

# INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

Katholische Studierenden- und Hochschulge-  
meinde Münster (KSHG)

# Inhaltsverzeichnis

---

Vorwort / Einleitung .....	2
Geltungsbereich .....	3
Begriffsbestimmung .....	4
Risiko-/Situationsanalyse.....	5
Persönliche Eignung .....	7
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung .....	8
Verhaltenskodex .....	8
Beschwerdewege .....	12
Qualitätsmanagement .....	13
Aus- und Fortbildung .....	14
Maßnahmen zur Stärkung.....	14
Inkrafttreten.....	15
Anlagen .....	16

## Vorwort / Einleitung

---

Der Ständige Rat der Deutschen Bischofskonferenz hat zur Vorbeugung von sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen im November 2019 die Rahmenordnung „Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ erlassen.

Diese Rahmenordnung führt verschiedene Maßnahmen ein, die im Bistum Münster in der Präventionsordnung (PrävO) am 01.05.2022 in Kraft gesetzt wurden.

Als Katholische Studierenden- und Hochschulgemeinde Münster (im Folgenden als KSHG bezeichnet) legen wir Wert darauf, die Würde, Integrität und Unantastbarkeit der Menschen im Rahmen unseres Verantwortungsbereichs und unserer Möglichkeiten zu gewährleisten. Wir sind uns der großen Verantwortung für das körperliche, geistige und seelische Wohl der Menschen bewusst. Es ist unsere Pflicht, sie vor Übergriffen, Missbrauch und Gewalt zu schützen. Im Rahmen unserer Veranstaltungen und bei allen Begegnungen in unseren Räumlichkeiten sollen sie gerade vor dem Hintergrund des christlichen Menschenbildes Respekt und Wertschätzung erfahren. Wir achten die Rechte und individuellen Bedürfnisse der Menschen, die uns begegnen, wahren ihre persönlichen Grenzen und gehen verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

Sexualisierte Gewalt ist eine Straftat und darüber hinaus einer der schwersten Angriffe auf die Würde und Integrität eines Menschen. Wir sehen sexuelle Grenzüberschreitungen und geistlichen/ spirituellen Missbrauch als Akte der Gewalt und des Missbrauchs von Macht.

Auf diesem Hintergrund dient dieses Schutzkonzept dazu, ein größtmögliches Maß an Sensibilität und Wachsamkeit zu entwickeln und eine „Kultur der Achtsamkeit“ in der KSHG auf- und auszubauen.

Dazu gehört

1. eine Sensibilisierung für die Problemfelder in der KSHG.
2. die ständige Reflexion des eigenen Verhaltens.
3. transparente Kommunikations- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen und Arbeitsbereichen.

Über eine solche Grundhaltung aller haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter\*innen hinaus, soll dieses Konzept schützende institutionelle Strukturen etablieren: Sie werden nach innen (Mitarbeiter\*innen) und nach „außen“ (Öffentlichkeit) in ihrem Gesamtzusammenhang transparent dargestellt und regelmäßig überprüft.

Wichtig ist dabei die Analyse unserer Strukturen und gewohnten (Arbeits-)Abläufe, in der das Bewusstsein für Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen geschärft und auf schon vorhandene Schutzfaktoren geachtet wird.

Für das vorliegende ISK haben wir Wert daraufgelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfindet, alle Beteiligten partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt werden, denn unser ISK soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag zu führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden ISK die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Das ISK gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten und befähigt dazu Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten Menschen zu übernehmen.

Das Schutzkonzept wird vom KSHG Rat regelmäßig (einmal jährlich) geprüft und fortgeschrieben. Der GA (Geschäftsführender Ausschuss) achtet auf die Einhaltung des Zeitraums und verantwortet die Überprüfung und Überarbeitung im Rat.

Das ISK wird auf der Homepage veröffentlicht und liegt im Sekretariat zur Einsichtnahme aus. Zusätzlich gibt es eine grafische Kurzfassung, die im Flur der KSHG öffentlich aushängt. Das Schutzkonzept ist auf der gemeinsamen Speicherebene der Hauptamtlichen abgelegt.

## Geltungsbereich

---

Dieses Schutzkonzept gilt für alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der KSHG.

Die Büroräume befinden sich in demselben Gebäude wie die Wohnräume der Bewohner\*innen des Collegium Marianum des Bischöflichen Studierendenwerks (BSW), des Mentorat des Bistums Münster und anderer Verwaltungseinheiten des BSWs. Das BSW arbeitet an einem eigenen Schutzkonzept, das längerfristig mit dem der KSHG abgeglichen und ggfs. kombiniert werden soll.

Dieses Schutzkonzept nimmt im Kontext der hochschulpastoralen Arbeit folgende Personengruppen in den Blick:

- Studierende und Hochschulangehörige in der KSHG
- Kinder von Studierenden und Hochschulangehörigen
- BFDler\*innen
- Hauptberufliche Mitarbeitende
- Ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen
- Teilnehmende an Kursen, die von der KSHG angeboten werden

# Begriffsbestimmung

---

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

## *Sexualisierte Gewalt*

Sexualisierte Gewalt meint jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wissentlich zustimmen kann.

Zentral ist dabei, dass eine Person die Unterlegenheit einer anderen Person ausnutzt, um die eigenen sexuellen Bedürfnisse und Machtbedürfnisse zu befriedigen. Der Gesetzgeber hat insbesondere sexualisierte Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen unter besonders schwere Strafe gestellt.

Sexualisierte Gewalt kann bereits vor einer strafrechtlichen Schwelle eintreten und ist auch dann nicht zu dulden. Die Bandbreite von sexualisierter Gewalt erstreckt sich von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen bis zu strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt.

## *Grenzverletzungen*

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

## *Sexuelle Übergriffe*

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

## *Geistlicher bzw. spiritueller Missbrauch*

Christlicher Glaube und Gemeinschaft gehören untrennbar zusammen. Dennoch kann Gemeinschaft auch unheilvoll werden, etwa wenn geistliche Vertrauensbeziehungen verletzt sowie gesunde emotionale Grenzen missbräuchlich überschritten werden. Geistlicher Machtmissbrauch kann in unterschiedlichen Schattierungen geschehen

und ist nicht immer unmittelbar zu erkennen, darum gilt es bei möglichen Fehlentwicklungen in Gemeinschaften nicht „weg-zu-schauen“, sondern genauer „hin-zu-schauen“.

