oder untereinander?

#### 5. Intimsphäre

Wie wird die Intimsphäre geschützt? Die eigene? Die der Anvertrauten? (Toiletengang in der Kita, Duschen/Betreten von Schlafräumen im Ferienlager, Sammelunterkunft bei Fahrten, Über-die-Schulter-Schauen bei Handynutzung, Körperpflege eines Schutzbefohlenen, Umgang mit/Einblick in Anmelde Listen, Lesen von Postkarten anderer, Weiterleiten von Bildern, ...)

#### 6. Umgang mit Geschenken

Kommt es vor, dass Geschenke ausgetauscht werden? Wann sind diese für Euch/Sie angemessen? Wann nicht?

#### 7. Soziale Medien und Netzwerke

Gibt es Regeln für den Umgang mit sozialen Medien?

Ist der Umgang mit Fotos/Videos ... geregelt? Wie?

#### 8. Disziplinierungsmaßnahmen

Gibt es feststehende Regeln für den Umgang in Eurer/Ihrer Gruppe, dem Verein, der Einrichtung? (Satzung, Verhaltenskodex, mündliche Absprachen ...)

Wie wird mit Regelverstößen umgegangen?

Wer ist für die Konsequenzen bei Regelverstößen zuständig?

#### 9. Beschwerden

Wenn mir was nicht passt, wo und in welcher Form kann ich mich melden, wenn ich Mitglied/Teilnehmer der Gruppe/des Vereins/des Verbandes/der Einrichtung bin?

Wie wird mit Beschwerden/Kritik umgegangen?

Es braucht Ermutigung für Kinder, Jugendliche und Schutzbefohlene (und Erwachsene), um offen und ehrlich Rückmeldung zu geben. Ist das im Blick? Wird eine Feedback-Kultur gefördert?

***Augen auf, hinsehen und schützen.***

Der Fragebogen kann eine Hilfestellung sein für ein Gespräch in den Gruppen und Vereinen von St. Anna. Dieses Gespräch soll der Selbstreflexion dienen und dabei helfen, in den Blick zu nehmen, wo die Gruppen hinsichtlich des Schutzes von Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen „gut aufgestellt“ sind und wo nicht, so dass Nachbesserungen erforderlich sind.

## **Anhang 2: Leitfaden für Bewerbungs- und Personalgespräche (bei Erstgesprächen mit Haupt- oder Ehrenamtlichen)**

Laut Präventionsordnung (PrävO§4) dürfen nur Personen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden, die dazu fachlich und persönlich geeignet sind. Dies ist in der Auswahl, Anstellung und Begleitung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden zu überprüfen und ein wichtiger Bestandteil der Leitungsaufgaben.

Zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sollen im Bewerbungsverfahren und im Erstgespräch mit möglichen neuen Haupt- und Ehrenamtlichen das Anliegen der Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt deutlich gemacht werden und potentielle Täter abgeschreckt werden.

***Bei Hauptberuflichen ist besondere Sorgfalt geboten:***

Der Träger jeder Einrichtung der Pfarrei St. Anna wird sowohl durch das Bundeskinderschutzgesetz (BKSchG) als auch durch die „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen“ (Präventionsordnung) aufgefordert sicherzustellen, dass er nur geeignetes Personal einstellt. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Die Präventionsordnung für das Bistum Münster formuliert dieses auch im §4 und bildet so den Rahmen für die Grundvoraussetzungen, die bei der Personaleinstellung zu beachten sind.

Die Eignung muss vom jeweils zuständigen Gremium bzw. der zuständigen Person sowohl schon im Bewerbungsgespräch, bei der Einarbeitung als auch bei den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen thematisiert werden.

### **Stellenausschreibung**

Bereits in der Stellenausschreibung sollte über das institutionelle Schutzkonzept der Pfarrei zur Prävention (sexualisierter) Gewalt gegen Minderjährige informiert werden. Dies hat zum einen eine abschreckende Wirkung gegenüber potentiellen Tätern, zum anderen wird bereits vor einem Anstellungsverhältnis über die Haltung der Einrichtung zu diesem Thema informiert.

### **Sichtung der Bewerbungsunterlagen**

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen empfiehlt sich eine Analyse der Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel, fehlende Zeugnisse, Lücken und massive Brüche im Lebenslauf. Die aufgeführten Beispiele lassen natürlich nicht

unmittelbar auf Täter schließen, denn für alle Punkte kann es auch ganz plausible Begründungen geben, jedoch sollten solche Auffälligkeiten im Bewerbungsgespräch angesprochen werden. Ein besonderer Blick ist auf die Arbeitszeugnisse zu werfen: Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?

### **Bewerbungsgespräch**

Bei der Durchführung des Bewerbungsgesprächs selbst sollten neben den Fragen nach Sozial- und Persönlichkeitskompetenz und der Fach- und Methodenkompetenz auch Fragen zur christlichen Werteorientierung im Zusammenhang mit der Darstellung der Haltung der Einrichtung zum Thema „Kultur der Achtsamkeit“ thematisiert werden. Es soll deutlich werden, dass die Pfarrei in Fragen von sexualisierter Gewalt und Prävention sensibilisiert ist. Nach einem Einstieg in das Thema sind auf die Präventionsordnung des Bistums Münster und die damit verbundenen Auflagen / Voraussetzungen hinzuweisen.

Es sollten die Aspekte aus dem Verhaltenskodex für St. Anna und das ISK insgesamt angesprochen werden. Die mit dem Thema grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt verbundenen Fragen sollten mit der nötigen Sensibilität aber auch Klarheit gestellt werden.

### **Arbeitsvertrag / Einsatzbeginn:**

In der Pfarrei handhaben wir es so, dass gegebenenfalls ein Arbeitsvertrag erst nach Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ohne Eintrag einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung und nach Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung geschlossen und der Dienstantritt erst im Anschluss an die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erfolgen kann.

Folgende Materialien sollten in der Pfarrei mit den Unterlagen zum Arbeitsvertrag zugesendet (bzw. bei Ehrenamtlichen im Erstgespräch ausgehändigt) werden: Institutionelles Schutzkonzept der Pfarrei / Einrichtung inkl. der folgenden Dokumente:

- Selbstauskunftserklärung (Hauptamtliche)
- Verhaltenskodex (Haupt- und Ehrenamtliche)
- Aufforderungsschreiben zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses (Haupt- und ggfs. Ehrenamtliche)
- Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (auch bei Ehrenamtlichen) - zum Unterzeichnen

### **Probezeit**

In der Pfarrei soll die Probezeit genutzt werden, um sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen neuer Mitarbeitenden in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen. Auffälligkeiten sollen angesprochen werden.

### **Personalgespräche**

Auch in Personalgesprächen sollte das Thema Prävention sexueller Gewalt verortet sein.

Auch soll eine Schulung von neuen Mitarbeitern zu diesem Themenbereich in absehbarer Zeit erfolgen bzw. eine Auffrischung alle 5 Jahre stattfinden.



### **Seelsorgepersonal**

Haupt- und nebenberufliche Seelsorger werden als Beschäftigte des Bistums durch die Bistumsleitung zum Besuch der Schulungen aufgefordert.

### **Erzieherinnen**

In den Kitas der Pfarrei erfolgt die Einladung der Mitarbeiterinnen zu den Schulungen durch die Zentralrendantur in Kevelaer in Kenntnisnahme der jeweiligen Kindergartenleitung.

### **Alle Kirchenangestellten der Pfarrei**

Bei allen haupt- oder nebenberuflich Angestellten der Pfarrei erfolgt die Aufforderung durch die Zentralrendantur Kevelaer in Kenntnisnahme von der Verwaltungsreferentin ...

### **Hilfestellung für ein Vorstellungsgespräch oder Erstgespräch mit präventionsrelevanten Fragen**

Allgemein:

Was gefällt Ihnen an der Arbeit mit Kindern / Jugendlichen? Was sind Ihre Stärken und Schwächen in Bezug auf die Arbeit mit Kindern / Jugendlichen? Was sind beliebte Aufgaben? Was weniger beliebte?

Einstieg in das Thema:

Darstellung der derzeitigen Situation: Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen der Vergangenheit zu lernen; Hinweise auf die Präventionsordnung geben; Kindern und Jugendlichen Schutz bieten; Mitarbeitende übernehmen Verantwortung zur Prävention sexualisierter Gewalt: Haben Sie schon mal etwas über die Präventionsarbeit im Bistum Münster / in unserer Pfarrei gehört, sich darüber informiert oder Fragen dazu? Haben Sie Erfahrungen in der Präventionsarbeit oder Ideen dazu, was diese in der Arbeit / für Ihre Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen bedeuten könnte? Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und Distanz? Wie haben Sie diese ggf. in Ihrer vorherigen Tätigkeit gestaltet und was wäre Ihnen bezogen auf Ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld wichtig?

Praxisbeispiele:

Wie würden Sie sich verhalten, wenn: ...sich zwei Kinder in der Kita schupsen und Schimpfwörter „fliegen“; ...Sie beobachten, dass eine Kollegin sich einem Kind / Jugendlichen für Ihr Empfinden unangemessen nähert.

## Anhang 3a: Präventionsordnung gegen sexualisierte Gewalt für das Bistum Münster

(Es gilt immer die jeweils aktuell gültige Version<sup>1</sup>.)

### Präambel

Die Deutsche Bischofskonferenz hat am 26. August 2013 die Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen aus den Jahren 2002 und 2010 fortgeschrieben (KA2013, Art. 244). Ebenfalls am 26. August 2013 hat die Deutsche Bischofskonferenz die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt aus dem Jahr 2010 fortgeschrieben (KA2014, Art. 129).

In Anerkennung ihrer Verantwortung und Sorge für das Wohl und den Schutz von Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben sich die (Erz-)Bischöfe der in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen auf gemeinsame Anforderungen und Vorgaben zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt verständigt. Auf dieser Grundlage wird für den nordrhein-westfälischen Teil der Diözese Münster, unbeschadet weitergehender staatlicher Regelungen, die nachfolgende Präventionsordnung erlassen:

### I. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen

#### § 1 Geltungsbereich

(1) Diese Ordnung findet Anwendung auf kirchliche Rechtsträger und ihre Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen, die dem Bischof unmittelbar zugeordnet sind, insbesondere die Diözese, die Kirchengemeinden, die Verbände von Kirchengemeinden und die Gemeindeverbände sowie die sonstigen kirchlichen Rechtsträger in der Rechtsform der öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts.

(2) Diese Ordnung findet auch Anwendung auf alle sonstigen vom zuständigen Bischof als kirchlich anerkannten Rechtsträger und ihre Einrichtungen in Bezug auf ihre seelsorglichen, caritativen, liturgischen oder sonstigen pastoralen Tätigkeiten, Aufgaben oder Unternehmungen im Bereich der Diözese. Zu den sonstigen kirchlichen Rechtsträgern im Sinne von Satz 1 gehören insbesondere die kirchlichen Vereine, (Jugend-) Verbände, Stiftungen und Gesellschaften.

#### § 2 Begriffsbestimmungen

(1) Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst neben strafbaren, sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

---

<sup>1</sup> Mit Datum vom 01.05.2022 gilt eine neue Präventionsordnung. Die Erstellung des vorliegenden ISK fußt auf der bis dahin geltenden Ordnung. Die am 01.05.2022 verabschiedete Ordnung wird unbeschadet der Gültigkeit längstens in fünf Jahren in das lokale ISK eingearbeitet. – STK 30.05.2022

(2) Strafbare sexualbezogene Handlungen sind Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten des StGB.

(3) Strafbare sexualbezogene Handlungen nach kirchlichem Recht sind solche nach can. 1395 § 2 des Codex Iuris Canonici (CIC) in Verbindung mit Art. 6 § 1 des Motu Proprio Sacramentorum Sanctitatis Tutela (SST), nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach can. 1378 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 1 SST, soweit sie an Minderjährigen oder Personen begangen werden, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist (Art. 6 § 1 n. 1 SST).

(4) Sonstige sexuelle Übergriffe sind nicht lediglich zufällige, sondern beabsichtigte Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen und grenzüberschreitend sind.

(5) Grenzverletzungen sind einmalige oder gelegentliche Handlungen, die im pastoralen, erzieherischen, betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unangemessen sind.

(6) Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Ordnung sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige eine besondere Sorgepflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Absatz 2 bis 5 besteht.

(7) Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben. Soweit eine Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (1-Euro-Jobber) auch Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung.

## II. Institutionelles Schutzkonzept

### §3 Institutionelles Schutzkonzept

Jeder Rechtsträger hat entsprechend den §§ 4-10 ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

### § 4 Persönliche Eignung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

(2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe

angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

(3) Personen im Sinne von § 2 Abs. 7 dürfen in keinem Fall eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt worden sind.

### § 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

(1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger von Personen gem. § 2 Abs. 7 bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der zu diesem Paragraphen erlassenen Ausführungsbestimmung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen. Ebenso haben sie sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zumachen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang insbesondere im Hinblick auf folgende Personengruppen: 1. Kleriker einschließlich der Kandidaten für das Weiheamt; 2. Ordensangehörige oder Mitarbeitende in einem Gestellungs- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis im Jurisdiktionsbereich des Bischofs; 3. Pastoral- und Gemeindereferenten/innen sowie Anwärter auf diese Berufe. Bei in anderen Diözesen oder einem Orden inkardinierten Klerikern, die bereits ihrem Inkardinationsoberen ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt haben, reicht die Vorlage einer Kopie des jeweils aktuellen Originals. Für die in den Nrn. 2 und 3 genannten Personengruppen gilt Satz 2 entsprechend.

### § 6 Verhaltenskodex

(1) Jeder Rechtsträger gewährleistet, dass verbindliche Verhaltensregeln, die ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Minderjährigen sowie gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sicherstellen (Verhaltenskodex), im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt werden. Der Verhaltenskodex hat den von der zuständigen Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt festgelegten Standards zu entsprechen.

(2) Der Verhaltenskodex sowie die Sanktionen bei Nichteinhaltung sind vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

(3) Der Verhaltenskodex ist von den Personen gem. § 2 Abs. 7 durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie für die Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

(4) Dem Rechtsträger bleibt es unbenommen, im Einklang mit den geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen zu erlassen.

### § 7 Beschwerdewege

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzeptes sind interne und externe Beratungs-,Verfahrens-, Beschwerde- und Meldewege für die Minderjährigen sowie die schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sowie den im § 2 Absatz 7 genannten Personenkreis zu beschreiben.

### § 8 Qualitätsmanagement

Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Hierzu gehört auch die Nachsorge in einem irritierten System.

### § 9 Aus- und Fortbildung

(1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung aller Mitarbeitenden sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Abs. 7 ist.

