

KIRCHLICHES AMTSBLATT

FÜR DIE DIÖZESE MÜNSTER

Nr. 9

Münster, den 1. Mai 2014

Jahrgang CXLVIII

INHALT

Verlautbarungen der deutschen Bischöfe

- Art. 126 Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz 169
- Art. 127 Aufruf der deutschen Bischöfe zur Pfingstaktion RENOVABIS 2014 172

Erlasse des Bischofs

- Art. 128 Urkunde über die Errichtung der Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen in Recklinghausen 173

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

- Art. 129 Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Präventionsordnung) 174

- Art. 130 Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Ausführungsbest. PräVO) 178
- Art. 131 Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster 182
- Art. 132 Hinweise und Empfehlungen zum Aufruf zur Aktion RENOVABIS in der Zeit vom 12. Mai bis 8. Juni 2014 und der Kollekte am Pfingstsonntag, 8. Juni 2014 184
- Art. 133 Personalveränderungen 186
- Art. 134 Unsere Toten 186

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflich Münsterschen Offizialates in Vechta

- Art. 135 Beschlüsse der Regional-KODAOsnabrück/Vechta vom 27.03.2014 187

Verlautbarungen der deutschen Bischöfe

- Art. 126 **Rahmenordnung**
– Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz

- A. Einführung
- I. Grundsätzliches

Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen. Im Geiste des Evangeliums will die katholische Kirche allen Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einen sicheren Lern- und Lebensraum bieten. In diesem wird ihre menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie ihre Würde und Integrität geachtet. Psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden.

Prävention als Grundprinzip pädagogischen Handelns trägt bei Mädchen und Jungen, jungen Frauen und Männer dazu bei, dass sie in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen, glaubens- und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten gestärkt werden. Unterschiede ihrer Bedarfs- und Gefährdungslagen verlangen bei allen Präventionsmaßnahmen eine angemessene Berücksichtigung.

Ziel von Prävention in Diözesen, Ordensgemeinschaften, kirchlichen Institutionen und Verbänden ist es, eine neue Kultur des acht-samen Miteinanders zu entwickeln. Dafür muss es transparente, nachvollziehbare, kontrollierbare und evaluierbare Strukturen und Prozesse zur Prävention sexualisierter Gewalt geben.

Diese Rahmenordnung richtet sich an alle, die im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz für das Wohl und den Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbe-

fohlenen Verantwortung und Sorge tragen. Die Rahmenordnung soll eine abgestimmte Vorgehensweise im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz gewährleisten. Sie ist Grundlage für die von den Diözesanbischöfen für ihre jeweilige Diözese zu erlassenden Regelungen. Katholische Rechtsträger, die nicht in diözesaner Zuständigkeit stehen, sollen vom (Erz-)Bistum nur dann als förderungswürdig anerkannt werden, wenn sie sich zur Anwendung der Rahmenordnung oder der jeweiligen diözesanen Präventionsregelungen verpflichtet haben. Sofern eigene Regelungen vorliegen, müssen diese von der zuständigen Stelle als gleichwertiges Regelwerk anerkannt werden.

II. Begriffsbestimmungen

1. Diese Rahmenordnung berücksichtigt die Bestimmungen sowohl des kirchlichen wie auch des weltlichen Rechts.
2. Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Rahmenordnung umfasst neben strafbaren sexualbezogenen Handlungen auch Grenzverletzungen und sonstige sexuelle Übergriffe. Die Rahmenordnung bezieht sich somit
 - sowohl auf Handlungen nach dem 13. Abschnitt sowie weitere sexualbezogene Straftaten des Strafgesetzbuches (StGB)
 - als auch auf solche nach can. 1395 § 2 CIC in Verbindung mit Art. 6 § 1 SST¹, 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).
 - Zusätzlich findet sie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls Anwendung bei Handlungen unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit, die im pastoralen oder erzieherischen sowie im betreuenden oder pflegerischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen eine Grenzverletzung oder einen sonstigen sexuellen Übergriff darstellen.

¹ Papst Johannes Paul II., Apostolisches Schreiben *motu proprio datae Sacramentorum sanctitatis tutela* [SST] vom 30. April 2001. Der in diesem Schreiben angekündigte normative Teil liegt in seiner geltenden Form als *Normae de gravioribus delictis* vom 21. Mai 2010 vor. [Diese Normen werden zitiert unter Nennung des entsprechenden Artikels und unter Zufügung des Kürzels für das Bezugsdokument: SST.]

Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug gegenüber Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen, die mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der Schutzbefohlenen erfolgen. Dies umfasst alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

3. Erwachsene Schutzbefohlene im Sinne dieser Rahmenordnung sind behinderte, gebrechliche oder kranke Personen gegenüber denen Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine besondere Sorgepflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- und Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Nr. 2 besteht.
4. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben.

B. Inhaltliche und strukturelle Anforderungen an Diözesen, Ordensgemeinschaften, kirchliche Institutionen und Verbände

Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt in den Diözesen, Ordensgemeinschaften, kirchlichen Institutionen und Verbänden müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein. Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören auch die Kinder und Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen selbst. Der Träger von Einrichtungen und Diensten erstellt im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich ein institutionelles Schutzkonzept. Die Ausgestaltung eines solchen Schutzkonzepts erfolgt in Abstimmung mit der diözesanen Koordinationsstelle (siehe II.).

I. Institutionelles Schutzkonzept

1. Personalauswahl und -entwicklung

Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexu-

alisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in weiterführenden Mitarbeitergesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Eine Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für ehrenamtlich Tätige besteht, soweit es die gesetzlichen Regelungen des jeweiligen Bundeslandes bestimmen. Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen bzw. nach Aufgabe und Einsatz im Einzelfall wird von den Verantwortlichen geprüft, ob eine Selbstauskunftserklärung vorgelegt werden muss.

2. Verhaltenskodex und Verpflichtungserklärung

Klare Verhaltensregeln stellen im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsbereich ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis und einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Kindern und Jugendlichen sowie gegenüber den erwachsenen Schutzbefohlenen sicher. Ein Verhaltenskodex ist im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ zu erstellen. Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene sollen angemessen in die Entwicklung des Verhaltenskodex eingebunden werden. Der Verhaltenskodex wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Tätigen durch Unterzeichnung anerkannt. Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex bzw. einer Verpflichtungserklärung ist verbindliche Voraussetzung für eine An- und Einstellung, für eine Weiterbeschäftigung sowie auch für eine Beauftragung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Sanktionen bei Nichteinhaltung bekannt zu machen. Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex vom Träger in geeigneter Weise zu veröffentlichen.

3. Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen

Um das Wohl und den Schutz der Kinder und Jugendlichen sowie der erwachsenen Schutzbefohlenen zu sichern, kann der Träger über den Verhaltenskodex hinaus Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen erlassen, die arbeitsrechtliche Verbindlichkeit haben; die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) bleiben unberührt.

4. Beratungs- und Beschwerdewege

Im Rahmen des institutionellen Schutzkonzepts beschreibt der Träger interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege für die Kinder und Jugendlichen sowie die erwachsenen Schutzbefohlenen, für die Eltern bzw. Personensorgeberechtigten sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

5. Nachhaltige Aufarbeitung

Begleitende Maßnahmen sowie Nachsorge in einem irritierten System bei einem aufgetretenen Vorfall sind Teil einer nachhaltigen Präventionsarbeit. Im institutionellen Schutzkonzept sind entsprechende Maßnahmen zu beschreiben.

6. Qualitätsmanagement

Die Träger haben die Verantwortung dafür, dass Maßnahmen zur Prävention nachhaltig Beachtung finden und fester Bestandteil ihres Qualitätsmanagements sind. Für jede Einrichtung und für jeden Verband sowie ggf. für den Zusammenschluss mehrerer kleiner Einrichtungen muss eine für Präventionsfragen geschulte Person zur Verfügung stehen, die den Träger bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts beraten und unterstützen kann. Personen mit Opferkontakt oder mit Kontakt zu Beschuldigten bzw. Täterinnen oder Tätern erhalten kontinuierlich Supervision.

7. Aus- und Fortbildung

Prävention gegen sexualisierte Gewalt erfordert Schulungen insbesondere zu Fragen von

- angemessener Nähe und Distanz,
- Strategien von Täterinnen und Tätern,
- Psychodynamiken der Opfer,
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,
- sexualisierter Gewalt von Kindern und

Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen Minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen.

Alle in leitender Verantwortung haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätigen Personen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen sowie alle weiteren in diesen Bereichen leitend Verantwortlichen werden zu Fragen der Prävention gegen sexualisierte Gewalt geschult. Dabei bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohls und des Schutzes von Kindern, Jugendlichen sowie erwachsenen Schutzbefohlenen einerseits und Vorkehrungen zur Erschwerung von Straftaten andererseits einen Schwerpunkt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen werden je nach Art, Dauer und Intensität im Umgang mit Kindern und Jugendlichen sowie mit erwachsenen Schutzbefohlenen zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt gründlich geschult beziehungsweise informiert.

Im Sinne einer Erziehungspartnerschaft wird das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt auch mit Eltern bzw. Personensorgeberechtigten besprochen. Im Hinblick auf erwachsene Schutzbefohlene sollen diese Gespräche mit den Angehörigen und gesetzlichen Betreuern geführt werden.

II. Koordinationsstelle zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

1. Der Diözesanbischof errichtet eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Aktivitäten. Er benennt zur Wahrnehmung beziehungsweise Leitung der diözesanen Koordinationsstelle eine oder mehrere qualifizierte Personen als Präventionsbeauftragte.
2. Mehrere Diözesanbischöfe können eine interdiözesane Koordinationsstelle einrichten.
3. Für die Ordensgemeinschaften kann der zuständige Höhere Ordensobere einen eigenen Präventionsbeauftragten benennen, der mit der Leitung der diözesanen Koordinationsstelle zusammenarbeitet.
4. Die diözesane Koordinationsstelle hat insbesondere folgende Aufgaben:
 - Beratung und Abstimmung bei der Ent-

wicklung und Umsetzung von institutionellen Schutzkonzepten,

- Organisation von Schulungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gem. B. I. Nr. 7),
- Sicherstellung der Qualifizierung und Information der für Präventionsfragen geschulten Personen (gem. B. I. 6.),
- Vernetzung der Präventionsarbeit inner- und außerhalb der Diözese,
- Vernetzung mit kirchlichen und nichtkirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
- Evaluation und Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
- Beratung von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen,
- Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
- Vermittlung von Fachreferentinnen und Fachreferenten,
- Entwicklung und Information von Präventionsmaterialien und -projekten,
- Öffentlichkeitsarbeit in Kooperation mit der jeweiligen Pressestelle.

