

Konkretisierung für die Hauptabteilung Seelsorge-  
Personal im Bischöflichen Generalvikariat Münster  
zum

# INSTITUTIONELLEN SCHUTZKONZEPT

für das Bischöfliche Generalvikariat und das  
Bischöfliche Offizialat Münster

Stand 29.10.2020

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>Einleitung.....</b>	<b>3</b>
<b>Begriffsbestimmungen.....</b>	<b>4</b>
<b>Risiko-/Situationsanalyse.....</b>	<b>4</b>
<b>Verhaltenskodex .....</b>	<b>5</b>
<b>Verhaltensregeln.....</b>	<b>6</b>
<b>Nähe und Distanz .....</b>	<b>6</b>
<b>Kommunikation, Sprache, Verhalten .....</b>	<b>6</b>
<b>Umgang mit Geschenken und Belohnungen.....</b>	<b>6</b>
<b>Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.....</b>	<b>6</b>
<b>Rückmeldungen zu Verhalten und Leistung .....</b>	<b>7</b>
<b>Beratungs- und Beschwerdewege .....</b>	<b>7</b>
<b>Vorgehensweise bei Hinweis auf sexuellen Missbrauch.....</b>	<b>7</b>
<b>Interne Beratungsstellen .....</b>	<b>8</b>
<b>Externe Fachberatungsstellen .....</b>	<b>8</b>
<b>Interne Beschwerdestellen.....</b>	<b>8</b>
<b>Externe Beschwerdestellen .....</b>	<b>8</b>
<b>Aus- und Fortbildung .....</b>	<b>8</b>
<b>Inkrafttreten .....</b>	<b>9</b>
<b>Anlage.....</b>	<b>9</b>
<b>Anlage 5 - Ansprechpersonen im Beratungs- und Beschwerdefall.....</b>	<b>9</b>
<b>Nachtrag .....</b>	<b>10</b>

## Einleitung

---

Das Wohl der Mitarbeitenden und der uns anvertrauten Menschen war und ist im Bischöflichen Generalvikariat ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird im Leitbild und in den Führungsgrundsätzen sichtbar, dort wird die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der Mitarbeitenden beschrieben. Dieses Leitbild bildet die Grundlage für das professionelle Selbstverständnis und die Arbeit in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal.

Es ist darüber hinaus unser Ziel, mit dieser Konkretisierung zum Schutzkonzept des Bischöflichen Generalvikariates am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ in unserer Hauptabteilung und im gesamten Generalvikariat mitzuwirken. Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichung von Veränderungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wahrnehmen.

Deshalb war es uns bei der Konkretisierung wichtig, in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal eine Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von schutz- oder hilfebedürftigen Menschen insbesondere vor sexualisierter Gewalt zu führen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu initiieren. Uns ist bewusst, dass sexuelle Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, die nicht zum oben genannten Personenkreis gehören, immer mitgedacht werden.

Für die vorliegende Konkretisierung zum Institutionellen Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Kommunikations- und Beteiligungsprozess in der gesamten Hauptabteilung stattfand und alle Mitarbeitenden partizipativ einbezogen wurden. So soll unser Schutzkonzept dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen. Das Schutzkonzept gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten und befähigt dazu, Verantwortung für eine „Kultur der Achtsamkeit“ und die Prävention sexualisierter Gewalt zu übernehmen.

Wir sind überzeugt, dass die Umsetzung eines Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Aufmerksamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber Kolleginnen und Kollegen und anvertrauten Menschen ernst nimmt und sichtbar ist.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt als einen erkennbaren Qualitäts- und Kulturentwicklungsprozess in unserer Arbeit.

Zur Konkretisierung des Institutionellen Schutzkonzeptes wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

Dieser Arbeitsgruppe gehörten an:

Sabine Borgmann

Maria Bubenitschek (bis Dezember 2019)

Iris Horstmann (ab Dezember 2019)