(2) Dies erfordert Schulungen insbesondere zu Fragen von 1. Angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis, 2. Strategien von Täterinnen und Tätern, 3. Psychodynamiken der Opfer, 4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen, 5. Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen, 6. eigener emotionaler und sozialer Kompetenz, 7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, 8. Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt, 9. Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen; 10. sexualisierte Gewalt von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

### § 10 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene (Primärprävention) sind zu entwickeln.

## III. Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

### § 11 Präventionsbeauftragter

(1) Der Bischof errichtet eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Aktivitäten.

(2) Als Leiter/in der diözesanen Koordinationsstelle wird ein/e Präventionsbeauftragte/r bestellt. Die Bestellung erfolgt durch den Bischof für einen Zeitraum von drei Jahren. Die Wiederbestellung ist möglich.

(3) Der/die Präventionsbeauftragte ist zum gegenseitigen Austausch und zur Abstimmung mit den Präventionsbeauftragten der anderen in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-)Diözesen verpflichtet. Er/sie wirkt darauf hin, dass möglichst einheitliche Präventionsstandards entwickelt werden.

(4) Mehrere (Erz-)Bischöfe können eine gemeinsame Koordinationsstelle einrichten und eine/n gemeinsame/n Präventionsbeauftragte/n als Leiter/in bestellen.

(5) Die Koordinationsstelle nach Absatz 1 hat insbesondere folgende Aufgaben:  
1. Beratung und Abstimmung bei der Entwicklung und Umsetzung von institutionellen Schutzkonzepten, 2. Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards, 3. Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt, 4. Organisation von Multiplikatoren- und Mitarbeiterschulungen, 5. Sicherstellung der Qualifizierung und Information der Präventionsfachkräfte gem. § 12 und Einladung zur regelmäßigen Reflexion und Weiterbildung, 6. Vermittlung von Fachreferenten/innen, 7. Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, 8. Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten, 9. Entwicklung und Information von Präventionsmaterialien und -projekten, 10. Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der Pressestelle des Bistums, 11. Fachlicher Austausch mit den Erstansprechpartnern für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs der Diözese.

#### § 12 Präventionsfachkraft

(1) Jeder kirchliche Rechtsträger benennt eine oder mehrere für Präventionsfragen geschulte Person(en), die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt. Die Bezeichnung lautet "Präventionsfachkraft". (2) Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen.

### **IV. Rechtsfolgen**

#### § 13 Förderungsfähigkeit

Rechtsträger gem. § 1 Abs. 2, die diese Präventionsordnung nicht zur Anwendung bringen und auch kein eigenes, von der diözesanen Koordinationsstelle als gleichwertig anerkanntes Regelwerk haben, werden bei der Vergabe diözesaner Zuschüsse nicht berücksichtigt.

### **V. Schlussbestimmungen**

#### § 14 Ausführungsbestimmungen

Die zur Ausführung dieser Ordnung erforderlichen Regelungen trifft der Generalvikar.

#### § 15 Inkrafttreten

(1) Diese Präventionsordnung tritt zum 1. Mai 2014 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Präventionsordnung vom 1. April 2011 (KA2011; Art. 65) außer Kraft.

## **Anhang 3a<sup>NEU</sup>: Präventionsordnung gegen sexualisierte Gewalt für das Bistum Münster**

### **Präambel**

Die Verantwortung für die Prävention gegen sexualisierte Gewalt obliegt dem Bischof als Teil seiner Hirtensorge. Die Prävention ist integraler Bestandteil der

kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen so-wie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Ziel der katholischen Kirche und ihrer Caritas ist es, allen Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf der Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt geschützt werden. Auch psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden. Prävention als Grundprinzip professionellen Handelns trägt bei Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Dabei ist die Sexualität als ein Bereich des menschlichen Lebens zu würdigen: „Gott selbst hat die Geschlechtlichkeit erschaffen, die ein wunderbares Geschenk für seine Geschöpfe ist.“<sup>1</sup>In allen pädagogischen Einrichtungen soll eine Sexualpädagogik vermittelt werden, die Selbstbestimmung und Selbstschutz stärkt. Unterschiedliche Bedarfs- und Gefährdungslagen müssen bei allen Präventionsmaßnahmen angemessen berücksichtigt werden. Ziel von Prävention in Diözesen, Ordensgemeinschaften, neuen Geistlichen Gemeinschaften, kirchlichen Bewegungen und Initiativen sowie in kirchlichen und caritativen Institutionen und Verbänden ist es, eine Kultur des achtsamen Miteinanders zu praktizieren und weiter zu entwickeln. Diese Rahmenordnung richtet sich an alle, die im Geltungsbereich der Deutschen Bischofskonferenz für das Wohl und den Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Verantwortung und Sorge tragen. Das Ziel dieser Rahmenordnung ist eine abgestimmte Vorgehensweise im Geltungsbereich der Deutschen Bischofskonferenz. Sie ist Grundlage für weitere diözesane Regelungen. Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sollen von der Diözese nur dann als förderungswürdig anerkannt werden, wenn sie sich zur Anwendung der Rahmenordnung oder der jeweiligen diözesanen Präventionsregelungen verpflichtet haben. Sonstige Rechtsträger sollen von der Diözese nur dann als förderungswürdig anerkannt werden, wenn sie sich zur Anwendung der Rahmenordnung oder der jeweiligen diözesanen Ausführungsbestimmungen verpflichtet haben.

### **1. Begriffsbestimmungen**

1.1. Prävention im Sinne dieser Ordnung meint alle Maßnahmen, die vorbeugend (primär), begleitend (sekundär) und nachsorgend (tertiär) gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ergriffen werden. Sie richtet sich an Betroffene, an die Einrichtungen mit ihren Verantwortlichen, in denen mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gearbeitet wird, und auch an Beschuldigte/Täter.

1.2. Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

- Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- Ordensangehörige,
- Kirchenbeamte,
- Arbeitnehmer,
- zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,



- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikanten,
- Leiharbeiter und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer.

Für Beschäftigte im kirchlichen Dienst entfaltet diese Rahmenordnung, soweit sie das Arbeitsverhältnis berührt, nur dann rechtliche Wirkung, wenn sie von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen im Sinne des Artikel 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen worden ist. Für ehrenamtlich tätige Personen und Mandatsträger im kirchlichen Bereich gilt diese Rahmenordnung entsprechend.

1.3. Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Rahmenordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen. Die Rahmenordnung berücksichtigt dabei die Bestimmungen des kirchlichen und des staatlichen Rechts und bezieht sich somit

- sowohl auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten als auch auf solche nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST, nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach Art 4 § 1 n. 1 SST in Verbindung mit can. 1378 § 1 CIC, soweit sie an Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden
- und auf Handlungen nach Art. 1 § 1 a) VELM2.
- Zusätzlich findet sie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls Anwendung auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

Sie betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb und außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

1.4 Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sind Schutzbefohlene im Sinne des § 225, Abs. 1 des StGB<sup>3</sup>.

Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlichen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieser Rahmenordnung besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.

## 2. Grundsätzliche Anforderungen an Präventionsarbeit.



Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein. Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören insbesondere auch die Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen selbst. Die Erfahrungen von Betroffenen werden dabei besonders berücksichtigt.

### 3. Institutionelles Schutzkonzept

Auf der Basis einer Schutz- und Risikoanalyse trägt der Rechtsträger die Verantwortung für die Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs. Diese sind regelmäßig – spätestens alle fünf Jahre – zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Schutzkonzepte in Einrichtungen und Diensten werden in Abstimmung mit der diözesanen Koordinationsstelle ausgestaltet (siehe Ziff. 4). Alle Bausteine eines institutionellen Schutzkonzeptes sind zielgruppengerecht und lebensweltorientiert zu konzipieren.

#### 3.1 Personalauswahl und -entwicklung

Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Gesprächen mit den Beschäftigten im kirchlichen Dienst.

##### 3.1.1 Erweitertes Führungszeugnis

Beschäftigte im kirchlichen Dienst müssen, entsprechend den gesetzlichen dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige besteht, soweit es die gesetzlichen Regelungen bestimmen. Diese Einsichtnahme ist dauerhaft zu dokumentieren.

##### 3.1.2 Selbstauskunftserklärung

Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bzw. nach Aufgabe und Einsatz wird von den Verantwortlichen geprüft, ob eine Selbstauskunftserklärung vorzulegen und zu dokumentieren ist. Diese enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs. 1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

##### 3.1.3 Dritte

Bei der Vereinbarung von Dienstleistungen durch externe Personen oder Firmen oder wenn solchen externen Personen oder Firmen kirchliche Räume überlassen werden, sind diese Regelungen analog anzuwenden.

##### 3.1.4 Aus- und Fortbildung

In allen Fällen, in denen die Diözese die Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im kirchlichen Dienst selbst oder mitverantwortet, besteht die Verpflichtung, die Themenfelder der Prävention verbindlich zu regeln.

#### 3.2 Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex ist im jeweiligen Arbeitsbereich zu erstellen. Dieser regelt für den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Der jeweilige Verhaltenskodex ist von allen Beschäftigten im kirchlichen Dienst durch Unterzeichnung anzuerkennen. Die Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex ist verbindliche Voraussetzung für eine Anstellung, Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex vom Rechtsträger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

### 3.3 Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

Um das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen sowie der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu sichern, muss der Rechtsträger alle erforderlichen Normen, Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen verbindlich erlassen. Soll der Verhaltenskodex arbeitsrechtliche Verbindlichkeit erhalten, muss der Rechtsträger ihn als Dienstanweisung erlassen. Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) sind hierbei zu beachten.

### 3.4 Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall

Jeder Rechtsträger beschreibt im Rahmen des institutionellen Schutzkonzepts die Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall. Dazu gehören interne und externe Beratungsmöglichkeiten und Melde- und Beschwerdewege. Diese müssen in geeigneter Weise bekannt gemacht werden. Im institutionellen Schutzkonzept sind Maßnahmen zu beschreiben, wie nach einem aufgetretenen Verdacht oder konkreten Vorfall die Unterstützung im jeweiligen System aussehen soll. Personen mit Kontakt zu Betroffenen oder Kontakt zu Beschuldigten bzw. Tätern erhalten kontinuierlich Supervision.

### 3.5 Qualitätsmanagement

Der Rechtsträger hat die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention als Teil seines Qualitätsmanagements implementiert, kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt werden. Für jede Einrichtung, für jeden Verband oder für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen muss eine für Präventionsfragen geschulte Person zur Verfügung stehen, die bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts beraten und unterstützen kann. Als Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit ist im Rahmen der Auswertung eines Verdachts oder Vorfalls das Schutzkonzept auf erforderliche Anpassungen zu überprüfen.

### 3.6 Präventionsschulungen

Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, die mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten, werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Alle anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst sind regelmäßig auf die Bedeutung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt hinzuweisen. Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Grundkenntnisse und weiterführende Kompetenzen insbesondere zu Fragen von

- angemessener Nähe und Distanz,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- Psychodynamiken Betroffener,
- Strategien von Tätern,

- (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum / Medienkompetenz,
- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigen-den institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen,
- sexualisierter Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen an anderen Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen,
- Schnittstellenthemen wie z. B. Sexualpädagogik oder sexuelle Bildung sowie geschlechter- und kultursensible Bildung,
- regionalen fachlichen Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel eigener Vernetzung.

Schulungen sind zielgruppengerecht hinsichtlich Zielformulierung, Inhalten, Methoden und Umfang zu differenzieren. Personen in Leitungsfunktionen werden zusätzlich zur Wahrnehmung ihrer Verantwortung bei der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes geschult. Dabei stehen das Kindeswohl, die Rechte und der Schutz von Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Mittelpunkt. Schwerpunkte bilden dabei Maßnahmen, die sowohl Straftaten als auch Formen sexualisierter Gewalt unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit erschweren oder verhindern.

### 3.7 Weitere Präventionsarbeit des Rechtsträgers

Jeder Rechtsträger hat darüber hinaus geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zu entwickeln. Dazu gehört auch die Einbeziehung des Umfelds zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt (Eltern bzw. Personensorgeberechtigte, Angehörige und gesetzliche Betreuungen).

## 4. Koordinationsstelle

4.1 Der Bischof unterhält eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Er benennt zur Leitung eine oder mehrere qualifizierte Person/en als Präventionsbeauftragte. Sie berichten der Bistumsleitung regelmäßig über die Entwicklung der Präventionsarbeit.

4.2 Der Bischof kann mit anderen (Erz-)Bischöfen eine interdiözesane Koordinationsstelle einrichten.

4.3 Sofern Ordensgemeinschaften päpstlichen Rechts eigene Präventionsbeauftragte ernannt haben, arbeiten die diözesanen Präventionsbeauftragten mit diesen zusammen.

4.4 Die diözesane Koordinationsstelle hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Einbindung von Betroffenen gemäß Ziff. 2,
- Beratung der kirchlichen Rechtsträger bei der Entwicklung, Umsetzung und Fortschreibung von institutionellen Schutzkonzepten,
- Fachliche Prüfung der Schutzkonzepte der kirchlichen Rechtsträger,
- Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen (gem. Ziff. 3.6),
- Sicherstellung der Qualifizierung und Information der für Präventions-

fragen geschulten Person (gem. Ziff. 3.5.),

- Vernetzung der Präventionsarbeit inner- und außerhalb der Diözese sowie zu den Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs gemäß der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst,
- Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
- Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
- Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
- Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
- Vermittlung von Fachreferenten,
- Entwicklung von Präventionsmaterialien und -projekten sowie Information über Präventionsmaterialien und -projekte,
- Öffentlichkeitsarbeit.

## **5. Datenschutz**

5.1 Soweit diese Rahmenordnung sowie zur Ergänzung und Konkretisierung durch den Diözesanbischof erlassene Rechtsvorschriften auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO).

5.2 Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen für Personalakten, Voruntersuchungsakten etc. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern. Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderlichen Löschungen, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte des Betroffenen oder dritter nicht beeinträchtigt werden.

## **6. Ausführungsbestimmungen**

Ausführungsbestimmungen zu dieser Ordnung erlässt der Ortsordinarius.

## **7. Inkrafttreten**

Die vorstehende Rahmenordnung ersetzt Regelungen, die aufgrund der Rahmenordnung vom 26. August 2013 erlassen worden sind. Sie tritt zum 01.01.2020 in Kraft und ist in regelmäßigen Abständen, spätestens alle fünf Jahre, auf die Notwendigkeit von Anpassungen zu überprüfen.

Münster, 28. November 2019

L.S.

Für das Bistum Münster

† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster  
VZ: 239259/2019

### **Fußnoten**

1 Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben Amoris laetitia vom 19. März 2016, Nr. 150.

2 Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben motu proprio datae Vos estis lux mundi (VELM) vom 7. Mai 2019.