Bislang gibt es noch keine offizielle Definition für geistlichen Missbrauch. Hannah A. Schulz (2022) definiert geistlichen Missbrauch im engeren Sinne als „wiederholte Manipulation, Unterdrückung und Ausnutzung anderer im Namen Gottes. Dies geschieht durch emotionale Abhängigkeiten und mentale Manipulationen, bei denen christliche Lehren, Werte und Begriffe so entstellt und pervertiert werden, dass sie zum Machtmittel werden. Eine Person nutzt ihre Position, um andere dazu zu bringen, Dinge zu tun, die diese nicht wollen und die ihnen schaden. Je größer die (emotionale) Abhängigkeit, umso tiefer werden die Verletzungen sein, die aus dem Missbrauch resultieren. Daher lässt sich verstehen, dass die Beziehungen und Gruppen, die eine besonders besondere Nähe schaffen und viele Lebensbereiche umfassen, besonders missbrauchsgefährdet sind<sup>1</sup>. Das gilt für Seelsorgeformen, in denen sich eine Vertrautheit entwickelt (Einzelgespräche, Beichte o.ä.), und Gemeinschaftsformen, die auch Aspekte des Alltags miteinbeziehen.“<sup>2</sup>

Die im Bundesverband Katholische Kirche an Hochschulen entwickelten Standards zum Schutz vor Geistlichem Missbrauch<sup>3</sup> wurden bei der Bearbeitung dieses Papiers mit einbezogen.

## Risiko-/Situationsanalyse

---

Die Risikoanalyse überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme ob und wo Risiken oder Schwachstellen in der KSHG bestehen, die eine Ausübung von grenzverletzendem Verhalten und sexueller Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen.

Die Risikoanalyse wurde mithilfe eines Fragebogens (siehe Anhang) 2022 im KSHG-Rat durchgeführt. Haupt-, wie Ehrenamtliche haben an der Befragung und anschließenden Diskussion teilgenommen. Die Besonderheit der KSHG ist ihr fluides System an Gemeindemitgliedern. Dies erschwert den Prozess der Erstellung eines ISK, gleichzeitig gibt es ständig neue Perspektiven auf mögliche Risiken.

Die Ergebnisse der Analyse befinden sich in einem Ordner im Sekretariat und können jederzeit eingesehen werden.

Damit ein Schutzkonzept greifen und der Schutz von Menschen insbesondere schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen vor sexualisierter Gewalt wirksam erhöht werden

---

<sup>1</sup> Eine Checkliste für kritische Anzeichen innerhalb von Gemeinschaften stellt das Bistum Münster hier zur Verfügung: [https://www.bistum-muenster.de/fileadmin/user\\_upload/Website/Downloads/Rat-Hilfe/2018-05-Checkliste-kritische-Anzeichen.pdf](https://www.bistum-muenster.de/fileadmin/user_upload/Website/Downloads/Rat-Hilfe/2018-05-Checkliste-kritische-Anzeichen.pdf)

<sup>2</sup> Hannah A. Schulz: Bei euch soll es nicht so sein! Missbrauch geistlicher Autorität, Ignatianische Impulse, Würzburg 2022, S. 26.

<sup>3</sup> <https://kircheanhochschulen.de/wp-content/uploads/2025/02/selbstverpflichtungserklärung-zu-geistlichem-missbrauch-neue-fassung-25-01-18.pdf>

kann, müssen die Risiken sexualisierter Gewalt und emotionalen Missbrauchs grundsätzlich eingeschätzt werden. Da davon auszugehen ist, dass auch im Bereich der KSHG Übergriffe und Grenzverletzungen begangen werden können, ist der erste Schritt, Situationen mit Gefährdungscharakter zu identifizieren.

**Zu den Situationen mit potenziellem Gefährdungscharakter für die Zielgruppen zählen:**

- 1:1 Situationen in der Beratung, insbesondere labiler Studierender, Gutachtengespräche für Stipendien, Beichte, geistliche Begleitung, seelsorgliche Gespräche
- 1:1 Situationen - in den Räumlichkeiten der KSHG
- arbeitsrechtliche Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse gegenüber Mitarbeitenden, insbesondere BFDler\*innen
- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse aufgrund von Altersunterschieden, Dienstverhältnissen und Rollen
- Besondere Vertrauensverhältnisse, die in der Arbeit oder in der Gemeinschaft entstehen können und das Risiko der Anbahnung von Übergriffen einschließen
- körperbetonte Methoden und Riten
- größere unübersichtliche Veranstaltungen wie Partys und Feiern
- regelmäßige Kurse wie Sport- und Musikurse
- Fahrten und Exkursionen
- bauliche Gegebenheiten mit diversen Unübersichtlichkeiten und Dunkelbereichen (uneinsehbare Büros, dunkle Zugänge zu den Eingangsbereichen, Sakristeien, Keller, Musikräume, Toiletten etc.)
- Überlassung von (General-)Schlüsseln für den Zugang zu den Räumen der KSHG und des Wohnheims
- Fehlen bzw. mangelnder Bekanntheitsgrad interner und externer Beschwerdewege
- Fehlen von speziellen Präventionsschulungen zu sexueller Gewalt und Machtmissbrauch im Erwachsenenalter

## Persönliche Eignung

---

Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden ist es Aufgabe der Personalverantwortlichen, neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen bezogen auf jeweilige Arbeitsfelder, zusätzlich anzusprechen, dass

- die Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt eine hohe Bedeutung für den Dienstgeber haben,
- der Dienstgeber mögliche sexuelle Übergriffe bzw. Grenzverletzungen nicht ungeahndet lässt,
- die Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz von den Mitarbeitenden erwartet wird,
- eine Sensibilität gegenüber geistlichem Missbrauch und
- ein Institutionelles Schutzkonzept inklusive verbindlicher Verhaltensregeln für die Mitarbeitenden besteht.