Barbara Kormann

Diese Konkretisierung gilt für alle Mitarbeitenden der Hauptabteilung Seelsorge-Personal im Bischöflichen Generalvikariat Münster für den Innen- und Außenkontakt. Es definiert als zu schützenden Personenkreis Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und darüber hinaus alle Auszubildenden im Geltungsbereich dieses Schutzkonzeptes. Die Konkretisierung zum Schutzkonzept wird im Intranet für alle Mitarbeitenden zugänglich veröffentlicht. Es handelt sich hierbei um ein aktives Dokument, das spätestens alle fünf Jahre und bei Verstößen unmittelbar in einem gemeinsamen Prozess reflektiert und gegebenenfalls überarbeitet wird. Neue Mitarbeitende werden in das Schutzkonzept eingeführt und erhalten dieses in schriftlicher Form. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, das Schutzkonzept zu lesen und danach zu handeln. Die vorliegende Konkretisierung nimmt Bezug auf das zum 1. Oktober 2020 in Kraft gesetzte Institutionelle Schutzkonzept für das Bischöfliche Generalvikariat Münster und ist im Zusammenhang mit diesem zu lesen und zu verstehen.

## Begriffsbestimmungen

---

Um sexualisierter Gewalt präventiv entgegenzuwirken, ist es wichtig, sexualisierte Handlungen und Übergriffe entsprechend einordnen zu können.

### *Grenzverletzungen*

Grenzverletzung beschreibt ein einmaliges oder maximal gelegentliches unangemessenes Verhalten, das zumeist unbeabsichtigt geschieht. Häufig geschehen diese Grenzverletzungen aufgrund von fehlender persönlicher oder fachlicher Reflexion oder weil, besonders in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, konkrete Regelungen für bestimmte Situationen nicht klar und transparent gemacht wurden. Situationen, die Grenzverletzungen darstellen, sind nicht unbedingt strafrechtlich relevante Tatbestände, die zu einer Verurteilung führen. Die Grenzen sind oft fließend und für Außenstehende nicht immer eindeutig zu erkennen. Daher ist es wichtig, sich Hilfe und Unterstützung zu holen.

### *Sexuelle Übergriffe*

Sexuelle Übergriffe sind klare Hinwegsetzungen über gesellschaftliche Normen, institutionelle Regeln, fachliche Standards und die individuellen Grenzen sowie verbale, nonverbale oder körperliche Widerstände der Opfer. Sie geschehen nicht zufällig oder aus Versehen, sie sind zielgerichtet und in der Regel nicht einmalig.

### *Sexualisierte Gewalt*

Sexualisierte Gewalt meint jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann. Zentral ist dabei, dass eine Person die Unterlegenheit einer anderen Person ausnutzt, um die eigenen sexuellen Bedürfnisse und Machtbedürfnisse zu befriedigen. Der Gesetzgeber hat insbesondere sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen unter besonders schwere Strafe gestellt. Sexualisierte Gewalt kann bereits vor einer strafrechtlichen Schwelle eintreten und ist auch dann nicht zu dulden.

Die Bandbreite von sexualisierter Gewalt erstreckt sich von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen bis zu strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt.

## Risiko-/Situationsanalyse

---

Zur Erhebung der Situation in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal und zur Identifizierung möglicher Risikofaktoren mit Blick auf die Prävention sexualisierter Gewalt haben wir uns für ein gemeinsames Vorgehen entschieden. Wir sind davon überzeugt, dadurch

- ein Höchstmaß an Transparenz und Vertrauen zu erreichen,
- bereits in der Erarbeitungsphase uns in der Sprach- und Kommunikationsfähigkeit zu stärken
- einen ersten Schritt hin zu einer Sensibilisierung und Kulturentwicklung zu gehen.

Die Risikoanalyse erfolgte in einem Workshop, zu dem alle Mitarbeitenden der Hauptabteilung Seelsorge-Personal eingeladen waren. Auf der Grundlage eines Fragebogens zur Situations-/Risikoanalyse haben sich zunächst alle intensiv und einzeln mit der Situation in der Hauptabteilung beschäftigt. Anschließend erfolgte eine Reflexion in selbstgewählten Kleingruppen sowie eine Sammlung der Ergebnisse im Plenum. In einem weiteren Arbeitsschritt wurde das gemeinsame weitere Vorgehen vereinbart.