3 Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die 1. seiner Fürsorge oder Obhut untersteht, 2. seinem Hausstand angehört, 3. von dem Fürsorgepflichtigen seiner Gewalt überlassen worden oder 4. ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, (...). [StGB § 225 Abs. 1]

4 Die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfe-bedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst ist hier zu beachten.

## **Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst**

### **A. Einführung**

Präambel

In ihrer Verantwortung für den Schutz der Würde und Integrität Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener haben sich die deutschen Bischöfe auf die folgende Ordnung verständigt. Sie entwickeln damit die Leitlinien von 2002, 2010 und 2013 fort und berücksichtigen die Vorgaben, die die Kongregation für die Glaubenslehre in ihrem Rundschreiben an die Bischofskonferenzen vom 3. Mai 2011 gemacht hat.<sup>1</sup>

Diese Ordnung gewährleistet ein einheitliches und rechtssicheres Vorgehen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz. Das Leid der von sexuellem Missbrauch Betroffenen wird anerkannt. Betroffene haben Anspruch auf besondere Aufmerksamkeit und Hilfe. Sie müssen vor weiterer sexueller Gewalt geschützt werden. Betroffene und ihre Angehörigen sowie Nahestehende und Hinterbliebene sind bei der Aufarbeitung von Missbrauchserfahrungen zu unterstützen und zu begleiten. Sexueller Missbrauch, vor allem an Minderjährigen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ist ein Verbrechen.<sup>2</sup>

Gerade wenn Beschäftigte im kirchlichen Dienst solche Taten begehen<sup>3</sup>, erschüttert dies nicht selten bei den Betroffenen und ihren Angehörigen sowie Nahestehenden und Hinterbliebenen das Grundvertrauen in die Menschen und in Gott. Darüber hinaus besteht die Gefahr schwerer psychischer Schädigungen. Es ist die

Pflicht der Täter<sup>4</sup>, sich ihrer Verantwortung und den Konsequenzen ihrer Tat zu stellen.<sup>5</sup>

### Grundsätzliches

1. Beschäftigte im kirchlichen Dienst im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

- Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- Ordensangehörige,
- Kirchenbeamte,
- Arbeitnehmer,
- zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikanten,
- Leiharbeiter und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer.

Für Bischöfe und Kardinäle sowie für andere Kleriker, die vorübergehend eine Diözese leiten oder geleitet haben, gelten für während der Amtszeit begangene Taten besondere Bestimmungen sowohl hinsichtlich des Umgangs mit Verdachtsfällen auf sexuellen Missbrauch als auch hinsichtlich Handlungen und Unterlassungen, die darauf gerichtet sind, die staatlichen oder kirchenrechtlichen Untersuchungen verwaltungsmäßiger oder strafrechtlicher Natur gegenüber einem Kleriker oder einer Ordensperson bezüglich Vergehen des sexuellen Missbrauchs zu beeinflussen oder zu umgehen.<sup>6</sup>

Für Arbeitnehmer im kirchlichen Dienst entfaltet diese Ordnung, soweit sie das Arbeitsverhältnis berührt, nur dann rechtliche Wirkung, wenn sie von den zuständigen arbeitsrechtlichen Kommissionen im Sinne des Artikel 7 Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse beschlossen worden ist.

Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sollen von der (Erz-)Diözese und vom Verband der Diözesen Deutschlands nur dann als förderungswürdig anerkannt werden, wenn sie entweder diese Ordnung verbindlich in ihr Statut übernommen haben oder wenn sie gleichwertige eigene Regelungen für den Umgang mit sexuellem Missbrauch erlassen haben. Die Änderung des Statuts bzw. die Vorlage von gleichwertigen eigenen Regelungen hat bis spätestens zum 30.06.2021 zu erfolgen. Die Gleichwertigkeit wird durch die Deutsche Bischofskonferenz festgestellt.

2. Diese Ordnung berücksichtigt die Bestimmungen sowohl des kirchlichen wie auch des staatlichen Rechts. Der Begriff sexueller Missbrauch im Sinne dieser Ordnung umfasst sowohl strafbare als auch nicht strafbare sexualbezogene Handlungen und Grenzverletzungen.

Die Ordnung bezieht sich somit

- a) auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt des Besonderen Teils des Strafgesetzbuches (StGB) sowie weitere sexualbezogene Straftaten,
- b) auf Handlungen nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST<sup>7</sup>, nach can. 1387 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 4 SST wie auch nach Art 4 § 1 n. 1 SST in Verbindung mit can. 1378 § 1 CIC, soweit sie an

Minderjährigen oder an Personen, deren Vernunftgebrauch habituell eingeschränkt ist, begangen werden,  
c) auf Handlungen nach Art. 1 § 1 a) VELM,  
d) unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls auf Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden, beratenden oder pflegenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine sexualbezogene Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

Sie betrifft alle Verhaltens- und Umgangsweisen (innerhalb oder außerhalb des kirchlichen Dienstes) mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen deren ausdrücklichen Willen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

Alle Verantwortlichen haben beim Umgang mit Fällen sexuellen Missbrauchs im Sinne dieser Ordnung sowohl die kirchlichen als auch die staatlichen Rechtsvorschriften zu beachten. Dabei können sich unterschiedliche Betrachtungsweisen und Bewertungen ergeben (zum Beispiel bzgl. des Kreises der betroffenen Personen, des Alters des Betroffenen, der Verjährungsfrist). Maßgeblich für das kirchliche Vorgehen sind die zum Zeitpunkt des Untersuchungsbeginns geltenden Verfahrensregeln, unabhängig davon, wie lange der sexuelle Missbrauch zurückliegt.

3. Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieser Ordnung sind Schutzbefohlene im Sinne des § 225 Abs. 1 StGB<sup>8</sup>. Diesen Personen gegenüber tragen Beschäftigte im kirchlichen Dienst eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieser Ordnung besteht.

Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Ein solches besonderes Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis kann auch im seelsorglichen Kontext gegeben sein oder entstehen.

### **B. Zuständigkeiten**

Ansprechpersonen und Einrichtung eines Beraterstabs

4. Der Diözesanbischof beauftragt fachlich qualifizierte und persönlich geeignete Personen als Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen sowie an schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte im kirchlichen Dienst. Die Beauftragung erfolgt für maximal drei Jahre und kann wiederholt werden. Es sollen mindestens zwei Personen, sowohl eine Frau als auch ein Mann benannt werden. Darüber hinaus soll mindestens eine nichtkirchliche Fachberatungsstelle als unabhängige Anlaufstelle benannt werden.

5. Die beauftragten Ansprechpersonen sind von Weisungen unabhängig. Sie dürfen nicht in einem weisungsgebundenen Beschäftigungsverhältnis zum Diözesanbischof stehen.



6. Name, Kontaktdaten und Beruf der beauftragten Ansprechpersonen sowie die unabhängigen externen Anlaufstellen werden auf geeignete Weise bekannt gemacht, mindestens im Amtsblatt und auf der Internetseite der (Erz-)Diözese.

7. Der Diözesanbischof richtet zur Beratung in Fragen des Umgangs mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener einen ständigen Beraterstab ein. Diesem gehören an: die beauftragten Ansprechpersonen, der diözesane Präventionsbeauftragte und Personen mit psychiatrisch-psychotherapeutischem, pastoralem, juristischem<sup>9</sup> sowie kirchenrechtlichem Sachverstand und fundierter fachlicher Erfahrung und Kompetenz in der Arbeit mit Betroffenen sexuellen Missbrauchs. Dem Beraterstab sollen auch von sexuellem Missbrauch Betroffene angehören. Ihm können auch Personen angehören, die im kirchlichen Dienst beschäftigt sind. Darüber hinaus ist eine externe Fachberatung hinzuzuziehen. Im Einzelfall können weitere fachlich geeignete Personen hinzugezogen werden.

8. Mehrere Diözesanbischöfe können gemeinsam einen interdiözesanen Beraterstab einrichten.

9. Die Verantwortung des Diözesanbischofs bleibt unberührt. Entgegennahme von Hinweisen und Information des Ordinarius

10. Die beauftragten Ansprechpersonen nehmen Hinweise auf sexuellen Missbrauch an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Sinne dieser Ordnung entgegen.

11. Alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, oder die beauftragten Ansprechpersonen über einen Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 dieser Ordnung, der ihnen im dienstlichen Kontext zur Kenntnis gelangt ist, zu informieren. Dasselbe gilt, wenn sie über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung im dienstlichen Kontext Kenntnis erlangen. Wurde die Person der Leitungsebene informiert, gibt diese die Information unverzüglich an die beauftragte Ansprechperson weiter. Wenn Gefahr für Leib und Leben droht oder wenn weitere Betroffene tangiert sein könnten, besteht im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen unter Wahrung der Bestimmungen über das Beichtgeheimnis (vgl. can. 983 und 984 CIC<sup>10</sup>) die Pflicht zur Weiterleitung an die zuständige Person der Leitungsebene oder eine der beauftragten Ansprechpersonen. Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB zu beachten. Etwaige staatliche oder kirchliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber kirchlichen oder staatlichen Stellen (z.B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

12. Anonyme Hinweise oder Gerüchte sind dann zu beachten, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen enthalten.

13. Der Ordinarius bzw. der Leiter des kirchlichen Rechtsträgers, bei dem die beschuldigte Person beschäftigt ist, wird unabhängig von den Plausibilitätsabwägungen von den beauftragten Ansprechpersonen bzw. von der zuständigen Person der Leitungsebene unverzüglich über den Verdacht auf Handlungen im Sinne der Nr. 2 dieser Ordnung bzw. über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert. Der Ordinarius bzw. der Leiter des kirchlichen Rechtsträgers, bei dem die beschuldigte



Person beschäftigt ist, hat dafür Sorge zu tragen, dass andere sowohl über den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs im Sinne dieser Ordnung als auch über die Einleitung oder das Ergebnis eines laufenden Ermittlungsverfahrens oder über eine erfolgte Verurteilung informiert werden, die für den Beschuldigten eine besondere Verantwortung tragen. Ins-besondere ist bei Klerikern, die einer anderen Diözese oder einem anderen Inkardinationsverband angehören, der Inkardinationsordinarius, bei Ordensangehörigen der zuständige Höhere Ordensobere, bei Kirchenbeamten und Arbeitnehmern, die an anderer Stelle als dem Zuständigkeitsbereich ihres Anstellungsträgers eingesetzt sind, der Anstellungsträger und bei Ehrenamtlichen diejenige kirchliche Stelle, die als Auftraggeber anzusehen ist, zu informieren. Weiterleitung von Hinweisen an andere kirchliche Stellen sowie an nichtkirchliche Stellen

14. Der dringende Verdacht auf einen sexuellen Missbrauch im Sinne dieser Ordnung darf nur durch den Ordinarius bzw. den Leiter des kirchlichen Rechtsträgers, bei dem der Beschuldigte beschäftigt ist, durch einen Dritten nur im Einvernehmen mit diesen sowie nur dann an andere kirchliche oder nichtkirchliche Stellen weitergegeben werden, wenn dies im Einzelfall zum Schutz von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen dringend geboten erscheint und der Schutz nicht auf andere Weise erreicht werden kann. Hiervon unberührt bleibt die Weitergabe von Hinweisen an die Strafverfolgungsbehörden. (Vgl. Nr. 33 ff.) Zuständigkeiten im weiteren Verlauf

15. Für das weitere Verfahren können im Hinblick auf Kleriker zuständig sein: der Ortsordinarius des Wohnsitzes des Beschuldigten (vgl. can. 1408 CIC) oder der Ortsordinarius des Ortes, an dem die Straftat begangen worden ist (vgl. can. 1412 CIC) oder der Inkardinationsordinarius des Beschuldigten. Der erstinformierte Ordinarius trägt dafür Sorge, dass eine Entscheidung über die Zuständigkeit für das weitere Verfahren unverzüglich getroffen wird.

16. Für Ordensangehörige, die im bischöflichen Auftrag tätig sind, ist der Diözesanbischof zuständig, der diesen Auftrag erteilt hat, unbeschadet der Verantwortung des Höheren Ordensoberen. Soweit die Ordensangehörigen nicht mehr im bischöflichen Auftrag tätig sind, unterstützt der Diözesanbischof den Höheren Ordensoberen.

17. In anderen Fällen liegt die Zuständigkeit bei den jeweiligen Höheren Ordensoberen. Ihnen wird dringend nahegelegt, den örtlich betroffenen Diözesanbischof über tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in ihrem Verantwortungsbereich sowie über die eingeleiteten Schritte zu informieren (vgl. Nr. 33).

18. Bei Kirchenbeamten und Arbeitnehmern liegt die Zuständigkeit beim dienstrechtlich zuständigen Vorgesetzten, bei Ehrenamtlichen beim Auftraggeber.

19. Bei verstorbenen Beschuldigten bzw. Tätern ist der jeweils letzte Dienstgeber bzw. Auftraggeber zuständig. Falls dieser nicht mehr existiert, ist dessen Rechtsnachfolger oder der Diözesanbischof der Belegenheitsdiözese zuständig.

### **C. Vorgehen nach Kenntnisnahme eines Hinweises**

20. Nach Kenntnisnahme eines Hinweises erfolgt eine erste Bewertung auf Plausibilität durch die beauftragten Ansprechpersonen. Dabei sowie im Rahmen des weiteren Vorgehens sind die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten, die besondere

Schutzbedürftigkeit Minderjähriger und die Erfordernisse eines etwaigen Strafverfahrens zu berücksichtigen. Diese Plausibilitätsprüfung kann auch im Rahmen des Beraterstabs erfolgen. Gespräch mit dem Betroffenen

21. Wenn ein Betroffener bzw. sein gesetzlicher Vertreter über einen sexuellen Missbrauch informieren möchte, vereinbart eine der beauftragten Ansprechpersonen ein Gespräch, in dem sie den Betroffenen zunächst über das mögliche weitere Verfahren, Hilfestellungen und Unterstützungsmöglichkeiten informiert. Hierzu gehört insbesondere die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer externen Fachberatungsstelle, die anonym und unabhängig beraten kann. Falls dies gewünscht ist, kann danach oder in einem weiteren Gespräch das konkrete Vorbringen erörtert werden. Zu diesem Gespräch ist seitens der beauftragten Ansprechperson eine weitere Person hinzuzuziehen. Der Betroffene bzw. sein gesetzlicher Vertreter kann zu dem Gespräch eine Person des Vertrauens hinzuziehen. Hierauf ist ausdrücklich hinzuweisen. Der Betroffene ist zu Beginn des Gesprächs zu informieren, dass tatsächliche Anhaltspunkte nach den Vorschriften der Nrn. 33 und 34 in aller Regel den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten sind. Ebenso ist in geeigneter Weise auf die weiteren Verfahrensschritte hinzuweisen.