In der Verantwortung der Personalverantwortlichen liegt es, durch entsprechende Fragen schon im Bewerbungsgespräch die professionelle Haltung der Bewerber\*innen zu Themen wie *Nähe und Distanz* und *grenzverletzendes Verhalten* zu thematisieren.

Die Personalverantwortlichen nehmen im Vorfeld der Gespräche eine Analyse der Bewerbungsunterlagen mit Blick auf kritische Stellenwechsel, fehlende Zeugnisse und/oder massive Brüche im Lebenslauf vor.

Während der Probezeit liegt es im Verantwortungsbereich der Führungskraft, sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der neuen Mitarbeitenden in der Beziehungsgestaltung zu machen. Auffälligkeiten sind anzusprechen.

Die gilt für alle Hauptamtlichen, wie Honorarkräfte.

Bei Ehrenamtlichen, denen temporär eine Leitungsverantwortung für eine Gruppe übertragen wird, ist ebenso eine persönliche Eignung zu prüfen. Das Leitungsteam ist in der Verantwortung die oben aufgeführten Punkte zu Beginn der Tätigkeit anzusprechen und für das Thema zu sensibilisieren. Bei Bedarf kann diese Aufgabe an andere Hauptamtliche übertragen werden.

Der Verhaltenskodex ist in jedem Fall von Haupt-, wie Ehrenamtlichen im Rat und mit Leitungsverantwortung und Honorarkräften zu unterzeichnen.

# Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

---

## Erweitertes Führungszeugnis (EFZ)

Mit der Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses soll verhindert werden, dass Personen tätig werden, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PrävO genannten Straftat verurteilt sind.

Die hauptamtlichen Mitarbeitenden sind bei Einstellung verpflichtet dieses der Personalabteilung vorzulegen und alle fünf Jahre zu erneuern.

## Selbstauskunftserklärung

Die Personalabteilung lässt sich von hauptamtlichen Mitarbeitenden, die ein erweitertes Führungszeugnis beizubringen haben, eine Selbstauskunftserklärung vorlegen. In der Selbstauskunftserklärung versichern die Mitarbeitenden, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt verurteilt sind und in diesem Zusammenhang auch kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde. Für den Fall, dass diesbezüglich eine Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde, verpflichten sich die Mitarbeitenden, die Personalabteilung in geeigneter Form zu informieren.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und dienstschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

# Verhaltenskodex

---

Der Verhaltenskodex ist im Zuge der Risikoanalyse im KSHG-Rat mit Haupt- und Ehrenamtlichen partizipativ entwickelt worden.

Mit der Unterschrift unter dem Verhaltenskodex machen wir deutlich, dass wir durch Achtsamkeit und Akzeptanz der Verhaltensregeln Übergriffe möglicher Täter\*innen verhindern wollen.

Ich verpflichte mich zu folgendem **Verhaltenskodex**:

- Ich schütze Menschen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt, soweit es in meinem Einflussbereich liegt.
- Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich nehme meine eigenen Grenzen wahr und respektiere die Grenzen von anderen

(dies bezieht auch die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham mit ein). Ich erfrage Grenzen von anderen Menschen oder gebe ihnen die Möglichkeit diese zu definieren.

- Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus. Ich reflektiere meine professionellen und ggf. persönlichen Beziehungen innerhalb der KSHG.
- Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches noch sexistisches Verhalten oder weitere Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)<sup>4</sup> in Wort oder Tat. Ich beziehe nach meinen Möglichkeiten dagegen aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten benenne ich und setze damit Grenzen. Vermute ich Grenzverletzungen suche ich mir Hilfe/ Beratung bei den Leitungspersonen in der KSHG. Betrifft es diese kann ich mir Rat bei den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster<sup>5</sup> holen.

Möchte ich über die KSHG hinaus mir externe Unterstützung suchen, kann ich mich zum Beispiel an folgende Ansprechpartner\*innen wenden:

- Leuchtzeichen – Beratungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt im kirchlichen Kontext
- ZARTbitter Münster e.V.
- Anlaufstelle Gegen Gewalt in Kirche
- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutz- befohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
- Ich informiere mich in der Einrichtung vor Ort über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner\*innen und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung. Bin ich Hauptamtliche\*r, erkläre ich mich grundsätzlich bereit, an Fortbildungsangeboten teilzunehmen.

In Ergänzung zu diesem Verhaltenskodex akzeptiere ich folgende **Verhaltensregeln**:

### **Gestaltung von Nähe und Distanz**

Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um und schaffen ein angemessenes Verhältnis. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können. Hierzu reflektiere ich regelmäßig mein eigenes Verhalten und hole mir ggf. Feedback.

---

<sup>4</sup> Zum Begriff siehe: <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/>

<sup>5</sup> Alle Adressen dazu befinden sich im Anhang.

Rituale und Methoden mit Körperkontakt sind achtsam einzusetzen. Sie hängen von der Akzeptanz jeder einzelnen Person ab und schließen daher die Möglichkeit der Distanzierung durch einzelne explizit mit ein!

Einzelgespräche, Einzelunterweisungen und Einzelunterricht sind möglich. Die hierfür zu nutzenden dienstlichen Räume müssen geeignet und jederzeit von außen zugänglich sein. Wir zeigen die Möglichkeit auf, bei Bedarf eine zusätzliche Person hinzuziehen. Die Schweigepflicht muss dabei unberührt bleiben.

### **Angemessenheit von Körperkontakt**

Bei körperlichen Berührungen (wie zum Beispiel Umarmungen, Schulterklopfen etc.) in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten. Jeder Körperkontakt setzt die freie und ausdrückliche oder konkludente Zustimmung des\*der anderen voraus. Unerwünschte Berührungen sind nicht erlaubt.

### **Beachtung der Intimsphäre**

Veranstaltungen mit Übernachtungen - und besonders die wohnbedingte Gemeinschaft in den katholischen Studierendenwohnheimen - sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich mit Blick auf die Geschlechter- und Altersgrenzen eine hohe Verantwortung bewusst sein muss. Es ist darauf zu achten, dass beim Umziehen und im Wasch-, Dusch- und Toilettenbereich die Intimsphäre geschützt wird.