Die Risikoanalyse hat bestätigt, dass die Prävention sexualisierter Gewalt in der Hauptabteilung 500 kein Tabuthema ist. Sowohl im Bereich der Verwaltung, auf der Ebene der Referentinnen und Referenten sowie in der (Haupt-)Abteilungsleitung sind Mitarbeitende mit dem Thema sexuelle Gewalt befasst. Regelmäßig sind Auszubildende in der Hauptabteilung eingesetzt, diese haben aufgrund der geringen Anzahl der Mitarbeitenden regelmäßigen Kontakt zu allen Kolleginnen und Kollegen. Die Gespräche und Analysen machen deutlich, dass insgesamt ein hoher Bedarf an Aus- und Fortbildung im Bereich Umgang mit sexualisierter Gewalt besteht. Außerdem sollen Beschwerdewege klar und transparent beschrieben werden. Es gibt darüber hinaus eine hohe Sensibilität für Genderfragen.

Die vorliegende Risikoanalyse ist das Ergebnis mehrerer Erhebungsschritte:

- Gruppengespräch in der internen Steuerungsgruppe am 5. Juni 2018
- Workshop der Hauptabteilung Seelsorge-Personal mittels qualitativem Fragebogen in Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit und Plenum am 22. Januar 2019
- Arbeit der internen Steuerungsgruppe in Vernetzung mit der hauptabteilungsübergreifenden Steuerungsgruppe des Bischöflichen Generalvikariates 2018 bis 2020

## Verhaltenskodex

---

Die Hauptabteilung Seelsorge-Personal setzt diesen Verhaltenskodex auf, um die Verbindlichkeit der vorliegenden Konkretisierung festzuhalten und für die Mitarbeitenden zu dokumentieren. Dabei geht es im Wesentlichen um die *Grundhaltung* und den damit verbundenen *Schutz*; hier nehmen wir uns selbst in die Pflicht.

### *Grundhaltung*

In unserer Dienstgemeinschaft arbeiten wir aktiv an unserer Grundhaltung und handeln nach den hier definierten Verhaltensregeln, die insbesondere dem Schutz des o.g. Personenkreises vor sexuellen Übergriffen dienen. Darüber hinaus halten wir uns dazu an, geschlechtsspezifischer Diskriminierung in gesprochener Sprache und geschriebenen Wort aktiv entgegen zu wirken.

### *Schutz*

Wir setzen uns in unserer Hauptabteilung entschieden dafür ein, Menschen vor sexualisierter Gewalt zu schützen. Insbesondere tragen wir Verantwortung für das Wohl von Auszubildenden, Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen, denen wir im Rahmen unserer Tätigkeit begegnen oder die uns zur Ausbildung und Anleitung anvertraut sind.

Insbesondere bedeutet dies für uns, wir

- begegnen den uns anvertrauten Auszubildenden und hilfebedürftigen Erwachsenen auf Augenhöhe und bringen ihnen Wertschätzung, Respekt und Vertrauen entgegen
- gehen verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um und agieren in diesem Zusammenhang sensibel und empathisch
- respektieren die Privatsphäre und persönlichen Grenzen der uns anvertrauten Auszubildenden und hilfebedürftigen Erwachsenen – wir achten darauf, dass diese in allen betrieblichen Kontexten gewahrt bleiben
- betrachten jede Person als Individuum und passen unser Verhalten sowie unsere Sprache und Wortwahl den individuellen Persönlichkeiten an
- sind uns insbesondere in der Funktion als Vorgesetzte und Ausbildungsbildungsverantwortliche der besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung und des sich daraus ergebenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses bewusst – diese Art der dienstlichen Beziehung nutzen wir in keiner Weise aus, gestalten diese transparent und nachvollziehbar

- sind uns unserer Fürsorgepflicht bewusst und achten im betrieblichen Kontext und darüber hinaus auf Anzeichen von Gefährdungen und sexuellen Übergriffen

#### Verhaltensregeln

In Ergänzung zu diesem Verhaltenskodex gelten in besonderer Weise folgende konkrete Verhaltensregeln:

#### *Nähe und Distanz*

Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um, nehmen eigene Grenzen wahr und respektieren die Grenzen anderer.

Dies bedeutet, dass wir mit körperlicher Nähe und Berührungen (wie zum Beispiel Umarmungen, Schulterklopfen) sehr sensibel und achtsam umgehen. Sie dürfen nur erfolgen, wenn eine Nähe notwendig erscheint und insbesondere nur dann, wenn diese von der anvertrauten Schutzperson gewünscht ist. Gegebenenfalls muss ausdrücklich gefragt und ein Einverständnis eingeholt werden. Unerwünschte Berührungen oder körperliche Nähe in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Bevorzugung sind nicht erlaubt.