C. Geltungsdauer

Die vorstehende Rahmenordnung gilt für fünf Jahre und wird vor Verlängerung ihrer Geltungsdauer nochmals einer Überprüfung unterzogen.

Würzburg, den 26. August 2013

† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

Art. 127 **Aufruf der deutschen Bischöfe zur Pfingstaktion RENOVABIS 2014**

Liebe Schwestern und Brüder!

In diesem Jahr steht die Pfingstaktion von Renovabis unter dem Leitwort „Mit meinem Gott überspringe ich Mauern“. Diese Worte aus Psalm 18 erinnern uns an den Fall des Eisernen Vorhangs vor 25 Jahren. Viele Christen waren maßgeblich an diesem Umbruch in Europa beteiligt.

Der Kollaps des kommunistischen Systems in den osteuropäischen Ländern hat den Unterdrückten Freiheit gebracht und vielen Menschen ein besseres Leben. Aber neben den Fortschritten gibt es auch zahlreiche Probleme. Die Freiheit ist bei weitem nicht überall gesichert, innenpolitische Auseinandersetzungen und wirtschaftliche Fehlentwicklungen der letzten Jahre haben schon Erreichtes wieder zunichte gemacht. Viele Menschen im Osten Europas haben ein schweres Leben, nicht wenige leiden große Not. Auch sind die seelischen Wunden aus der kommunistischen Zeit oft nicht verheilt.

Die Solidaritätsaktion Renovabis unterstützt die Kirchen in Osteuropa in ihrem Einsatz für benachteiligte, bedürftige und nach Orien-

tierung suchende Menschen. Helfen Sie mit, Leid zu mildern und die Lebensverhältnisse bei unseren östlichen Nachbarn zu verbessern! Setzen Sie sich für ein solidarisches Europa ein! Wir Bischöfe bitten sie herzlich: Unterstützen Sie die Arbeit von Renovabis durch Ihr Gebet und eine großzügige Spende am kommenden Pfingstfest!

Münster, den 12.03.2014

Für das Bistum Münster
† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

Dieser Aufruf soll am Sonntag, dem 01.06.2014, in allen Gottesdiensten (auch am Vorabend) verlesen werden. Der Ertrag der Kollekte am Pfingstsonntag, dem 08.06.2014, ist ausschließlich für die Aktion Renovabis bestimmt.

Erlasse des Bischofs

Art. 128 **Urkunde über die Errichtung der Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen in Recklinghausen**

I. Mit Wirkung vom 27. April 2014 lege ich die katholischen Kirchengemeinden Liebfrauen und St. Johannes (Suderwich) in Recklinghausen zu einer neuen Kirchengemeinde unter dem Namen

Katholische Kirchengemeinde Liebfrauen

in Recklinghausen zusammen. Sitz der Kirchengemeinde ist Recklinghausen. Der Prie-
terrat wurde gem. can. 515 § 2 des CIC dazu angehört.

II. Mit dem Zeitpunkt des Zusammenlegens der Kirchengemeinden hören die Kirchengemeinden Liebfrauen und St. Johannes zu existieren auf. Das Gebiet der neuen Kirchengemeinde wird aus dem der zusammengelegten Kirchengemeinden gebildet, ebenso wie deren Mitglieder die Mitglieder der neuen Kirchengemeinde Liebfrauen sind.

III. Die Kirchen behalten ihre bisherigen Patrozinien. Pfarrkirche der neuen Kirchengemeinde wird die Kirche Liebfrauen. Die Kirche St. Johannes wird Filialkirche. Die Kirchen Heilig Geist, St. Barbara und St. Petrus Canisius bleiben Filialkirchen

IV. Zur Verwaltung und Vertretung des Vermögens in der Kirchengemeinde Liebfrauen wird durch besondere bischöfliche Urkunde ein Verwaltungsausschuss bestellt, der bis zur Konstituierung des neu gewählten Kirchenvorstandes im Amt bleibt. Für ihn gelten die Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltung des katholischen Kirchenvermögens vom 24. Juli 1924.

V. Mit dem Zeitpunkt des Zusammenlegens der Kirchengemeinden geht deren Vermögen, nämlich der Grundbesitz, das bewegliche Vermögen sowie alle Forderungen und Verbindlichkeiten auf die Katholische Kirchengemeinde Liebfrauen über. Die Eigentümerbezeichnungen der auf die Namen der bisherigen Katholischen Kirchengemeinden lautenden Grundbücher werden berichtigt in Katholische Kirchengemeinde Liebfrauen. Kirchliche Institutionen mit eigener Rechtspersönlichkeit (sog. Fonds) bleiben bestehen.

Den bisherigen Fondsbezeichnungen werden als Unterscheidungszusatz das Patrozinium der bisherigen verwaltenden Kirchengemeinde hinzugefügt.

Im Einzelnen:

1. Die Eigentümerbezeichnungen der bisher auf den Namen der Katholischen Kirchengemeinde

meinden „Die Katholische Kirchengemeinde (Liebfrauen-Pfarre) zu Recklinghausen-Ost“, bzw. „Katholische Kirchengemeinde Liebfrauenpfarre in Recklinghausen“, „Die Katholische Kirchengemeinde St. Petrus Canisius in Recklinghausen“ und „Kirchengemeinde St. Barbara“ lautenden Grundbücher werden berichtigt in Katholische Kirchengemeinde Liebfrauen.

2. Der bisher in der Kath. Kirchengemeinde St. Petrus Canisius verwaltete Fonds „Katholische Kirchengemeinde ad. St. Petrum Canisium (Pfarrfonds) in Recklinghausen“ wird künftig mit Pfarrfonds St. Petrus Canisius bezeichnet.
3. Der bisher in der Kath. Kirchengemeinde Heilig Geist verwaltete Fonds „Kirchengemeinde Heilig Geist Kirchenfonds Heilig Geist“ wird künftig mit Kirchenfonds Heilig Geist bezeichnet.
4. Der bisher in der Kath. Kirchengemeinde St. Barbara verwaltete Pfarrfonds „Kirchengemeinde St. Barbara Pfarrfonds St. Barbara“ wird künftig mit Pfarrfonds St. Barbara bezeichnet.
5. Die bisher in der Kath. Kirchengemeinde St. Johannes verwalteten Pfarr- und Kirchenfonds „Pfarrfonds St. Johannes“ und „Kirchenfonds St. Johannes“ behalten ihre Bezeichnungen.

Die unter Ziff. 2 – bis Ziff. 5 genannten Fonds sind kirchliche Institutionen mit eigener Rechts-

persönlichkeit. Sie werden in der Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen vom Kirchenvorstand – bis zu dessen Wahl vom Verwaltungsausschuss – verwaltet.

Die Grundbücher sind entsprechend zu berichtigen.

Münster, 19. März 2014

AZ.: 110-KKG-29177/2013

L. S.

† Dr. Felix Genn
Bischof von Münster

Urkunde über die staatliche Anerkennung der Errichtung der Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen in Recklinghausen

Die durch die Urkunde des Bischofs von Münster vom 19. März 2014 benannte Zusammenlegung der Katholischen Kirchengemeinden Liebfrauen und St. Johannes (Suderwich) zu einer neuen Kirchengemeinde unter dem Namen „Katholische Kirchengemeinde Liebfrauen“ in Recklinghausen mit Wirkung zum 27. April 2014 wird gemäß § 4 der Vereinbarung über die staatliche Mitwirkung bei der Bildung und Veränderung katholischer Kirchengemeinden vom 21.11.1960 staatlich anerkannt.

48128 Münster, den 31. März 2014

- 48.03.01.02 -

L. S.

Der Regierungspräsident
In Vertretung
Dorothee Feller

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflichen Generalvikariates

Art. 129 **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. 126).

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 hilfebedürft-

tigen 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 Sorgspflicht haben, weil sie ihrer Fürsorge oder Obhut anvertraut sind und bei denen aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung gemäß Absatz 2 bis 5 besteht.
- (7) Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen einschließlich Kleriker und Ordensangehörige, die im Rahmen ihrer haupt-, neben- oder ehrenamtlichen Tätigkeit Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben.

Soweit eine Ausführungsbestimmung nichts Abweichendes regelt, sind Honorarkräfte, Praktikanten, Freiwilligendienstleistende und Mehraufwandsentschädigungskräfte (1-Euro-Jobber) auch Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung.

II. Institutionelles Schutzkonzept

§ 3 Institutionelles Schutzkonzept

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

§ 4 Persönliche Eignung

- (1) Kirchliche Rechtsträger tragen Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.
- (2) Die zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie – der Position und Aufgabe angemessen – in weiteren Personalgesprächen. In der Aus- und Fortbildung ist sie Pflichtthema.

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

§ 5 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

- (1) Zur Erfüllung ihrer Verpflichtung aus § 4 haben sich kirchliche Rechtsträger von Personen gem. § 2 Abs. 7 bei der Einstellung bzw. Beauftragung und nachfolgend im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere des Bundeskinderschutzgesetzes, sowie der zu diesem Paragraphen erlassenen Ausführungsbestimmung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen zu lassen.

Ebenso haben sie sich einmalig eine Selbstauskunftserklärung dahingehend vorlegen zu lassen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 genannten Straftat verurteilt und auch insoweit kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstauskunftserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unverzüglich Mitteilung 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 Gemeindeferenten/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 Kommu-

nikationskultur 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. exualisierte 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 nichtkirchlichen 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.