### **Kommunikation, Sprache und Wortwahl**

Durch unangemessene Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Wir verwenden in der KSHG daher keine abwertende Sprache. Wir achten darauf, wie innerhalb unserer Einrichtung untereinander kommuniziert wird, und greifen ggf. ein.

Daher soll jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe angepasst sein.

Private Kontaktdaten (E-Mail-Adresse, Mobil- und Festnetznummer, Social-Media-Profil etc.) werden nicht ohne Rücksprache und persönliche Zustimmung an dritte Personen weitergeben oder als Kontakt in private Messenger- /Social-Media-Gruppen aufgenommen.

Rückmeldungen zu Verhalten oder Leistungen erfolgen stets respektvoll und wertschätzend. Anschreien, Bedrohung, Demütigung, Beschämung, öffentliches Bloßstellen und jegliche Form von Gewalt sind unzulässig. In einer besonderen Verantwortung stehen Seelsorge und Leitung.

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

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist alltägliches Handeln und gebietet die Einhaltung der Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unerlässlich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss entsprechend sorgsam getroffen werden. Dies schließt ein, dass das Recht am Bild beachtet wird und insbesondere keine Bilder Einzelner oder aus Gruppen in den Netzwerken ohne ausdrückliche Einwilligung der Betroffenen veröffentlicht werden (§ 22 KUG Vor Veröffentlichung von Einzelfotos wird zudem eine individuelle Zustimmung eingeholt. Eine Nichtzustimmung wird als ebenso selbstverständlich akzeptiert und respektiert. Fotos von Kindern werden nicht veröffentlicht oder nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Erziehungsberechtigten.

### **Beratungssituationen**

Beratung erfordert von der beratenden Person professionell mit den Anliegen Ratsuchender umzugehen. Sie hat daher entweder die für das jeweilige Beratungsanliegen erforderliche Ausbildung oder aber verweist auf hierfür spezialisierte Beratungseinrichtungen.

Beratungen finden in den dafür vorgesehenen Räumen und Orten statt. Diese sind für andere zugänglich und dürfen nicht abgeschlossen werden.

In Beratungssituationen sind die Mitarbeiter\*innen zur Verschwiegenheit verpflichtet. Umgekehrt ist es unzulässig, dass Mitarbeiter\*innen Verschwiegenheit einfordern, um damit Geheimnisse zu schaffen.

### **Geistliche Begleitung [für Seelsorger\*innen]**

Wir sind uns unserer Verantwortung und Rolle als Begleiter\*innen bewusst und stellen uns gegen geistlichen oder spirituellen Machtmissbrauch. Geistliche Begleitung stärkt die spirituelle Autonomie und dient der persönlichen Freiheitsentwicklung. Wir sind uns bewusst, dass es in der Begleitung dennoch ein Machtgefälle gibt, wenn Begleitete\* ihre persönlichen und intimen Themen ansprechen, nach Rat, Hilfe und Unterstützung suchen. Damit gehen wir verantwortungsbewusst und selbstreflektiert um, damit Personen bei uns einen sicheren Ort finden.

Kritische Anzeichen für missbräuchliche Strukturen in Gemeinschaften betrachten wir reflektiert.

### **Geschenke und Belohnungen**

Geschenke und Belohnungen bleiben in einem angemessenen Rahmen. Sie sind transparent zu machen und entsprechen in Wert und Umfang der Situation. Sie müssen gleichbehandelnd sein und dürfen nicht exklusiv und ohne Anlass von einer bestimmten Person an eine einzelne Person gerichtet sein. Sie sind in der Regel üblich bei Verabschiedungen oder Danksagungen. Geschenke sollten im Auftrag überreicht werden.

### **Konsequenzen bei Nichteinhaltung**

Verdachtsmomente und Fehlverhalten sind möglichst zeitnah, klar und eindeutig zu benennen, um sowohl Missverständnisse, als auch Tabuisierung zu vermeiden. Es entstehen für die Personen, die ein Fehlverhalten erlebt oder beobachtet haben keine Nachteile. Es gelten die Bestimmungen der Beschwerdewege (siehe Anhang). Seelsorger\*innen, die in ihren Gesprächen von Missbrauch Kenntnis erhalten, sind dazu aufgefordert, mögliche weitere Schritte mit der begleiteten Person zu besprechen.

Alle Hauptamtlichen sind verpflichtet den Verhaltenskodex einzuhalten und durch ihre Unterschrift anzuerkennen. Alle Kursleiter\*innen, Honorarkräfte und Ehrenamtliche mit Leitungsverantwortung verpflichten sich ebenso, den Verhaltenskodex einzuhalten und durch ihre Unterschrift anzuerkennen. Der unterzeichnete Verhaltenskodex wird zu den vertraulichen Akten der KSHG genommen.

Wer den Verhaltenskodex und die Verpflichtungserklärung nicht unterschreibt, kann keine leitende Rolle im Ehrenamt übernehmen, Hauptamtliche können nicht in der KSHG arbeiten.

Der Verhaltenskodex wird im Flur der KSHG sichtbar aufgehängt und auf der Internetseite veröffentlicht.

## Beschwerdewege

---

Jedem Hinweis auf sexuellen Missbrauch im Geltungsbereich dieser Regelungen muss nachgegangen werden.

Grundsätzlich sind bei der zunächst institutionsinternen Beobachtung und Sondierung größtmögliche Sorgfalt, Umsicht und Diskretion geboten. Ziel jeder Intervention ist der Schutz der von sexueller Gewalt oder Grenzverletzungen betroffenen Person.

Ziel der Kommunikation nach innen und außen ist Klarheit und Transparenz. Dazu muss gesichert werden, dass bekannt ist, an wen man sich wendet, wenn Unrecht zugefügt wurde.

Verbindliche Beschwerdewege, die auch in den Präventionsschulungen bekannt gemacht werden, machen es wahrscheinlicher, dass Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe aufgedeckt werden.