22. Der Schutz aller Beteiligten vor öffentlicher Preisgabe von Informationen, die vertraulich gegeben werden, ist sicherzustellen: Dies betrifft insbesondere den Betroffenen, den Beschuldigten (vgl. auch Nr. 32) und die meldende Person.

23. Das Gespräch, bei dem auch die Personalien aufzunehmen sind, wird protokolliert. Das Protokoll ist von dem Protokollführer und dem Betroffenen bzw. seinem gesetzlichen Vertreter zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des Protokolls wird dem Betroffenen ausgehändigt.

24. Der Betroffene bzw. sein gesetzlicher Vertreter wird zu einer eigenen Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden ermutigt. Bei Bedarf wird die dazu notwendige Unterstützung in angemessener Form gewährleistet.

25. Der Ordinarius bzw. der Leiter des kirchlichen Rechtsträgers wird über das Ergebnis des Gesprächs informiert.

#### Anhörung des Beschuldigten

26. Sofern die Aufklärung des Sachverhalts nicht gefährdet und die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden nicht behindert werden, hört ein Vertreter oder Beauftragter des Ordinarius bzw. des Dienstgebers unter Hinzuziehung eines Juristen – eventuell in Anwesenheit der beauftragten Ansprechperson – den Beschuldigten zu den Vorwürfen an. Der Schutz des Betroffenen muss in jedem Fall sichergestellt sein, bevor das Gespräch stattfindet. Ist der Beschuldigte ein Kleriker und liegt wenigstens wahrscheinlich eine Straftat nach Nr. 2 b) oder c) dieser Ordnung vor, erfolgt die Anhörung nicht unmittelbar nach Nrn. 26 bis 32, sondern nach Maßgabe der Nrn. 36 bis 39.

27. Der Beschuldigte kann eine Person seines Vertrauens, auf Wunsch auch einen Rechtsanwalt, hinzuziehen. Hierauf ist der Beschuldigte hinzuweisen.

28. Der Beschuldigte wird über das Recht der Aussageverweigerung informiert (vgl. can. 1728 § 2 CIC). Wenn Priester beschuldigt werden, sind sie darauf hinzuweisen, dass sie unter allen Umständen verpflichtet sind, das Beichtgeheimnis zu wahren (vgl. cann. 983 und 984 CIC<sup>11</sup>).

29. Auf die Verpflichtung, tatsächliche Anhaltspunkte nach den Vorschriften der Nr. 33 den Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden weiterzuleiten, ist hinzuweisen. Der Beschuldigte wird über die Möglichkeit zur Selbstanzeige bei den Strafverfolgungsbehörden informiert.

30. Die Anhörung wird protokolliert. Das Protokoll sollte vom Protokollführer und dem Beschuldigten bzw. seinem gesetzlichen Vertreter unterzeichnet werden. Sollte ein Einvernehmen nicht hergestellt werden können, besteht das Recht auf eine Gegendarstellung. Eine Ausfertigung des Protokolls wird dem Beschuldigten ausgehändigt.

31. Der Ordinarius bzw. der Leiter des kirchlichen Rechtsträgers wird über das Ergebnis der Anhörung informiert.

32. Auch dem Beschuldigten gegenüber besteht die Pflicht zur Fürsorge. Er steht – unbeschadet erforderlicher unmittelbarer Maßnahmen – bis zum Erweis des Gegenteils unter Unschuldsvermutung. Ist der Beschuldigte bereits verstorben, besteht weiterhin die Pflicht, seine Persönlichkeitsrechte zu wahren.

Zusammenarbeit mit den staatlichen Strafverfolgungs- und anderen zuständigen Behörden

33. Sobald tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer Straftat nach dem 13. Abschnitt oder weiterer sexualbezogener Straftaten des Strafgesetzbuchs (StGB) an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vorliegen, leitet ein Vertreter des Ordinarius bzw. des kirchlichen Rechtsträgers die Informationen an die staatliche Strafverfolgungsbehörde und, soweit rechtlich geboten, an andere zuständige Behörden, z. B. (Landes-)Jugendamt, Schulaufsicht, weiter. Rechtliche Verpflichtungen anderer kirchlicher Organe bleiben unberührt.

34. Die Pflicht zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörde entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies dem ausdrücklichen Willen des Betroffenen bzw. seinem gesetzlichen Vertreter entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. In jedem Fall sind die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten, wenn weitere Gefährdungen zu befürchten sind oder weitere mutmaßliche Betroffene ein Interesse an der strafrechtlichen Verfolgung der Taten haben könnten.

35. Die Gründe für das Absehen von einer Weiterleitung gemäß Nr. 34 bedürfen einer genauen Dokumentation durch die das Gespräch führende Ansprechperson. Die Dokumentation ist von dem Betroffenen oder seinem gesetzlichen Vertreter in Anwesenheit eines Mitarbeiters einer externen Fachberatungsstelle zu unterzeichnen.

Besonderheiten im Falle von beschuldigten Klerikern und Ordensangehörigen - Kirchenrechtliche Voruntersuchung gemäß can. 1717 § 1 CIC

36. Im Falle, dass wenigstens wahrscheinlich eine Straftat eines Klerikers vorliegt, leitet der Ordinarius gemäß can. 1717 § 1 CIC per Dekret eine kirchenrechtliche Voruntersuchung ein und benennt den Voruntersuchungsführer. Der Voruntersuchungsführer führt die Anhörung des Beschuldigten unter Beachtung der Nrn. 26 bis 32 durch. Besteht die Gefahr, dass die Ermittlungsarbeit der Strafverfolgungsbehörden behindert wird, muss die kirchenrechtliche Voruntersuchung ausgesetzt werden.

37. Das Ergebnis der kirchenrechtlichen Voruntersuchung fasst der Voruntersuchungsführer in einem Bericht an den Ordinarius zusammen. Die Voruntersuchung wird mit einem Dekret abgeschlossen. Die Voruntersuchungsakten sind gemäß can. 1719 CIC zu verwahren.

38. Bestätigt die kirchenrechtliche Voruntersuchung den Verdacht sexuellen Missbrauchs, in-formiert der Ordinarius gemäß Art. 16 SST die Kongregation für die Glaubenslehre, und zwar in allen Fällen, die nach dem 30. April 2001 zur Anzeige gebracht worden sind, und insofern der Beschuldigte noch am Leben ist, unabhängig davon, ob die kanonische Strafklage durch Verjährung erloschen ist oder nicht. Diese Information geschieht unter Verwendung eines Formblattes der Kongregation, unter Übersendung einer Kopie der Voruntersuchungsakten und unter Beifügung eines Votums des Ordinarius sowie einer Stellungnahme des Beschuldigten. Allein Sache der Kongregation ist es zu entscheiden, wie weiter vorzugehen ist: ob sie gegebenenfalls die Verjährung aufhebt (Art. 7 § 1 SST), ob sie die Sache an sich zieht (vgl. Art. 21 § 2 n. 2 SST), ob die Entscheidung mittels eines gerichtlichen (Art. 21 § 1 SST) oder eines außergerichtlichen Strafverfahrens auf dem Verwaltungswege (Art. 21 § 2 n.1 SST) getroffen werden soll.

39. Wenn im Falle eines Ordensangehörigen der zuständige Obere der Auffassung ist, dass gemäß can. 695 § 1 CIC eine Entlassung aus der Ordensgemeinschaft erforderlich sein kann, geht er gemäß can. 695 § 2 CIC vor.

### Maßnahmen bis zur Aufklärung des Falls

40. Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen vor, entscheidet der Ordinarius, Höhere Ordensobere bzw. der Dienstgeber über das weitere Vorgehen unter Berücksichtigung der kirchen-, arbeits-, dienst- und auftragsrechtlichen Bestimmungen. Die Verpflichtung zur Weiterleitung der Informationen an die Strafverfolgungsbehörden aus Nr. 33 bleibt hiervon unberührt. Im Falle von Klerikern kann der Ordinarius gemäß Art. 19 SST konkrete, in can. 1722 CIC aufgeführte Maßnahmen verfügen (z. B. Freistellung vom Dienst; Fernhalten vom Dienstort bzw. Arbeitsplatz; Fernhalten von Tätigkeiten, bei denen Minderjährige gefährdet werden könnten). Im Falle von sonstigen Beschäftigten im kirchlichen Dienst kann der Dienstgeber verfügen, dass die verdächtige Person vorübergehend vom Dienst freigestellt wird, bis der Sachverhalt aufgeklärt ist. Er hat durch geeignete und angemessene Maßnahmen sicherzustellen, dass sich die behauptete Handlung nicht wiederholen kann.

41. Soweit für den staatlichen Bereich darüber hinausgehende Regelungen gelten, finden die-se entsprechende Anwendung.

### Vorgehen bei nach staatlichem Recht nicht aufgeklärten Fällen

42. Wenn der Verdacht des sexuellen Missbrauchs nach staatlichem Recht nicht aufgeklärt wird, z. B. weil Verjährung eingetreten ist, jedoch tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die die Annahme eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen rechtfertigen, haben sich die zuständigen kirchlichen Stellen selbst um Aufklärung zu bemühen. Ist der Beschuldigte verstorben, besteht für die zuständigen kirchlichen Stellen weiterhin die Pflicht zur Aufarbeitung. Die Nrn. 40 und 45 gelten entsprechend bei Klerikern bis zu einer Entscheidung der Kongregation für die Glaubenslehre.

43. Dabei können auch ein forensisch-psychiatrisches Gutachten zum Beschuldigten und ggf. auch ein Glaubhaftigkeitsgutachten zur Aussage des Betroffenen eingeholt werden. Die Notwendigkeit der Einholung solcher Gutachten ist sorgfältig zu prüfen und zu dokumentieren. Maßnahmen im Falle einer fälschlichen Beschuldigung

44. Erweist sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht im Falle eines Klerikers als unbegründet, ist dies durch den Ordinarius im Abschlussdekret der kirchenrechtlichen Voruntersuchung festzuhalten. Dieses Dekret ist zusammen mit den Untersuchungsakten gemäß can. 1719 CIC zu verwahren. Im Falle eines anderen Beschäftigten im kirchlichen Dienst ist die Unbegründetheit einer Beschuldigung oder eines Verdachts schriftlich festzuhalten. Stellt sich eine Beschuldigung oder ein Verdacht nach gründlicher Prüfung als unbegründet heraus, so ist seitens des Ordinarius, des Höheren Ordensoberen, des Dienstgebers oder des Auftraggebers im Einvernehmen mit der entsprechenden Person alles zu tun, was die entsprechende Person rehabilitiert und schützt.

### **D. Hilfen**

Informationspflicht gegenüber Betroffenen und Hilfen für Betroffene

45. Soweit der Ordinarius nicht eine andere geeignete Person benennt, unterrichtet er die beauftragte Ansprechperson über die beschlossenen Maßnahmen und den jeweiligen Stand der Umsetzung, damit diese den Betroffenen bzw. seinen gesetzlichen Vertreter davon in Kenntnis setzen kann.

46. Dem Betroffenen, seinen Angehörigen, Nahestehenden und Hinterbliebenen werden Hilfen angeboten oder vermittelt. Die Hilfsangebote orientieren sich an dem jeweiligen Einzelfall. Zu den Hilfsangeboten gehören insbesondere seelsorgliche und therapeutische Hilfen. Wenn der Wunsch nach einem Gespräch mit einem Leitungsverantwortlichen besteht, ist dem Rechnung zu tragen. Es können auch Hilfen nichtkirchlicher Einrichtungen in Anspruch genommen werden. Diese Möglichkeit besteht auch bei Verjährung oder wenn der Beschuldigte verstorben ist. Unabhängig davon können Betroffene „Leistungen in Anerkennung des Leids, das Opfern sexuellen Missbrauchs zugefügt wurde“ beantragen.

47. Für die Entscheidung zur Gewährung von konkreten Hilfen ist der Ordinarius zuständig; für selbständige kirchliche Einrichtungen deren Rechtsträger. Bei der Umsetzung der Hilfen für einen Betroffenen ist eng mit dem zuständigen Jugendamt oder anderen Fachstellen zusammenzuarbeiten. Hierfür stellt der Ordinarius diesen Stellen alle erforderlichen Informationen zur Verfügung.

Hilfen für betroffene kirchliche Einrichtungen, Dekanate und Pfarreien

49. Die zuständigen Personen der betroffenen kirchlichen Einrichtungen, Dekanate und Pfarreien werden von dem Ordinarius unter Wahrung der Rechte der Beteiligten über den Stand eines laufenden Verfahrens informiert. Sie und ihre Einrichtungen bzw. Dekanate und Pfarreien können Unterstützung erhalten, um die mit dem Verfahren und der Aufarbeitung zusammenhängenden Belastungen bewältigen zu können.

### **E. Konsequenzen für den Täter**

50. Gegen im kirchlichen Dienst Beschäftigte, die Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sexuell missbraucht haben oder bei denen tatsächli-

che Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vorliegen, wird im Einklang mit den jeweiligen staatlichen und kirchlichen dienstrechtlichen Regelungen vorgegangen.

51. Täter, die nach Nr. 2 a), 2 b) oder 2 c) verurteilt wurden, werden nicht in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im kirchlichen Bereich eingesetzt. Bei Tätern, bei denen nachgewiesene Handlungen nach Nr. 2 d) vorliegen, wird im Einzelfall über den weiteren Einsatz entschieden.

52. Der Einsatz eines Täters im Seelsorgedienst, der Handlungen nach den Nrn. 2 a), 2 b) oder 2 c) begangen hat, ist grundsätzlich ausgeschlossen. Insbesondere unter Berücksichtigung der Schwere der Tat und der Folgen für den Betroffenen, kann im Ausnahmefall die Zuweisung eines Seelsorgedienstes allenfalls dann in Betracht gezogen werden, wenn der bestimmte Dienst keine Gefahr für Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene darstellt und der Einsatz kein Ärgernis hervorruft. Dem Betroffenen muss Gelegenheit gegeben werden, sich hierzu zu äußern. Zur Risikoabschätzung ist zudem ein forensisch-psychiatrisches Gutachten einzuholen. Bei seiner Entscheidung wird der Ordinarius zudem berücksichtigen, ob eine aktive Verantwortungsübernahme durch den Täter vorliegt. Bei nachgewiesenen Handlungen nach Nr. 2 d) kann ein Seelsorgedienst zugewiesen oder fortgesetzt werden, wenn der bestimmte Dienst keine Gefahr für Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene darstellt und der Einsatz kein Ärgernis hervorruft. Dem Betroffenen muss Gelegenheit gegeben werden, sich hierzu zu äußern. Zur Risikoabschätzung kann zudem ein forensisch-psychiatrisches Gutachten eingeholt werden. Bei seiner Entscheidung wird der Ordinarius zudem berücksichtigen, ob eine aktive Verantwortungsübernahme durch den Täter vorliegt. Bei diesen Maßnahmen ist es unerheblich, ob die Tat verjährt ist. Täter, bei denen eine behandelbare psychische Störung vorliegt, sollen sich einer Therapie unterziehen.