Münster, 15. April 2014

Norbert Kleyboldt
Bischöflicher Generalvikar

Art. 130 Ausführungsbestimmungen zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Ausführungsbest. PräVO)

Gemäß § 14 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung – PräVO) (KA 2014, Art. 126) werden zu den §§ 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Präventionsordnung folgende Ausführungsbestimmungen erlassen:

I. Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept¹

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte² steht bei der Erstellung von institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.
2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein institutionelles Schutzkonzept entwickeln.
3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine

¹ Seitens der Präventionsbeauftragten in den nordrhein-westfälischen (Erz-)Diözesen werden für die verschiedenen Arbeitsfelder Modelle von institutionellen Schutzkonzepten unter Einbeziehung von Spitzen- bzw. Dachverbänden entwickelt und den kirchlichen Rechtsträgern zur Unterstützung ihrer eigenen Entwicklungsbemühungen als Orientierung zur Verfügung gestellt werden. Diese beinhalten auch Arbeitshilfen für die Risikoanalyse. Die Modelle müssen auf die jeweilige Situation hin entsprechend angepasst werden.

² Soweit personenbezogenen Bezeichnungen im Interesse der Lesbarkeit und Verständlichkeit im Folgenden in der männlichen Form stehen, wird diese Form verallgemeinernd verwendet und bezieht sich auf beide Geschlechter.

Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.

4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.

5. In das institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 - 10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstausskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.

6. Das erarbeitete institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 30.06.2016 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und der/dem Präventionsbeauftragten der Diözese zuzuleiten.

II. Ausführungsbestimmungen zu § 5 PräVO Erweitertes Führungszeugnis und Selbstausskunftserklärung

1. Die Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses enthält die Bescheinigung der beruflichen Tätigkeit, die zur Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt. Die anfallenden kommunalen Kosten für die Erteilung trägt der kirchliche Rechtsträger. Ausgenommen ist die Kostenübernahme bei Neueinstellungen.

2. Bei ehrenamtlich tätigen Personen, deren Tätigkeit nach Art und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen nach Einschätzung des Rechtsträgers oder gemäß einer Vereinbarung nach § 72a SGB VIII eine Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis erforderlich macht, enthält die Aufforderung die Bescheinigung der ehrenamtlichen Tätigkeit, die entsprechend den jeweiligen rechtlichen Bestimmungen zu einer kostenfreien Beantragung des erweiterten Führungszeugnisses berechtigt.

3. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass beim Umgang mit den Daten der Füh-

rungszeugnisse (einschließlich der Dokumentation der Daten) die datenschutzrechtlichen Bestimmungen nach der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz – KDO in der jeweiligen geltenden Fassung und ggf. vorrangigen bereichsspezifischen kirchlichen oder staatlichen Rechtsvorschriften (vgl. § 1 Abs.3 KDO) eingehalten werden.

4. Zur Prüfung der Art, Dauer und Intensität des Kontaktes kann der kirchliche Rechtsträger ein Prüfschema³ verwenden. Der kirchliche Rechtsträger hat das von ihm benutzte Prüfschema zu dokumentieren.
5. Kirchliche Rechtsträger fordern alle Personen gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung mit Ausnahme von allen ehrenamtlich Tätigen auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen vom kirchlichen Rechtsträger verwaltet und aufbewahrt.

III. Ausführungsbestimmungen zu § 6 PräVO Verhaltenskodex

1. Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass ein Verhaltenskodex im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt, veröffentlicht und damit verbindlich wird.
2. Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sind, soweit vorhanden:
 - der kirchliche Rechtsträger oder dessen Vertreter,
 - die Mitarbeitervertretung,
 - ein Mitarbeitender in leitender Verantwortung,
 - Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige
 - Minderjährige und/oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren

gesetzliche Vertreter angemessen einzu binden.

Der Rechtsträger dokumentiert, wer an der Entwicklung mitgewirkt hat.

3. Jeder kirchliche Rechtsträger gewährleistet darüber hinaus, dass der Verhaltenskodex verbindliche Verhaltensregeln in folgenden Bereichen umfasst:
 - Sprache und Wortwahl bei Gesprächen,
 - adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz,
 - Angemessenheit von Körperkontakten,
 - Beachtung der Intimsphäre,
 - Zulässigkeit von Geschenken,
 - Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,
 - Disziplinierungsmaßnahmen.

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

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

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

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

<http://www.theaterschule-odenwald.de/verhaltenskodex-1.html> - top%23top

IV. Ausführungsbestimmungen zu § 7 PräVO Beschwerdewege

1. Jeder kirchliche Rechtsträger hat in seinem institutionellen Schutzkonzept Beschwerdewege sowie interne und externe Beratungsstellen aufzuzeigen, um sicherzustellen, dass Missstände von allen Betroffenen (Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Kindern, Jugendlichen, schutz- oder hilfebedürftigen

³ Prüfschema zur Notwendigkeit der Einsichtnahme in ein Führungszeugnis für nebenberuflich und ehrenamtlich tätige Personen in: Empfehlungen der Landesjugendämter Westfalen Lippe und Rheinland, der kommunalen Spitzenverbände NRW und des landeszentralen Arbeitskreises der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit (G 5) zu den Vereinbarungen zwischen den Trägern der freien und öffentlichen Jugendhilfe in NRW zu den Führungszeugnissen gemäß § 72a SGB VIII bei Neben- und Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendförderung;

Prüfraster als Empfehlung zur Einordnung ehrenamtlicher Tätigkeiten hinsichtlich einer verpflichtenden Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses bei Jugendverbänden – Enthalten als Anlage 2 in der Arbeitshilfe zum Einsatz und Umgang mit Erweiterten Führungszeugnissen des BDKJ NRW. Entsprechende Prüfschemata sind auf der Homepageprävention-im-bistum-muenster.de hinterlegt.

- Erwachsenen sowie Eltern, Personensorgeberechtigten und gesetzlichen Betreuern) benannt werden können.
2. Der kirchliche Rechtsträger hat durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass alle Beteiligten, insbesondere Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, regelmäßig und angemessen über ihre Rechte und Pflichten informiert werden.
 3. Der kirchliche Rechtsträger benennt im Hinblick auf eine fachkompetente Einschätzung von vermuteten Fällen sexualisierter Gewalt Ansprechpersonen, die bei unklaren und uneindeutigen Situationen zur Klärung hinzugezogen werden können.
 4. Der kirchliche Rechtsträger hat in seinem Zuständigkeitsbereich sicherzustellen, dass im Hinblick auf die Benennung sexualisierter Gewalt und sexueller Grenzverletzungen die beauftragten Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt der (Erz-)Diözese bekannt gemacht sind.
 5. Um die ordnungsgemäße Bearbeitung von Beschwerden über sexualisierte Gewalt zu gewährleisten, veröffentlicht der kirchliche Rechtsträger in geeigneter Weise im jeweiligen Rechtsbereich Handlungsleitfäden. Diese haben sich an der diözesanen Ordnung zur Umsetzung der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ (KA 2013, Art. 244) zu orientieren. Hierbei ist insbesondere auf ein transparentes Verfahren mit klarer Regelung der Abläufe und Zuständigkeiten und auf die Dokumentationspflicht Wert zu legen.
- V. Ausführungsbestimmungen zu § 8 PräVO Qualitätsmanagement
1. Der kirchliche Rechtsträger stellt sicher, dass die Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Erziehungs- bzw. Personensorgeberechtigte oder gesetzliche Betreuer über die Maßnahmen zur Prävention angemessen informiert werden und die Möglichkeit haben, Ideen, Kritik und Anregungen an den kirchlichen Rechtsträger weiterzugeben.
 2. Sämtliche Maßnahmen zur Prävention sind mittels eines geeigneten und angemessenen Instruments (Fragebogen, Befragung, persönliche Gespräche etc.) zu evaluieren und zu überprüfen. Die Ergebnisse sind auszuwerten und sollen in die Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen und den Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ einfließen.
3. Der kirchliche Rechtsträger trägt dafür Sorge, dass das institutionelle Schutzkonzept bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.
4. Wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt in seinem Zuständigkeitsbereich gekommen ist, prüft der kirchliche Rechtsträger in Zusammenarbeit mit den Beteiligten, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Dabei ist auch zu prüfen, inwieweit geschlechtsspezifische Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne wie für Gruppen auf allen Ebenen der Institution notwendig sind.
5. Der kirchliche Rechtsträger stellt unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Beteiligten und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Information der Öffentlichkeit sicher. Auf Wunsch berät die Pressestelle der Diözese oder des Spitzen- bzw. Dachverbandes den Rechtsträger in solchen Fällen.
- VI. Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO Aus- und Fortbildung
1. Die Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen sind arbeitsfeldbezogen zu definieren und dienen der Sensibilisierung, der Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt und der Erarbeitung eines fachlich-adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnisses in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Die innere Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen soll durch die Auseinandersetzung mit den unter § 9 Abs. 2 Präventionsordnung genannten Themen gestärkt und weiter entwickelt werden. Das Ziel jeder Schulung ist auch die Vermittlung von nötigen Interventions-schritten, die zur Handlungssicherheit bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt beitragen.
 2. Der kirchliche Rechtsträger ist verpflichtet, alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Täti-