Wir möchten klar vermitteln:

Hilfe holen ist keine Denunziation. Es ist unerlässlich, schnell Meldung zu machen, wenn Gewalt, insbesondere sexualisierte Gewalt ausgeübt wird. Es kann fatale Folgen haben, wenn junge Menschen oder Kolleg\*innen davor zurückschrecken, Hilfe zu holen. Wer sich meldet, findet ein offenes Ohr und wird ernstgenommen.

Grundsätzlich können sich Betroffene jeder Person anvertrauen. Diese können sich zur eigenen Beratung an das Leitungsteam der KSHG wenden. Betrifft es diese kann ich mir Rat bei den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster holen.

Hauptamtliche können sich innerhalb des Bischöflichen Generalvikariats an interne Beschwerdestellen wenden (siehe Anhang).

Die Kontaktdaten zu örtlichen Beratungseinrichtungen im kirchlichen und außerkirchlichen Bereich für Haupt-, wie Ehrenamtliche sowie Telefonnummern für spezielle Hilfe befinden sich im Anhang. Im Flur der KSHG werden diese Hinweise ausgehängt. Ebenso werden diese auf der Homepage veröffentlicht.

#### *Externe Beschwerdestellen*

Beschwerden zu Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen oder Missbrauch können unmittelbar auch an die „Ansprechpersonen bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch“ (siehe Anhang) gerichtet werden.

## Qualitätsmanagement

---

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit wird das Schutzkonzept für die KSHG regelmäßig geprüft und fortgeschrieben. Abläufe und Regelungen werden daraufhin überprüft, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung bedarf.

Einmal im Jahr wird das Schutzkonzept und ihm nahestehende Themen im Rat thematisiert und auf seine Wirksamkeit hin diskutiert.

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden? Welche Risikofaktoren bleiben weiterhin bestehen?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirksam genutzt und angenommen?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel und Unsicherheiten gezeigt? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen?

Es wird darauf geachtet, dass mindestens einmal im Jahr eine Veranstaltung zum Themenbereich *Missbrauch* in der KSHG auch für externe Teilnehmer\*innen stattfindet.

## Aus- und Fortbildung

---

Alle Hauptamtlichen und ehrenamtlichen Personen mit leitenden Funktionen in der KSHG müssen in angemessener Weise über grundlegende Kenntnisse zur Prävention sexualisierter Gewalt verfügen.

Priester und Pastoralreferent\*innen nehmen in regelmäßigen Abständen an Präventionsschulungen des Bistums Münster teil.

Hauptamtliche Mitarbeitenden werden bei Einstellung gründlich über das institutionelle Schutzkonzept der KSHG und die daraus abgeleiteten Implikationen für Ihre Arbeit durch das Leitungsteam informiert.

Im Mitarbeiter\*innenjahresgespräch wird der Schulungsbedarf thematisiert.

## Maßnahmen zur Stärkung

---

Es ist wichtig, dass innerhalb der KSHG die hier angesprochenen Themen wach und präsent gehalten werden.

Gleichzeitig ist das Schaffen einer Vertrauensbasis auf allen hierarchischen Ebenen sowie eine Transparenz der festgelegten Beschwerdewege von großer Relevanz. Dafür braucht es konkrete Maßnahmen zur Stärkung.

In der KSHG sind dies beispielsweise:

- zielgruppenorientierte Unterweisungen unseres ISK im Rahmen der Neueinstellung von hauptamtlichen Mitarbeitenden (auch den Bundesfreiwilligendienstler\*innen).
- transparente Darstellung der Beschwerdewege zu sexualisierter Gewalt on-, wie offline und Ermutigung zu deren Nutzung
- Etablierung eines Awareness-Teams während unübersichtlicher Veranstaltungen, wie Partys und Feiern und Veranstaltungen mit Übernachtungen
- Sichtbarmachung des Themas in unseren Räumlichkeiten
- Sensibilisierung von Honorarkräften

# Inkrafttreten

---

In Kraft gesetzt durch den KSHG Rat in Münster am 1.7.25 (Datum)

Für die Leitung und den KSHG Rat:

F. Griepentrog (Name, Unterschrift)

Fianziska Griepentrog

C. Holzer (Name, Unterschrift)

Carolin Holzer

Leonox Junge (Name, Unterschrift)

# Anlagen

---

- Anlage 1: Fragebogen für die Risikoanalyse
- Anlage 2: Anlaufstellen im Beratungs- und Beschwerdefall
- Anlage 3: Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex

## Anlage 1: Fragebogen für die Risikoanalyse

### Fragebogen für die Ehrenamtlichen (ISK)

Allgemeine Änderungsvorschläge/weitere Überlegungen für Erstellung des endgültigen Fragebogens:

Ja/nein/keine Angabe

Definition am Anfang: Was bedeutet ja/nein, was ist 1,2,3,4, etc

Hinweis am Anfang: Fragen können übersprungen werden, wenn einem nichts dazu einfällt. Fragebogen kann abgebrochen werden, wenn man ihn nicht zu Ende bearbeiten will. \_ Grundsätzlich freuen wir uns, wenn Dinge gut laufen, wir positives Feedback erhalten. Hier geht es aber explizit darum, Dinge kritisch zu betrachten, zu hinterfragen, um Dinge verbessern zu können.

Abfrage am Anfang: Teil eines AK/einer Gruppe? Haupt- oder Ehrenamtlich? m/w/d? unter18/über18

Offene Frage am Ende: Das ist mir wichtig/sollte in Zukunft beibehalten werden

Einverständniserklärung am Ende: Ich stimme zu, dass meine Daten ausgewertet werden dürfen + was mit den Daten geschehen soll + Unterschriftenfeld

- Offene Frage: unter 18-Jährige? Unterschrift von Eltern? Einverständnis der Eltern vor Abgabe einholen (reicht das als Hinweis?)

