



ST. CLEMENS
Hiltrup Amelsbüren

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT



Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	4
Einführung.....	6
Risiko- und Situationsanalyse.....	8
Persönliche Eignung.....	9
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung.....	12
Verhaltenskodex.....	15
Beschwerdewege.....	16
Qualitätsmanagement.....	19
Aus- und Fortbildung.....	20
Maßnahmen zur Stärkung.....	22
Schlusswort.....	24
Anlagen.....	25

Vorwort

Seit 2010, seit dem Bekanntwerden des jahrzehntelangen Missbrauchs von Kindern und Jugendlichen am Berliner Jesuitenkolleg, hat sich mit immer neuen Enthüllungen aus unterschiedlichen kirchlichen und gesellschaftlichen Bereichen ein unfassbarer Skandal herauskristallisiert, der unsere Kirche und viele andere gesellschaftliche Bereiche zutiefst erschüttert. Wir stehen vor der bitteren Erkenntnis, dass Schutzbefohlene – Kinder, Jugendliche und Erwachsene – in zahllosen Fällen in unseren Pfarrgemeinden, wie auch kirchlichen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, der Pflege und Therapie, in Schulen und Kitas sexueller, physischer und psychischer Gewalt durch erwachsene Hauptamtliche ausgesetzt waren. Viele von den Betroffenen tragen bis heute schwer an ihren Erfahrungen. Es kommt verschärfend hinzu, dass sich auch gezeigt hat, dass nicht die Betroffenen, sondern die Täter geschützt wurden, dass das Wohl der Institutionen über das Wohl der Betroffenen gesetzt wurde. Das ist wie ein zweiter Missbrauch. Und es ist wie ein dritter Missbrauch, wenn das Leid der Betroffenen nicht freimütig anerkannt wird und sie nicht nach Kräften unterstützt werden.

Neben der dringend notwendigen Aufarbeitung des Geschehenen ist zugleich die klare Absicht in die Tat umzusetzen, es zu verhindern, dass sich solche Taten wiederholen. Positiv ausgedrückt: Wie können wir sicherstellen, dass unsere Schutzbefohlenen – Kinder, Jugendliche und Erwachsene – in unserer Pfarrei und ihren Einrichtungen sich frei und selbstbestimmt entfalten können, ihr ganzheitliches Wohlergehen das erste Prinzip ist und sie dabei in uns auf Menschen stoßen, die sie in dieser eindeutigen Haltung begleiten und fördern? Und welche Wege können geschützt aber bestimmt gegangen werden, wenn es zu Grenzverletzungen kommt, damit diese gleich im Ansatz unterbunden werden und die Betroffenen sicher Gehör finden?

Entsprechend der geltenden Richtlinien legen wir hiermit als Katholische Kirchengemeinde St. Clemens Hilstrup Amelsbüren unser Institutionelles Schutzkonzept (ISK) für unsere Pfarrei vor. Es richtet sich zum einen an die ganze Gemeindeöffentlichkeit nach außen, um bei allen die o. g. Haltung zu schärfen und eine Kultur der Achtsamkeit zu fördern. Potentiell Betroffene erhalten klare Informationen, wie sie vorgehen und an wen sie sich vertrauensvoll wenden können. Das ISK richtet sich zum anderen an unsere haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach innen noch darüber hinaus, um die notwendigen Verfahrenswege zu implementieren und zu sichern.

Ich danke der Projektgruppe für die geleistete Arbeit zur Erstellung dieses sehr klaren Leitfadens. Darüber hinaus wurde für unsere vier Kindertageseinrichtungen ein eigenes ISK erstellt, das über unsere Homepage, die Homepages der Kitas und in den betreffenden Kitas vor Ort einsehbar ist und dort zum Mitnehmen bereitliegt.

Wir rufen uns selbst neu in Erinnerung, was eigentlich unsere tiefste und selbstverständliche Überzeugung ist: Unser christliches Menschenbild, und damit die unbedingte Schutzwürdigkeit jedes Menschen, die unverletzliche Würde seiner Persönlichkeit, die Überzeugung, dass jeder Mensch von Gott bedingungslos gewollt, geliebt, angenommen und begleitet ist. Das gilt nicht nur für Erwachsene, sondern in gleichem Maße für Kinder und Jugendliche. Und das Evangelium lehrt uns darüber hinaus die besondere Zuwendung Jesu zu den Kleinen, den Schwachen und Hilfsbedürftigen.

Wie konnten wir das als Kirche so vergessen und verraten?, fragen wir uns fassungslos. Wir sind entschlossen, sicher zu stellen, dass unsere Pfarrei und ihre Einrichtungen für unsere Schutzbefohlenen – Kinder, Jugendliche und Erwachsene – sichere und lebendige Orte sind.

Mike Netzler, Leitender Pfarrer

Einführung

Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt sind sensible und wichtige Themen. Ihre Prävention steht ganz oben auf unserer Tagesordnung. Eine Vielzahl an ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kinder- und Jugendarbeit unserer Pfarrei sind in Präventionsschulungen in den vergangenen Jahren aufgeklärt, sensibilisiert und geschult worden. Gleiches gilt für unsere hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Themen Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt sollen auch in unserer Pfarrei zukünftig niemals wieder in die Gefahr geraten, unter den Teppich gekehrt zu werden. Zu diesem Zweck haben wir das hier vorliegende Institutionelle Schutzkonzept (ISK) erstellt.

Hinter diesem sperrigen und abstrakten Titel steckt etwas Handfestes und Praktisches: Es geht um einen Handlungsleitfaden. In diesem Handlungsleitfaden werden sämtliche Maßnahmen festgehalten, die Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Schutzbefohlenen – Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen – in unserer Pfarrei vorbeugen.

Darüber hinaus ist der Handlungsleitfaden auch als Orientierungshilfe gedacht: Welche Schritte müssen in welcher Reihenfolge unternommen werden, wenn es einen Verdachtsfall oder einen konkreten Vorfall von Grenzverletzung oder Missbrauch gibt?

Das ISK will eine Kultur der Achtsamkeit innerhalb der Pfarrei fördern, und zwar möglichst flächendeckend. Auf diese Weise soll sexualisierte Gewalt im kirchlichen Kontext verhindert werden. Gleichzeitig hat das ISK Signalwirkung nach außen, denn es macht deutlich: Sexualisierte Gewalt ist in unserer Pfarrei kein Tabuthema, im Gegenteil: Wir unternehmen aktiv etwas, um Schutzbefohlene, Kinder, Jugendliche und Erwachsene, zu schützen.

Hinweis: Um ein flüssiges Lesen des ISK zu ermöglichen, wurde ausschließlich die männliche Form verwendet.

Die Mitglieder der Projektgruppe zur Vorbereitung und Erarbeitung des ISK:

- Katharina Löhring, Pastoralreferentin und Präventionsfachkraft
- Louisa Helmer, Pastoralreferentin und Präventionsfachkraft
- Helmut Koenen, Leitung K.O.T. St. Clemens
- Kimon Velling, Mitarbeiter K.O.T. St. Clemens
- Magdalene Faber, Leitung KÖB
- Felizitas Schulte, ehemalige Verbundleitung der Kindertageseinrichtungen
- Ehrenamtliche Leiter der Messdienergemeinschaften St. Clemens/St. Sebastian und St. Marien
- Ehrenamtliche Leiter des Sommerlagers St. Marien und der Messdienerfreizeit St. Clemens/St. Sebastian

Das ISK wurde der Projektgruppe, dem Seelsorgeteam, dem Pfarreirat und dem Kirchenvorstand vorgestellt. Auf einer Pfarrversammlung wurde das ISK interessierten Mitgliedern der Pfarrei und Außenstehenden vorgestellt.

Auf der Homepage der Pfarrei kann das ISK eingesehen und heruntergeladen werden. Gemeindemitglieder und Interessierte können auf Anfrage im Pfarrbüro das ISK in gedruckter Version erhalten.

Alle Unterlagen, die die Erstellung unseres ISK betreffen, befinden sich zur Archivierung bei den Präventionsfachkräften unserer Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren.

Risiko- und Situationsanalyse

Ziel der Risiko- und Situationsanalyse war es, nach bestem Wissen und Gewissen alle denkbaren Risiken und Schwachstellen hinsichtlich sexualisierter Gewalt und grenzverletzenden Verhaltens im Pfarreikontext zu benennen und die Maßnahmen zur Prävention zu optimieren und auszubauen.

Geleitet durch die Präventionsfachkräfte der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren, Frau Löhring und Frau Helmer, bildeten haupt- und ehrenamtliche Vertreter der Kinder- und Jugendgruppen der Pfarrei St. Clemens die Projektgruppe zur Risiko- und Situationsanalyse.

In der Analyse wurden alle Gruppen, Einrichtungen, Verbände, Institutionen und Projekte, die in unserer Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren existieren¹ und mit Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen im bzw. unter dem Namen der Pfarrei arbeiten – unabhängig von ihrer zum Teil gegebenen verbandlichen bzw. vereinsmäßigen Eigenständigkeit – beleuchtet. Mögliche Risiken und Schwachstellen hinsichtlich grenzverletzenden Verhaltens und sexualisierter Gewalt wurden geprüft.

Anhand von konkreten Beispielsituationen aus der Praxis und mit Hilfe von verschiedenen Materialien und Methoden² wurden bei den Treffen der Projektgruppe typische Momente in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen unter die Lupe genommen, gedeutet und Lösungswege aufgezeigt. Das hier vorliegenden ISK, einschließlich des Verhaltenskodex, beruht auf dieser Analyse und den daraus resultierenden Ergebnissen.

Für den Kita-Bereich unserer Kirchengemeinde ist von den vier Einrichtungen und der Verbundleitung der Bereich Prävention eigens und spezifiziert behandelt und ein eigenes institutionelles Schutzkonzept erstellt worden.

¹ Anlage 10: Übersicht der Gruppen, Verbände und Institutionen der Kinder- und Jugendarbeit in St. Clemens Hiltrup Amelsbüren, S. 50 ff.

² Anlage 12: Materialien und Methoden: Wimmelbilder, Mein Körper, S. 57 ff.

Persönliche Eignung

In der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren arbeiten verschiedenste Menschen mit unterschiedlichen Schwerpunkten mit schutzbefohlenen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Laut Präventionsordnung (PrävO § 4) dürfen in der Arbeit mit Schutzbefohlenen ausschließlich Personen eingesetzt werden, die dazu fachlich und persönlich geeignet sind. In der Auswahl, Anstellung und Begleitung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern ist dies stets zu überprüfen und ein grundlegender Bestandteil der Leitungsaufgabe in unserer Pfarrei. Es muss sichergestellt werden, dass alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter, die im Namen oder in den Räumlichkeiten der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren tätig sind, über grenzverletzendes Handeln und sexualisierte Gewalt an Schutzbefohlenen informiert, sensibilisiert und angemessen präventiv geschult worden sind.

Für die **haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiter** beginnt der Prozess mit der **Prüfung der Bewerbungsunterlagen** auf Auffälligkeiten:

- Analyse der Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel wie z. B. „Trennung im gegenseitigen Einvernehmen“;
- Liegen nur Arbeitsbescheinigungen statt qualifizierter Zeugnisse vor?
- Fehlen Zeugnisse?
- Gibt es Lücken oder massive Brüche im Lebenslauf?