53. Es obliegt dem Ordinarius, dafür Sorge zu tragen, dass die von ihm verfügten Beschränkungen oder Auflagen eingehalten werden. Das gilt bei Klerikern auch für die Zeit des Ruhestands.

54. Bei einem Mitglied einer Ordensgemeinschaft, bei dem ein Delikt des sexuellen Missbrauchs nach can. 1395 § 2 CIC nachgewiesen ist, ist entsprechend Nr. 39 vorzugehen.

55. Wechselt ein Täter, der Handlungen nach den Nrn. 2 a), 2 b) oder 2 c) begangen hat, zu einem neuen Dienstgeber oder einem neuen Dienstvorgesetzten, wird dieser durch den bisherigen Dienstgeber bzw. Dienstvorgesetzten über die besondere Problematik und eventuelle Auflagen unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften schriftlich informiert. Bei Versetzung oder Verlegung des Wohnsitzes eines Klerikers oder eines Ordensangehörigen in eine andere Diözese wird der Diözesanbischof bzw. der Ordensobere, in dessen Jurisdiktionsbereich der Täter sich künftig aufhält, entsprechend der vorstehenden Regelung in Kenntnis gesetzt. Gleiches gilt gegenüber einem neuen kirchlichen Dienstgeber bzw. Dienstvorgesetzten und auch dann, wenn der sexuelle Missbrauch nach Versetzung bzw. Verlegung des Wohnsitzes sowie nach dem Eintritt in den Ruhestand bekannt wird. Der Erhalt der Information ist durch den neuen Dienstgeber schriftlich zu bestätigen und entsprechend zu dokumentieren. Die informationspflichtige kirchliche Stelle hat den Nachweis über die erfolgte Information zu führen. Eine Informati-



onspflicht in oben genanntem Sinne kann unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit im Einzelfall auch bestehen, wenn ein Beschäftigter Handlungen nach Nr. 2 d) begangen hat.

### **F. Öffentlichkeit**

56. Die Öffentlichkeit wird unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten in angemessener Weise informiert.

### **G. Vorgehen bei sexuellem Missbrauch Minderjähriger oder schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch ehrenamtlich tätige Personen**

57. Bei Hinweisen auf sexuellen Missbrauch Minderjähriger oder schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch ehrenamtlich tätige Personen im kirchlichen Bereich gilt diese Ordnung bezüglich der notwendigen Verfahrensschritte, Hilfsangebote und sonstigen Konsequenzen entsprechend. Für die Weiterleitung von Informationen gelten die datenschutzrechtlichen Regelungen für die im kirchlichen Dienst Beschäftigten entsprechend.

58. In der Arbeit von ehrenamtlichen Personen mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen gelten die Vorschriften des Bundeskinder-schutzgesetzes und des Bundesteilhabegesetzes. Personen, die sexuellen Missbrauch an Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen begangen haben, werden in der ehrenamtlichen Arbeit mit Minderjährigen oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im kirchlichen Bereich nicht eingesetzt (vgl. z. B. § 72a Abs. 4 SGB VIII).

### **H. Datenschutz, Auskunft und Akteneinsicht**

59. Soweit diese Ordnung sowie zur Ergänzung und Konkretisierung dieser Ordnung durch den Diözesanbischof erlassene Rechtsvorschriften auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO).<sup>12</sup>

60. Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfristen für Personalakten, Voruntersuchungsakten etc. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern. Im Übrigen ersetzt die ordnungsgemäße Archivierung von gemäß § 6 Absatz 5 Satz 1 Kirchliche Archivordnung (KAO) anzubietenden und zu übergebenden Unterlagen die nach dem KDG oder anderen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften erforderliche Löschung, wenn die Archivierung so erfolgt, dass Persönlichkeitsrechte des Betroffenen oder Dritter nicht beeinträchtigt werden.

61. An Verfahren nach dieser Ordnung beteiligte Personen haben Anspruch darauf, Auskunft über sie persönlich betreffende Informationen zu erhalten. Auskunfts- und Akteneinsichtsrechte bestimmen sich nach den jeweils geltenden rechtlichen Vorschriften.

### **I. Inkrafttreten und Geltungsdauer**

62. Die vorstehende Ordnung wird zum 01.01.2020 in Kraft gesetzt. Diese Ordnung soll innerhalb von fünf Jahren ab Inkrafttreten einer Evaluation unterzogen werden. Die „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (Kirchliches Amtsblatt Münster 2013 Art. 244, 2018 Art. 92, 2019 Art. 112) tritt zugleich außer Kraft. Ebenfalls wird außer Kraft gesetzt die „Regelung für das Verfahren bei Fällen sexuellen Missbrauchs durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums Münster“ vom 18.05.2016 (Kirchliches Amtsblatt Münster 2016 Art. 123).

Münster, 28. November 2019

L.S.

Für das Bistum Münster  
† Dr. Felix Genn  
Bischof von Münster  
VZ: 239259/2019

#### *Anmerkungen*

<sup>1</sup> Die Kongregation für die Glaubenslehre hat am 05. April 2013 mitgeteilt, dass Papst Franziskus der Kongregation aufgetragen hat, den von Benedikt XVI. eingeschlagenen Kurs weiterzuverfolgen und im Hinblick auf die Fälle von sexuellem Missbrauch entschlossen vorzugehen; das heißt vor allem die Maßnahmen zum Schutz der Minderjährigen, die Hilfe für die, die in der Vergangenheit Opfer derartiger Übergriffe geworden sind, das angemessene Vorgehen gegen die Schuldigen und den Beitrag der Bischofskonferenzen hinsichtlich der Formulierung und Umsetzung der nötigen Weisungen in diesem für das Zeugnis und die Glaubwürdigkeit der Kirche so wichtigen Bereich voranzubringen.

<sup>2</sup> „Sexueller Missbrauch ist ein Verbrechen“, Kardinal Reinhard Marx, Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz, Statement zur Vorstellung der Studie „Sexueller Missbrauch an Minderjährigen durch katholische Priester, Diakone und männliche Ordensangehörige im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ am 25. September 2018 in Fulda.

<sup>3</sup> Vgl. Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz bei ihrer Frühjahrs-Vollversammlung in Freiburg vom 22. bis 25. Februar 2010 anlässlich der Aufdeckung von Fällen sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen im kirchlichen Bereich.

<sup>4</sup> Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Die gewählte Form schließt alle Geschlechter ein.

<sup>5</sup> Vgl. Papst Benedikt XVI., Hirtenbrief des Heiligen Vaters an die Katholiken in Irland vom 19. März 2010, n.7: „Ihr [die Ihr Kinder missbraucht habt] habt das Vertrauen, das von unschuldigen jungen Menschen und ihren Familien in Euch gesetzt wurde, verraten und Ihr müsst Euch vor dem all-mächtigen Gott und vor den zuständigen Gerichten dafür verantworten. ... Ich mahne Euch, Euer Gewissen zu erforschen, Verantwortung für die begangenen Sünden zu übernehmen und



demütig Euer Bedauern auszudrücken. ... Gottes Gerechtigkeit ruft uns dazu auf, Rechenschaft über unsere Taten abzulegen und nichts zu verheimlichen. Erkennt Eure Schuld öffentlich an, unterwerft Euch der Rechtsprechung, aber verzweifelt nicht an der Barmherzigkeit Gottes.“

<sup>6</sup> Vgl. hierzu Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben motu proprio datae Vos estis lux mundi [VELM] vom 07. Mai 2019, Art. 1 § 1 b) und Art. 6 sowie Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben motu proprio datae Come una madre amorevole vom 04. Juni 2016.

<sup>7</sup> Papst Johannes Paul II., Apostolisches Schreiben motu proprio datae Sacramentorum sanctitatis tutela [SST] vom 30. April 2001. Der in diesem Schreiben angekündigte normative Teil liegt in seiner geltenden Form als Normae de gravioribus delictis vom 21. Mai 2010 vor. [Diese Normen werden zitiert unter Nennung des entsprechenden Artikels und unter Zufügung des Kürzels für das Bezugsdokument: SST.]

<sup>8</sup> Wer eine Person unter achtzehn Jahren oder eine wegen Gebrechlichkeit oder Krankheit wehrlose Person, die 1. seiner Fürsorge oder Obhut untersteht, 2. seinem Hausstand angehört, 3. von dem Fürsorgepflichtigen seiner Gewalt überlassen worden oder 4. ihm im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, (...). [StGB § 225 Abs. 1]

<sup>9</sup> Für den Fall, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im kirchlichen Dienst betroffen ist, ist arbeitsrechtlicher Sachverstand zu gewährleisten.

<sup>10</sup> Vgl. auch can. 1388 § 1 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n.5 SST.

<sup>11</sup> Vgl. auch Art. 24 § 3 SST; can. 1388 CIC in Verbindung mit Art. 4 § 1 n. 5 SST.

<sup>12</sup> Hinweis: Nähere Regelungen zum Umgang mit personenbezogenen Daten in Protokollen und sonstigen Unterlagen kann der Diözesanbischof bzw. können die arbeitsrechtlichen Kommissionen erlassen.

Fassung (KA 2012, Art. 143) treten zum gleichen Zeitpunkt außer Kraft.

## **Anhang 3b: Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung**

***Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster***

Gemäß § 14 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz-oderhilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung – PräVO) (KA 2014, Art. 130) werden zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Präventionsordnung folgende Ausführungsbestimmungen erlassen:

### **I. Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept**

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.
2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein institutionelles Schutzkonzept entwickeln.
3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.
4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.
5. In das institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4-10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.
6. Das erarbeitete institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 30.06.2016 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und der/dem Präventionsbeauftragten der Diözese zuzuleiten.

### **II. Ausführungsbestimmungen zu § 5 PräVO Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

1. Die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses enthält die Bescheinigung der beruflichen Tätigkeit, die zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt. Die anfallenden kommunalen Kosten für die Erteilung trägt der kirchliche Rechtsträger. Ausgenommen ist die Kostenübernahme bei Neueinstellungen.
2. Bei ehrenamtlich tätigen Personen, deren Tätigkeit nach Art und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen nach Einschätzung des Rechtsträgers oder gemäß einer Vereinbarung nach § 72a SGB VIII eine Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erforderlich macht, enthält die Aufforderung die Bescheinigung der ehrenamtlichen Tätigkeit, die entsprechend den jeweiligen rechtlichen Bestimmungen zu einer kostenfreien Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt.
3. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass beim Umgang mit den Daten der Führungszeugnisse (einschließlich der Dokumentation der Daten) die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz

–KDO in der jeweiligen geltenden Fassung und ggf. vorrangigen bereichsspezifischen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften (vgl. § 1 Abs.3 KDO) eingehalten werden.

4. Zur Prüfung der Art, Dauer und Intensität des Kontaktes kann der kirchliche Rechtsträger ein Prüfschema verwenden. Der kirchliche Rechtsträger hat das von ihm benutzte Prüfschema zu dokumentieren.

5. Kirchliche Rechtsträger fordern alle Personen gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung mit Ausnahme von allen ehrenamtlich Tätigen auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom kirchlichen Rechtsträger verwaltet und aufbewahrt.

### III. Ausführungsbestimmungen zu § 6 PräVO Verhaltenskodex

1. Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass ein Verhaltenskodex im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt, veröffentlicht und damit verbindlich wird.

2. Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sind, soweit vorhanden:

- der kirchliche Rechtsträger oder dessen Vertreter,
- die Mitarbeitervertretung,
- ein Mitarbeitender in leitender Verantwortung,
- Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige.
- Minderjährige und/oder schutz-oderhilfebedürftige Erwachsene sowie deren gesetzliche Vertreterangemessen einzubinden.

Der Rechtsträger dokumentiert, wer an der Entwicklung mitgewirkt hat.

3. Jeder kirchliche Rechtsträger gewährleistet darüber hinaus, dass der Verhaltenskodex verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen umfasst:

- Sprache und Wortwahl bei Gesprächen,
- adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz,
- Angemessenheit von Körperkontakten,
- Beachtung der Intimsphäre,
- Zulässigkeit von Geschenken,
- Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,
- Disziplinierungsmaßnahmen.

4. Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen erhalten eine Ausfertigung des Verhaltenskodex, den sie durch ihre Unterschrift anzuerkennen haben

5. Der kirchliche Rechtsträger hat Sorge dafür zu tragen, dass der unterzeichnete Verhaltenskodex unter Beachtung der geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen abgelegt bzw. die Unterzeichnung von ehrenamtlich Tätigen dokumentiert wird.

6. Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

7. Bis zur Erstellung eines Verhaltenskodex ist das bisherige Muster der Selbstverpflichtungserklärung gemäß § 6 der am 01.04.2011 in Kraft getretenen Präventionsordnung (KA 2011, Art. 65) weiterhin zu verwenden.

#### **IV. Ausführungsbestimmungen zu § 7PrävO Beschwerdewege**

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat in seinem institutionellen Schutzkonzept Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufzuzeigen, um sicherzustellen, dass Missstände von allen Betroffenen (Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Eltern, Personensorgeberechtigten und gesetzlichen Betreuern) benannt werden können.

2. Der kirchliche Rechtsträger hat durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass alle Beteiligten, insbesondere Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, regelmäßig und angemessen über ihre Rechte und Pflichten informiert werden.

3. Der kirchliche Rechtsträger benennt im Hinblick auf eine fachkompetente Einschätzung von vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt Ansprechpersonen, die bei unklaren und uneindeutigen Situationen zur Klärung hinzugezogen werden können.

4. Der kirchliche Rechtsträger hat in seinem Zuständigkeitsbereich sicherzustellen, dass im Hinblick auf die Benennung sexualisierter Gewalt und sexueller Grenzverletzungen die beauftragten Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt der (Erz-)Diözese bekannt gemacht sind.

5. Um die ordnungsgemäße Bearbeitung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt zu gewährleisten, veröffentlicht der kirchliche Rechtsträger in geeigneter Weise im jeweiligen Rechtsbereich Handlungsleitfäden. Diese haben sich an der diözesanen Ordnung zur Umsetzung der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (KA 2013, Art. 244) zu orientieren. Hierbei ist insbesondere auf ein transparentes Verfahren mit klarer Regelung der Abläufe und Zuständigkeiten und auf die Dokumentationspflicht Wert zu legen.

#### **V. Ausführungsbestimmungen zu § 8PrävO Qualitätsmanagement**

1. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigten oder gesetzlichen Betreuer über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und die Möglichkeit haben, Ideen, Kritik und Anregungen an den kirchlichen Rechtsträger weiterzugeben.