Beratungen, Termine mit Einzelnen und Unterricht im Vieraugengespräch sind möglich. Die hierfür zu nutzenden dienstlichen Räume sollten geeignet und jederzeit von außen zugänglich sein. Exklusive Treffen mit den uns anvertrauten Personen außerhalb von dienstlichen Kontexten sind zu unterlassen.

#### *Kommunikation, Sprache, Verhalten*

Private digitale Kontaktdaten (Handy/Internet) werden nicht ohne Rücksprache und persönliche Zustimmung an dritte Personen weitergegeben oder als Kontakt in WhatsApp-Gruppen aufgenommen.

Telefon und Chat-Kommunikation über private Mobil-/Internetanschlüsse ist nur in dringenden dienstlichen Ausnahmesituationen gestattet.

Die Sprache im alltäglichen Umgang wählen wir so, dass sie dem Alter der uns anvertrauten Person und dem jeweiligen Kontext entsprechend und angemessen ist. Sie darf niemals grenzverletzend sein.

Beobachten wir im Rahmen der dienstlichen Kommunikation abfällige Bemerkungen, Anzüglichkeiten, sexualisierte Bemerkungen, schreiten wir ein.

Die Art der persönlichen Anrede („Sie oder Du“) kommunizieren wir mit den anvertrauten Schutzpersonen, deren Wünsche respektieren wir.

#### *Umgang mit Geschenken und Belohnungen*

Geschenke und Belohnungen an die uns anvertrauten Personen sollten immer gleichbehandelnd sein und dürfen niemals exklusiv von einer bestimmten Person an eine einzelne Person gerichtet sein. Sie sind in der Regel üblich bei Beendigung von Ausbildungs- und Praktikumsabschnitten oder Geburts- oder Namenstagen, bestandenen Prüfungen etc.. Geschenke sollten immer im Auftrag unserer Hauptabteilung überreicht werden.

#### *Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken*

Im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeiten nutzen wir in den verschiedensten dienstlichen Kontexten Medien und soziale Netzwerke. Vor Veröffentlichung von Einzelfotos/Filmen wird zudem eine individuelle Zustimmung eingeholt. Wir halten uns in diesen Kontexten an die Social Media Guidelines für Mitarbeitende im Bischöflichen Generalvikariat.

### *Rückmeldungen zu Verhalten und Leistung*

Rückmeldungen zu Verhalten oder Leistungen erfolgen wertschätzend. Anschreien, Bedrohung, Demütigung, Beschämung, öffentliches Bloßstellen und jegliche Form von Gewalt sind unzulässig.

Die Führungskräfte der Hauptabteilung Seelsorge-Personal sprechen das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt auch in den regelmäßigen Personal- oder Gruppengesprächen mit den Mitarbeitenden an. Dabei sollte die Kommunikation wertschätzend und respektvoll gestaltet sein. Fragen beispielsweise nach

- Nähe-Distanz Verhältnissen in der Abteilung
- einer individuellen Unter-/Überforderung
- Fortbildungsbedarf
- einem angemessenen Kleidungsstil
- der Gestaltung des Arbeitsplatzes

sollten hier Raum haben.

## Beratungs- und Beschwerdewege

---

Jedem Hinweis auf sexuellen Missbrauch im Geltungsbereich dieser Regelung muss nachgegangen werden. Grundsätzlich sind bei der zunächst institutionsinternen Beobachtung und Sondierung größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Diskretion geboten. Ziel jeder Intervention ist der Schutz der von sexuellem Missbrauch betroffenen Person. Die Hauptabteilungsleitung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal ist in besonderer Weise gefordert und verpflichtet, der Fürsorgepflicht gegenüber den Anvertrauten nachzukommen. Zudem besteht auch eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden sowie der beschuldigten Person und ihren Angehörigen. In allen Fragen des Datenschutzes richtet sich das Vorgehen bei einer Intervention nach den Vorgaben des Kirchlichen Datenschutzgesetzes (KDG).

Alle Mitarbeitenden, insbesondere Auszubildende und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, sind zu ermutigen und auch über die Verpflichtung dazu durch die KAVO (s. §8b KAVO) aufzuklären, beobachtete oder selbst erlebte Grenzverletzungen, Grenzüberschreitungen und sexuelle Übergriffe und Missbrauch anzusprechen und zu melden.