Im Hinblick auf die **Einstellungs- und Erstgespräche** sind unsere Personalverantwortlichen dazu verpflichtet, unser Präventionsanliegen in folgende Punkte zu integrieren und uneingeschränkt zu beachten:

- Beim Erstgespräch eines Bewerbers wird ein Infolyer zum ISK überreicht. Dies zeigt dem Bewerber direkt, dass die Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren der Prävention von sexualisierter Gewalt einen hohen Stellenwert einräumt.
- Das Thema Prävention wird in den Bewerbungs- und Erstgesprächen von den Personalverantwortlichen angesprochen. In diesem Zusammenhang wird deutlich gemacht, dass unsere Pfarrei in Fragen sexualisierter Gewalt und Prävention sensibilisiert ist und dies auch ausnahmslos von den Mitarbeitern erwartet.³ Auf die Präventionsordnung des Bistums Münster und die damit verbundenen Auflagen und Voraussetzungen wird hingewiesen.⁴

³ Anlage 1: Leitfaden mit präventionsrelevanten Fragen für das Vorstellungsgespräch/Erstgespräch mit Haupt- und Ehrenamtlichen, S. 26.

⁴ Anlage 11: Präventionsordnung des Bistums Münster, S. 52.

Vor **Einsatzbeginn** werden mit den Unterlagen zum Arbeitsvertrag folgende Dokumente ausgehändigt:

- Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) St. Clemens Hiltrup Amelsbüren auf aktuellem Stand;
- Selbstauskunftserklärung zum Unterzeichnen;
- Verhaltenskodex zum Unterzeichnen;
- Aufforderungsschreiben zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses;
- Das Dokumentationsformular zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis wird dem Bewerber bei einer Erstanstellung zum Unterzeichnen lediglich vorgelegt, nicht ausgehändigt.⁵

Die Vorlage bzw. Unterzeichnung dieser Dokumente sind Voraussetzung, um in der Pfarrei St. Clemens arbeiten zu können. Die Zentralrendantur Münster (im Folgenden ZR) übernimmt vor Dienstbeginn in der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren sowohl das Anfordern, Einsehen und Zurücksenden des erweiterten Führungszeugnisses als auch das Auffordern zum einmaligen Unterschreiben der Selbstauskunftserklärung und des Verhaltenskodex der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren. Eine notwendige Neuvorlage des erweiterten Führungszeugnisses nach fünf Jahren wird durch die ZR eingefordert.

Die **Probezeit** neuer hauptamtlicher Mitarbeiter wird genutzt, um die fachlichen und persönlichen Kompetenzen in der professionellen Beziehung zu Kindern und Jugendlichen zu beobachten, Auffälligkeiten offen anzusprechen und gegebenenfalls auszuräumen. Es geht grundsätzlich darum, eine funktionierende und ehrliche Rückmeldungsstruktur in der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren zu konstruieren, die stets kontrolliert wird.

In regelmäßigen **Personalgesprächen** werden die Inhalte des ISK und die Erfahrungen mit den einzelnen Elementen des ISK in der praktischen Arbeit thematisiert und je nach Bedarf Unterstützungsangebote unterbreitet:

- Professionelle Gestaltung des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen (angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis);
- Fähigkeit, die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen zu erkennen und das pädagogische Handeln danach auszurichten;
- Fähigkeit, Konsequenzen zu setzen und Regeln sicher umzusetzen;
- zuverlässig sein gegenüber Kindern, Jugendlichen und Sorgeberechtigten (z. B. Absprachen einhalten);
- wertschätzender und respektvoller Umgang;
- die Selbstreflexion des Mitarbeiters bzgl. des eigenen Handelns, der eigenen Zuverlässigkeit in getroffenen Absprachen und des wertschätzenden Umgangs miteinander;
- etwaige Unter- oder Überforderungen;

⁵ Vgl. Kapitel „Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung“, S. 12.

- festgestellte neue Risiken in der konkreten Arbeit;
- Entgegennehmen von Hinweisen seitens der Pfarrei zur Verbesserung der Risikoanalyse des ISK⁶;
- Angebot und Abfragen von Fortbildungsbedarf zum Thema sexualisierte Gewalt seitens der Pfarrei.

Auch den **ehrenamtlich Tätigen aus dem Bereich der Arbeit mit Schutzbefohlenen** werden vor **Einsatzbeginn** folgende Dokumente ausgehändigt:

- Das Institutionelle Schutzkonzept (ISK) St. Clemens Hilstrup Amelsbüren auf aktuellem Stand;
- Verhaltenskodex zum Unterzeichnen;
- Bescheinigung zur kostenfreien Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses bei der zuständigen Meldebehörde;
- Das Dokumentationsformular zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis wird dem Bewerber zum Unterzeichnen lediglich vorgelegt, nicht ausgehändigt.⁷

Und auch den ehrenamtlichen Mitarbeitern gegenüber werden in der Begleitung ihrer Arbeit die Inhalte des ISK und die Erfahrungen mit den einzelnen Elementen des ISK in der praktischen Arbeit thematisiert. Je nach Bedarf werden den Mitarbeitern Unterstützungsangebote unterbreitet. Das geschieht durch die hauptamtlichen Seelsorgerinnen und Seelsorger, die die betreffenden Gruppen und Einrichtungen begleiten und durch die Weiterbildungsbörse auf der Homepage der Kirchengemeinde, die durch die Ehrenamtskoordination eingerichtet und gepflegt wird.

Alle fünf Jahre wird das erweiterte Führungszeugnis sowohl von Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen neu eingefordert.

⁶ Vgl. Kapitel „Qualitätsmanagement“, S. 19.

⁷ Vgl. Kapitel „Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung“, S. 12.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Nach PräVO § 5 ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses als Voraussetzung sowohl für eine Festanstellung als auch bei regelmäßigem ehrenamtlichen Engagement mit direktem Kontakt zu Schutzbefohlenen in unserer Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren verpflichtend. Zusätzlich fordert die PräVO § 2 Abs. 7 von allen Haupt- und Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen zu tun haben, die Unterzeichnung der Selbstauskunftserklärung und des Verhaltenskodex⁸.

Die Vorlage des **erweiterten Führungszeugnisses** (im Folgenden eFZ) durch die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter stellt sicher, dass sie im Umgang mit Kindern und Jugendlichen nicht strafrechtlich vorbelastet oder verurteilt sind. Bei einem entsprechenden Eintrag im eFZ wird von einer Zusammenarbeit abgesehen. So kann bestmöglich verhindert werden, dass bereits verurteilte Täter erneut und unbemerkt Zugang zu Kindern und Jugendlichen in der Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren finden. Durch das Unterzeichnen von Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex muss sich der Mitarbeiter mit den Themen sexualisierte Gewalt und Missbrauch auseinandersetzen. Auf diese Weise werden die Beteiligten auf die Themen aufmerksam gemacht und dafür sensibilisiert; zusätzlich wird den Schutzbefohlenen ein gutes Grundgefühl vermittelt.

Verantwortlich für die korrekte Abgabe der Unterlagen (eFZ, Selbstauskunftserklärung und Verhaltenskodex) und für die Einhaltung der Schulungspflicht der hauptamtlichen Mitarbeiter – nicht eingeschlossen die Seelsorger – ist der leitende Pfarrer bzw. sind die Personalverantwortlichen der Pfarrei St. Clemens und die zuständige ZR. Nach Einsichtnahme werden dort die eingetragenen Daten entsprechend dokumentiert⁹ und in der Personalakte bei der ZR aufbewahrt.

Für alle Ehrenamtlichen ist das Beantragen des eFZ kostenfrei. Sie erhalten einen dementsprechenden Beleg¹⁰ durch die Pfarrei. Einsicht in das eFZ ehrenamtlicher Mitarbeiter nimmt, nach freier Wahl des Vorlegenden, der leitende Pfarrer, der für den jeweiligen Arbeitsbereich zuständige Seelsorger, die Ehrenamtskoordination oder die Sekretärinnen im Pfarrbüro und in den Ortsbüros. So ist gewährleistet, dass ein eFZ mit einem vorhandenen Eintrag, der nicht zwangsläufig mit sexualisierter Gewalt zu tun haben muss, möglichst anonym bzw. von einer Vertrauensperson eingesehen wird.

⁸ Vgl. Kapitel „Verhaltenskodex“, S. 15; Anlage 5: Verhaltenskodex der Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren, S. 30 ff.

⁹ Vgl. Anlage 3: Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher der kath. Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren gemäß § 72a SGB VIII, S. 28.

¹⁰ Anlage 2: Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses, S. 27.

Die Einsichtnahme wird auf einem dafür vorgesehenen Formular¹¹ dokumentiert. Die Information über die Vorlage wird an die Ehrenamtskoordination weitergegeben, die es in der Liste der Ehrenamtlichen vermerkt und nach Ablauf der Frist von fünf Jahren auf eine Neuvorlage hinweist. Das eFZ wird weder einbehalten noch kopiert, es bleibt im Besitz des ehrenamtlichen Mitarbeiters.

Die **Selbstauskunftserklärung** (im Folgenden SAE) ist eine Ergänzung zum eFZ. Mit dieser Erklärung verpflichtet sich die betreffende Person, der Pfarrei Auskunft zu geben, falls gegen sie ein Untersuchungs- oder Ermittlungsverfahren bezüglich einer Straftat im Bereich der sexualisierten Gewalt oder des Missbrauchs eingeleitet wurde bzw. zukünftig eingeleitet wird.¹²

Die SAE ist einmalig von den hauptamtlichen Mitarbeitern, die unmittelbaren Kontakt zu Schutzbefohlenen haben, zu unterschreiben. Hauptamtliche Mitarbeiter reichen die SAE über den leitenden Pfarrer bei der ZR ein. Sie ist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Bestandteil der Personalakte.

Ehrenamtskoordination

In den Aufgabenbereich der Ehrenamtskoordination der Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren gehört sowohl die Dokumentation der Erst- und Wiedervorlage des eFZ, das Aufbewahren des unterzeichneten Verhaltenskodex an einem geeigneten datenschutzkonformen Ort im Pfarrbüro St. Clemens als auch die schriftliche Aufforderung zur Teilnahme an Präventions- bzw. Auffrischungsschulungen aller ehrenamtlichen Mitarbeiter mit direktem Kontakt zu Schutzbefohlenen.

Alle hauptamtlichen Seelsorger vor Ort sind dazu verpflichtet, Namen und Kontaktdaten aller Ehrenamtlichen, die neu hinzugekommenen oder ausgeschieden sind, an die Ehrenamtskoordination weiterzugeben. Dies beinhaltet die ständige Aktualisierung der bestehenden Listen ehrenamtlicher Mitarbeiter und deren regelmäßige Weitergabe an die Ehrenamtskoordination. So kann eine transparente Kontrolle aller ehrenamtlichen Mitarbeiter in Bezug auf ihre Schulungsverpflichtung und der vorzulegenden Dokumente – Führungszeugnis und Verhaltenskodex – gewährleistet werden.

Aufgaben der Ehrenamtskoordination:

- Die Verwahrung des eFZ-Dokumentationsbogens und die Dokumentation in einer Übersicht (Anlage: Dokumentation Vorlage eFZ);
- die Verwahrung und die Dokumentation des unterzeichneten Verhaltenskodex (ISK) der Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren in einer Übersicht;

¹¹ Anlage 3: Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher der kath. Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren gemäß § 72a SGB VIII, S 28.