2. Sämtliche Maßnahmen zur Prävention sind mittels eines geeigneten und angemessenen Instruments (Fragebogen, Befragung, persönliche Gespräche etc.) zu evaluieren und zu überprüfen. Die Ergebnisse sind auszuwerten und sollen in die

Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen und den Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ einfließen.

3. Der kirchliche Rechtsträger trägt dafür Sorge, dass das institutionelle Schutzkonzept bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.
4. Wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt in seinem Zuständigkeitsbereich gekommen ist, prüft der kirchliche Rechtsträger in Zusammenarbeit mit den Beteiligten, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Dabei ist auch zu prüfen, inwieweit geschlechtsspezifische Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne wie für Gruppen auf allen Ebenen der Institution notwendig sind.
5. Der kirchliche Rechtsträger stellt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Information der Öffentlichkeit sicher. Auf Wunsch berät die Pressestelle der Diözese oder des Spitzen- bzw. Dachverbandes den Rechtsträger in solchen Fällen.

### **VI. Ausführungsbestimmungen zu § 9 Prävo Aus- und Fortbildung**

1. Die Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen sind arbeitsfeldbezogen zu definieren und dienen der Sensibilisierung, der Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt und der Erarbeitung eines fachlich-adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnisses in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Die innere Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen soll durch die Auseinandersetzung mit den unter § 9 Abs. 2 Präventionsordnung genannten Themen gestärkt und weiter entwickelt werden. Das Ziel jeder Schulung ist auch die Vermittlung von nötigen Interventionschritten, die zur Handlungssicherheit bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt beitragen.
2. Der kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet, alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die in ihrer Arbeit Kontakt mit Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, gründlich über die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu informieren bzw. zu schulen.
3. Der kirchliche Rechtsträger differenziert bei den unterschiedlichen Personengruppen, welche Intensität und Regelmäßigkeit in der Arbeit mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen besteht.
4. Der kirchliche Rechtsträger entscheidet anhand des arbeitsfeldspezifischen diözesanen Curriculums, welche Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in welchem Umfang geschult werden.
  - Mitarbeitende in leitender Verantwortung tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basis-schulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt, umgesetzt und weiterentwickelt werden kann. Die Dauer und Intensität des Kontaktes mit

Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist nicht ausschlaggebend.

- Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensivschulung gründlich geschult werden.
- Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basisschulung geschult werden. Ebenso sind Personen, die einen kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, im Rahmen einer Basisschulung zu schulen.

5. Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass die unterschiedlichen Personengruppen informiert oder geschult werden und in einer angemessenen Frist (mindestens alle fünf Jahre) an Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich teilnehmen.

6. Zur Durchführung der entsprechenden Schulungsmaßnahmen sind dafür ausgebildete Schulungsreferenten und Multiplikatoren berechtigt. Die Ausbildung erfolgt in speziellen Qualifizierungsmaßnahmen in Verantwortung des Präventionsbeauftragten oder in eigener Verantwortung des Rechtsträgers mit Zustimmung des Präventionsbeauftragten.

7. Auch Personen, die anderweitig ausgebildet wurden oder als Fachkräfte z.B. in Beratungsstellen gegen sexuelle Gewalt arbeiten, können als Schulungsreferenten eingesetzt werden. Die Anerkennung einer einschlägigen Qualifizierungsmaßnahme sowie evtl. entsprechende Vorerfahrungen erfolgt durch den Präventionsbeauftragten.

8. Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Koordination der Schulungsreferenten und Multiplikatoren liegt im Verantwortungsbereich des Präventionsbeauftragten.

## **VII. Ausführungsbestimmungen zu § 12 Präventionsordnung Präventionsfachkraft**

1. Jeder kirchliche Rechtsträger benennt mindestens eine geeignete Person, die aus der Perspektive des jeweiligen Rechtsträgers eigene präventionspraktische Bemühungen befördert und die nachhaltige Umsetzung der von der Präventionsordnung und den dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen vorgegebenen Maßnahmen unterstützt. Die Person kann ein Mitarbeitender oder ehrenamtlich tätig sein; sie muss Einblick in die Strukturen des Rechtsträgers haben. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“. Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen. Der kirchliche Rechtsträger setzt den Präventionsbeauftragten der (Erz)Diözese über die Ernennung schriftlich in Kenntnis.

2. Als Präventionsfachkraft kommen Personen in Frage, die eine pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen haben.

3. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Präventionsfachkraft ist verpflichtend. Während der Tätigkeit lädt der Präventionsbeauftragte, in Zusammenarbeit mit Spitzen- bzw. Dachverbänden, zu Austauschtreffen und kollegialer Beratung ein. Der Rechtsträger trägt Sorge dafür, dass die Präventionsfachkraft im angemessenen und erforderlichen Rahmen an den Treffen teilnimmt.

4. Die Präventionsfachkraft übernimmt folgende Aufgaben:

- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige darüber informieren;
- fungiert als Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der institutionellen Schutzkonzepte;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien des Rechtsträgers;
- berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- benennt aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarf;
- ist Kontaktperson vor Ort für den Präventionsbeauftragten der (Erz-) Diözese.

Die Durchführung der unter VI. Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO genannten Intensiv- und Basisschulungen kann zum Aufgabenbereich gehören, wenn die benannte Person an einer diözesanen Ausbildung zum Schulungsreferenten im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen hat oder eine gleichwertige Ausbildung vorweisen kann.

### **VIII. Inkrafttreten**

Diese Ausführungsbestimmungen treten zum 1. Mai 2014 in Kraft. Die Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung in der bisher geltenden Fassung (KA 2012, Art. 143) treten zum gleichen Zeitpunkt außer Kraft.

## Anhang 3c: Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt

Den Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt (Präventionsschulungen) im Verantwortungsbereich des nordrhein-westfälischen Teils des Bistums Münsters liegt ein verbindliches Schulungskonzept zugrunde. Die einzelnen Schulungsmaßnahmen setzen sich aus unterschiedlich intensiven, thematisch-inhaltlichen Modulen zusammen, die eine zielgruppengerechte Qualifizierung ermöglichen.

### 1. Ziele der Präventionsschulungen

Ziele der Präventionsschulungen mit Blick auf die Teilnehmer/innen sind:

Die Teilnehmer/innen verfügen über rechtliches und fachliches (Basis-)Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung, speziell zu sexualisierter Gewalt.

Die Teilnehmer/innen sind sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt. Sie wissen um die Bedeutung von Macht bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt, verhalten sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Kindern und Jugendlichen.

Die Teilnehmer/innen kennen (institutionelle) Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen. Sie wissen um Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten.

### 2. Inhalte der Schulungen

Abgestimmt auf die differenzierten Schulungsbedarfe der Zielgruppen nach den § 2 Abs. 7 der Präventionsordnung sind insbesondere folgende Themenbereiche in unterschiedlicher Intensität zu behandeln:

1. Angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis,
2. Strategien von Täterinnen und Tätern,
3. Psychodynamiken der Opfer,
4. Dynamiken in Institutionen sowie begünstigende institutionelle Strukturen,
5. Straftatbestände und weitere einschlägige rechtliche Bestimmungen,
6. Eigene soziale und emotionale Kompetenz,
7. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
8. Verfahrenswege bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt,
9. Informationen zur notwendigen und angemessenen Hilfe für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,
10. Sexualisierte Gewalt von Kindern und Jugendlichen untereinander.

Durch die Schulungsmaßnahmen soll eine innere Haltung aufgebaut werden, die zu einem kompetenten Handeln befähigt. Die Inhalte des Schulungskonzeptes sind in Form einer Arbeitshilfe aufbereitet. Die Arbeitshilfe kann von den Rechts-



trägern nach § 1 Präventionsordnung für eigene Schulungen verwandt werden. Unter Berücksichtigung der verbindlichen inhaltlichen Mindeststandards für die zu behandelnden Themenbereiche können von den einzelnen Rechtsträgern nach Absprache mit der/dem Präventionsbeauftragten auch eigene Schulungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt werden.

### **3. Umfang der Schulungen**

Intensiv-Schulungen haben einen Umfang von zwölf Zeitstunden. Mitarbeitende in leitender Verantwortung, tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt und umgesetzt werden kann. Diese Bestimmung ist unabhängig von Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensiv-Schulung gründlich geschult werden.

Basis-Schulungen haben einen Umfang von sechs Zeitstunden. Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basis-Schulung geschult werden.

Ebenso sind Personen, die einen kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung mit Kindern und/oder Jugendlichen haben zu schulen.

Alle anderen Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen, die sporadischen Kontakt mit Kindern und/oder Jugendlichen haben, werden gründlich über das institutionelle Schutzkonzept des Rechtsträgers informiert. In der Regel entspricht dies einem zeitlichen Umfang von drei Stunden. Die Information über das Schutzkonzept des Rechtsträgers ist Aufgabe der Leitung. Diese kann die Aufgabe an Mitarbeitende delegieren, die an einer Intensivschulung teilgenommen haben.

### **4. Verantwortung**

Die Verantwortung, bzw. Federführung für die (regionale) Koordination, Ausgestaltung und Abstimmung der Schulungsangebote liegt bei den von den jeweiligen Schulungsanforderungen betroffenen Arbeitsbereichen (Hauptabteilungen) im Bischöflichen Generalvikariat.

### **5. Referenten / Referentinnen für Präventionsschulungen**

Die Ausbildung der autorisierten Fachkräfte für Präventionsschulungen hat einen zeitlichen Umfang von mindestens zwölf Zeitstunden. Autorisierte Fachkräfte für Präventionsschulungen können Intensivschulungen und Basisschulungen leiten.

Ausschließlich für die Basisschulungen in der Kinder- und Jugendarbeit werden zusätzlich Teamer/innen für Präventionsschulungen ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt in der Durchführungsverantwortung der Hauptabteilungen des Bischöflichen Generalvikariats durch Fachkräfte aus der Beratungs- bzw. Präventionsarbeit

oder durch erfahrene Fachkräfte für Präventionsschulungen. Sie hat einen zeitlichen Umfang von mindestens zwölf Zeitstunden.

Alle Fachkräfte für Präventionsschulungen und Teamer/innen für Präventionsschulungen müssen während ihrer Ausbildung oder vor ihrer Ausbildung an einer Präventionsschulung teilgenommen haben

Schulungsreferenten/innen verpflichten sich vier (zwölfstündige oder sechsstündige) Schulungen innerhalb von zwei Jahren durchzuführen. Sie müssen innerhalb von zwei Jahren an einer Fortbildungsveranstaltung der Stabsstelle Prävention teilnehmen.

## **Anhang 4a: Informationen zum erweiterten Führungszeugnis (eFZ)**

**Der Träger hat von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in kinder- und jugendnahen Arbeitsbereichen das Erweiterte Führungszeugnis einzusehen (PrävO§5). Mit diesem Instrument soll bestmöglich verhindert werden, dass verurteilte Täter/innen (durch z.B. einen Einrichtungswechsel) Zugang zu Kindern und Jugendlichen finden.** Die Forderung nach einem Erweiterten Führungszeugnis kann abschreckende Signalwirkung auf potentielle Täter/innen haben.

Ein erweitertes Führungszeugnis muss nach der Präventionsordnung für das Bistum Münster vorlegen, wer als beschäftigte/r Mitarbeiter/in Kontakt mit Kindern und/oder Jugendlichen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen hat. Dies sind nach der Präventionsordnung insbesondere Bischöfe, Priester, Diakone, Weihenandidaten, Ordensangehörige in einem Gestellungsverhältnis und Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, sowie Pastoralassistenten und Pastoralassistentinnen. Dies gilt unabhängig davon, ob aktuell eine Tätigkeit im kinder- und jugendnahen Bereich ausgeübt wird oder nicht (vgl. § 5 PräVO).

Darüberhinaus müssen (§ 5 PräVO) ebenfalls Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit Kinder und Jugendliche betreuen oder mit diesen regelmäßig in sonstiger Weise Kontakt haben, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dabei ist es unwichtig, in welchem arbeitsrechtlichen Verhältnis die Mitarbeitenden stehen.

Neben den Mitarbeitenden besteht auch für Honorarkräfte, Praktikant/innen mit Vergütung ab einer Dauer von vier Wochen (Ausnahme: Schulpraktika, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (z.B. „1-Euro-Jobber“) die Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses.

**Auch Ehrenamtliche ab 14 Jahren müssen angeglichen an die Vorgaben des § 72a SGB VIII ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.**

### **Wie verläuft die Einsichtnahme des erweiterten Führungszeugnisses?**

Das beantragte erweiterte Führungszeugnis wird dem/der Antragsteller/in auf dem Postweg zugestellt. Dieser gewährt der Leitung der Einrichtung/Pfarrei oder dessen Vertretung vor Aufnahme einer dauerhaften hauptamtlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis. Von den ehrenamtlich tätigen Personen ist eine Einverständniserklärung zur Speicherung des Datums der Einsichtnahme, des Ausstellungsdatums des Führungszeugnisses sowie der Tatsache der fehlenden Einträge im Sinne des § 72 a Abs.1 SGB VIII einzuholen. Dafür kann das Dokument „**Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnisses bei Ehrenamtlichen**“ in der Anlage 4b genutzt werden.

Es dürfen laut Bundeskinderschutzgesetz keine Kopie oder Abschrift des vorgelegten Führungszeugnisses angefertigt werden. Das Original verbleibt beim Antragsteller/bei der Antragstellerin. Von den eingesehenen Daten dürfen nur der Umstand, dass Einsicht in ein Führungszeugnis genommen wurde, das Datum des Führungszeugnisses und die Information erhoben werden, ob die das Führungszeugnis betreffende Person wegen einer Straftat nach § 72a Absatz 1 Satz 1 SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden ist.

Die Träger der öffentlichen und freien Jugendhilfe dürfen diese erhobenen Daten nur speichern, verändern und nutzen, soweit dies zum Ausschluss der Personen von der Tätigkeit, die Anlass zu der Einsichtnahme in das Führungszeugnis gewesen ist, erforderlich ist. Die Daten sind vor dem Zugriff Unbefugter zu schützen. Sie sind unverzüglich zu löschen, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit nach § 72a SGB VIII Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 wahrgenommen wird. Andernfalls sind die Daten spätestens drei Monate nach der Beendigung einer solchen Tätigkeit zu löschen.

Das erweiterte Führungszeugnis ist bei der Neueinstellung von Mitarbeitenden anzufordern. Nach der erstmaligen Vorlage gilt im Grundsatz die Regel, dass **alle fünf Jahre** ein aktualisiertes erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden muss.

Für **Ehrenamtliche** ist eine **gebührenfreie Antragstellung** für ein eFZ möglich, wenn die ehrenamtliche Tätigkeit vom Dienstgeber belegt wird. Hierfür kann das Formular „**Aufforderungsschreiben zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses**“ in der Anlage 4c verwendet werden.