- gen, die in ihrer Arbeit Kontakt mit Kindern, Jugendlichen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, gründlich über die Prävention gegen sexualisierte Gewalt zu informieren bzw. zu schulen.
3. Der kirchliche Rechtsträger differenziert bei den unterschiedlichen Personengruppen, welche Intensität und Regelmäßigkeit in der Arbeit mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen besteht.
 4. Der kirchliche Rechtsträger entscheidet anhand des arbeitsfeldspezifischen diözesanen Curriculums, welche Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen in welchem Umfang geschult werden.
 - Mitarbeitende in leitender Verantwortung tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt, umgesetzt und weiter entwickelt werden kann. Die Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist nicht ausschlaggebend.
 - Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensivschulung gründlich geschult werden.
 - Nebenberuflich und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden oder pflegenden Kontakt mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basisschulung geschult werden. Ebenso sind Personen, die einen kurzzeitigen Kontakt mit Übernachtung mit Minderjährigen bzw. schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, im Rahmen einer Basisschulung zu schulen.
 5. Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass die unterschiedlichen Personengruppen informiert oder geschult werden und in einer angemessenen Frist (mindestens alle fünf Jahre) an Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich teilnehmen.
 6. Zur Durchführung der entsprechenden Schulungsmaßnahmen sind dafür ausgebildete Schulungsreferenten und Multiplikatoren berechtigt. Die Ausbildung erfolgt in speziellen Qualifizierungsmaßnahmen in Verantwortung des Präventionsbeauftragten oder in eigener Verantwortung des Rechtsträgers mit Zustimmung des Präventionsbeauftragten.
 7. Auch Personen, die anderweitig ausgebildet wurden oder als Fachkräfte z. B. in Beratungsstellen gegen sexuelle Gewalt arbeiten, können als Schulungsreferenten eingesetzt werden. Die Anerkennung einer einschlägigen Qualifizierungsmaßnahme sowie evtl. entsprechende Vorerfahrungen erfolgt durch den Präventionsbeauftragten.
 8. Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Koordination der Schulungsreferenten und Multiplikatoren liegt im Verantwortungsbereich des Präventionsbeauftragten.
- VII. Ausführungsbestimmungen zu § 12 Präventionsordnung Präventionsfachkraft
1. Jeder kirchliche Rechtsträger benennt mindestens eine geeignete Person, die aus der Perspektive des jeweiligen Rechtsträgers eigene präventionspraktische Bemühungen befördert und die nachhaltige Umsetzung der von der Präventionsordnung und den dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen vorgegebenen Maßnahmen unterstützt. Die Person kann ein Mitarbeitender oder ehrenamtlich Tätiger sein; sie muss Einblick in die Strukturen des Rechtsträgers haben. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“. Mehrere kirchliche Rechtsträger können gemeinsam eine Präventionsfachkraft bestellen. Der kirchliche Rechtsträger setzt den Präventionsbeauftragten der (Erz)Diözese über die Ernennung schriftlich in Kenntnis.
 2. Als Präventionsfachkraft kommen Personen in Frage, die eine pädagogische, psychologische oder beraterische Ausbildung bzw. Zusatzqualifikation abgeschlossen haben.
 3. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Präventionsfachkraft ist verpflichtend. Während der Tätigkeit lädt der Präventionsbeauftragte, in Zusammenarbeit mit Spitzen- bzw. Dachverbänden, zu Aus-

tauschtreffen und kollegialer Beratung ein. Der Rechtsträger trägt Sorge dafür, dass die Präventionsfachkraft im angemessenen und erforderlichen Rahmen an den Treffen teilnimmt.

4. Die Präventionsfachkraft übernimmt folgende Aufgaben:

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

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

VIII. Inkrafttreten

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

Münster, 15. April 2014

Norbert Kleyboldt
Bischöflicher Generalvikar

Art. 131 **Curriculum für die Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt von Kindern und Jugendlichen im nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster**

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

1. Ziele der Präventionsschulungen

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

- Die Teilnehmer/innen verfügen über rechtliches und fachliches (Basis-)Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung, speziell zu sexualisierter Gewalt.
- Die Teilnehmer/innen sind sensibilisiert für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt. Sie wissen um die Bedeutung von Macht bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt, verhalten sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Kindern und Jugendlichen.
- Die Teilnehmer/innen kennen (institutionelle) Präventionsmaßnahmen, sind handlungsfähig bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen. Sie wissen um Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten.

2. Inhalte der Schulungen

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

1. Angemessenes Nähe- und Distanzverhältnis,

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

Durch die Schulungsmaßnahmen soll eine innere Haltung aufgebaut werden, die zu einem kompetenten Handeln befähigt.

Die Inhalte des Schulungskonzeptes sind in Form einer Arbeitshilfe aufbereitet. Die Arbeitshilfe kann von den Rechtsträgern nach § 1 Präventionsordnung für eigene Schulungen verwandt werden. Unter Berücksichtigung der verbindlichen inhaltlichen Mindeststandards für die zu behandelnden Themenbereiche können von den einzelnen Rechtsträgern nach Absprache mit der/dem Präventionsbeauftragten auch eigene Schulungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt werden.

3. Umfang der Schulungen

Intensiv-Schulungen haben einen Umfang von zwölf Zeitstunden.

Mitarbeitende in leitender Verantwortung, tragen Personal- und Strukturverantwortung. Daher muss diese Personengruppe über eine Basisschulung hinaus im Rahmen ihrer Verantwortungsbereiche geschult werden und Hilfestellungen vermittelt bekommen, wie ein

geeignetes Präventions- und Schutzkonzept für die Einrichtung erstellt und umgesetzt werden kann. Diese Bestimmung ist unabhängig von Dauer und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

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

Basis-Schulungen haben einen Umfang von sechs Zeitstunden.

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

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

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

Der Rechtsträger entscheidet über den Umfang der Schulungen für seine Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen anhand der folgenden Übersicht:

Intensivschulung	Basisschulung
<p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hauptamtlich/hauptberuflich Mitarbeitende - Mitarbeitende mit Leitungsfunktion, Personalverantwortung, Ausbildungsverantwortung oder Organisationsverantwortung - Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit - Tätigkeit als Berufs- oder Fachoberschulpraktikant/in oder Praxissemestler/in <p>Intensivität und Dauer</p> <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiger, täglicher oder mehrmals wöchentlicher Kontakt 	<p>Art der Tätigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit/Mitarbeit - Tätigkeit im Rahmen eines Vorpraktikums oder Orientierungs-Praktikums - Tätigkeit im Rahmen eines Bundesfreiwilligendienst (BFD), Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) - Mitarbeitende mit pädagogischer, therapeutischer, betreuender, beaufsichtigender, pflegender oder seelsorglicher Tätigkeit <p>Intensivität und Dauer</p> <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiger Kontakt (ab mindestens 3 Monaten) oder kurzzeitiger Kontakt mit Übernachtung

4. Verantwortung

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

5. Referenten/Referentinnen für Präventionsschulungen

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

Ausschließlich für die Basisschulungen in der Kinder- und Jugendarbeit werden zusätzlich Teamer/innen für Präventionsschulungen ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt in der Durchführungsverantwortung der Hauptabteilungen des Bischöflichen Generalvikariats durch Fachkräfte aus der Beratungs- bzw. Präventionsarbeit oder durch erfahrene Fachkräfte für Präventionsschulungen. Sie hat einen zeitlichen Umfang von mindestens zwölf Zeitstunden.

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

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

AZ: 100/4

15.4.14

Art. 132 **Hinweise und Empfehlungen zum Aufruf zur Aktion RENOVABIS in der Zeit vom 12. Mai bis 8. Juni 2014 und der Kollekte am Pfingstsonntag, 8. Juni 2014**

„Mit meinem Gott überspringe ich Mauern – Gemeinsam für ein solidarisches Europa!“

Mit der Pfingstaktion 2014 erinnert Renovabis an die grundlegenden Veränderungen in Europa vor 25 Jahren, den Zusammenbruch der kommunistischen Systeme und den Fall des Eisernen Vorhangs, der den Kontinent zerteilte. Vor allem aber richtet das Osteuropa-Hilfswerk den Blick darauf, was aus der damals gewonnenen Freiheit geworden ist und wie sich die mittel- und osteuropäischen Länder seither entwickelt haben. Im Mittelpunkt der Pfingstaktion steht der Appell zu weitergehender, grenzüberschreitender Solidarität zwischen West und Ost sowie zur Überwindung von Fremdheit und Vorurteilen in Europa. Daher wurde für die Aktion 2014 das Leitwort gewählt: „Mit meinem Gott überspringe ich Mauern (Ps 18,30) – Gemeinsam für ein solidarisches Europa!“

Eröffnung und Abschluss der Pfingstaktion 2014

- Die Renovabis-Pfingstaktion 2014 wird für alle deutschen (Erz-)Diözesen am Sonntag, 18. Mai 2014, im Bistum Dresden-Meißen eröffnet. Den Eröffnungsgottesdienst hält Bischof Dr. Heiner Koch zusammen mit Bischof Clemens Pickel (Saratow) und zahlreichen Gästen aus Mittel- und Osteuropa um 10 Uhr in der Kathedrale des Bistums Dresden-Meißen.
- Der Abschlussgottesdienst der Aktion findet am Pfingstsonntag, 8. Juni 2014, um 10.00 Uhr in der Propsteikirche St. Ludgerus in Essen-Werden gemeinsam mit Bischof Dr. Franz-Josef Overbeck statt.
- Die Renovabis-Aktionszeit beginnt am Montag, 12. Mai 2014, in allen deutschen Pfarrgemeinden als Vorbereitung auf die bundesweite Eröffnung am folgenden Sonntag, 18. Mai, und endet am Pfingstsonntag, 8. Juni 2014, mit der Renovabis-Kollekte für Mittel- und Osteuropa in allen katholischen Kirchen in Deutschland.

Renovabis-Kollekte am Pfingstsonntag

Am Pfingstsonntag, dem 8. Juni 2014, sowie in den Vorabendmessen am 7. Juni 2014 wird in allen katholischen Kirchen die Renovabis-Kollekte für Osteuropa gehalten.