¹² Anlage 4: Vorlage der Selbstauskunftserklärung, S. 29.

- die schriftliche Aufforderung zur Erstschtulung (Präventionsschtulung) zu Beginn einer Tätigkeit in der Pfarrei;
- die Erinnerung an den hauptamtlichen Bezugsseelsorger der Gruppen zur Schultungsauffrischtung nach fünf Jahren, der dann die jeweils Betreffenden anspricht.

Verhaltenskodex

Transparenz und Fehlerfreundlichkeit – zwei Stichworte, die in der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren im Hinblick auf Prävention eine wichtige Rolle spielen. Sie liegen auch dem Verhaltenskodex zu Grunde, der klare und transparente Regeln vorgibt. So sollen Grenzüberschreitungen vermieden und erkannt werden. Dabei gilt der Grundsatz „Ich fühle mich *frei* in meinem Handeln, gleichzeitig aber auch *gehalten* durch einen Rahmen, der mein Handeln trägt.“ Diesen Rahmen bildet der **Verhaltenskodex** (im Folgenden VK).

Nach PräVO § 6 wurde ein Verhaltenskodex erarbeitet, der allen haupt- und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern in der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren eine verbindliche Orientierung und Handlungssicherheit bezüglich des Umgangs mit Menschen, insbesondere mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen, gibt. In **Sieben Punkten** zeigt der Verhaltenskodex auf, wie ein adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, ein respektvoller Umgang miteinander und eine offene Kommunikationskultur sichergestellt werden:

1. Sprache, Wortwahl und Kleidung
2. Nähe und Distanz
3. Körperkontakt
4. Intimsphäre
5. Geschenke und Vergünstigungen
6. Medien und soziale Netzwerke
7. Disziplinierungsmaßnahmen

Die Verhaltensregeln wurden in der Projektgruppe anhand von Beispielen aus der Praxis des Pfarreilebens¹³ erarbeitet und sind für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren verpflichtend.

Der VK kann in unseren Pfarr- und Ortsbüros, auf der Homepage und im Anhang¹⁴ eingesehen werden.

¹³ Vgl. Kapitel „Risiko- und Situationsanalyse“, S. 8.

¹⁴ Anlage 5: Verhaltenskodex der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren, S. 30 ff.

Beschwerdewege

Der Beschwerdeweg legt fest, *wer* sich im Falle einer Vermutung oder eines akuten Vorfalls von Missbrauch oder sexualisierter Gewalt *an wen* wendet und *welche* Handlungsschritte eingeleitet werden müssen.

Außerdem beschreibt der Beschwerdeweg eine Kultur der Kritikäußerung und des Aufzeigens von Missständen, die sich in den Gruppen etablieren soll, um eine Basis zu schaffen, in der es möglich ist, Verdachtsfälle zu melden. Gleichzeitig sollen alle Beteiligten sicher gehen, dass Gefühle, Sorgen und Gedanken von der jeweils verantwortlichen Person gehört und wahrgenommen werden und gegebenenfalls Hilfsangebote gestellt werden und, falls notwendig, aktiv gehandelt wird.

Unsere Pfarrei verpflichtet sich, allen Beschwerden nachzugehen und sich um eine Klärung im Sinne der betreffenden Personen zu bemühen. Hierzu können auch Fachstellen des Bistums und der Stadt Münster miteinbezogen werden. Dies geschieht in Ab- und Rücksprache mit den betreffenden Personen.

Die Handlungsleitfäden, Dokumentationsbögen und andere Daten, die auf diesem Beschwerdeweg entstehen, werden vertraulich behandelt und für Dritte unzugänglich aufbewahrt und nach Abschluss des Falls vernichtet.

Insbesondere das Personalgespräch¹⁵, die SAE¹⁶ und der VK¹⁷ dienen als Instrumente dafür, alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären.

Wer soll Ansprechperson bei „unguten Gefühlen“ im weitesten Sinne sein?

Ansprechperson für Beschwerden oder bei „unguten Gefühlen“ ist die jeweilige gruppenverantwortliche Person:

Beispiel: Ein Messdiener erzählt von einem Verdacht in der Gruppenstunde – Gruppenleiter wendet sich an den für die Messdiener verantwortlichen Seelsorger – Seelsorger wendet sich an die Präventionsfachkraft und/oder an den leitenden Pfarrer (der letzte Schritt kann auch von der Präventionsfachkraft übernommen werden).

Abseits von dieser hierarchischen Struktur sind die Präventionsfachkräfte der Pfarrei jederzeit ansprechbar und können um Unterstützung und Rat gebeten werden. Auch externe Beratungsstellen können jederzeit zu Rate gezogen werden.

¹⁵ Vgl. Kapitel „Persönliche Eignung“, S. 9 ff.

¹⁶ Vgl. Kapitel „Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung“, S. 12.

¹⁷ Vgl. Kapitel „Verhaltenskodex“, S. 13; Anlage 5: Verhaltenskodex der Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren, S. 30 ff.

Es soll eine Kultur entstehen, in der es möglich ist, Rückmeldungen zu Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt in den verschiedenen Gruppen der Pfarrei zu geben und mit diesen Rückmeldungen wahr- und ernst genommen zu werden.

Alle Kinder und Jugendlichen sowie auch die Sorgeberechtigten und die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter sollen darin bestärkt werden, in offizieller Runde oder im Vieraugengespräch jederzeit Rückmeldung zu geben, Missstände aufzudecken sowie Verdachts- bzw. Vermutungsfälle äußern zu können.

Dies sollte in den Gruppen eingeübt werden. Eine Möglichkeit zur Einübung einer Rückmeldekultur können regelmäßige „Meckerrunden“ sein. Mögliche Frageimpulse für solche Runden sind z. B.:

- Was läuft gut, was läuft nicht gut in unserer Gruppe?
- Austausch über alltägliches Erleben
- Kultur der Achtsamkeit und Interesse am Anderen: Wie geht's dir heute?

Die Bezugsseelsorger und hauptamtlichen Mitarbeiter sollten ihren Gruppen in regelmäßigen Abständen ermöglichen, Rückmeldung zu geben. Dies dient auch dazu, die Risikoanalyse laufend zu aktualisieren, indem sie bei Bedarf ergänzt oder korrigiert wird.

Die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter werden sowohl durch Informationen von den jeweils zuständigen Bezugsseelsorgern als auch durch die Präventions- und Auffrischungsschulungen auf ihre Rechte und Pflichten innerhalb ihrer Gruppen hingewiesen. Neben der Präventionsfachkraft der Pfarrei kann auch eine andere Beratungsstelle direkt um Hilfestellung und Rat gefragt werden.

Wer wird wann informiert?

Voraussetzung ist, dass grenzverletzendes Verhalten, eine Vermutung bzw. ein Verdachtsfall oder ein Vorfall sexualisierter Gewalt beobachtet und gemeldet wird (durch den Betroffenen selbst oder durch eine oder mehrere andere anwesende Personen).

Über die Gruppenverantwortlichen – z. B. das Leitungsteam der Ferienfreizeit – findet umgehend eine Kontaktaufnahme mit dem Bezugsseelsorger statt; dieser wendet sich an den leitenden Pfarrer. Die Gruppenverantwortlichen können sich auch über die Präventionsfachkraft an den leitenden Pfarrer wenden. Ist letzteres der Fall, setzt die Präventionsfachkraft den leitenden Pfarrer davon unmittelbar in Kenntnis.

Die nächsten Schritte finden in Absprache mit dem Betroffenen statt. (Wenn eine Kindeswohlgefährdung vorliegt und Gefahr im Verzug ist, muss ein Fall gemeldet werden, auch wenn ein Kind das im ersten Moment nicht möchte.) Die vom Betroffenen angesprochene Person hat den Auftrag, diesen umfassend zu informieren, welche Wege gegangen werden können. Hier sollte, je nachdem, wie es der Betroffene wünscht, die nächststehende Vertrauensperson einbezogen werden (Elternteil, Gruppenleiter, ...). Diese bespricht das weitere Vorgehen – z. B.

die Kontaktaufnahme mit einer Beratungsstelle – mit dem zuständigen hauptamtlichen Bezugsseelsorger bzw. mit der Präventionsfachkraft sowie mit dem leitenden Pfarrer.

Im Falle eines Verdachts, in dem ein hauptamtlicher Mitarbeiter involviert ist, können sich die Betroffenen direkt an das Bistum Münster wenden. Der unabhängige Präventionsbeauftragte des Bistums Münster muss im Fall der Involvierung eines hauptamtlichen Mitarbeiters in jedem Fall informiert werden. Kontaktdaten, auch zu unabhängigen Beratungsstellen und Hotlines, finden sich im Anhang¹⁸.

Empfehlung: Eine Ansprechpersonen-Checkliste ist gemeinsam mit dem Bezugsseelsorger vor einer Ferienfreizeit, Wochenendfahrt o. ä. auszufüllen. Es muss geklärt sein, wer für die Dauer einer Veranstaltung oder Maßnahme wie einer Ferienfreizeit im Notfall Ansprechperson für die Gruppe ist. Die Liste der Beratungsstellen im Stadtgebiet Münster ist mitzunehmen.

Der Handlungsleitfaden¹⁹ und die Daten der Kontaktpersonen in der Pfarrei (Präventionsfachkräfte und leitender Pfarrer) werden auf der Homepage der Pfarrei veröffentlicht sowie in den öffentlichen Gebäuden wie Pfarrheimen, Kitas etc. ausgehängt.

Reaktionsschritte: Klärendes Gespräch – Vereinbarung – Verwarnung – Beendigung der Zusammenarbeit

Mit dem ehrenamtlichen Mitarbeiter, der grenzverletzendes Verhalten gezeigt hat, führt der Bezugsseelsorger und/oder die Präventionsfachkraft und/oder der leitende Pfarrer ein klärendes Gespräch, um die Umstände zu beleuchten und auf den Verhaltenskodex hinzuweisen. Je nach Schwere des grenzverletzenden Verhaltens gibt es eine Verwarnung und es wird die Vereinbarung getroffen, dass der Mitarbeiter möglicherweise eine zweite Chance bekommt. Handelt es sich um eine Vermutung bzw. einen Verdachtsfall, beinhaltet die Vereinbarung, dass der Mitarbeiter bis zur Klärung des Geschehenen sein Ehrenamt ruhen lässt. Gibt es einen konkreten Vorfall, gilt dasselbe; bestätigt sich die Täterschaft, wird die Zusammenarbeit umgehend beendet.

¹⁸ Anlage 13: Kontaktpersonen, Ansprechpartner und Einrichtungen, S. 59 ff.

¹⁹ Anlage 8: Handlungsleitfaden der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren, S. 37 ff.

Qualitätsmanagement

Aktuell finden auf Stadtdekanatsebene halbjährliche Treffen der am Schutzkonzept Beteiligten aus den einzelnen Pfarreien statt; der Austausch über die Erfahrungen mit dem ISK und mit sexualisierter Gewalt stehen hier im Mittelpunkt. So bleiben diese wichtigen Themen präsent, die Beteiligten der Pfarreien können sich Feedback geben und voneinander lernen.