**Grundsätzlich können sich Betroffene jeder Person anvertrauen.** Diese können sich zur eigenen Beratung insbesondere an die Präventionsfachkraft, die Mitarbeitervertretung oder externe Beratungsstellen wenden. Die einzuleitenden Maßnahmen und Schritte sind sorgfältig zu überdenken und müssen umgehend und gezielt erfolgen. Die Ansprechpersonen in den Beschwerdestellen werden durch Seminare und Schulungen für diese Aufgabe qualifiziert und sensibilisiert.

### **Vorgehensweise bei Hinweis auf sexuellen Missbrauch**

#### *Schritt 1*

Betroffene vertrauen sich einer Person ihres Vertrauens an. Diese Vertrauensperson kann eine Kollegin oder ein Kollege sein, aber auch schon Vorgesetzte oder die Präventionsfachkraft. JEDE Person kann Vertrauensperson sein.

#### *Schritt 2*

Die Vertrauensperson lässt sich (eventuell gemeinsam mit der/dem Betroffenen) von einer internen oder externen Beratungsstelle beraten über das weitere Vorgehen.

### *Interne Beratungsstellen*

- Präventionsfachkraft
- Mitarbeitervertretung

### *Externe Fachberatungsstellen*

- Für die persönliche und juristische Beratung können sich Betroffene an externe Fachberatungsstellen wenden (zu den Kontaktdaten siehe Anlage 5)

### *Schritt 3*

Entscheidung von betroffener Person (eventuell unterstützt von der Vertrauensperson) über das weitere Vorgehen. Möglichkeiten: Klärendes Gespräch unter Bezugnahme des Verhaltenskodexes und/oder Einleitung des Beschwerdeweges. Hier können interne und externe Beschwerdestellen genutzt werden.

### *Interne Beschwerdestellen*

- Unmittelbare und nächsthöhere Vorgesetzte
- Ausbildungsleitung
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
- Schwerbehindertenvertretung (SBV)

### *Externe Beschwerdestellen*

- Beschwerden zu Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder Missbrauch können unmittelbar auch an die Ansprechpersonen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch gerichtet werden (Ansprechpersonen sind in der Anlage 5 aufgeführt).

Die interne oder externe Beschwerdestelle wendet sich in enger Abstimmung mit den Betroffenen an die Interventionsbeauftragten. Die Interventionsbeauftragten koordinieren dann die weiteren Schritte in jedem Einzelfall unter Beachtung der jeweiligen Besonderheiten; denn kein Fall ist wie der andere.

## Aus- und Fortbildung

---

Alle Leitungskräfte und Mitarbeitenden im Dienst des Bistums Münster müssen in angemessener Weise über Basiswissen zur Prävention sexualisierter Gewalt verfügen. Das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist fester Bestandteil unseres Fortbildungsangebotes.

Das Schulungsangebot richtet sich an alle Beschäftigten im Geltungsbereich dieses Schutzkonzeptes. Die regelmäßige Teilnahme an Schulungen (alle fünf Jahre) ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Bei Verweigerung sind arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen zu treffen.

Ziel der Fortbildungsveranstaltungen im Bereich Prävention ist es, Teilnehmende über das Thema Prävention sexualisierter Gewalt zu informieren, zu sensibilisieren, Beschwerdewege und Ansprechpersonen bekannt zu machen.

Je nach Aufgabenfeld, der Art und Intensität des Kontaktes, den die Beschäftigten zu Kindern, Jugendlichen (z.B. Praktikanten), Auszubildenden bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, sind ein bestimmter Schulungsumfang und Schulungsinhalte vorgesehen.

Termine, Inhalte und Veranstaltungsorte sind neben anderen auch dem jährlich neu aufgelegten Fortbildungsprogramm zu entnehmen.

Alle neuen Mitarbeitenden werden durch die unmittelbaren Vorgesetzten über die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Schulung informiert und nehmen im ersten Dienstjahr an einer Schulung teil.



Für alle Auszubildenden gibt es eigene Regelungen und gesonderte Schulungen.