Kalendarium zur Durchführung der Renovabis-Pfingstaktion 2014

ab Montag, 12. Mai 2014 (Beginn der Aktionszeit)

- Aushang der Renovabis-Plakate
- Verteilung der kombinierten Spendentüten/Infoblätter an die Gottesdienstbesucher oder mit dem Pfarrbrief

Sonntag, 18. Mai 2014

- Bundesweite Eröffnung der diesjährigen Aktion

Siebter Sonntag der Osterzeit: Samstag und Sonntag, 31. Mai/1. Juni 2014

- Verlesen des Aufrufs der deutschen Bischöfe (siehe Amtsblatt vom 1. Mai 2014, Art. 127, S. 172) in allen Gottesdiensten, auch in den Vorabendmessen.
- Predigt/Hinweis auf die Pfingstaktion von Renovabis (siehe Aktionsheft) und die Kollekte am folgenden nächsten Sonntag (Pfingsten)
- Verteilung der Spendentüten/Infoblätter mit Hinweis, dass
 - die Spende für die Menschen in Osteuropa am

Pfingstsonntag eingesammelt wird,

- dass die Spende zum Pfarramt gebracht oder
- dass sie auf ein Renovabis-Spendenkonto überwiesen werden kann.
- Spendentüten/Infoblätter: Nachlegen auf dem Schriftenstand oder Einlegen in die Gottesdienstordnung/Pfarrbrief

Samstag und Pfingstsonntag 7./8. Juni 2014

Gottesdienst mit Predigt und Spenden-Aufruf zur Renovabis-Kollekte

Bekanntmachung der Renovabis-Kollekte in allen Gottesdiensten, auch am Vorabend, z. B.: „Heute bittet die Kirche durch die Aktion Renovabis um eine Spende für die Menschen in Mittel-, Ost- und Südosteuropa.“

- Predigtvorschlag (siehe Aktionsheft)
- Gemäß dem Wunsch der deutschen Bischöfe wird die Renovabis-Kollekte für die Aufgaben der Solidaritätsaktion Renovabis ohne jeden Abzug an die Bistumskasse weitergegeben. Das Ergebnis der Renovabis-Kollekte ist mit dem Vermerk „Renovabis 2014“ zu überweisen an die Bistumskasse Münster. Diese Überweisung soll innerhalb eines Monats erfolgen. Die Bistumskasse leitet die Beträge unverzüglich an Renovabis weiter.

Hinweis:

- Die Pfingstnovene 2014 „Als neue Menschen leben“ von Bischof Dr. Gerhard Feige, legt beeindruckende Meditationen vor. Die Pfingstnovene empfiehlt unser (Erz-)Bischof ausdrücklich für das Novenengebet zwischen Christi Himmelfahrt und dem Pfingstfest zum Gebet in den Pfarreien, in Familienkreisen, Gruppen und Verbänden als Gebetsbrücke nach Osten.
- Besonders hingewiesen sei auf das Aktionsheft, das mit den „Bausteinen für den Gottesdienst“ auch Predigtimpulse an die Hand gibt. Außerdem gibt es zur Renovabis-Pfingstaktion einen Pfarrbriefmantel und ein Gebetsbild sowie weitere Materialien, die allen Pfarrgemeinden unmittelbar nach Ostern per Post zugehen. Im o. g. Aktionsheft finden sich Reportagen sowie Impulse und Handlungsvorschläge – insbesondere für den Schulunterricht. Alle Aktionsmaterialien sowie Filme, Länderprofile, Landkarten sind online unter <http://www.renovabis.de/service/herunterladen> auch in digitaler Form erhältlich.

Informationen zur Pfingstaktion erhalten Sie direkt bei der Solidaritätsaktion Renovabis, Kardinal-Döpfner-Haus, Domberg 27, 85354 Freising,

Tel.: 08161/5309-49, E-Mail: info@renovabis.de,
Internet: www.renovabis.de, Fax: 08161/5309-44,
Materialbestellung: renovabis@eine-welt-mvg.de

Art. 133 **Personalveränderungen**

D ö r d e l m a n n, Markus, Kreisdechant des Kreisdekanates Steinfurt sowie Pfarrer in Steinfurt-Burgsteinfurt St. Johannes Nep., nach Wahl der Vollversammlung des Kreiskomitees der Katholiken als Geistlichen Beirat des Kreiskomitees der Katholiken im Kreisdekanat Steinfurt bestätigt.

H ö p i n g, Myriam, Pastoralreferentin in Elternzeit, zum 30. Mai 2014 im Rahmen der Elternzeit in der Kirchengemeinde Münster-Sprakel St. Marien und Münster-Kinderhaus St. Josef (12 Wstd.).

L a c h n e r, Gabriele, Dr., zum 1. April 2014 unter Beibehaltung der bisherigen Aufgaben zur Bischöflichen Beauftragung für ökumenische Fragen im Offizialatsbezirk Oldenburg.

L a n d w e h r, P. Wilhelm SAC, Pfarrverwalter in Bad Zwischenahn St. Vinzenz Pallotti, für die Zeit vom 15. April 2014 bis 14. April 2020 Definitor im Dekanat Oldenburg.

S c h n e i d e r, Ludger, Pfarrer in Hamminkeln Maria Frieden, für die Zeit vom 15. April 2014 bis 14. April 2020 Definitor im Dekanat Wesel.

Es wurden wegen Zusammenlegung neu ernannt:

Die zwei Kirchengemeinden Recklinghausen Liebfrauen und Recklinghausen-Suderwich St. Johannes wurden mit Wirkung vom 27. April 2014 zu **e i n e r n e u e n** Kirchengemeinde unter dem Namen **„Katholische Kirchengemeinde Liebfrauen“** in Recklinghausen zusammengelegt:

P a s c h k e, Oliver, bis zum 26. April 2014 Pfarrer in Recklinghausen Liebfrauen und Pfarrverwalter in Recklinghausen-Suderwich St. Johannes, zum 27. April 2014 Pfarrer in der neuen „Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen“ in Recklinghausen.

S t ü b b e, Wolfgang, bis zum 26. April 2014 Pastor mit dem Titel Pfarrer in Recklinghausen Liebfrauen und Recklinghausen-Suderwich St. Johannes, zum 27. April 2014 Pastor mit dem Titel Pfarrer in der neuen „Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen“ in Recklinghausen.

K a l l a d a y i l V a r k e y, P. Joseph OCD, bis zum 26. April 2014 Kaplan in Recklinghausen Liebfrauen, zum 27. April 2014 Pastor mit dem Titel Pfarrer in der neuen „Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen“ in Recklinghausen.

P e t r a t, Stefan, Diakon mit Zivilberuf in Recklinghausen-Suderwich St. Johannes, zum 27.04.2014 Diakon mit Zivilberuf in der neuen „Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen“ in Recklinghausen.

P i e p e r, Judith, Pastoralreferentin in Recklinghausen-Suderwich St. Johannes, zum 27. April 2014 Pastoralreferentin in der neuen „Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen“ in Recklinghausen.

B r o x, Christine, Pastoralreferentin in Recklinghausen Liebfrauen (50 %), zum 27. April 2014 Pastoralreferentin in der neuen „Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen“ in Recklinghausen (50 %).

B o t h e n, Renate, Pastoralreferentin in Recklinghausen-Suderwich St. Johannes, zum 27. April 2014 Pastoralreferentin in der neuen „Katholischen Kirchengemeinde Liebfrauen“ in Recklinghausen.

Es trat in den Ruhestand:

J e s s e, Liesel, Pastoralreferentin in der Kirchengemeinde Kamp-Lintfort St. Josef, tritt zum 1. Mai 2014 in die Freizeitphase der Altersteilzeit.

Tätigkeit im Bistum Münster beendet:

S e b a s t i a n, Arul, Pastor mit dem Titel Pfarrer in Beelen St. Johannes Bapt., mit Ablauf des 30. April 2014 entpflichtet und den Dienst im Bistum Münster beendet.

AZ: HA 500

15.4.14

Art. 134

Unsere Toten

D o m, Ignace, Dr. theol., geboren am 12.05.1928 in Lier/Belgien, zum Priester geweiht am 5. August 1958 in Braunschweig, 1958 bis 1959 Kaplan in Mandelsloh/Krs. Neustadt, 1959 bis 1961 Kaplan in Gehrden, 1961 bis 1964 Kaplan in Gieboldehausen, 1964 bis 1967 Kaplan in Stade, 1967 bis 1973 Pastor in Clenze, 1973 bis 1974 Pastor in Dahlenburg, 1974 zum Studium freigestellt, 1976 bis 1988 Seelsorger mit dem Titel Pfarrer in Kranenburg St. Peter und Paul, 1988 bis 1991 Pfarrverwalter in Bedburg-Hau-Till St. Vincentius und Bedburg-Hau-Huisberden St. Peter, 1989 inkardiniert in das Bistum Münster, 1991 bis 2003 Pfarrer in Bedburg-Hau-Till und Bedburg-Hau-Huisberden, seit 2003 Pfarrer em. in Bedburg-Hau-Till St. Vincentius, verstorben am 6. April 2014.

S c h ö l p e n, Siegfried, geboren am 18.11.1939 in Duisburg-Homberg, zum Priester geweiht am

06.08.1972 in Münster, 1972 bis 1973 Kaplan in Ibbenbüren-Laggenbeck St. Maria Magdalena, 1973 bis 1977 Kaplan in Moers St. Marien, 1977 bis 1981 Krankenhauspfarrer am Marien-Hospital in Borken, 1981 bis 1987 Pfarrverwalter in Konstanz Hl. Dreifaltigkeit, 1987 bis 1997 Krankenhauspfarrer am St.-Marien-Hospital in Lüdinghausen, 1997 bis

2009 Vicarius Cooperator mit dem Titel Pfarrer in Nottuln St. Martinus, 2009 bis 2011 Vicarius Cooperator mit dem Titel Pfarrer in Nottuln St. Martin, seit 2011 Pfarrer em. in Nottuln St. Martin, verstorben am 13. April 2014.

AZ: HA 500

15.4.14

Verordnungen und Verlautbarungen des Bischöflich Münsterschen Offizialates in Vechta

Art. 135 **Beschlüsse der Regional-KODA Osnabrück/Vechta vom 27.03.2014**

Nachdem die Regional-KODA Osnabrück / Vechta gemäß § 13 Abs. 8 der Regional-KODA-Ordnung einen übereinstimmenden Beschluss gefasst hat, wird für den oldenburgischen Teil der Diözese Münster folgende Regelung erlassen:

Sechsfundfünfzigste Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)

Die Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) vom 1. Januar 1997 (KABl. Münster 1997 Art. 80, KABl. Osnabrück 1997 Art. 161) zuletzt geändert durch die Fünfundfünfzigste Änderung vom 21.11.2013 (KABl. Münster 2014 Art. 11, KABl. Osnabrück 2013 Art. 250) wird wie folgt geändert:

I. Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst (Eingruppierungsordnung) – Anlage 2

1. In § 1b (Eingruppierungstabelle) wird in Fallgruppe 4.2.1 das Wort „Beschäftigte“ durch das Wort „Mitarbeiter“ ersetzt.
2. In § 3 (Anmerkungen zur vorläufigen Eingruppierungsordnung) werden die Bezeichnungen der Absätze 23 - 28 geändert: Aus „23“ wird „25“, aus „24“ wird „26“, aus „25“ wird „27“, aus „26“ wird „28“, aus „27“ wird „29“ und aus „28“ wird „30“.

II. Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst (Eingruppierungsordnung) – Anlage 2

1. In § 1a (Strukturausgleich) Abs. 1 erhält Satz 2 folgende Fassung:

„²Für Mitarbeiter

- im Pastoralen Dienst (Abschnitt 1 und 2 der Eingruppierungstabelle)
- im Liturgischen Dienst (Abschnitt 3 der Eingruppierungstabelle)
- mit körperlich / handwerklich geprägten Tätigkeiten, Hausmeister (Abschnitt 4.2 der Eingruppierungstabelle)
- im Sozial- und Erziehungsdienst (Abschnitt 7 der Eingruppierungstabelle)

gilt für den Strukturausgleich die Spalte F der Eingruppierungstabelle (§ 1b, AVO-Anlage 2) der Arbeitsvertragsordnung in der Fassung der 42. Änderung vom 10. März 2010.“

2. In § 1b (Eingruppierungstabelle) wird der Abschnitt 1. Pastoraler Dienst im Offizialatsbezirk Oldenburg wie folgt neugefasst:

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
A	B	E
1.	Pastoraler Dienst im Offizialatsbezirk Oldenburg	
1.1	Gemeindereferenten	
1.1.1	Gemeindeassistenten ^{1a} mit abgeschlossener Fachhochschulausbildung als Religionspädagoge oder einer vom Bischöflich Münsterschen Offizialat als vergleichbar anerkannten Ausbildung	E 9
1.1.2	Gemeindereferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung ^{1b}	E 10
1.1.3	Gemeindereferenten, die sich aus der E 10 dadurch herausheben, dass sie höhergruppierungsrelevante Fortbildungen gemäß SR 1, §§ 6A-6G in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen haben.	E 11
1.1.4	Gemeindereferenten, die sich aus der E 10 oder der E 11 dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer besonderen Leitungsverantwortung verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt.	E 12
1.2	Pastoralreferenten	
1.2.1	Pastoralassistenten ^{1a} mit abgeschlossener theologischer Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule oder einer vom Bischöflich Münsterschen Offizialat als vergleichbar anerkannten Ausbildung	E 12
1.2.2	Pastoralreferenten nach erfolgreicher zweiter Dienstprüfung ^{1b, 1c}	E 13
1.2.3	Pastoralreferenten, die sich aus der E 13 dadurch herausheben, dass sie höhergruppierungsrelevante Fortbildungen gemäß SR 1, §§ 6A-6G in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen haben. ^{1d}	E 14
1.2.4	Pastoralreferenten, die sich aus der E 13 oder der E 14 dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer besonderen Leitungsverantwortung verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt.	E 15

3. In § 1b (Eingruppierungstabelle) wird der Abschnitt 2. Pastoraler Dienst im Bistum Osnabrück wie folgt neugefasst:

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgeltgruppe
A	B	E
2.	Pastoraler Dienst im Bistum Osnabrück	
2.1	Gemeindereferenten	
2.1.1	Gemeindeassistenten ^{1a}	E 9
2.1.2	Gemeindereferenten ^{1b, 1c}	E 10
2.1.3	Gemeindereferenten, die sich aus der E 10 dadurch herausheben, dass sie höhergruppierungsrelevante Fortbildungen gemäß SR 2, §§ 6A-6G in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen haben. ^{1f}	E 11
2.1.4	Gemeindereferenten, die sich aus der E 10 oder der E 11 dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer besonderen Leitungsverantwortung verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt. ^{1f}	E 12
2.2	Pastoralreferenten	
2.2.1	Pastoralassistenten ^{1a}	E 12

2.2.2	Pastoralreferenten ^{1b, 1c}	E 13
2.2.3	Pastoralreferenten, die sich aus der E 13 dadurch herausheben, dass sie höhergruppierungsrelevante Fortbildungen gemäß SR 2, §§ 6A-6G in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen haben. ^{1f}	E 14
2.2.4	Pastoralreferenten, die sich aus der E 13 oder der E 14 dadurch herausheben, dass ihre Tätigkeit mit einer besonderen Leitungsverantwortung verbunden ist und eine besondere bischöfliche Beauftragung voraussetzt. ^{1g}	E 14 Z

4. In § 1b (Eingruppierungstabelle) werden im bisherigen Abschnitt 2. Dekanatsjugendarbeit die Fallgruppenbezeichnungen „2.“ durch „2A.“, „2.1“ durch „2A.1“ und „2.1.1“ durch „2A.1.1“ ersetzt.
5. In § 1b (Eingruppierungstabelle) wird die Überschrift zu Abschnitt 5. neugefasst:
„5. Bildungs- und Verbandsarbeit, Sozialpastoral“.
6. In § 2 (Übergangsregelungen) wird nach Absatz 9 folgender Absatz 10 eingefügt:
(10) Übergangsregelungen für Mitarbeiter im Pastoralen Dienst - (56. Änderung der AVO – 27.03.2013)
 1. ¹Der Mitarbeiter, der am 31. März 2014 (bei Inkrafttreten dieser Regelung) in den Fallgruppen 2.1.2 und 2.2.2 bereits Entgelt aus der jeweiligen Stufe 6 erhalten hat, verbleibt dauerhaft in Stufe 6.
 2. ¹Der Mitarbeiter, der am 31. März 2014 in der Fallgruppe 2.2.2 Entgelt aus einer höheren Entgeltgruppe erhalten hat, verbleibt dauerhaft in dieser Entgeltgruppe. ²Abweichend von § 16 AVO (Allgemeiner Teil) Abs. 1 Satz 1 ist die Stufe 5 die Endstufe. ³Der Mitarbeiter, der am 31. März 2014 bereits Entgelt aus der jeweiligen Stufe 6 erhalten hat, verbleibt dauerhaft in Stufe 6.
 3. ¹Ergeben sich durch die Änderung der Eingruppierungsvorschriften für Mitarbeiter im Pastoralen Dienst Höhergruppierungen, die rückwirkend ein höheres Entgelt bewirken, findet § 37 (Ausschlussfrist) insoweit keine Anwendung. ²Für das Kalenderjahr 2013 nachzuzahlendes Entgelt wird spätestens am 31. Oktober 2014 fällig. ³Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2014 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, gilt diese Regelung nur, wenn sie dies bis 30. September 2014 schriftlich beantragen. ⁴Für Mitarbeiter, die spätestens mit Ablauf des 31. März 2012 aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gilt diese Regelung nicht. ⁵Mitarbeiter, die vor dem 1. April 2014 vom Bischöflich Münsterschen Offizialat Vechta in den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster gewechselt sind, erhalten einen Nachweis über die höhergruppierungsrelevanten Fortbildungen sowie im Falle einer Höhergruppierung eine Nachzahlung des höheren Entgelts.
7. In § 3 (Anmerkungen) werden die Anmerkungen „G“ und „1“ unter Beibehaltung der Absatzbezeichnung gestrichen.
8. In § 3 (Anmerkungen) werden folgende Anmerkungen 1a bis 1g eingefügt:
 - 1a ¹Bei dreijähriger Assistenzzeit erfolgt nach einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit in Stufe 1 eine Höherstufung in Stufe 2. ²Bei vierjähriger Assistenzzeit erfolgt nach einem Jahr ununterbrochener Tätigkeit in Stufe 1 eine Höherstufung in Stufe 2, nach weiteren zwei Jahren erfolgt eine Höherstufung in Stufe 3.
 - 1b Die Assistenzzeit wird im Umfang von einem Jahr auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet. Die Einstufung erfolgt sofort in Stufe 2.
 - 1c ¹Mitarbeiter, die zwischen dem 1. Oktober 2005 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung in die Fallgruppe 1.2.2 (E 13) eingruppiert werden, erhalten bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwi-

schen dem Entgelt ihrer Stufe nach Entgeltgruppe 13 und der entsprechenden Stufe der Entgeltgruppe 14. ²Satz 1 gilt auch für Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September 2005 beginnt. ³Die Niederschriftserklärung zu § 17 Abs. 8 sowie die Protokollerklärung zu § 17 TVÜ-VKA (AVO Anlage 1, I. Nr. 1) finden Anwendung.

1d ¹Abweichend von § 17 Absatz 4 AVO erfolgt in der Fallgruppe 1.2.3 die Höhergruppierung aufgrund höhergruppierungsrelevanter Fortbildungen stets stufengleich. ²Die jeweils erworbenen Stufenlaufzeiten werden erhalten.

1e Abweichend von § 16 AVO (Allgemeiner Teil) Abs. 3 wird in den Fallgruppen 2.1.2 und 2.2.2 die Stufe 6 nach 10 Jahren in Stufe 5 erreicht.

1f Abweichend von § 16 AVO (Allgemeiner Teil) Abs. 1 Satz 1 ist in den Fallgruppen 2.1.3, 2.1.4 und 2.2.3 die Stufe 5 die Endstufe.

Die Höhergruppierung in den Fallgruppen 2.1.3 und 2.2.3 erfolgt frühestens nach einer Beschäftigungszeit von 10 Jahren als Gemeinde-/Pastoralreferent.

1g Der Mitarbeiter erhält für die Dauer der Übertragung der Tätigkeit eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 3,0 % der jeweiligen Stufe der Entgeltgruppe E 14.