Die Erfahrungen finden, wo sinnvoll, Eingang in das hier vorliegende Schutzkonzept. Sollten ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeitern aus der Pfarrei oder Außenstehenden wichtige Aspekte im vorliegenden Schutzkonzept fehlen, kann dies jederzeit per E-Mail, telefonisch oder persönlich den Präventionsfachkräften der Pfarrei mitgeteilt werden. Wir begrüßen einen konstruktiv kritischen Austausch über das Schutzkonzept; nur so ist gewährleistet, dass alle betreffenden Personen und Gruppen und alle relevanten Aspekte berücksichtigt werden.

Nach einem Vorfall sexualisierter Gewalt, spätestens jedoch nach fünf Jahren, wird das Schutzkonzept von Vertretern der Gremien – Pfarreirat und Kirchenvorstand – und den Präventionsfachkräften kritisch gesichtet und die Ergebnisse in einer eigens anberaumten Sitzung besprochen, um das Konzept gegebenenfalls den aktuellen Umständen anzupassen. Dies geschieht auf Basis von Gesprächen mit Vertretern der verschiedenen Gruppierungen, die in unserer Pfarrei mit Kindern und Jugendlichen zusammenarbeiten. Dies sind z. B. Mitglieder aus der Projektgruppe, die an der Erstellung des Schutzkonzepts mitgearbeitet haben²⁰, oder, bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt in unserer Pfarrei, mittelbar davon betroffene Personen wie Bezugsseelsorger.

²⁰ Vgl. Kapitel „Einführung“, S. 7.

Aus- und Fortbildung

Um zu betonen, dass uns die Themen sexualisierte Gewalt und Missbrauch wichtig sind und um unseren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern einen Überblick zu geben, fassen wir in diesem Kapitel und im dazugehörigen Anhang²¹ zusammen, für welche Tätigkeit welcher Umfang an Präventionsschulung zu leisten ist.

Die regelmäßig vom Bistum und auch auf Pfarreebene angebotenen und durchgeführten Präventionsschulungen sollen für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen sensibilisieren und helfen, Risikofaktoren und Situationen von sexualisierter Gewalt in unserer Pfarrei frühzeitig zu erkennen und zu verhindern.

Die Präventionsfachkraft kümmert sich unter anderem um die Organisation von Präventions- und Auffrischungsschulungen vor Ort in der Pfarrei, an denen sowohl haupt- als auch ehrenamtliche Mitarbeiter teilnehmen.

Die Aufgabe, aktuelle Schulungstermine falls nötig zu recherchieren und die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter über Schulungen und Fortbildungen zu informieren, übernimmt die Ehrenamtskoordination. Dies geschieht über die Publikation per E-Mail, auf der Homepage der Pfarrei und über den direkten Kontakt der Bezugsseelsorger mit den Gruppen.

Hauptamtliche Mitarbeiter

Der leitende Pfarrer bzw. der Kirchenvorstand gibt bei Neueinstellungen hauptamtlicher Mitarbeiter die Information an die Präventionsfachkraft der Pfarrei weiter. Der Dienstgeber weist den Mitarbeiter auf aktuelle Schulungsangebote hin, falls dies erforderlich ist. Der Dienstgeber trägt außerdem Sorge, dass nach Ablauf von 5 Jahren die notwendigen Nachschulungen vom Mitarbeiter abgeleistet werden.

Verweigert ein hauptamtlicher Mitarbeiter die Teilnahme an der (Auffrischungs-²²) Schulung, ohne dass ein triftiger Grund vorliegt²³, so muss er aus seinem Dienst in unserer Pfarrei ausscheiden.

Ehrenamtliche Mitarbeiter

Die Ehrenamtskoordination ermittelt anhand der von ihr erstellten Ehrenamtslisten den Schulungsbedarf und informiert den hauptamtlichen Bezugsseelsorger über die Notwendigkeit, der daraufhin die betreffende Personen auffordert, an einer (Auffrischungs-) Schulung teilzunehmen. Ehrenamtliche müssen alle 5 Jahre an einer solchen Schulung teilnehmen.

²¹ Anlage 9: Empfehlung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten bezüglich eFZ und Schulungsmaßnahmen, S. 46 ff.

²² Auch „Vertiefungsschulung“ genannt.

²³ Möglicher Grund für Nichtteilnahme: Die betreffende Person ist selbst Opfer sexualisierter Gewalt.; u. U. ist eine Retraumatisierung zu erwarten.

Hat ein ehrenamtlicher Mitarbeiter die (Auffrischungs-) Schulung absolviert, legt er die Teilnahmebescheinigung entweder beim Bezugsseelsorger, im Pfarrbüro oder direkt bei der Ehrenamtskoordination vor. Die Teilnahme wird von der Ehrenamtskoordination digital dokumentiert und archiviert. Wird die Teilnahmebescheinigung dem Bezugsseelsorger oder den Pfarrsekretärinnen vorgelegt, müssen sie die erforderlichen Daten – Name des ehrenamtlichen Mitarbeiters, Zeitpunkt und Umfang der Schulung – schriftlich festhalten und diese an die Ehrenamtskoordination weitergeben. Praktischerweise geschieht dies durch eine Kopie der Teilnahmebescheinigung.

Verweigert ein ehrenamtlicher Mitarbeiter die Teilnahme an der (Auffrischungs-) Schulung, ohne dass ein triftiger Grund vorliegt²⁴, so muss er entweder aus seinem Dienst in unserer Pfarrei ausscheiden, oder vollständig in ein ehrenamtliches Betätigungsfeld wechseln, in dem jeglicher Kontakt mit Kindern, Jugendlichen oder Schutzbefohlenen ausgeschlossen ist.

Schulungsart und Schulungsumfang

Je nach Tätigkeitsumfang und -schwerpunkt und je nach Intensität des Kontakts zu den Kindern und Jugendlichen haben ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter entweder eine 6- stündige Präventionsschulung oder eine Onlineschulung bzw. eine (3-stündige) Informationsveranstaltung zu sexualisierter Gewalt zu absolvieren.

Hauptamtliche Mitarbeiter, die nicht in der Seelsorge tätig sind, aber Kontakt zu Schutzbefohlenen haben – Sakristane, Kirchenmusiker, Mitarbeiter im Pfarrbüro oder der Stadtteilbücherei – müssen eine 6-stündige Präventionsschulung durchlaufen.

Die 6-stündige Präventionsschulung (Basisschulung) muss in einem Abstand von fünf Jahren aufgefrischt werden. Die Auffrischungsschulung umfasst drei Zeitstunden.

Hauptamtliche Seelsorger müssen eine 12-stündige Präventionsschulung (Intensivschulung) durchlaufen. Auch diese muss alle fünf Jahre aufgefrischt werden. Über Termine für (Auffrischungs-) Schulungen werden die Seelsorger im jährlich erscheinenden Fortbildungsprogramm des Bistums²⁵ informiert.

Näheres zum Schulungsumfang für ehrenamtliche Mitarbeiter ist in einer tabellarischen Übersicht im Anhang aufgeführt.²⁶

²⁴ Vgl. Fußnote 14 „Möglicher Grund für Nichtteilnahme...“.

²⁵ Einfach. Weiter. Bilden. Fort- und Weiterbildung für Priester, Diakone, Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, Bischöfliches Generalvikariat Münster, Hauptabteilung Seelsorge-Personal, Gruppe Fortbildung (Hg.), jährliches Erscheinen.

²⁶ Anlage 9: Empfehlung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten bezüglich eFZ und Schulungsmaßnahmen, S. 46 ff.

Maßnahmen zur Stärkung

In der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren werden nach PräVO § 10 zur unterstützenden Stärkung der eigenen Persönlichkeit von Kindern und Jugendlichen und zur Vorbeugung sexualisierter Gewalt Maßnahmen, Veranstaltungen und Angebote mit folgenden Inhalten angeboten:

- Stärkung des Selbstwertgefühls und der Selbstbehauptung;
- Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens im Miteinander;
- anderen helfen und sich selbst Hilfe holen;
- Umgang mit den eigenen Gefühlen (lachen, weinen, traurig und glücklich sein);
- gute und schlechte Geheimnisse;
- Ja und Nein sagen dürfen;
- Förderung der Partizipation;
- Förderung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit;
- Wissen um die eigenen Rechte und Beschwerdewege;
- Sexualpädagogische Angebote (Liebe, Freundschaft, Sexualität, Ich und mein Körper).

Diese Inhalte werden in den Kindertageseinrichtungen, den Jugendheimen und auch den beiden großen Katechesen zur Erstkommunion und Firmung thematisiert. Des Weiteren kommen diese Inhalte auch immer wieder in Gruppenstunden und während anderer Angebote innerhalb unserer Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren zur Sprache.

In den Gruppenstunden von Messdienern, Pfadfindern und Ferienlagerteams soll zum Thema Prävention regelmäßig gearbeitet werden, z. B. eigenständiger Veranstaltungen mit Gruppenstundencharakter für Kinder und Jugendliche (Kernzielgruppe: 6 bis 16 Jahre).

Mit den Methoden, die zur Evaluation der Risiko- und Situationsanalyse in der Projektgruppe angewendet wurden, können ebenfalls Gruppenstunden und Themenabende zur Stärkung von Kindern und zur Prävention sexualisierter Gewalt gestaltet werden.

Die Angebote des dem Bistum Münster zugehörigen Regionalbüros Ost – zuständig für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen – und anderer Verbände und Anbieter auf dem Stadtgebiet Münster und darüber hinaus werden von der Pfarrei genutzt. So sind Gruppenleiter dazu angehalten, einen vom Regionalbüro organisierten Gruppenleitergrundkurs zu absolvieren, um die Jugendleitercard (Juleica) zu erwerben. Diese Kurse beinhalten neben Methoden und Ideen zur Gruppenstundengestaltung die sechsstündige Präventionsschulung zu sexualisierter Gewalt und Themen wie Aufsichtspflicht und Datenschutz. Es obliegt vor allem den Präventionsfachkräften, dies im Blick zu haben und immer wieder im Pfarreileben zu platzieren.

Darüber hinaus verweisen wir an dieser Stelle ausdrücklich auf den Pastoralplan: Dort wird ein offener und fairer Umgang miteinander, insbesondere bei Meinungsverschiedenheiten,

unterstrichen. Dies wiederum stärkt die Anwendung von Transparenz und Fehlerfreundlichkeit, die nicht nur dem Verhaltenskodex des Schutzkonzepts, sondern dem Denken und Tun in allen Bereichen der Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren zugrunde liegen soll.

Auf der Webseite des Bistums www.praevention-im-bistum-muenster.de stehen immer aktualisierte Informationen und Angebote der Fachstelle Prävention im Bischöflichen Generalvikariat Münster zur Verfügung.

Schlusswort

Damit dieses Schutzkonzept überhaupt entstehen konnte, haben viele Menschen mitgedacht und -diskutiert, gegengelesen und ergänzt.

Namentlich bedanken wir uns bei den Mitwirkenden in der Projektgruppe: Felizitas Schulte, Magdalene Faber, Helmut Koenen, Kimon Velling, den Messdienerleitern aus St. Clemens, St. Marien und St. Sebastian; außerdem danken wir Doris Eberhardt, Präventionsfachkraft auf Bistumsebene, für ihre kompetente, geduldige und erfrischende Begleitung während der Entstehung des Schutzkonzepts.