Übersicht über die Fortbildungen im Rahmen des ISK (weitere Informationen siehe Institutionelles Schutzkonzept BGV)

Art der Schulung	Personenkreis
Intensiv-Schulung (12 Stunden)	Mitarbeitende in leitender Verantwortung Ausbildungsverantwortliche
Basis-Schulung (6 Stunden)	alle Mitarbeitenden in der Hauptabteilung Seel- sorge-Personal, sofern sie nicht durch die Hauptabteilungsleitung zu der Teilnahme an ei- ner Intensiv-Schulung aufgefordert sind
Informationsveranstaltung (3 Stunden)	--

## Inkrafttreten

---

Diese Konkretisierung der Hauptabteilung 500 wird mit der Veröffentlichung des Institutionellen Schutzkonzeptes des Bischöflichen Generalvikariats zum 1. Oktober 2020 gültig.

## Anlage

---

Die folgende Anlage ist ein Auszug aus dem Institutionellen Schutzkonzept des Bischöflichen Generalvikariats.

## Anlage 5 - Ansprechpersonen im Beratungs- und Be- schwerdefall

---

### Interne Beratungsstellen

Präventionsbeauftragte für das Bischöfliche Generalvikariat

- Ann-Kathrin Kahle  
Stabsstelle 009 – Intervention und Prävention  
Telefon: 0251 495-17010  
E-Mail: kahle@bistum-muenster.de
- Beate Meintrup  
Stabsstelle 009 – Intervention und Prävention  
Telefon: 0251 495-17011  
E-Mail: meintrup-b@bistum-muenster.de

### Externe Fachberatungsstellen

Für die persönliche und juristische Beratung können sich Betroffene an externe Fachberatungsstellen wenden.

- **Zartbitter Münster e.V**  
Hammer Str. 220  
48153 Münster  
Fon: 0251 4140555  
[www.zartbitter-muenster.de](http://www.zartbitter-muenster.de)
- **Frauennotruf**  
Heisstr. 9  
48145 Münster  
Fon: 0251 34443  
[www.frauennotruf-muenster.de](http://www.frauennotruf-muenster.de)
- Externe Hilfen und Beratungsstellen sind über folgende Website zu finden:  
<https://www.hilfeportal-missbrauch.de>

#### **Interne Beschwerdestellen**

- Unmittelbare und nächsthöhere Vorgesetzte
- Ausbildungsleitung
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
- Schwerbehindertenvertretung (SBV)

#### **Externe Beschwerdestellen**

Unabhängige Ansprechpersonen für sexuellen Missbrauch des Bistums Münster

Bernadette Böcker-Kock  
Mobil: 0151 63404738

Hildegard Frieling-Heipel  
Mobil: 0151 1643969

Bardo Schaffner  
Mobil: 0151 43816695

## **Nachtrag**

---

Eine Dienstgemeinschaft und Organisationskultur befinden sich immer in Entwicklung. Es scheiden Menschen aus unserem Kreis aus und neue Kolleginnen und Kollegen kommen hinzu.

Als eine lernende Organisation(-seinheit) verhalten wir uns zu neuen Erkenntnissen aus Wissenschaft und Gesellschaft. Auch innerbetrieblich ist vieles in Bewegung, es entstehen neue Fragen, die eine Antwort verlangen.

In diesem Sinne verstehen wir das vorgelegte Papier als ein lebendiges, welches regelmäßig geprüft und angepasst wird.

Schon die Entwicklung seit dem ersten Workshop zur Risiko-/Chancenanalyse am 11. Juni 2019 zeigt, dass einige von den dort eingebrachten Anforderungen in 2020 bereits umgesetzt worden sind. Dies belegen die Rückmeldungen der Mitarbeitenden im Abschlussworkshop vom 1. Oktober 2020. Die interne Kommunikation wurde weiter entwickelt, gemeinsame Klausurtage implementiert und eine gemeinsame Präventionsschulung durchgeführt. Dies führt zu mehr Offenheit, Sprachfähigkeit und einem souveränem Umgang miteinander und trägt außerdem zu einer lebendigen Kultur der Achtsamkeit bei.

Anderes wartet noch auf Umsetzung. Besonders ein Schutzkonzept braucht eine lebendige Glaubwürdigkeit und Aufmerksamkeit, das heißt: Es gilt einzulösen was verbrieft ist und (aktuelle) Anfragen zu prüfen, um gegebenenfalls Neues umzusetzen, was die Qualität des Institutionellen Schutzkonzeptes gewährleistet.