## Anhang 4b: Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis

*Diese Seite dient als Kopiervorlage.*

Entsprechend dem Bundeskinderschutzgesetz ist zu überprüfen, ob ein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden ist.

Wir weisen darauf hin, dass entsprechend § 72 a SGVIII jede Person von einer Tätigkeit in der Jugendhilfe auszuschließen ist, die laut der oben angeführten Paragraphen rechtmäßig verurteilt ist.

Das erweiterte Führungszeugnis darf bei Vorlage nicht älter als drei Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach fünf Jahren vorzunehmen.

Vor- und Zuname des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin
Anschrift

Der/die oben genannte Mitarbeiter/Mitarbeiterin hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt. Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am:

Datum: \_\_\_\_\_

Es ist kein Eintrag über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches vorhanden.

Hiermit erkläre ich mich mit der Speicherung der oben angegebenen Daten einverstanden. Gemäß den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 72a (5) SGB VIII ist eine Weitergabe der Daten nicht gestattet.

Die Daten sind spätestens drei Monate nach Beendigung der Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe zu löschen. Kommt es zu keiner Mitarbeit sind die Daten unverzüglich zu löschen.

Ort, Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_  
der für die Einsichtnahme zuständigen Person des Trägers

Unterschrift: \_\_\_\_\_  
des Mitarbeiters /der Mitarbeiterin

## Anhang 4c: Aufforderungsschreiben zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses

*Die Kopiervorlage folgt auf der nächsten Seite.*

Pfarrei St. Anna

Pfarrei St. Anna – Neustr. 22 – 47661 Issum

Neustraße 22  
47661 Issum

Fon 02835 445761  
Fax 02835 4276

keller-s@bistum-muenster.de  
www.kath-kirche-issum-sevelen.de  
www.bistum-muenster.de

Ansprechpartner  
**Dechant Stefan Keller**

St.-Nr.: 113/5727/0512

Issum,

**Schriftliche Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Abs.2  
Bundeszentralregistergesetz (BZRG)**

Sehr geehrte(r) Frau / Herr \_\_\_\_\_

hiermit bestätigen wir zur Vorlage bei Ihrer Meldebehörde, dass Sie,

Frau/Herr: \_\_\_\_\_

wohnhaft in: \_\_\_\_\_

geboren am: \_\_\_\_\_

Geburtsname der Mutter: \_\_\_\_\_

für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit im Bistum Münster ein erweitertes Führungszeugnis benötigen und gebeten sind, dieses uns als Dienstgeber vorzulegen; die Voraussetzungen nach § 30a Abs. 1, 2 Buchstabe b oder c BZRG sind erfüllt.

Die Tätigkeit erfolgt ehrenamtlich, sodass Gebührenbefreiung beantragt wird.

Bitte beantragen Sie bei Ihrer Meldebehörde ein erweitertes Führungszeugnis zur Übersendung an Ihre Adresse.

Mit freundlichen Grüßen

(Siegel)

\_\_\_\_\_  
Unterschrift d. Pfarrers

## Anhang 4d: Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit St. Anna hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses

<p>Kinder- und Jugendgruppenleiter/in (z.B. in der Messdienerarbeit):</p> <p>Aufgrund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu.</p>	<p>Gruppenleiter/in; regelmäßige, dauerhafte Treffen mit fester Gruppe (Altersunterschied zwischen Leitung und Gruppenmitgliedern mehr als 2 Jahre)</p>	<p>Ja</p>
<p>Tätigkeiten im Rahmen von Ferien- und Wochenendfreizeiten mit Übernachtung (z.B. Amelandferienlager, Ferienspaß, Messdienerfahrt ...):</p> <p>Dauerhafter Kontakt zu Kindern und Jugendlichen während einer Freizeit, der den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses begünstigt.</p>	<p>Leitungs- und Betreuungstätigkeit im Rahmen von Ferienfreizeiten mit gemeinsamen Übernachtungen.</p>	<p>Ja</p>
<p>Betreuer bei Kinder-Bibel-Tagen, Einsatz bei Tages-Veranstaltungen (z.B. Familiengottesdienstkreis.):</p> <p>Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.</p>	<p>Tätigkeit wird mit anderen zusammen ausgeübt, kein dauerhafter Kontakt zur Gruppe</p>	<p>Nein</p>
<p>Erstkommunion- oder Firmkatechet, derjenige, der alleine über den gesamten Zeitraum der Katechese eine Gruppe von Kindern begleitet.</p>	<p>Regelmäßige Treffen mit einer festen Gruppe (Altersunterschied; Machtverhältnis)</p>	<p>Ja</p>
<p>Erstkommunion- oder Firmkatechetin, diejenige, die entweder mit einem anderen Katecheten die Gruppe begleitet oder lediglich unter 6 Gruppenstunden durchführt.</p>	<p>Kein alleiniger oder regelmäßiger Kontakt zur Gruppe</p>	<p>Nein</p>

## Anhang 4e: Selbstauskunftserklärung

*Kopiervorlage - Für den Ausdruck: Diese und die folgende Seite doppelseitig ausdrucken; auf der zweiten Seite sind dann die mit (\*) bezeichneten §§ aufgelistet.*

### Selbstauskunftserklärung gemäß § 6 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Münster

Vorname / Name
Geburtsdatum / Geburtsort
Anschrift
Art der ehrenamtlichen Tätigkeit in der Pfarrei St. Anna, Issum-Sevelen

In Ergänzung des von mir vorgelegten erweiterten Führungszeugnisses versichere ich, dass ich nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt (\*) rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies meinem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Issum,  Datum / Unterschrift
------------------------------------



(\*) §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 STGB  
(§ 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht, § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlichen Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen Einrichtungen, § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung, § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses, § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern § 176a Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern, § 176b Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge, § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung, § 178 Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge, § 179 Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen, § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, § 180a Ausbeutung von Prostituierten, § 181a Zuhälterei, § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen, § 183 Exhibitionistische Handlungen, § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses, § 184 Verbreitung pornographischer Schriften, § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Schriften, § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Schriften, § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Schriften, § 184d Zugänglichmachen pornographischer Inhalte mittels Rundfunk oder Telemedien; Abruf kinder- und jugendpornographischer Inhalte mittels Telemedien, § 184e Veranstaltung und Besuch Kinder- und jugendpornographischer Darbietungen, § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution, § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen, § 232 Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung, § 233 Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft, § 233a Förderung des Menschenhandels, § 234 Menschenraub, § 235 Entziehung Minderjähriger, § 236 Kinderhandel)

## Anhang 5: Umfang der Präventionsschulungen für hauptamtlich und ehrenamtlich Tätige in St. Anna, Issum-Sevelen

Intensivschulung – 12 Stunden	Basisschulung – 6 Stunden	Ausführliche Information zum ISK – 2-3 Stunden
<p>regelmäßiger, täglicher oder mehrmals wöchentlicher Kontakt mit Kindern und Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen</p>	<p>regelmäßiger Kontakt (ab mindestens 3 Monaten) mit Kindern, Jugendlichen oder anderen Schutzbefohlenen <b>oder</b> kurzzeitiger Kontakt mit Übernachtung</p>	
<p>- Hauptamtlich-/ hauptberuflich Mitarbeitende</p> <p>- Mitarbeitende mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung, Ausbildungsverantwortung oder Organisationsverantwortung</p> <p>- Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit</p> <p>- Tätigkeit als Berufs- oder Fachoberschulpraktikant/in oder Praxissemstler/in</p> <p><b>z.B. alle Seelsorgerinnen, alle Kitaleiterinnen, alle Erzieherinnen, die Leiterin der Bücherei, die hauptamtlichen Sakristaninnen und Kirchenmusikerinnen</b></p>	<p>- nebenberufliche <b>oder</b> ehrenamtliche Tätigkeit/ Mitarbeit (<b>z.B. Messdienerleiter/innen, Katecheten und Katechetinnen, die alleine eine Gruppe während der gesamten Vorbereitungszeit begleiten; Ferienlagerleiter oder -betreuerinnen, ...</b>)</p> <p>- Tätigkeit im Rahmen eines Vorpraktikums oder Orientierungs-Praktikums</p> <p>- Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienst (BFD), Freiwilliges Soziales od. Ökologisches Jahr</p> <p>- Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit</p>	<p><b>z.B. alle Katecheten mit weniger als 6 Gruppenstunden</b> (kurzzeitiger Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen)</p> <p><b>z.B. die Kochfrauen und Kochmänner im Ferienlager</b> (als Vertrauenspersonen und „Elternersatz“ für die Kinder)</p>

## Anhang 6: Umgang mit Fehlverhalten

1. Sprich mit dem, der sich dir gegenüber nicht richtig verhalten hat.

Problem gelöst!

Problem nicht gelöst? Dann 2.

2. Du wendest Dich an den Leiter deiner Gruppe.

Problem gelöst!

Problem nicht gelöst? Dann 3.

3. Du wendest Dich an einen Seelsorger / eine Vertrauensperson / den Pfarrer.

Problem gelöst!

Problem nicht gelöst? Dann 4.

4. Du reichst eine offizielle, schriftliche Beschwerde ein – wenn alle Beschwerdemöglichkeiten innerhalb der Pfarrei ausgeschöpft wurden, wende dich an die externe Beschwerdestelle des Bistums Münster (siehe Anhang 11)

## Anhang 7: Vermutungstagebuch

### *Kopiervorlage*

Ein Vermutungstagebuch hilft, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Es sollte eine genaue Dokumentation des Verhaltens und der Beobachtung, die zur Vermutung geführt haben, enthalten.

Wer hat etwas beobachtet?	
Um welches Kind / Jugendlichen handelt es sich? <i>Vorsichtig mit Namen umgehen.</i>	
Gruppe	
Alter	
Geschlecht	
Was wurde beobachtet? Was genau erschien seltsam, beunruhigend, verdächtig? <i>Hier genau die Fakten notieren, KEINE eigene Wertung)</i>	
Wann – Datum, Uhrzeit	
Wer war involviert?	
Wie war die Gesamtsituation?	
Wie sind deine Gefühle / Gedanken dazu?	
Mit wem wurde bisher darüber gesprochen?	
Was ist als nächstes geplant?	
Sonstige Anmerkungen	

## Anhang 8: Checkliste zur Selbstreflexion bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch

Die Checkliste dient dazu eigene Gedanken zu strukturieren und festzuhalten. Sollte es zu der Einschätzung kommen, dass es sich um einen Verdacht handelt, ist der Dokumentationsbogen<sup>8</sup> hinzuzuziehen.

1. Persönliche Daten des/r Betroffenen (Vorname, Alter...)  
(aus Datenschutzgründen nur Abkürzungen benutzen)
2. Name der/s verdächtigten Person/Personen/Ehren- oder Hauptamtlichen (aus Datenschutzgründen nur Abkürzungen benutzen)
3. Was habe ich beobachtet, was ist mir aufgefallen?  
(z.B. Andeutungen auf Fehlverhalten/Missbrauch, körperliche Symptome, verändertes Verhalten)
4. Habe ich den Eindruck, dass der/die Mitarbeitende/Ehrenamtliche seine/ihre professionelle Rolle klar hat? Ist das Verhältnis zwischen Nähe und Distanz zu den Kindern und Jugendlichen stimmig?
5. Hat mir jemand anderes Beobachtungen mitgeteilt (z.B. Andeutungen auf Fehlverhalten/Missbrauch, körperliche Symptome, verändertes Verhalten)? Welche, wann und wie (persönlich, schriftlich, anonym, über Dritte)?
6. Welche Informationen, Beobachtungen und/oder Aussagen von Kindern/Jugendlichen habe ich? Sammeln und Dokumentieren (Auf keinen Fall Kinder/Jugendliche befragen!)
7. Was lösen diese Beobachtungen und Informationen bei mir aus?

8. Gibt es eine Person meines Vertrauens (innerhalb und außerhalb der Pfarrei) mit der ich meine Beobachtungen und Gefühle austauschen kann?

(Es ist hilfreich, in einem ersten Schritt auszusprechen, was Sie beschäftigt und beunruhigt und in einem zweiten Schritt eine Trennung tatsächlicher Beobachtungen und Vermutungen von Interpretationen und Phantasien vorzunehmen.)

Hat sich dadurch etwas für mich verändert? Wenn ja, was?

9. Welche verschiedenen Erklärungsmöglichkeiten gibt es für das Verhalten des Kindes/Jugendlichen?

10. Was ist meine Vermutung oder Hypothese, wie sich das Kind/der Jugendliche entwickelt, wenn alles so bleibt, wie es ist?

11. Welche Veränderungen wünsche ich mir für das Kind/den Jugendlichen?

12. Wer im Umfeld des Kindes/Jugendlichen ist mir als unterstützend bekannt? Hat das Kind/der Jugendliche überhaupt jemanden, an den es/er sich zur Unterstützung wenden könnte?

13. Was ist mein nächster Schritt im Rahmen des Beschwerdeweges/Handlungsleitfadens? Wann werde ich wie weitergehen (z.B. Kolleg/innen ansprechen)?

## Anhang 9: Dokumentationsbogen im Mitteilungsfall

*Kopiervorlage*

<b>1. Wer hat etwas erzählt?</b>	
Name, Funktion, Adresse, Tel., Email, ...	
Wann?	
<b>2. Geht es um einen</b>	
Mitteilungsfall?	
Vermutungsfall?	
<b>3. Betrifft der Fall eine</b>	
Interne Situation	
Externe Situation	
<b>4. Um wen geht es?</b>	
Name	
Gruppe	
Alter	
Geschlecht	
<b>5. Was wurde über den Fall mitgeteilt? Was wurde wahrgenommen? (Nur FAKTEN, keine Wertung)</b>	

<b>6. Was wurde getan bzw. gesagt?</b>	
<b>7. Wurde über die Beobachtung / Mitteilung schon mit anderen Leitern, Mitarbeitern, dem Träger, Fachberatungsstellen, der Polizei gesprochen?</b>	
Ja – mit wem?	
Name, Institution / Funktion // Kontaktdaten	
<b>8. Absprachen</b>	
Wann soll wieder Kontakt aufgenommen werden? Ist das nötig?	
Was soll bis dahin mit wem geklärt werden?	
Wurden konkrete Schritte vereinbart? Wenn ja, welche?	



## Anhang 10: Selbstverpflichtungserklärung

### *Kopiervorlage*

Die katholische Kirche will Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen junge Menschen sich angenommen und sicher fühlen. Kinder und Jugendliche brauchen und finden Vorbilder, die sie als eigenständige Persönlichkeiten respektieren und unterstützen und denen sie vertrauen können. Die Verantwortung für den Schutz von Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern liegt bei den ehrenamtlichen und haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gesamtfeld der kirchlichen Arbeit im kinder- und jugendnahen Bereich. Diese sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen verpflichtet, die durch ihre Kolleginnen und Kollegen oder durch die ihnen anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern begangen worden sind. Dies wird durch die Unterzeichnung dieser Selbstverpflichtungserklärung bekräftigt.