Auch den Mitgliedern aus Pfarreirat und Kirchenvorstand sagen wir Danke für eine konstruktive gemeinsame Sitzung im Sommer 2019, in der ein Vorentwurf des Schutzkonzeptes erstmalig diskutiert, ergänzt und aktualisiert wurde.

Ein weiterer Dank gilt den Mitarbeitern aus den Pfarreien im Stadtdekanat, die sich im September 2017 gemeinsam mit uns auf den Weg gemacht haben mit dem Ziel „ISK“ – es war und ist weiterhin ein produktiver und bereichernder Austausch für eine gute Sache!

Inkraftsetzung

Das institutionelle Schutzkonzept (ISK) der katholischen Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren ist hiermit im Rahmen einer gemeinsamen Sitzung von Kirchenvorstand, Pfarreirat und Seelsorgeteam am 21. März 2022 beschlossen und in Kraft gesetzt.

Anlagen

Anlage 1: Leitfaden mit präventionsrelevanten Fragen für das Vorstellungsgespräch/Erstgespräch mit Haupt- und Ehrenamtlichen

Anlage 2: Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

Anlage 3: Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher der kath. Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren gemäß § 72a SGB VIII

Anlage 4: Vorlage der Selbstauskunftserklärung (SAE)

Anlage 5: Verhaltenskodex der Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren

Anlage 6: Prüfschema für das erweiterte Führungszeugnis (eFZ), Selbstauskunftserklärung (SAE) und Verhaltenskodex (VK)

Anlage 7: Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Selbstauskunftserklärung Bezug nimmt

Anlage 8: Handlungsleitfaden der Pfarrei St. Clemens Hilstrup Amelsbüren

Anlage 9: Empfehlung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten bezüglich eFZ und Schulungsmaßnahmen

Anlage 10: Übersicht der Gruppen, Verbände und Institutionen der Kinder- und Jugendarbeit in St. Clemens Hilstrup Amelsbüren

Anlage 11: Präventionsordnung des Bistums Münster

Anlage 12: Materialien und Methoden: Wimmelbilder, Mein Körper

Anlage 13: Kontaktpersonen, Ansprechpartner und Einrichtungen

Anlage 1

Leitfaden mit präventionsrelevanten Fragen für das Vorstellungsgespräch/ Erstgespräch mit Haupt- und Ehrenamtlichen

Allgemein:

- Was gefällt Ihnen an der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?
- Was sind Ihre Stärken und Schwächen in Bezug auf die Arbeit mit Schutzbefohlenen?
- Welche Aufgaben sprechen Sie mehr und welche weniger an?

Einstieg in das Thema Prävention:

- Darstellung der derzeitigen Situation:
 - Aufgabe der kath. Kirche, aus den Missbrauchsfällen der Vergangenheit zu lernen;
 - Hinweise auf die Präventionsordnung geben;
 - Hinweise auf das pfarreinterne ISK/den Infolyfer;
 - Kindern und Jugendlichen Schutz bieten;
 - Mitarbeiter übernehmen Verantwortung zur Prävention sexualisierter Gewalt.
- „Haben Sie schon mal etwas über die Präventionsarbeit im Bistum Münster und in unserer Pfarrei gehört, sich darüber informiert oder Fragen dazu?“
- „Haben Sie Erfahrungen in der Präventionsarbeit oder Ideen dazu, was diese in der Arbeit oder in Ihrer Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen bedeuten könnte?“
- „Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und Distanz? Wie haben Sie diese gegebenenfalls in Ihrer vorherigen Tätigkeit gestaltet? Was wäre Ihnen in Bezug auf Ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld wichtig?“
- Praxisbeispiele anführen aus den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Pfarrei, z. B. „Wie würden Sie sich verhalten, wenn...“
 - ...sich zwei Kinder in der Kita schubsen und Schimpfwörter fallen?
 - ...Eltern Sie auffordern, während der Ferienfreizeit darauf zu achten, dass ihre 15-jährige Tochter nicht rumknutscht?
 - ...Sie beobachten, dass ein Kollege/eine Kollegin sich einem Schutzbefohlenen für Ihr Empfinden unangemessen nähert?

Institutionelles Schutzkonzept:

- Kurze Information über das eigene institutionelle Schutzkonzept.
- Hinweis auf die bzw. Erläuterung der damit verbundenen Voraussetzungen:
 - Qualifizierung der Mitarbeiter durch Teilnahme an einer Präventionsschulung;
 - Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses und Unterzeichnung von Selbstauskunftserklärung (Hauptamtliche) und Verhaltenskodex (Haupt- u. Ehrenamtliche);
 - bei Ehrenamtlichen: Frage nach z. B. Gruppenleitergrundschulung, Juleica o. ä.;
 - Hinweis, dass ein Arbeitsverhältnis/eine Tätigkeit erst unter Berücksichtigung dieser Vorgaben begonnen werden kann.

Anlage 2

Bescheinigung zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses

Kath. Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren
Patronatsstraße 2
48165 Münster

Bestätigung

zur Vorlage beim Einwohnermeldeamt (Bürgerbüro) für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG).

Hiermit wird bestätigt, dass der o. g. Träger der freien Jugendhilfe entsprechend § 72a SGB VIII die persönliche Eignung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Zwecke der Betreuung von Minderjährigen anhand eines erweiterten Führungszeugnisses gem. § 30a Abs. 1 Nr. 2a BZRG zu überprüfen hat.

Frau/Herr _____

geboren am: _____ in _____

wird hiermit gebeten, ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a BZRG zur Einsicht beim beauftragenden Vorstand der

Kath. Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren

vorzulegen.

Wir bitten um umgehende Übermittlung an den Antragsteller. Aufgrund dieser ehrenamtlichen Mitarbeit wird hiermit gleichzeitig die Gebührenbefreiung beantragt.

Ort und Datum, Unterschrift

Stempel des Trägers

Anlage 3

Dokumentation der Einsichtnahme in erweiterte Führungszeugnisse Ehrenamtlicher der kath. Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren gemäß § 72a SGB VIII

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 Strafgesetzbuchs vorhanden ist.

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

Das erweiterte Führungszeugnis darf nicht älter als 3 Monate sein. Eine erneute Einsichtnahme ist nach 5 Jahren vorzunehmen.

Vor- und Nachname

Anschrift

Der/die oben genannte Mitarbeiter/Mitarbeiterin hat ein erweitertes Führungszeugnis zur Einsichtnahme vorgelegt.

Das erweiterte Führungszeugnis wurde ausgestellt am: _____

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 Strafgesetzbuchs 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 einer Vertreterin/eines Vertreters
der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren

Unterschrift Ehrenamtliche/Ehrenamtlicher

Anlage 4

Vorlage der Selbstauskunftserklärung (SAE)

Selbstauskunftserklärung

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

1. Personalien der/des Erklärenden

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum, -ort: _____

Straße, PLZ, Wohnort: _____

2. Tätigkeit der/des Erklärenden

Einrichtung: _____

Dienstort: _____

Dienstbezeichnung: _____

Zusätzliche Anmerkung: _____

3. Erklärung

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.

Münster, _____
Datum

Unterschrift

*§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 STGB

Anlage 5

Verhaltenskodex

1. Sprache, Wortwahl und Kleidung

Ich verwende keine sexualisierte und abwertende Sprache.

- Ich vermeide sexuelle Anspielungen, Bloßstellungen, Vulgärsprache, Schimpfwörter und sonstige herablassende Sprache und Sprechweisen.
- Ich achte darauf, ob andere – Kinder, Jugendliche und Erwachsene – sexualisierte und abwertende Sprache benutzen und fordere gegebenenfalls ein, dass auch andere keine abwertende und sexualisierte Sprache verwenden.
- Ich nenne Kinder und Jugendliche beim Vornamen und respektiere es, wenn Jugendliche ab 16 Jahren und Erwachsene nicht geduzt oder mit ihrem Vornamen angesprochen werden möchten. Nur wenn es ausdrücklich von ihnen erlaubt oder gewünscht wird, spreche ich andere mit ihrem Spitznamen an.
- Sexualisiertes Sprechen zu vermeiden heißt nicht, das Sprechen über Sexualität zu tabuisieren. Es muss aber in einem passenden Kontext passieren und u. U. von entsprechend geschultem Personal übernommen werden.
- Es ist nicht Aufgabe der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter der Pfarrei, Kinder und Jugendliche im pfarreilichen Kontext über Fragen bezüglich Sexualität aufzuklären, sondern eher ergänzend und unterstützend mitzuwirken. Generell ist das Thema Sexualität Bestandteil der Präventionsarbeit.

Ich kleide mich dem Anlass entsprechend. Ich respektiere individuelle Unterschiede in der Interpretation der Angemessenheit. Als haupt- bzw. ehrenamtlicher Mitarbeiter kleide ich mich der Veranstaltung/der Arbeitsaufgabe entsprechend. Ich weise die betreffende Person dezent darauf hin, wenn sie sich für den Anlass oder ihr Alter unpassend gekleidet hat bzw. gebe die Aufgabe, es anzusprechen, an eine geeignete dritte (Bezugs-) Person weiter.

2. Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

Ich respektiere das eigene Nähe- und Distanzbedürfnis und das Nähe- und Distanzbedürfnis des Anderen.

- Ich sage bzw. zeige, wenn jemand meine Grenzen überschreitet und nehme dies auch beim Anderen wahr und ernst. Dabei achte ich auf die verbale, aber auch auf die non-verbale Kommunikation des Anderen.
- Ich beachte im Umgang mit dem Anderen, dass Nähe und Distanz sowohl eine körperliche als auch eine psychische (verbale, seelische) Komponente haben. Auch mit Worten oder Handlungsweisen kann ich die Grenzen des Anderen überschreiten. Wenn ich in besonderen Situationen aus guten Gründen von dieser Regel abweiche, muss ich dies

transparent machen. (Bsp.: Ein Kind erzählt seiner Gruppenleiterin von der verstorbenen Mutter und sucht Trost; es entsteht ein sehr persönliches Gespräch ⇒ Situation gegenüber dem Kind und anderen Gruppenleitern oder dem Seelsorgeteam ansprechen, wenn man dieses Gespräch nicht führen möchte oder kann.)

- Ich vermeide nicht offen kommunizierte Situationen, in denen ich mit einem Kind oder Jugendlichen allein in einem Raum bin. Aktivitäten im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit der Pfarrei finden vornehmlich in öffentlichen bzw. gemeindlichen Räumlichkeiten statt und sind nach Möglichkeit von anderen (außenstehenden) Personen einsehbar.
- Ich baue keine exklusiven Beziehungen oder Freundschaften zu einzelnen Kindern und Jugendlichen auf, insbesondere dann nicht, wenn emotionale Abhängigkeiten entstehen (können). Mit bereits bestehenden verwandtschaftlichen oder freundschaftlichen Verhältnisse gehe ich stets offen um.

3. Angemessenheit von Körperkontakt

Ich gehe immer angemessen mit Körperkontakt um.

- Ich berühre niemanden gegen seinen Willen und fordere dies auch für mich ein. Dabei respektiere ich, dass jeder ganz individuell ist in seinen Grenzen.
- Wenn ich in besonderen Situationen begründet von dieser Regel abweiche, mache ich dies transparent. (Bsp.: Ein Kind hat im Ferienlager Heimweh und deshalb ein erhöhtes Bedürfnis nach Nähe; es umarmt im Gespräch ganz unvermittelt seinen Gruppenleiter, der dies zulässt ⇒ Situation ansprechen, gegenüber dem Kind und gegenüber den anderen Gruppenleitern oder der Leitung.)
- Ich weiß, dass körperliche Annäherung mit dem Versprechen von Belohnung oder unter Androhung von Strafe unter allen Umständen untersagt ist.