Risiken auf struktureller Ebene	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werden Zuständigkeiten (Aufgaben, Kompetenzen, Rollen) der Mitarbeitenden klar und verbindlich kommuniziert?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4/keine Angabe</li> <li>○ wenn nein: Was ist unklar?</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Abhängigkeiten bestehen in den verschiedenen Arbeitsfeldern und wie wird damit umgegangen?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ offene Frage</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie leicht oder schwer ist es, ehrenamtlich mitmachen zu dürfen?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 / keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empfindest du den Umgang mit Kritik, Fehlern und Fehlverhalten in der KSHG als angemessen/passend?                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 / keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wenn du schlechte Erfahrungen gemacht hast – in welcher Situation und was hast du erlebt?</li> <li>○ Wie kann man ein angemessenes Verhalten einüben?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hast du das Gefühl, dass du Kritik äußern ...? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... kannst? Skala 1-4 / keine Angabe</li> <li>○ ... sollst? Skala 1-4 / keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hast du das Gefühl, dass du Fehlverhalten und Grenzverletzungen äußern ...? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ... kannst? Skala 1-4 / keine Angabe</li> <li>○ ... sollst? Skala 1-4 / keine Angabe</li> <li>○ Was würde dir helfen Kritik, Grenzverletzungen und Fehlverhalten zu äußern?</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gibt es einen dir bekannten Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ja/nein/ keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gibt es ein etabliertes Beschwerdesystem, dass dir bekannt ist? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ja/nein/ keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Würde es dir helfen, dich anonym an jemanden wenden zu können? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ja/nein/ keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	

#### Risiken auf Träger- und Leitungsebene

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Welchen Führungsstil gibt es? Welchen Umgang mit Macht und Einfluss nimmst du wahr? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ offene Frage</li> </ul> </li> </ul>	
---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie verhält sich die Leitung zum Thema Sexualität? Nimmst du grenzverletzendes Verhalten wahr? Entspricht das alltägliche Verhalten der Positionierung nach außen? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ offene Frage</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie erlebst du die Kommunikation über Sexualität und Grenzverletzungen im Alltag der KSHG? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ offene Frage</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wird mit Ehrenamtlichen über die Prävention von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt/geistlichem Missbrauch gesprochen? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ja/nein/ keine Angabe</li> <li>○ Würdest du dir Fortbildungen wünschen? <ul style="list-style-type: none"> <li>- ja/nein/ keine Angabe</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wird mit Ehrenamtlichen über die Prävention von grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt/geistlichem Missbrauch gesprochen? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ja/nein/keine Angabe</li> <li>○ Würdest du dir Fortbildungen wünschen? <ul style="list-style-type: none"> <li>- ja/nein/ keine Angabe</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wird die persönliche Eignung der Ehrenamtlichen überprüft? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ja/nein</li> <li>○ Hast du den Eindruck, dass dies nötig wäre? <ul style="list-style-type: none"> <li>- ja/nein/ keine Angabe</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhalten die Haupt- und Ehrenamtlichen für ihre Arbeit Wertschätzung? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 / keine Angabe</li> <li>○ Wie sieht diese aus?</li> </ul> </li> </ul>	

Risiken auf Ebene der Haupt- und Ehrenamtlichen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offene Kommunikation verhindert, dass (sexuelle u. ä.) Übergriffe versteckt stattfinden können. Wie empfindest du die Kommunikations-, Feedback- und Streitkultur zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 / keine Angabe</li> <li>○ optional: Was würdest du verändern?</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hast du den Eindruck, dass alle ihre Meinung offen äußern können? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 / keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es Auseinandersetzungen über den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ja/nein / weiß ich nicht</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es bei euch z.B. Aufnahme-rituale, Gruppenregeln, Methoden, Spiele ...)? Falls ja: Wie empfindest du den Umgang mit diesen Traditionen/Ritualen? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Traditionen/Rituale vorhanden? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja / nein/ keine Angabe</li> </ul> </li> <li>○ Wahrnehmung der Traditionen/Rituale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Skala 1-4 (gut-schlecht) / keine Angabe</li> </ul> </li> <li>○ Werden diese im Hinblick auf ihre Wirkung reflektiert? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Skala 1-4/ keine Angabe</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hast du schon einmal von Haupt- oder Ehrenamtlichen Druck oder Gruppendruck im Rahmen der KSHG erlebt, bzw. hast dich genötigt gefühlt, bei etwas mitzumachen? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 / keine Angabe</li> <li>○ ggf: Wo hast du Gruppendruck erlebt?</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es die Möglichkeit der Reflexion deines eigenen Verhaltens und der Wirkung auf andere?</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4/ keine Angabe</li> <li>○ Wenn ja: wo? Wenn nein: Wo würdest du dir einen solchen Ort wünschen?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siehst du bei dir eine Vorbildfunktion in Bezug auf respektvolles Verhalten? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4/ keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entsprichst du dieser Vorbildfunktion? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4/ keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hast du im Rahmen deines ehrenamtlichen Engagements Möglichkeiten der Mitbestimmung? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4/ keine Angabe</li> <li>○ Was müsste verbessert werden?</li> <li>○ Wo wünschst du dir (mehr) Möglichkeiten der Mitbestimmung?</li> </ul> </li> </ul>	

Risiken auf Ebene des pädagogischen Konzeptes	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fühlst du dich grundsätzlich ausreichend über die Prävention und Formen sexualisierter Gewalt informiert? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 / keine Angabe</li> <li>○ Würdest du dir Angebote wünschen, die über sexualisierte Gewalt aufklären? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja/nein/ keine Angabe</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hast du vorher schon einmal von geistlichem Missbrauch gehört? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ja/nein/ keine Angabe</li> <li>○ Wenn ja: Fühlst du dich ausreichend informiert? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Skala 1- 4/ keine Angabe</li> </ul> </li> <li>○ Würdest du dir Angebote wünschen, die über geistlichen Missbrauch aufklären?</li> </ul> </li> </ul>	