9. In § 3 (Anmerkungen) erhält Anmerkung 6 folgende Fassung:

6 Schwierige Tätigkeiten liegen vor, z. B.

- bei Übertragung der eigenverantwortlichen Leitung eines Fachbereichs oder eines besonderen Aufgabenbereichs; hierzu gehören auch entsprechende Tätigkeiten in einem Verband auf Diözesanebene
- bei Übertragung der Koordinierung der Arbeiten mindestens eines weiteren Referenten oder eines pädagogischen Mitarbeiters mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 % mindestens der Entgeltgruppe E 9 bzw. S 9
- bei Übertragung der verantwortlichen Praxisbegleitung oder der Aus- bzw. Fortbildung von Multiplikatoren, die ehrenamtlich, neben-

oder freiberuflich in der Jugend- oder Erwachsenenarbeit tätig sind

- bei Übertragung von Aufgaben in der Sozialpastoral

10. In § 3 (Anmerkungen) erhält Anmerkung 7 folgende Fassung:

7 Tätigkeiten von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung liegen vor, z. B.

wenn im Rahmen der eigenverantwortlichen Leitung eines Fachbereichs oder eines besonderen Aufgabenbereichs (nach Anmerkung Nr. 6) Fragestellungen von grundsätzlicher und richtungsweisender Bedeutung zu bearbeiten sind und

- für die besondere Spezialkenntnisse erforderlich sind oder
- wenn mit der Tätigkeit deutlich erkennbare Auswirkungen im Innen- oder Außenverhältnis verbunden sind.

III. Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst der römisch-katholischen Kirche im oldenburgischen Teil der Diözese Münster – Offizialatsbezirk Oldenburg – SR 1 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)

1. § 6 (Eingruppierung / Bewährungsaufstieg / höherwertige Tätigkeit) wird wie folgt neu gefasst:

§ 6 (Eingruppierung / Bewährungsaufstieg / höherwertige Tätigkeit)

(1) Die Vorschriften der §§ 12 (Eingruppierung), § 13 (Eingruppierung in besonderen Fällen) und 14 (Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit) der AVO – Allgemeiner Teil sowie die Vorschriften der §§ 17 (Eingruppierung) und 18 (Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005) TVÜ-VKA (Anlage 1 zur AVO) finden für Mitarbeiter im pastoralen Dienst keine Anwendung.

(2) Die Eingruppierung richtet sich nach der Eingruppierungsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen

Dienst (Anlage 2, § 1b). Der Mitarbeiter ist der Fallgruppe zugeordnet, deren Voraussetzungen er erfüllt. Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

2. Nach § 6 werden folgende §§ 6A – 6G eingefügt:

§ 6A Höhergruppierungsrelevante Fortbildungen

- (1) Fortbildungen im pastoralen Feld, die der Dienstgeber für Mitarbeiter im pastoralen Dienst anbietet, sind höhergruppierungsrelevant im Sinne der Fallgruppen 1.1.3 und 1.2.3.
- (2) Fortbildungen im pastoralen Feld, die nicht schon gemäß Absatz 1 höhergruppierungsrelevant sind, sind im Sinne der Fallgruppen 1.1.3 und 1.2.3 höhergruppierungsrelevant, wenn sie überwiegend im dienstlichen Interesse oder sowohl im Interesse des Dienstgebers als auch im Interesse des Mitarbeiters liegen.

§ 6B Berechnung der Leistungspunkte (creditpoints)

- (1) Die Leistungspunkte (creditpoints) werden auf der Grundlage des Europäischen Credit-Transfer-System – ECTS wie folgt berechnet:
 - Ein Leistungspunkt entspricht 30 Arbeitsleistungen (workloads);
 - Arbeitsleistungen (workloads) werden berechnet, indem die Unterrichtsstunden (je 45 Minuten) mit dem Umrechnungsfaktor gemäß Absatz 2 multipliziert werden.

- (2) Bei der Berechnung der Arbeitsleistungen (workloads) finden folgende Umrechnungsfaktoren Anwendung:

Supervision im Rahmen der Fortbildung
Faktor 1

Praktikum im Rahmen der Fortbildung
Faktor 1,1

Unterrichtsstunden im Rahmen von Seminaren ohne Prüfungsleistungen
Faktor 2

Unterrichtsstunden im Rahmen von Seminaren, die zugleich durch Vorbereitungs- und Nachbereitungsstunden ergänzt werden (inkl. etwaiger Prüfungsleistungen)
Faktor 3.

§ 6C Höhergruppierungsrelevante abgeschlossene Fortbildungen

- (1) Fortbildungen im pastoralen Feld, die der Mitarbeiter in der Zeit vom 1. Januar 2000 bis zum 30. April 2013 bereits erfolgreich abgeschlossen hat, sind im Sinne der Fallgruppen 1.1.3 und 1.2.3 höhergruppierungsrelevant, wenn es sich um Fortbildungen im Sinne von § 6A gehandelt hat. Die Berechnung der Leistungspunkte (creditpoints) für die Fortbildungen im Sinne von Satz 1 richtet sich nach § 6B.

- (2) Auf Antrag des Mitarbeiters werden folgende vor dem 1. Januar 2000 erfolgreich abgeschlossene Fortbildungen im pastoralen Feld mit folgenden pauschalen Leistungspunkten im Sinne der Fallgruppen 1.1.3 und 1.2.3 als höhergruppierungsrelevant anerkannt:

- Gemeindeberatung: 32 Leistungspunkte
- Ehe-, Familien- und Lebensberatung: 90 Leistungspunkte
- Supervision: 60 Leistungspunkte
- Krankenhausseelsorge: 41 Leistungspunkte
- Geistliche Begleitung: 45 Leistungspunkte
- Exerzitienbegleiter: 37 Leistungspunkte.

- (3) Auf Antrag des Mitarbeiters werden im Einzelfall Nachweise über zusammenhängende Fortbildungen im pastoralen Feld, die vor dem 1. Januar 2000 erfolgreich abgeschlossen wurden und mindestens 240 Unterrichtsstunden umfasst haben, geprüft. Die Berechnung der Leistungspunkte für die Fortbildungen im Sinne von Satz 1 richtet sich nach § 6B.

§ 6D Leistungspunkte ohne Fortbildungen

Für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit, in dem der Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2000 als Gemeinde- oder Pastoralreferent tätig war, wird pauschal 1 Leistungspunkt im Sinne der Fallgruppen 1.1.3 und 1.2.3 anerkannt. Dies gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang.

§ 6E Nachweis der Fortbildungen

Der Mitarbeiter muss dem Dienstgeber den erfolgreichen Abschluss der höhergruppie-

rungsrelevanten Fortbildungen nachweisen, sofern die Nachweise nicht beim Dienstgeber bereits vorliegen.

Der Dienstgeber teilt dem Mitarbeiter spätestens am 30. September 2014 einmalig den aktuellen Punktestand mit.

§ 6F Wirksamwerden der Höhergruppierung
Die Höhergruppierung wird wirksam, wenn der Mitarbeiter höhergruppierungsrelevante Fortbildungen in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen hat und dem Dienstgeber die Unterlagen zum Nachweis im Sinne von § 6E vollständig vorliegen.

§ 6G Dienstgeberwechsel

Wechselt der Mitarbeiter in ein Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber innerhalb des Geltungsbereichs dieser Ordnung und bleibt er im neuen Arbeitsverhältnis als Gemeinde- oder Pastoralreferent tätig, werden die vom bisherigen Dienstgeber als höhergruppierungsrelevant anerkannten Fortbildungen auch vom neuen Dienstgeber als höhergruppierungsrelevant anerkannt.

IV. Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) –Arbeitsrechtsregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst des Bistums Osnabrück – SR 2 zur Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO)

1. § 6 (Eingruppierung / Bewährungsaufstieg / höherwertige Tätigkeit) wird wie folgt neu gefasst:

§ 6 (Eingruppierung / Bewährungsaufstieg / höherwertige Tätigkeit)

(1) Die Vorschriften der §§ 12 (Eingruppierung), § 13 (Eingruppierung in besonderen Fällen) und 14 (Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit) der AVO – Allgemeiner Teil sowie die Vorschriften der §§ 17 (Eingruppierung) und 18 (Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nach dem 30. September 2005) TVÜ-VKA (Anlage 1 zur AVO) finden für Mitarbeiter im pastoralen Dienst keine Anwendung.

(2) Die Eingruppierung richtet sich nach der Eingruppierungsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen

Dienst (Anlage 2, § 1b). Der Mitarbeiter ist der Fallgruppe zugeordnet, deren Voraussetzungen er erfüllt. Der Mitarbeiter erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der er eingruppiert ist.

2. Nach § 6 werden folgende §§ 6A – 6G eingefügt:

§ 6A Höhergruppierungsrelevante Fortbildungen

(1) Fortbildungen im pastoralen Feld, die der Dienstgeber für Mitarbeiter im pastoralen Dienst anbietet, sind höhergruppierungsrelevant im Sinne der Fallgruppen 2.1.3 und 2.2.3.

(2) Fortbildungen im pastoralen Feld, die nicht schon gemäß Absatz 1 höhergruppierungsrelevant sind, sind im Sinne der Fallgruppen 2.1.3 und 2.2.3 höhergruppierungsrelevant, wenn sie überwiegend im dienstlichen Interesse oder sowohl im Interesse des Dienstgebers als auch im Interesse des Mitarbeiters liegen.

§ 6B Berechnung der Leistungspunkte (creditpoints)

(1) Die Leistungspunkte (creditpoints) werden auf der Grundlage des Europäischen Credit-Transfer-System – ECTS wie folgt berechnet:

- Ein Leistungspunkt entspricht 30 Arbeitsleistungen (workloads);
- Arbeitsleistungen (workloads) werden berechnet, indem die Unterrichtsstunden (je 45 Minuten) mit dem Umrechnungsfaktor gemäß Absatz 2 multipliziert werden.