4. Beachtung der Intimsphäre

Ich respektiere im körperlichen und emotionalen Bereich immer die Intimsphäre des Anderen und fordere dies ebenso für mich ein.

- Ich Sorge bei Ferienfreizeiten und ähnlichen Veranstaltungen für getrennte Schlaf- und Sanitärbereiche. Die Regel ist, diese Trennung zu beachten.
- Beim Leisten von Erster Hilfe frage ich die betroffene Person, wenn sie bei Bewusstsein ist, ob es in Ordnung ist, dass ich Erste Hilfe leiste. Unabhängig davon erkläre ich laut jeden meiner Handlungsschritte. Nach Möglichkeit hole ich mir eine weitere Person dazu.
- Unterstützung bei der Körperpflege, der Ordnung der persönlichen Dinge oder dem Einschlafen leiste ich nur nach vorausgegangener Absprache mit den Erziehungsberechtigten und setze die anderen Gruppenleiter bzw. die Leitung davon in Kenntnis. Sollte dies in einer akuten Situation nicht möglich sein, frage ich das betreffende Kind, ob ich ihm

helfen darf oder ziehe eine geeignete Person (älteres Geschwisterkind, Freund oder Freundin) hinzu.

- Ich betrete ein fremdes Zimmer nie, ohne vorher anzuklopfen und eine positive Antwort abzuwarten.
- Ich mache keine beschämenden Witze oder Spiele, die die Intimsphäre der Beteiligten verletzen könnten bzw. unterbinde diese (Bsp.: Kleiderkette ⇨ zwei Mannschaften versuchen, eine möglichst lange Kette aus ihren Kleidungsstücken zu machen).
- Ich zwinge niemanden zu der Teilnahme an Spielen oder Aktionen, wenn er/sie nicht mitmachen möchten. Ich achte stets auf die Angemessenheit der Programmpunkte und darauf, dass Angebote und Aktionen freiwillig sind und gegebenenfalls aus dem Programm genommen werden. Ich mache die Freiwilligkeit bzw. Abschaffung einer Aktion oder eines Spiels für alle Beteiligten transparent.

5. Geschenke und Vergünstigungen

Ich nehme keine Geschenke oder sonstige Vergünstigungen an, wenn sie unverhältnismäßig hoch, ohne konkreten Anlass oder heimlich erfolgen. Angemessene Geschenke meinerseits zum Ausdruck der Wertschätzung und als Dank für erfolgtes Engagement mache ich stets transparent.

- Dazu gehören Geschenke, deren Wert unangemessen hoch ist oder die heimlich übergeben werden.
- Geschenke dürfen die zwischenmenschliche und pädagogische Zuwendung, die ich anderen entgegenbringe, nicht ersetzen.
- Ich mache keine Geschenke, um andere zu bestechen und auf meine Seite zu ziehen und ich lasse mich auch nicht bestechen.
- Ich mache keine privaten Geschäfte mit den mir anvertrauten Schutzbefohlenen, d. h. ich leihe ihnen kein Geld, borge mir kein Geld von ihnen oder verkaufe ihnen etwas. Ich hinterfrage private Geschäfte unter den mir anvertrauten Schutzbefohlenen und unterbinde sie, falls notwendig, z. B. wenn ein jüngeres Kind von einem älteren Kind dazu benötigt wird.

6. Umgang mit und Nutzung von digitalen Medien und soziale Netzwerke

Ich achte auf einen sensiblen und gerechtfertigten Umgang mit digitalen Medien und sozialen Netzwerken, um Grenzverletzungen vorzubeugen. Dabei befolge ich immer die gesetzlichen Regelungen.

- Ich verschicke keine Freundschaftsanfragen an mir anvertraute Schutzbefohlene oder schreibe sie auf sozialen Netzwerken an, ohne dass es einen sinnvollen Zweck dafür gibt, den ich vorher transparent gemacht und mit den betreffenden Personen und Erziehungsberechtigten abgesprochen haben.

- Ich erfrage das Einverständnis der Erziehungsberechtigten, wenn eine Gruppe über soziale Medien gegründet werden soll, um schnell und unkompliziert Absprachen treffen zu können und verabrede, wenn nötig, einen alternativen Kommunikationsweg.
- Ich mache nicht grundlos und ungefragt oder heimlich Fotos z. B. in Gruppenstunden und poste sie in sozialen Netzwerken, auch wenn es auf den ersten Blick nur amüsant ist. Ich spreche dies in der Gruppe an und vereinbare entsprechende Regeln mit allen Beteiligten.
- Fotos in intimen Momenten (auf der Toilette, in der Umkleide u. ä.) sind absolut tabu.
- Wenn ich Fotos posten möchte, um was über die letzte Aktion oder Fahrt zu berichten, z. B. auf der Homepage, frage ich die auf den Fotos zu erkennenden Personen bzw. bei Minderjährigen auch deren Erziehungsberechtigte, ob ich die Fotos veröffentlichen darf und hole unbedingt eine schriftliche Einverständniserklärung der betreffenden Person bzw. der Erziehungsberechtigten ein.
- Ich setze mich dafür ein, dass verletzende, gewalttätige, diskriminierende oder pornografische Inhalte keinen Platz bei unseren Aktivitäten haben und dass dies auch thematisiert wird. Ich selbst schaue und verbreite keine solchen Inhalte.

7. Disziplinierungsmaßnahmen

Ich bin mir bewusst, dass in der Arbeit mit Schutzbefohlenen Regeln für ein gutes Miteinander unumgänglich sind. Ich erkenne die in diesem Verhaltenskodex für die Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren festgelegten Regeln an und weiß, dass ein Regelbruch Disziplinierungsmaßnahmen erforderlich machen. Das Wohl der anvertrauten Kinder und Jugendlichen steht stets im Vordergrund. Ich versichere im Hinblick auf jedwede notwendige Disziplinierungsmaßnahme, dass diese immer angemessen, nachvollziehbar, niemals grenzverletzend, beschämend oder entwürdigend und in direktem Zusammenhang mit dem erfolgten Regelbruch erfolgt.

- Ich erstelle mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen gemeinsam einen Regelkatalog; jeder in der Gruppe darf sich zu den Regeln äußern und etwas beisteuern, auch ich als Leiter der Gruppe.
- Ich lege mit der Gruppe fest, welche Regelbrüche zunächst mit Ermahnungen geahndet werden und welche Regelbrüche so schwerwiegend sind, dass sie sofort eine Konsequenz nach sich ziehen müssen.
- Bei wiederholter Missachtung einer Regel wird die entsprechende Bestrafung zeitnah und für alle transparent angewendet.
- Ich achte darauf, dass für alle Beteiligten die gleichen Regeln und Konsequenzen bei Missachtung gelten.
- Ich wende keine Disziplinierungsmaßnahmen an, die ihrerseits grenzverletzend und entwürdigend sind.

Der Verhaltenskodex ist von den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern zu unterzeichnen und einzuhalten und wird bis Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Personalakte verwahrt. Zuständig für die Einhaltung dieses Schrittes ist der leitende Pfarrer der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter müssen den Verhaltenskodex ebenfalls unterschreiben und im Pfarrbüro, bei dem zuständigen Bezugsseelsorger oder direkt bei der Ehrenamtskoordination abgeben. Zusammen mit dem eFZ verwahrt die Ehrenamtskoordination den unterzeichneten Verhaltenskodex bis zur Beendigung der Tätigkeit in der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren auf.

Bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex seitens der eigenen Person oder gegenüber anderen ist es die Pflicht aller, diese Verstöße mitzuteilen. Man wendet sich an andere Betreuungspersonen, Kollegen oder den Bezugsseelsorger und, in einem weiteren Schritt, an eine Präventionsfachkraft. Sollten die oben aufgeführten Regeln wiederholt oder auf besonders menschenverachtende Weise gebrochen werden, muss der betreffende haupt- bzw. ehrenamtliche Mitarbeiter unverzüglich aus dem Dienst und Engagement in der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren ausscheiden.

Hiermit stimme ich dem Verhaltenskodex der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren uneingeschränkt zu.

Münster, _____
(Datum) (Unterschrift)

Kontaktdaten des/der hauptamtlichen/ehrenamtlichen Mitarbeiters/Mitarbeiterin:

(Vor- und Nachname)

(Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort)

(Geburtstag und -ort)

(E-Mail)

(Telefonnummer)

Anlage 6

Prüfschema für das erweiterte Führungszeugnis (eFZ), Selbstauskunftserklärung (SAE) und Verhaltenskodex (VK)

Vorname Name	eFZ ausgestellt am	Vorgelegt am	Gültig bis	Gesehen von	SAE unterschrieben am	VK unterschrieben am

Anlage 7

Auflistung der Straftatbestände des Strafgesetzbuchs, auf die die Selbstausskunftserklärung Bezug nimmt

- § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht
- § 174 Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich 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

HANDLUNGSLEITFADEN

GRENZVERLETZUNG

unter Teilnehmer/innen

Was tun

...bei verbalen oder körperlich-sexuellen
Grenzverletzungen zwischen Teilnehmer/innen?



Aktiv werden und gleichzeitig Ruhe bewahren!
„Dazwischen gehen“ und Grenzverletzung unterbinden.
Grenzverletzung präzise benennen und stoppen.

Situation klären!

Offensiv Stellung beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges und
sexistisches Verhalten!

Vorfall im Verantwortlchenteam ansprechen!
Abwägen, ob Aufarbeitung in der ganzen Gruppe oder einer
Teilgruppe sinnvoll ist. Konsequenzen für die Urheber/innen beraten.

Information der Eltern...
bei erheblichen Grenzverletzungen!

Eventuell zur Vorbereitung auf das Elterngespräch
Kontakt zu einer Fachberatungsstelle aufnehmen!

Weiterarbeit mit der Gruppe bzw. mit den Teilnehmer/innen:
Grundsätzliche Umgangsregeln überprüfen und (weiter-) entwickeln.
Präventionsarbeit verstärken!

HANDLUNGSLEITFADEN

MITTEILUNGSFALL

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

IM MOMENT DER MITTEILUNG



Nicht drängen!
Kein Verhör. Kein Forscherdrang.
Keine überstürzten Aktionen.

Keine „Warum“-Fragen verwenden!
Keine logischen Erklärungen einfordern!

Keinen Druck ausüben!

**Keine unhaltbaren Versprechen
oder Zusagen abgeben!**
Keine Angebote machen, die nicht
erfüllbar sind!

IM MOMENT DER MITTEILUNG



Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Zuhören, Glauben schenken und den jungen Menschen ermutigen sich anzuvertrauen!
Auch Erzählungen von kleineren Grenzverletzungen ernst nehmen. Gerade Kinder erzählen zunächst nur einen Teil dessen, was ihnen widerfahren ist.

Grenzen, Widerstände und zwiespältige Gefühle des jungen Menschen respektieren!