- ja/nein / keine Angabe	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fühlst du dich in der KSHG mit dem Status quo in Bezug auf den Umgang mit Körperkontakt und Berührungen wohl? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 (gut-schlecht) / keine Angabe</li> <li>○ ggf: Wo hast du schlechte Erfahrungen gemacht?</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie problematisch hast du uneinsichtige Situationen in der KSHG empfunden? (Z. B. geschlossene Räume, leere Kellerflure, ...) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 / keine Angabe</li> <li>○ Welche Situationen hast du als problematisch empfunden?</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weißt du von Vermutungen/Fällen sexualisierter/geistlicher Gewalt innerhalb der KSHG? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ja/nein / keine Angabe</li> <li>○ Wenn ja: Wie wurde damit umgegangen?</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es Maßnahmen zur Stärkung aller Ehren- und Hauptamtlichen in der KSHG im Bereich der Sexualität? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 / keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es Maßnahmen zur Stärkung aller Ehren- und Hauptamtlichen in der KSHG in der Entwicklung einer selbst-bewussten Spiritualität? <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skala 1-4 / keine Angabe</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Zielgruppen sind in Bezug auf sexuellen oder geistlichen Missbrauch besonders gefährdet und/oder welche Gefährdungsmomente gibt es? (z. B. Abhängigkeits-, Macht- oder Vertrauensverhältnisse wie bestimmte Altersgruppen, 1:1 Betreuung und Gespräche, Übernachtungen, bauliche Gegebenheiten wie Kellerräume) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ offene Frage</li> </ul> </li> </ul>	

## Anlage 2: Anlaufstellen im Beratungs- und Beschwerdefall

### Intern

Lena Hox (Präventionsfachkraft), Seelsorge und Leitung

E-Mail: [hox@kshg.de](mailto:hox@kshg.de)

Telefon: 0251 – 495 19 000

Cornelius Happel, Seelsorge und Leitung

E-Mail: [happel-c@bistum-muenster.de](mailto:happel-c@bistum-muenster.de)

Telefon: 0251 – 495 19 000

Im Bischöflichen Generalvikariat

<https://www.praevention-im-bistum-muenster.de/team>

Beate Meintrup (Präventionsfachkraft des Bischöflichen Generalvikariats)

E-Mail: [meintrup-b@bistum-muenster.de](mailto:meintrup-b@bistum-muenster.de)

Telefon: 0251-49517010

Svenja Bauland (Weisungsunabhängige Interventionsbeauftragte)

E-Mail: [bauland-s@bistum-muenster.de](mailto:bauland-s@bistum-muenster.de)

Telefon: 0251 495-17011

### Extern

Leuchtzeichen! Beratungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt im kirchlichen Kontext

<https://leuchtzeichen-online.de/>

Onlineberatung: <https://leuchtzeichen-online.de/onlineberatung/>

Telefonberatung: 01525 309 2414, 01525 309 6323

ZARTbitter Münster e.V.

<https://zartbitter-muenster.de/index.php>

Hammer Straße 220, 1. Etage

48153 Münster

0251-4140555

[info@zartbitter-muenster.de](mailto:info@zartbitter-muenster.de)

Anlaufstelle „Gegen Gewalt in Kirche“ der Deutschen Bischofskonferenz  
(bei sexuellem und geistlichem Missbrauch)

<https://gegengewalt-inkirche.de/>

Onlineberatung: <https://gegengewalt-inkirche.tau-work-together.de/login>

## Anlage 3: Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist im Zuge der Risikoanalyse im KSHG-Rat mit Haupt- und Ehrenamtlichen partizipativ entwickelt worden.

Mit der Unterschrift unter dem Verhaltenskodex machen wir deutlich, dass wir durch Achtsamkeit und Akzeptanz der Verhaltensregeln Übergriffe möglicher Täter\*innen verhindern wollen.

Ich verpflichte mich zu folgendem **Verhaltenskodex**:

- Ich schütze Menschen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt, soweit es in meinem Einflussbereich liegt.
- Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich nehme meine eigenen Grenzen wahr und respektiere die Grenzen von anderen (dies bezieht auch die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham mit ein). Ich erfrage Grenzen von anderen Menschen oder gebe ihnen die Möglichkeit diese zu definieren.
- Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus. Ich reflektiere meine professionellen und ggf. persönlichen Beziehungen innerhalb der KSHG.
- Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches noch sexistisches Verhalten oder weitere Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)<sup>6</sup> in Wort oder Tat. Ich beziehe nach meinen Möglichkeiten dagegen aktiv Stellung. Abwertendes Verhalten benenne ich und setze damit Grenzen. Vermute ich Grenzverletzungen suche ich mir Hilfe/ Beratung bei den Leitungspersonen in der KSHG. Betrifft es diese kann ich mir Rat bei den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster<sup>7</sup> holen.

Möchte ich über die KSHG hinaus mir externe Unterstützung suchen, kann ich mich zum Beispiel an folgende Ansprechpartner\*innen wenden:

- Leuchtzeichen – Beratungsstelle für Betroffene sexualisierter Gewalt im kirchlichen Kontext
- ZARTbitter Münster e.V.
- Anlaufstelle Gegen Gewalt in Kirche
- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.
- Ich informiere mich in der Einrichtung vor Ort über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner\*innen und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung. Bin ich Hauptamtliche\*r, erkläre ich mich grundsätzlich bereit, an Fortbildungsangeboten teilzunehmen.

---

<sup>6</sup> Zum Begriff siehe: <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/>

<sup>7</sup> Alle Adressen dazu befinden sich im Anhang.

In Ergänzung zu diesem Verhaltenskodex akzeptiere ich folgende **Verhaltensregeln**:

### **Gestaltung von Nähe und Distanz**

Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um und schaffen ein angemessenes Verhältnis. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können. Hierzu reflektiere ich regelmäßig mein eigenes Verhalten und hole mir ggf. Feedback.

Rituale und Methoden mit Körperkontakt sind achtsam einzusetzen. Sie hängen von der Akzeptanz jeder einzelnen Person ab und schließen daher die Möglichkeit der Distanzierung durch einzelne explizit mit ein!

Einzelgespräche, Einzelunterweisungen und Einzelunterricht sind möglich. Die hierfür zu nutzenden dienstlichen Räume müssen geeignet und jederzeit von außen zugänglich sein. Wir zeigen die Möglichkeit auf, bei Bedarf eine zusätzliche Person hinzuziehen. Die Schweigepflicht muss dabei unberührt bleiben.