(2) Bei der Berechnung der Arbeitsleistungen (workloads) finden folgende Umrechnungsfaktoren Anwendung:

Supervision im Rahmen der Fortbildung Faktor 1

Praktikum im Rahmen der Fortbildung Faktor 1,1

Unterrichtsstunden im Rahmen von Seminaren ohne Prüfungsleistungen Faktor 2

Unterrichtsstunden im Rahmen von Seminaren, die zugleich durch Vorbereitungs- und Nachbereitungsstunden ergänzt werden (inkl. etwaiger Prüfungsleistungen) Faktor 3.

§ 6C Höhergruppierungsrelevante abgeschlossene Fortbildungen

- (1) Fortbildungen im pastoralen Feld, die der Mitarbeiter in der Zeit vom 1. Januar 2000 bis zum 31. März 2014 bereits erfolgreich abgeschlossen hat, sind im Sinne der Fallgruppen 2.1.3 und 2.2.3 höhergruppierungsrelevant, wenn es sich um Fortbildungen im Sinne von § 6A gehandelt hat. Die Berechnung der Leistungspunkte (creditpoints) für die Fortbildungen im Sinne von Satz 1 richtet sich nach § 6B.
- (2) Auf Antrag des Mitarbeiters werden folgende vor dem 1. Januar 2000 erfolgreich abgeschlossene Fortbildungen im pastoralen Feld mit folgenden pauschalen Leistungspunkten im Sinne der Fallgruppen 2.1.3 und 2.2.3 als höhergruppierungsrelevant anerkannt:
 - Gemeindeberatung: 32 Leistungspunkte
 - Ehe-, Familien- und Lebensberatung: 90 Leistungspunkte
 - Supervision: 60 Leistungspunkte
 - Krankenhausseelsorge: 41 Leistungspunkte
 - Geistliche Begleitung: 45 Leistungspunkte
 - Exerzitienbegleiter: 37 Leistungspunkte.
- (3) Auf Antrag des Mitarbeiters werden im Einzelfall Nachweise über zusammenhängende Fortbildungen im pastoralen Feld, die vor dem 1. Januar 2000 erfolgreich abgeschlossen wurden und mindestens 240 Unterrichtsstunden umfasst haben, geprüft. Die Berechnung der Leistungspunkte für die Fortbildungen im Sinne von Satz 1 richtet sich nach § 6B.

§ 6D Leistungspunkte ohne Fortbildungen

Für jedes volle Jahr der Beschäftigungszeit, in dem der Mitarbeiter vor dem 1. Januar 2000 als Gemeinde- oder Pastoralreferent tätig war, wird pauschal 1 Leistungspunkt im Sinne der Fallgruppen 2.1.3 und 2.2.3 anerkannt. Dies gilt unabhängig vom Beschäftigungsumfang.

§ 6E Nachweis der Fortbildungen

Der Mitarbeiter muss dem Dienstgeber den erfolgreichen Abschluss der höhergruppierungsrelevanten Fortbildungen nachweisen.

Der Dienstgeber teilt dem Mitarbeiter spätestens am 31. Dezember 2014 einmalig den aktuellen Punktestand mit.

§ 6F Wirksamwerden der Höhergruppierung

Die Höhergruppierung wird wirksam, wenn der Mitarbeiter höhergruppierungsrelevante Fortbildungen in einem Umfang von insgesamt mindestens 40 Leistungspunkten (creditpoints) erfolgreich abgeschlossen hat und dem Dienstgeber die Unterlagen zum Nachweis im Sinne von § 6E vollständig vorliegen.

§ 6G Dienstgeberwechsel

Wechselt der Mitarbeiter in ein Arbeitsverhältnis zu einem Dienstgeber innerhalb des Geltungsbereichs dieser Ordnung und bleibt er im neuen Arbeitsverhältnis als Gemeinde- oder Pastoralreferent tätig, werden die vom bisherigen Dienstgeber als höhergruppierungsrelevant anerkannten Fortbildungen auch vom neuen Dienstgeber als höhergruppierungsrelevant anerkannt.

V. Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Allgemeiner Teil

Nach § 3A (Verschwiegenheitspflicht und Aussagegenehmigung) wird folgender § 3B (Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch) eingefügt:

„§ 3B Weiterleitung von Hinweisen auf sexuellen Missbrauch

(1)¹ Alle Beschäftigten haben unverzüglich die zuständige Person der Leitungsebene der Institution, bei der sie beschäftigt sind, über Sachverhalte und Hinweise auf tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines sexuellen Missbrauchs an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, die ihnen zur Kenntnis gelangt sind, zu informieren. ² Sie können sich aber auch direkt an eine der vom Diözesanbischof beauftragten Ansprechpersonen im Sinne der Ziffer 4. der Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz wenden.¹

¹ In diesem Fall wird die zuständige Person der Leitungsebene gemäß Nr. 13 Satz 2 der „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ von der vom Diözesanbischof beauftragten Ansprechperson informiert.

(2)¹Im Rahmen von seelsorglichen Gesprächen besteht die Pflicht zur Weiterleitung an eine der beauftragten Ansprechpersonen immer dann, wenn Gefahr für Leib und Leben droht, sowie wenn weitere mutmaßliche Opfer betroffen sein könnten. ²Hierbei sind die Bestimmungen des § 203 StGB zu beachten.

(3) Etwaige gesetzliche Verschwiegenheitspflichten oder Mitteilungspflichten gegenüber staatlichen Stellen (z. B. Jugendamt, Schulaufsicht) sowie gegenüber Dienstvorgesetzten bleiben hiervon unberührt.

(4) Die Pflicht zur Weiterleitung gemäß Abs. 1 besteht auch bei anonymen Hinweisen, wenn sie tatsächliche Anhaltspunkte für Ermittlungen beinhalten.

VI. Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Ordnung zur Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld – Anlage 3

1. In § 2 (Fahrtkostenerstattung) wird Abs. 3 wie folgt neu gefasst:

(3) ¹Für Dienstreisen mit einem privaten Kraftfahrzeug wird eine Wegstreckenentschädigung (Kilometergeld) gewährt. ²Der Erstattungssatz beträgt je Kilometer bei Benutzung von

1. Kraftwagen, z. B. PKW 0,30 EUR,
2. anderen motorbetriebenen Fahrzeugen, z. B. Motorrad, Moped 0,20 EUR.

³Bei privaten Kraftfahrzeugen, die für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit benötigt werden, hat der Mitarbeiter auf Antrag bei Nachweis der entsprechenden Kosten einen Anspruch auf Erstattung der tatsächlich entstandenen Kosten; maximal jedoch bis zu einer Höhe von 39 Cent je Kilometer.

⁴Kraftfahrzeuge sind nur dann zu benutzen, wenn so eine Zeit- oder Kostenersparnis erzielt wird. ⁵Wurde für eine Dienstreise ein Kraftfahrzeug genutzt, ohne dass diese Voraussetzung erfüllt war, werden anstelle der Wegstreckenentschädigung nur die Kosten für eine entsprechende Fahrt mit der Deutschen Bahn erstattet.

2. In § 2 (Fahrtkostenerstattung) wird Abs. 3a gestrichen.

3. In § 3 (Verpflegung bei Auswärtstätigkeiten) wird Abs. 4 wie folgt neu gefasst:

(4)¹Bei unentgeltlich gewährten Mahlzeiten während der Auswärtstätigkeit wird das Tagegeld für ein Frühstück um 20 Prozent, für ein Mittag- und/oder ein Abendessen um jeweils 40 Prozent, der nach EStG §9 Abs. 4a Satz 3 Nummer 1 gegebenenfalls in Verbindung mit EStG §9 Abs. 4a Satz 5 maßgebenden Verpflegungspauschale für einen vollen Kalendertag gekürzt. ²Die Kürzung darf die ermittelte Verpflegungspauschale nicht übersteigen.

VII. Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst – Anlage 2 zur AVO (A2)

In § 3 (Anmerkungen zur vorläufigen Eingruppierungsordnung) wird in der Anmerkung 20d Satz 3 gestrichen.

VIII. Änderung der Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (AVO) – Ordnung zur Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlichen Dienst (Eingruppierungsordnung) – Anlage 2

1. In § 1b (Eingruppierungstabelle) wird in Abschnitt 7. Unterabschnitt 7.2 Kinderpfleger, Erzieher, Heilpädagogen in Kindertagesstätten folgende Fallgruppe 7.2.8 eingefügt:

7.2.8	Erzieher mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Mitarbeiter, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten ¹⁷	S 8
-------	---	-----

2. In § 2 (Übergangsregelungen) wird folgender Absatz 11 angefügt:

(11) Übergangsregelung für Erzieher mit besonders schwierigen Tätigkeiten (Fallgruppe 7.2.8) - (56. Änderung der AVO – 27.03.2014)

Hat der Mitarbeiter, der am 31.07.2013 in einem Arbeitsverhältnis gestanden hat, das am 01.08.2013 mit unverän-

derer Tätigkeit zu demselben Arbeitgeber fortbestanden hat, Entgelt aus einer höheren Entgeltgruppe erhalten als aus der Entgeltgruppe, in der er nach dem 01.08.2013 eingruppiert ist, wird für die Dauer dieses Arbeitsverhältnisses das Entgelt durch das Inkrafttreten dieser Ordnung zum 01.08.2013 nicht berührt.

IX. In-Kraft-Treten

Die Regelungen zu I. und V. treten am 1. April 2014 in Kraft.

Die Regelungen zu II., III. und IV. treten für den Offizialatsbezirk Oldenburg rückwirkend zum 1. Mai 2013, für das Bistum Osnabrück zum 1. April 2014 in Kraft.

Die Regelung zu VI. tritt rückwirkend am 1. Januar 2014 in Kraft.

Die Regelung zu VII. tritt am 1. August 2014 in Kraft.

Die Regelung zu VIII. tritt rückwirkend am 1. August 2013 in Kraft.

Vechta, den 15. April 2014

L. S.

Heinrich Timmerevers
Bischöflicher Offizial
Weihbischof

KIRCHLICHES AMTSBLATT
FÜR DIE DIÖZESE MÜNSTER
PVS Deutsche Post AG
Entgelt bezahlt, H 7630
Bischöfliches Generalvikariat
Hauptabteilung 100
Postfach 1366, 48135 Münster