Zweifelsfrei Partei für den jungen Menschen ergreifen!
„Du trägst keine Schuld an dem was vorgefallen ist!“

Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird!
„Ich entscheide nicht über Deinen Kopf.“
– aber auch erklären:
„Ich werde mir Rat und Hilfe holen.“

NACH DER MITTEILUNG



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des
vermutlichen Täterin/Täters!
Sie/Er könnte das vermeintliche Opfer unter
Druck setzen.
– Verdunklungsgefahr –

Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang!

Keine Information an den/die potentielle/n Tä-
terin!

Zunächst keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen
Opfers mit dem Verdacht!

Keine Entscheidungen und weitere Schritte ohne
altersgemäßen Einbezug
des jungen Menschen!

¹ siehe Leitlinien DBK, Punkt 11

NACH DER MITTEILUNG



Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erken-
nen und akzeptieren!

Gespräch, Fakten und Situation dokumentieren!

Sich selbst Hilfe holen!

- Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers¹ Kontaktaufnehmen.
- Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach §8b Abs.1 SGB VIII (z. B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

Nach Absprache muss der Träger:

Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!

- Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).
- Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.
- Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

HANDLUNGSLEITFADEN

VERMUTUNGSFALL

jemand ist Opfer

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



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters!
Sie/Er könnte das vermutliche Opfer unter Druck setzen.
– Verdunklungsgefahr –

Keine eigene Befragung des jungen Menschen!
– Vermeidung von belastenden Mehrfachbefragungen –

Keine Konfrontation der Eltern des vermutlichen Opfers mit der Vermutung!

Keine Information an den/die vermutliche/n Täter/in!



Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Überlegen, woher die Vermutung kommt.
Verhalten des potenziell betroffenen jungen Menschen beobachten!
Notizen mit Datum + Uhrzeit anfertigen.
– Vermutungstagebuch –

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selbst Hilfe holen!

- Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Un gute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers¹ Kontakt aufnehmen.
- Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach § 8b Abs. 1 SGB VIII (z. B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

Nach Absprache muss der Träger:

Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!

- Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).
- Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.
- Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

¹ siehe Leitlinien DBK, Punkt 11

HANDLUNGSLEITFADEN

VERMUTUNGSFALL

jemand ist Täterin oder Täter

Was tun bei der Vermutung der Täter- oder Täterinnenschaft im eigenen Umfeld?



Nichts auf eigene Faust unternehmen!

Keine eigenen Ermittlungen zur Vermutung!

Keine eigene verhörende Befragung der/des potentiellen Täterin/Täters!

Keine Konfrontation der Eltern mit der Vermutung!

Keine Konfrontation/eigene Befragung der/des vermutlichen Täterin/Täters!
Sie/Er könnte sich Sanktionen entziehen und sich einen neuen Wirkungskreis suchen.
– Verdunklungsgefahr –



Ruhe bewahren!
Keine überstürzten Aktionen.

Überlegen woher die Vermutung kommt.
Verhalten der/des potentiellen Täterin/Täters beobachten! Notizen mit Datum + Uhrzeit anfertigen.
– Vermutungstagebuch –

Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren!

Sich selbst Hilfe holen!

- Sich mit einer Person des eigenen Vertrauens oder im Team besprechen, ob die Wahrnehmungen geteilt werden. Ungute Gefühle zur Sprache bringen und den nächsten Handlungsschritt festlegen.
- Unbedingt mit der zuständigen Ansprechperson des Trägers Kontakt aufnehmen.¹
- Bei einer begründeten Vermutung sollte der Träger eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach § 8b Abs. 1 SGB VIII (z. B. über das örtliche Jugendamt) zur Beratung hinzuziehen. Sie schätzt das Gefährdungsrisiko ein und berät hinsichtlich weiterer Handlungsschritte.

¹ siehe Leitlinien DBK, Punkt 21

Nach Absprache muss der Träger...

Weiterleitung an die beauftragte Ansprechperson des Bistums bzw. an das örtliche Jugendamt!

- Hinweise auf sexuellen Missbrauch an minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst sind umgehend den beauftragten Ansprechpersonen des Bistums mitzuteilen (Telefon: 0151 63404738 oder 0151 43816695).
- Mitarbeiter/innen können sich auch unabhängig vom Träger an die beauftragte Ansprechperson des Bistums wenden.
- Begründete Vermutungsfälle außerhalb kirchlicher Zusammenhänge unter Beachtung des Opferschutzes sind dem örtlichen Jugendamt zu melden.

VERMUTUNGSTAGEBUCH

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

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

DOKUMENTATIONSBOGEN

1. Wer hat was erzählt?	
(Name), Funktion, Adresse, Telefon, E-Mail etc.	
Datum der Meldung	

2. Geht es um einen...	
Mitteilungsfall?	
Vermutungsfall?	

3. Betrifft der Fall eine...	
interne Situation?	
externe Situation?	

4. Um wen geht es?	
Name	
Gruppe	
Alter	
Geschlecht	

5. Was wurde über den Fall mitgeteilt? Was wurde wahrgenommen? (Bitte nur Fakten dokumentieren, keine eigene Wertung!)

6. Was wurde getan bzw. gesagt?

--

7. Wurde über die Beobachtung/die Mitteilung schon mit anderen Leiter/innen, Mitarbeiter/innen, dem Träger, Fachberatungsstellen, Polizei etc. gesprochen?

Wenn ja, mit wem?

Name, Institution/
Funktion

8. Absprache

Wann soll wieder Kontakt
aufgenommen werden?
Ist das notwendig?

Was soll bis dahin von
wem geklärt sein?

Wurden konkrete Schritte
vereinbart? Wenn ja, welche?

ANSPRECHPERSONEN-CHECKLISTE

Nicht alle Situationen, die brenzlich sind, sind gleich als Notfälle (extreme Ereignisse) einzustufen. Dennoch ist es gut, bei der Vorbereitung von Veranstaltungen wie Gruppenstunden, Tagesfahrten, Ferienfreizeiten etc. darauf zu achten, dass für schwierige Situationen und Notfälle Personen im Hintergrund sind, die beratend und unterstützend tätig werden.

VERTRAUENSPERSON

an die ich mich wenden kann, an die wir als Gruppe uns wenden können:

NAME _____
ANSCHRIFT _____
TELEFON _____
E-MAIL _____

ANSPRECHPERSON DES TRÄGERS

die jederzeit erreichbar ist und bei der man sich melden muss bei Notfällen wie: Unfall, medizinischer Notfall, gravierender Gesundheitsgefährdung, Todesfall, Vorfall von sexualisierter Gewalt etc.:

NAME _____
ANSCHRIFT _____
TELEFON _____
E-MAIL _____

BERATUNGSSTELLEN

an die ich bzw. wir als Gruppe uns wenden können:

NAME _____
ANSCHRIFT _____
TELEFON _____
E-MAIL _____

Anlage 9

Empfehlung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten bezüglich eFZ und Schulungsmaßnahmen

Tätigkeit/Angebot/Maßnahme Jugendarbeit	Beschreibung der Tätigkeit	Empfehlung für eFZ	Begründung	Präventionsschulung (Umfang)
Kinder- und Jugendgruppenleiter/innen	Regelmäßige, dauerhafte Treffen mit fester Gruppe (Altersunterschied Leitung und Gruppenmitglieder mind. 2 Jahre)	Ja	Aufgrund der Tätigkeit kann ein Macht- und Hierarchieverhältnis vorliegen. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lässt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu.	6-stündige Schulung
Tätigkeiten im Rahmen von Ferien- und Wochenendfreizeiten mit gemeinsamer Übernachtung	<p>Leitungs- und Betreuungstätigkeit im Rahmen von Ferienfreizeiten mit gem. Übernachtung(en)</p> <p>Neben der Mitarbeit in einem Leitungsteam werden auch weitere Tätigkeiten in einer Funktion auf die Gruppe hin ausgeführt, die ebenfalls ein besonderes Vertrauensverhältnis zu Kindern und Jugendlichen begünstigen. Dies können z. B. Lagerköche/-köchinnen sein.</p>	Ja	Dauerhafter Kontakt zu Kindern und Jugendlichen während einer Freizeit, der den Aufbau eines besonderen Vertrauensverhältnisses begünstigt. Diese Tätigkeiten müssen im Einzelfall beschrieben werden. In der Vereinbarung zw. Jugendamt und Jugendverband ist zu regeln, ob von der Vorlagepflicht neben dem Leitungsteam der Ferienfreizeit weitere Personen betroffen sind, die in Bezug auf die Gruppe eine Funktion und Aufgabe haben.	6-stündige Schulung
Ferienaktionen (z. B. Ferienbetreuung) ohne gemeinsame Übernachtung	Leitungsfunktion in einer zeitlich befristeten Gruppe.	Nein	Art, Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten. Die Maßnahmen finden in der Regel im öffentlichen Raum statt, mit häufig wechselnden Teilnehmer/innen.	(3-stündige) Informationsveranstaltung/Onlineschulung

Tätigkeiten im Rahmen von Bildungsmaßnahmen mit gemeinsamer Übernachtung	Leitung mehrtägiger Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Minderjährige mit gem. Übernachtung	Ja	Aufgrund der gem. Übernachtung kann von einer erhöhten Intensität des Kontaktes zu Minderjährigen ausgegangen werden. Die leitende Position begünstigt darüber hinaus ein Hierarchieverhältnis.	6-stündige Schulung
(Aus-) Hilfsgruppenleiter/in	Spontane Tätigkeit als Gruppenleiter/in, keine Regelmäßigkeit	Nein	Maßnahmen und Aktivitäten sollen nicht daran scheitern, dass für die Vorlage des eFZ keine Zeit war, da ein/e Leiter/in spontan für eine/n andere/n eingesprungen ist.	(3-stündige) Informationsveranstaltung/Onlineschulung
Kurzzeitige, zeitliche befristete Projektarbeit (z. B. 72h-Aktion, Sternsingeraktion u. ä.)	Regelmäßiger Kontakt zu fester Gruppe über einen begrenzten Zeitraum	Nein	Art (keine Leitungstätigkeit!), Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und kein Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.	(3-stündige) Informationsveranstaltung/Onlineschulung
Tätigkeit als Kassenswart/in, Materialwart/in, Homepageverantwortliche/r u. ä.	Reine Verwaltungs- oder organisatorische Tätigkeit	Nein	Diese Tätigkeiten erfordern kein Vertrauensverhältnis, da diese Art von Kontakt zu Kindern und Jugendlichen weder von Intensität noch von Dauer ist.	Keine Schulung
Ehrenamtliche Betreuer/in, Mitarbeiter/in, Leiter/in in offener Kinder- und Jugendarbeit (z. B. K.O.T.)	Regelmäßige dauerhafte Betreuungs- bzw. Leitungstätigkeit in einer offenen Einrichtung	Ja	Aufgrund der Tätigkeit liegt ein Macht- und Hierarchieverhältnis vor. Die Art sowie die Regelmäßigkeit der Tätigkeit lassen ein besonderes Vertrauensverhältnis zu.	6-stündige Schulung
Ehrenamtliche Mitarbeiter/in bei Bildungsmaßnahmen sowie bei	Kein dauerhafter Kontakt zu Gruppe, Maßnahme wird im Team durchgeführt	Nein	Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.	Keine Schulung

Aus- und Fortbildungsmaßnahmen				
Leiter/in von Eltern-Kind-Gruppen (z. B. Familienkreise)	Tätigkeit wird in der Gruppe im Beisein der Eltern ausgeübt, kein dauerhafter Kontakt zur Gruppe	Nein	Die Tätigkeit ist aufgrund von Art und Intensität nicht zur Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses und der Entwicklung fester Machtverhältnisse geeignet.	Keine Schulung, evtl. (3-stündige) Informationsveranstaltung/ Onlineschulung ²⁷
Betreuer/in bei Katechese-Tages-Veranstaltungen (z. B. Erstkommunion-Kurse, Kinder-Bibel-Tage)	Tätigkeit wird mit anderen zusammen ausgeübt, kein dauerhafter Kontakt zur Gruppe	Nein	Dauer und Intensität lassen kein besonderes Vertrauensverhältnis und keine Macht- und Hierarchiestruktur erwarten.	(3-stündige) Informationsveranstaltung/ ²⁸ / Onlineschulung ²⁹
Betreuer/in von Einzelmaßnahmen (Hausaufgabenbetreuung, Einzelpatenschaften)	Tätigkeit wird v. a. alleine wahrgenommen; Bildung eines besonderen Vertrauensverhältnisses ist gewünscht; regelmäßiger Kontakt über längeren Zeitraum; i. d. R. handelt es sich um besonders bedürftige Kinder und Jugendliche	Ja	Art, Dauer und Intensität lassen ein besonderes Vertrauensverhältnis zu; es besteht ein Macht- und Hierarchieverhältnis.	6-stündige Schulung

Mitarbeiter/in KöB ↳ Ausleihe ↳ Veranstaltungen/Lesungen für Kinder		Ja		6-stündige Schulung
---	--	----	--	---------------------

²⁷ <https://www.360-grad-achtsam.de/>.