### **Angemessenheit von Körperkontakt**

Bei körperlichen Berührungen (wie zum Beispiel Umarmungen, Schulterklopfen etc.) in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten. Jeder Körperkontakt setzt die freie und ausdrückliche oder konkludente Zustimmung des\*der anderen voraus. Unerwünschte Berührungen sind nicht erlaubt.

### **Beachtung der Intimsphäre**

Veranstaltungen mit Übernachtungen - und besonders die wohnbedingte Gemeinschaft in den katholischen Studierendenwohnheimen - sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich mit Blick auf die Geschlechter- und Altersgrenzen eine hohe Verantwortung bewusst sein muss. Es ist darauf zu achten, dass beim Umziehen und im Wasch-, Dusch- und Toilettenbereich die Intimsphäre geschützt wird.

### **Kommunikation, Sprache und Wortwahl**

Durch unangemessene Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Wir verwenden in der KSHG daher keine abwertende Sprache. Wir achten darauf, wie innerhalb unserer Einrichtung untereinander kommuniziert wird, und greifen ggf. ein.

Daher soll jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe angepasst sein.

Private Kontaktdaten (E-Mail-Adresse, Mobil- und Festnetznummer, Social-Media-Profil etc.) werden nicht ohne Rücksprache und persönliche Zustimmung an dritte Personen weitergeben oder als Kontakt in private Messenger- /Social-Media-Gruppen aufgenommen.

Rückmeldungen zu Verhalten oder Leistungen erfolgen stets respektvoll und wertschätzend. Anschreien, Bedrohung, Demütigung, Beschämung, öffentliches Bloßstellen und jegliche Form von Gewalt sind unzulässig. In einer besonderen Verantwortung stehen Seelsorge und Leitung.

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

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist alltägliches Handeln und gebietet die Einhaltung der Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unerlässlich. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss entsprechend sorgsam getroffen werden. Dies schließt ein, dass das Recht am Bild beachtet wird und insbesondere keine Bilder Einzelner oder aus Gruppen in den Netzwerken ohne ausdrückliche Einwilligung der Betroffenen veröffentlicht werden (§ 22 KUG Vor Veröffentlichung von Einzelfotos wird zudem eine individuelle Zustimmung eingeholt. Eine Nichtzustimmung wird als ebenso selbstverständlich akzeptiert und respektiert. Fotos von Kindern werden nicht veröffentlicht oder nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Erziehungsberechtigten.

## **Beratungssituationen**

Beratung erfordert von der beratenden Person professionell mit den Anliegen Ratsuchender umzugehen. Sie hat daher entweder die für das jeweilige Beratungsanliegen erforderliche Ausbildung oder aber verweist auf hierfür spezialisierte Beratungseinrichtungen.

Beratungen finden in den dafür vorgesehenen Räumen und Orten statt. Diese sind für andere zugänglich und dürfen nicht abgeschlossen werden.

In Beratungssituationen sind die Mitarbeiter\*innen zur Verschwiegenheit verpflichtet. Umgekehrt ist es unzulässig, dass Mitarbeiter\*innen Verschwiegenheit einfordern, um damit Geheimnisse zu schaffen.

## **Geistliche Begleitung [für Seelsorger\*innen]**

Wir sind uns unserer Verantwortung und Rolle als Begleiter\*innen bewusst und stellen uns gegen geistlichen oder spirituellen Machtmissbrauch. Geistliche Begleitung stärkt die spirituelle Autonomie und dient der persönlichen Freiheitsentwicklung. Wir sind uns bewusst, dass es in der Begleitung dennoch ein Machtgefälle gibt, wenn Begleitete\* ihre persönlichen und intimen Themen ansprechen, nach Rat, Hilfe und Unterstützung suchen. Damit gehen wir verantwortungsbewusst und selbstreflektiert um, damit Personen bei uns einen sicheren Ort finden.

Kritische Anzeichen für missbräuchliche Strukturen in Gemeinschaften betrachten wir reflektiert.

## **Geschenke und Belohnungen**

Geschenke und Belohnungen bleiben in einem angemessenen Rahmen. Sie sind transparent zu machen und entsprechen in Wert und Umfang der Situation. Sie müssen gleichbehandelnd sein und dürfen nicht exklusiv und ohne Anlass von einer bestimmten Person an eine einzelne Person gerichtet sein. Sie sind in der Regel üblich bei Verabschiedungen oder Danksagungen. Geschenke sollten im Auftrag überreicht werden.

## **Konsequenzen bei Nichteinhaltung**

Verdachtsmomente und Fehlverhalten sind möglichst zeitnah, klar und eindeutig zu benennen, um sowohl Missverständnisse, als auch Tabuisierung zu vermeiden. Es entstehen für die Personen, die ein Fehlverhalten erlebt oder beobachtet haben keine Nachteile. Es gelten die Bestimmungen der Beschwerdewege (siehe Anhang). Seelsorger\*innen, die in ihren Gesprächen

von Missbrauch Kenntnis erhalten, sind dazu aufgefordert, mögliche weitere Schritte mit der begleiteten Person zu besprechen.

Alle Hauptamtlichen sind verpflichtet den Verhaltenskodex einzuhalten und durch ihre Unterschrift anzuerkennen. Alle Kursleiter\*innen, Honorarkräfte und Ehrenamtliche mit Leitungsverantwortung verpflichten sich ebenso, den Verhaltenskodex einzuhalten und durch ihre Unterschrift anzuerkennen. Der unterzeichnete Verhaltenskodex wird zu den vertraulichen Akten der KSHG genommen.

Wer den Verhaltenskodex und die Verpflichtungserklärung nicht unterschreibt, kann keine leitende Rolle im Ehrenamt übernehmen, Hauptamtliche können nicht in der KSHG arbeiten.

Der Verhaltenskodex wird im Flur der KSHG sichtbar aufgehängt und auf der Internetseite veröffentlicht.

---

*Erklärung: Ich habe den Verhaltenskodex für die Katholische Hochschul- und Studierendengemeinde Münster (KSHG) erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen. Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.*

**Personalien der/des Erklärenden:**

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Anschrift:

---

Ort, Datum Unterschrift