Vorname / Name
Geburtsdatum
Anschrift (Straße, PLZ + Wohnort)
Telefon + Email
Tätigkeit in der Pfarrgemeinde St. Anna, Issum-Sevelen

Ich verpflichte mich, alles in meinen Kräften Stehende zu tun, dass niemand den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern seelische, körperliche oder sexualisierte Gewalt antut.

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männern ist geprägt von Respekt und Wertschätzung.

Ich kenne den Verhaltenskodex der Pfarrei Anna, Issum-Sevelen und verpflichte mich, meine Haltung, mein Reden und mein Handeln danach auszurichten:

#### **1. Sprache, Wortwahl und Kleidung**

Worte, Gesten und Kleidung sind wesentlich für unsere Kommunikation und werden von verschiedenen Menschen unterschiedlich aufgenommen. Um nicht die Grenzen anderer zu verletzen, verpflichte ich mich zu einem achtsamen Reden und Auftreten – so wie im Verhaltenskodex der Pfarrei beschrieben.

#### **2. Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz**

In St. Anna ist ein vertrauensvoller Umgang wichtig. Die Gestaltung von Beziehung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen. Dazu ist notwendig, über ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz nachzudenken. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen. Das Entstehen und Fördern von emotionalen Abhängigkeiten muss vermieden werden. Dies ist mir bewusst und wird von mir dem Verhaltenskodex von St. Anna entsprechend geachtet.

#### **3. Angemessenheit von Körperkontakten**

Bei körperlichen Berührungen ist grundsätzlich Achtsamkeit geboten. Sie können Ausdruck eines vertrauten Miteinanders sein. Allerdings müssen sie der Situation angemessen sein. Die Bedürfnisse, das Wohl und der Wille der anvertrauten Personen sind ausnahmslos zu respektieren. Ich ermutige Kinder, Jugend-

liche und Schutzbefohlenen ausdrücklich dazu, ihre Grenzen zu erkennen, zu setzen und zu formulieren. Für die Grenzachtung bin in jedem Fall ich als Bezugspersonen verantwortlich und ich verpflichte mich dazu.

#### **4. Beachtung der Intimsphäre**

Intimsphäre wird vom persönlichen Empfinden eines jeden einzelnen bestimmt. Sie umfasst sowohl den körperlichen Bereich (z.B. Schlaf-/Duschsituationen) als auch den emotionalen Bereich (beschämende Witze und Kommentare, unangemessenes Reden über intime/sexuelle Themen, unreflektierte Spiele). Ihr Schutz ist ein wesentlicher Aspekt für einen grenzachtenden Umgang miteinander. Veranstaltungen mit Übernachtung sind besondere Herausforderungen. Dies ist mir bewusst und ich verpflichte mich, die Intimsphäre der mir Anvertrauten dem Verhaltenskodex von St. Anna entsprechend zu achten.

#### **5. Zulässigkeit von Geschenken**

Geschenke sind Ausdruck von Wertschätzung. Sie können allerdings auch zu Abhängigkeitsverhältnissen führen. Dem Verhaltenskodex der Pfarrei entsprechend verpflichte ich mich dazu, den Umgang mit Geschenken zu reflektieren und transparente gerechte Regeln hierfür aufzustellen.

#### **6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken**

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist heutzutage alltägliches Handeln. Ein bewusster und sensibler Einsatz ist unerlässlich, um individuelle Grenzen zu beachten und Intimität zu wahren. Ich verpflichte mich zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen (Datenschutz, Rechte am eigenen Bild).

#### **7. Sonderbereich: Verhalten auf Freizeiten und Reisen**

Freizeiten mit Übernachtung sind besondere Situationen mit besonderen Herausforderungen. Diese Maßnahmen sind grundsätzlich pädagogisch sinnvoll und wünschenswert, da sie viele unterschiedliche Erfahrungsebenen ansprechen. Ich bin mir als Bezugspersonen der damit verbundenen Verantwortung bewusst und verpflichte mich bei Unternehmungen mit Übernachtungssituation zu den im Verhaltenskodex beschriebenen Absprachen.

#### **8. Umgang mit Regelverstößen**

Es ist notwendig, dass es Regeln für das Miteinander gibt. Diese müssen transparent und nachvollziehbar sein. Ich verpflichte mich zu einem angemessenen Verhalten – so wie im Verhaltenskodex der Pfarrei festgelegt.

#### **9. Leitungsverantwortung**

Viele in unserer Pfarrei sind bereit, Leitungsaufgaben zu übernehmen. Dieses erfordert ein hohes Maß an Verantwortungsgefühl, Umsicht und Selbstreflexion. Dies ist mir bewusst und ich verpflichte mich zu einem entsprechenden Verhalten.

Ich kenne die Verfahrenswege und die entsprechenden Ansprechpartner. Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und werde sie in Anspruch nehmen. Ich bin mir bewusst, dass jede sexualisierte Handlung mit Schutzbefohlenen gegebenenfalls disziplinarische und/oder strafrechtliche Folgen hat.

Issum, den

Unterschrift

## Anhang 11: Ansprechpersonen, Hilfe und Kontakte

### Präventionsfachkraft

Melanie Vermeulen  
Leiterin St. Nikolaus Kindergarten

Vermeulen@bistum-muenster.de  
02835 3374

### Prävention

**Plattform der Kath. Kirche zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt**  
[www.praevention-kirche.de](http://www.praevention-kirche.de)

**Prävention sexualisierter Gewalt im Bistum Münster**  
[www.praevention-im-bistum-muenster.de](http://www.praevention-im-bistum-muenster.de)

**Homepage des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung**  
[www.beauftragter-missbrauch.de](http://www.beauftragter-missbrauch.de)

**Bischöfliche Beauftragte zur Prävention sexualisierter Gewalt im Bistum Münster**

Beate Meintrup  
Horsteberg 11, 48143 Münster  
Telefon: 0251 495-1574 oder -6361  
Email: [meintrup-b@bistum-muenster.de](mailto:meintrup-b@bistum-muenster.de)

**Präventionstool des Bistums Münster**  
[www.360-grad-achtsam.de](http://www.360-grad-achtsam.de)

**Homepage für Mädchen und Jungen zwischen 8 und 12 Jahren**  
[www.trau-dich.de](http://www.trau-dich.de)

### Präventionsschulungen

Schulungsreferenten können angefragt werden über die Beauftragten zur Prävention sexualisierter Gewalt im Bistum Münster:

Anfragen an

Beate Venherm (Sekratriat)  
0251 495 17012  
[praevention@bistum-muenster.de](mailto:praevention@bistum-muenster.de)

### Fachstelle Zentrales Beschwerdemanagement im Bistum Münster

Prof. Dr. Reinhild Ahlers  
Telefon: 0251 495 17300  
Email: [Ahlers-r@bistum-muenster.de](mailto:Ahlers-r@bistum-muenster.de)

## Verdacht auf sexuellen Missbrauch im Bistum Münster

### Ansprechpersonen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch im Bistum Münster (nordrhein-westfälischer Bistumsteil)

Dr. Margret Nemann	0152 57638541
Hildegard Frieling-Heipel	0173 1643969
Bardo Schaffner	0151 43816695

### Interventionsbeauftragter im Bistum Münster

Peter Frings  
Telefon: 0251 495 6031  
Email: Frings-p@bistum-muenster.de

## Opferhilfe

### Hotline für Opfer sexuellen Missbrauchs

0800 2255530 (kostenfrei, anonym)

### Nummer gegen Kummer

Kinder- und Jugendtelefon: 0800 1110333

Elterntelefon: 0800 1110550

### Wildwasser

[www.wildwasser.de](http://www.wildwasser.de)

### Zartbitter

[www.zartbitter.de](http://www.zartbitter.de)

### Hilfeportal Missbrauch

[www.hilfeportal-missbrauch.de](http://www.hilfeportal-missbrauch.de)

## Beratungsstellen und Hilfsangebote in der Nähe

### Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Bistum Münster

[www.efl-bistum-ms.de](http://www.efl-bistum-ms.de)

### Beratungsstelle Geldern

Clemensstr. 4, 02831 87483

### Beratungsstelle Kevelaer

Friedensstr. 32-34, 02832 799326

### Hilfe für Jugendliche und Erwachsene mit einer sexuellen Neigung zu Kindern/Jugendlichen

Homepage für Menschen, die eine sexuelle Neigung zu Kindern bzw. Jugendlichen spüren und nicht zu Täter/innen werden wollen

[www.kein-taeter-werden.de](http://www.kein-taeter-werden.de)

**Jugendämter**

**Kreisjugendamt Kleve**

(u.a. zuständig für Issum, Kerken, Rheurdt, Straelen, Wachtendonk)

Nassauer Allee 15-23,

47533 Kleve

Telefon: 02821 85485

Email: [info@Kreis-Kleve.de](mailto:info@Kreis-Kleve.de)



## Inhalt

Vorwort.....	2
I. Augen auf! Situationsanalyse für St. Anna, Issum-Sevelen.....	3
II. Persönliche Eignung Personalauswahl und Personalentwicklung.....	3
a. Bei haupt- und nebenberuflich Tätigen .....	3
b. Bei ehrenamtlich Tätigen: .....	3
III. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung .....	4
IV. Aus- und Fortbildung.....	4
V. Verhaltenskodex – St. Anna, Issum-Sevelen.....	5
1. Sprache, Wortwahl und Kleidung.....	5
2. Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz.....	5
3. Angemessenheit von Körperkontakten.....	6
4. Beachtung der Intimsphäre.....	6
5. Zulässigkeit von Geschenken .....	7
6. Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken .....	8
7. Sonderbereich: Verhalten auf Freizeiten und Reisen.....	8
8. Umgang mit Regelverstößen .....	10
9. Leitungsverantwortung.....	10
VI. Beschwerdewege.....	10
a. Umgang mit Fehlverhalten .....	10
b. Umgang mit sexuellem Übergriff.....	11
VII. Handlungsleitfäden .....	11
Handlungsleitfaden bei Grenzverletzung unter Teilnehmenden .....	12
Handlungsleitfaden bei Mitteilung durch das mögliche Opfer .....	14
Handlungsleitfaden bei Vermutung sexualisierter Gewalt (jemand ist Opfer).....	16
Handlungsleitfaden bei der Vermutung, dass im eigenen Umfeld ein Fehlverhalten vorliegt (jemand ist Täter oder Täterin).....	18
VIII. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen .....	19
IX. Qualitätsmanagement.....	19
Abschluss.....	20
Anhänge.....	21
Anhang 1: Fragebogen für Gruppen und Vereine in St. Anna zur Situationsanalyse / Selbstreflexion.....	21
Anhang 2: Leitfaden für Bewerbungs- und Personalgespräche (bei Erstgesprächen mit Haupt- oder Ehrenamtlichen) .....	23
Anhang 3a: Präventionsordnung gegen sexualisierte Gewalt für das Bistum Münster .....	26
Anhang 3aNEU: Präventionsordnung gegen sexualisierte Gewalt für das Bistum Münster ...	30

Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst .....	37
Anhang 3b: Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung .....	49
Anhang 3c: Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt .....	56
Anhang 4a: Informationen zum erweiterten Führungszeugnis (eFZ) .....	58
Anhang 4b: Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis .....	60
Anhang 4c: Aufforderungsschreiben zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses .....	61
Anhang 4d: Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeit St. Anna hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses.....	63
Anhang 4e: Selbstauskunftserklärung .....	64
Anhang 5: Umfang der Präventionsschulungen für haupt- amtlich und ehrenamtlich Tätige in St. Anna, Issum-Sevelen.....	66
Anhang 6: Umgang mit Fehlverhalten .....	67
Anhang 7: Vermutungstagebuch.....	68
Anhang 8: Checkliste zur Selbstreflexion bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch .....	69
Anhang 9: Dokumentationsbogen im Mitteilungsfall .....	71
Anhang 10: Selbstverpflichtungserklärung <i>Kopiervorlage</i> .....	73
Anhang 11: Ansprechpersonen, Hilfe und Kontakte .....	75
Fußnoten.....	80

## Fußnoten

---

<sup>1</sup> „Sexualisierte Gewalt meint jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann“ (siehe: Augen auf. Hinsehen und Schützen. Information zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Prävention im Bistum Münster. Herausgeber: Bistum Münster/Bischöfliche Präventionsbeauftragte.)

<sup>2</sup> Augen auf. Hinsehen und Schützen. Herausgeber: Bistum Münster/Bischöfliche Präventionsbeauftragte. Siehe auch: [www.praevention-im-bistum-muenster.de](http://www.praevention-im-bistum-muenster.de)

<sup>3</sup> Siehe die Präventionsordnung des Bistums Münster, Abschnitt II., § 3. Siehe Anhang 3. Jeweils aktuelle Version der Präventionsordnung beachten.

<sup>4</sup> Grenzverletzungen beschreiben einmaliges oder maximal gelegentliches unangemessenes Verhalten, das zumeist unbeabsichtigt geschieht. Häufig geschehen diese aufgrund fehlender persönlicher oder fachlicher Reflexion oder weil,... konkrete Regelungen für bestimmte Situationen nicht klar und transparent gemacht wurden“ (siehe: Augen auf. Hinsehen und Schützen. Herausgeber: Bistum Münster/Bischöfliche Präventionsbeauftragte.)

<sup>5</sup> Die Pflicht zur Weiterleitung entfällt nur ausnahmsweise, wenn dies trotz entsprechender Belehrung dem ausdrücklichen, schriftlich dokumentierten Wunsch des mutmaßlichen Opfers entspricht und der Verzicht auf eine Mitteilung rechtlich zulässig ist. Die Gründe für einen Verzicht auf eine Mitteilung bedürfen einer genauen Dokumentation, die von dem mutmaßlichen Opfer, gegebenenfalls seinen Sorgeberechtigten, zu unterzeichnen ist.

<sup>6</sup> Die Handlungsleitfäden, das Vermutungstagebuch und der Dokumentationsbogen befinden sich in einer Broschüre des Bistums: Augen auf! Hinsehen und Schützen. Arbeitsmaterialien für Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen. Herausgeber: Bischöfliches Generalvikariat Münster, Abteilung Kinder, Jugendliche und Junge Erwachsene.

<sup>7</sup> Siehe: [www.360-grad-achtsam.de](http://www.360-grad-achtsam.de)

<sup>8</sup> siehe Arbeitsmaterialien für Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen, S.10ff., Abteilung Kinder, Jugendliche und Junge Erwachsene des Bistums Münster 2017