²⁸ Der Bezugsseelsorger oder die Präventionsfachkraft der Pfarrei klärt im Rahmen eines Teamtreffens/Vorbereitungstreffens/Elternabends mit Hilfe von (Online-)Filmen, Wimmelbildern, Nähe-Distanz-Übungen u. ä. die betreffende(n) Person(en) über sexualisierte Gewalt auf.

²⁹ <https://www.360-grad-achtsam.de/>.

Anlage 10**Übersicht der Gruppen, Verbände und Institutionen der Kinder- und Jugendarbeit in St. Clemens Hilstrup Amelsbüren**

Gruppe	Ansprechpartner	Tel. + E-Mail
Messdienerleiterrunde St. Clemens und St. Sebastian	Louisa Helmer Helmut Koenen	02501 91030-73, helmer-l@bistum-muenster.de 02501 91030-90, koenen-h@bistum-muenster.de
Messdienerleiterrunde St. Marien	Stefan Leibold	0151 56 03 42 39, leibold@bistum-muenster.de
Zeltlager Amelsbüren	Tilo Gadau	
Sommerlager St. Marien	Kirsten Schröder	kirsten.schroeder@gmx.de
DPSG Münster-Hilstrup Stamm Rochus Spiecker	Daniel Mittelstaedt Kai Fenge	02501 44510, mittelstaedt@bistum-muenster.de
K.O.T. Jugendheim St. Clemens	Helmut Koenen Kimon Velling	02501 91030-90, koenen-h@bistum-muenster.de
Stadtteilbücherei St. Clemens	Magdalene Faber Christiane Werner	02501 16253
KöB St. Marien	Hildegard Heithorn Karin Wahlbrink-Weber	02501 13990 02501 28347
KöB St. Sebastian	Anna Hölscher	02501 910 30-71
Familienkreise St. Clemens	Katharina Löhring Mike Netzler	02501 91030-27, loehring-k@bistum-muenster.de 02501 91030-13, netzler-m@bistum-muenster.de
Familiengottesdienstteam St. Marien	Stefan Leibold	0151 56 03 42 39, leibold@bistum-muenster.de
Familiengottesdienstteam St. Sebastian	Louisa Helmer	02501 91030-73, helmer-l@bistum-muenster.de

Team KinderKirche	Katharina Löhring	02501 91030-27, loehring-k@bistum-muenster.de
Kinderchor Clemensspatzen Jugendchor	Henk Plas	02501 91030-24, plas-h@bistum-muenster.de
Kindertageseinrichtung St. Clemens Kindertageseinrichtung St. Marien Kindertageseinrichtung St. Martin Kindertageseinrichtung St. Sebastian	Eva Maria Frohnapfel-Abdelfattah (Verbundleitung)	02501 91030-25, frohnapfel-abdelfattah@bistum-muenster.de
DPSG Münster-Hiltrup Stamm Rochus Spiecker	Daniel Mittelstaedt	02501 44510, mittelstaedt@bistum-muenster.de

Anlage 11

Präventionsordnung des Bistums Münster

Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Präventionsordnung)

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 (KA 2013, Art. 244).

Ebenfalls am 26. August 2013 hat die Deutsche Bischofskonferenz die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt aus dem Jahr 2010 fortgeschrieben (KA 2014, 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.

(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. Voruntersuchungs-

verfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstausskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen.

(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/innen 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 Regelungswerk 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 (KA 2011; Art. 65) außer Kraft.

Anlage 12

Materialien und Methoden: Wimmelbilder, Mein Körper

Methode „Wimmelbilder“:

Wimmelbild Pfarrei: http://sichere-orte-schaffen.de/?page_id=1016



Wimmelbild Zeltlager Tag: http://sichere-orte-schaffen.de/?page_id=67



Wimmelbild Zeltlager Nacht: http://sichere-orte-schaffen.de/?page_id=220



Methode „Mein Körper: Wo ich mich berühren lasse und wo nicht“ – Arbeitsblatt Männchen:



Quelle: pixabay.de

- Wo ist es in Ordnung, dass ich von anderen berührt werde?
(grün anmalen/einkreisen)
- An welchen Körperstellen finde ich es noch okay, von anderen berührt zu werden?
(gelb anmalen/einkreisen)
- An welchen Stellen möchte ich von niemandem berührt werden?
(rot anmalen/einkreisen)

Anlage 13

Kontaktpersonen, Ansprechpartner und Einrichtungen

Hotline für Opfer sexuellen Missbrauchs: 0800 2255530

Nummer gegen Kummer: 0800 1110333

In der Pfarrei St. Clemens Hiltrup Amelsbüren

- Leitender Pfarrer: Pfr. Mike Netzler
02501 91030-13 (Pfarrbüro: -11 oder -19)
netzler-m@bistum-muenster.de
- Präventionsfachkräfte: Louisa Helmer, Pastoralreferentin
02501 91030-73
helmer-l@bistum-muenster.de
- Katharina Löhring, Pastoralreferentin
02501 91030-27
loehring-k@bistum-muenster.de
- Verwaltungsreferent: Marco Freye
02501 91030-12
freve@bistum-muenster.de
- Ehrenamtskoordination: Christine Lucas
02501 91030-14
lucas@bistum-muenster.de
- Verbundleitung: Eva Maria Frohnappel-Abdelfattah
02501 91030-20
frohnappel-abdelfattah@bistum-muenster.de
- Kitas und Familienzentren:
- Familienzentrum und Kita St. Clemens
Leitung: Ilka Jansing
02501 910 3050
kita.stclemens-hiltrup@bistum-muenster.de
- Kita St. Martin
Leitung: Katja Bruns
02501 16 95
kita.stmartin-hiltrup@bistum-muenster.de

Kita St. Marien
Leitung: Petra Thieme
02501 910 3040
kita.stmarien-hiltrup@bistum-muenster.de

Familienzentrum und Kita St. Sebastian
Leitung: Vanessa Böttcher
02501 5474
kita.stsebastian-amelsbueren@bistum-muenster.de

KOT/Jugendheim St. Clemens:
Leitung: Helmut Koenen
02501 91030-90
koenen-h@bistum-muenster.de

Im Bistum Münster

www.praevention-im-bistum-muenster.de

Ansprechpartner bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch:

Hildegard Frieling-Heipel, Dipl. Sozialarbeiterin
0173 164 99 69

Dr. Margret Nemann, Theologin, Supervisorin
0152 576 38 541

Bardo Schaffner, Pädagoge
0151 43 816 695

Bischöfliche Beauftragte zur Prävention sexualisierter Gewalt in der Fachstelle Prävention im Bischöflichen Generalvikariat Münster:

Beate Meintrup
0251 495-17011
meintrup-b@bistum-muenster.de

Ann-Kathrin Kahle
0251 495-17010
kahle@bistum-muenster.de

Beate Venherm (Sekretariat)
0251 495-17012
venherm@bistum-muenster.de

Extern auf dem Stadtgebiet Münster

Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Bistum Münster

Beratungsstelle Münster
Antoniuskirchplatz 21
48143 Münster
0251 13533-0
efl-muenster@bistum-muenster.de
www.efl-bistum-ms.de

Jugendamt Münster – Kommunaler Sozialdienst

Hafenstraße 30
48153 Münster
02 51 4 92-56 01
www.stadt-muenster.de/jugendamt/beratung-und-schutz/kommunaler-sozialdienst.html

Katholische Landesarbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendschutz NRW e. V.

Salzstraße 8
48143 Münster
0251 54027
thema-jugend@t-online.de
www.thema-jugend.de

Notruf für vergewaltigte und sexuell belästigte Frauen und Mädchen e.V.

Träger: Notruf e. V.
0251 3444305
www.frauennotruf-muenster.de

Zartbitter Münster e.V. – Beratungsstelle für Jugendliche und Erwachsene mit sexuellen Gewalterfahrungen

Träger: Zartbitter Münster e.V.
Berliner Platz 8
48143 Münster
0251 4140555
zartbitter@muenster.de
www.zartbitter-muenster.de

Ärztliche Kinderschutzambulanz – Träger: Deutsches Rotes Kreuz

Melchersstraße 55
48149 Münster
0251 41854-0
kinderschutzambulanz@drk-muenster.de

Beratungsstelle im DKSB Münster**(Hilfen für Kinder, Jugendliche, Eltern und Fachkräfte)**

Berliner Platz 33

48143 Münster

0251 47180

info@kinderschutzbund-muenster.dewww.kinderschutzbund-muenster.de**Diakonie Münster – Beratungs- und Bildungs-Centrum**

Hörsterplatz 2b

48147 Münster

0251 490150

Beratungs-und-BildungsCentrum@diakonie-muenster.dewww.diakonie-muenster.de**Krisenhilfe Münster**

Träger: Verein zur Suizidprophylaxe und Krisenbegleitung Münster e.V.

Klosterstraße 33-34

48149 Münster

0251 519005

kontakt@krisenhilfe-muenster.dewww.krisenhilfe-muenster.de**Stadt Münster**www.beratungsstellen-muenster.de**Überregional**www.opferschutzportal.nrw.de

Impressum

Pfarrbüro St. Clemens
Patronatsstraße 2
48165 Münster
Tel. 02501 91030-10
Fax. 02501 91030-17

Internet: www.sankt-clemens-hiltrup.de
E-Mail: stclemens-hiltrup@bistum-muenster.de

Gestaltung
Thomas Bauer / www.kampanile.de

Druck
xxx

Pfarrgemeinde Sankt Clemens Hiltrup Amelsbüren

Patronatsstraße 2

48165 Münster

Telefon: 02501 9103011

Telefax: 02501 9103017

stclemens-hiltrup@bistum-muenster.de

www.sankt-clemens-hiltrup.de