

# INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT IM IDP

# Inhaltsverzeichnis

---

Einleitung.....	2
Begriffsbestimmungen .....	3
Risiko-/Situationsanalyse .....	3
Persönliche Eignung .....	4
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung .....	4
Verhaltenskodex.....	5
Beratungs- und Beschwerdewege .....	7
Qualitätsmanagement.....	8
Aus- und Fortbildung.....	8
Maßnahmen zur Stärkung.....	8
Inkrafttreten .....	9
Anlage 1 Verpflichtungserklärung.....	10
Anlage 2 Kontaktdaten.....	11

# Einleitung

---

Das Institut für Diakonat und Pastorale Dienste (IDP) ist eine unselbständige Einrichtung, die dem Bischöflichen Generalvikariat Münster (BGV) angeschlossen ist. Deshalb gilt im IDP grundsätzlich und auch rechtsverbindlich das dort entwickelte Institutionelle Schutzkonzept (ISK) vom 1.10.2020, an dessen Entstehung das IDP mitbeteiligt war. Große Teile des hier vorgelegten Textes sind identisch. Es gibt darüber hinaus aber eigene, gemeinsam entwickelte Anteile, die der besonderen Situation im IDP Rechnung tragen. Da das IDP in seiner Zusammenarbeit verschiedener Träger und Abteilungen ein besonderes Konstrukt ist und zugleich hier seelsorgliches Personal ausgebildet wird, das zum einen während der Ausbildung und Berufseinführung einen besonderen Schutz verdient und zum anderen später selbst verantwortlich für den Schutz vor sexueller Gewalt ist, möchten wir ein eigenes ISK vorlegen.

Zwar sind für alle, die im IDP tätig sind, die Schutzkonzepte der jeweiligen Träger (BGV, Bischöfliches Priesterseminar Borromäum, ggf. ein vorrangiger Einsatzort, z.B. eine Pfarrei) rechtsverbindlich. Nur diejenigen, die bislang keinem anderen Schutzkonzept unterstehen, sind dienstlich verpflichtet, eine Verpflichtungserklärung mit Bezug zu dem hier vorliegenden ISK zu unterschreiben, die zu den Personalakten genommen wird (vgl. Anlage 1). Zurzeit sind dies ausschließlich die Ausbildungsreferentinnen und -referenten im IDP. Das Team der Spirituale und geistlichen Begleitung im IDP ist direkt dem Bischof unterstellt. Neben diesem nicht unbedeutenden, aber sehr eingeschränkten dienstrechtlichen Geltungsbereich dieses ISKs hat es vor allem den Charakter, das gemeinsame Selbstverständnis adäquat zum Ausdruck zu bringen, dass nämlich eine Kultur der Achtsamkeit im IDP immer weiter und tiefer etabliert wird. Von daher wird es *allen* Akteuren im IDP zur Kenntnis gebracht.

Dieses Schutzkonzept definiert als zu schützenden Personenkreis Minderjährige, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und darüber hinaus Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten, die für den Pastoralen Dienst im IDP ausgebildet werden und deshalb unabhängig vom Alter in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis stehen. Insofern sind auch alle anderen Teilnehmenden an den ausbildungsrelevanten Veranstaltungen im IDP mit gemeint. Diese werden im Folgenden unter dem Kürzel „PA“ zusammengefasst.

Uns ist bewusst, dass sexuelle Grenzverletzungen gegenüber Personen, die nicht zum oben genannten Kreis gehören, nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies betrifft auch die Diakonatsbewerber, die zu Ausbildungszwecken auch regelmäßig mit dem IDP in Kontakt sind. Dies soll Beachtung in den weiteren Überlegungen zur Prävention im BGV finden. Diese Regelungen werden dann auch für das Liudgerhaus, insofern es Beleghaus für externe Erwachsenenbildung ist, gelten. Bis dahin wird externen Referentinnen und Referenten sowie Gästen der hier vorliegende Verhaltenskodex zur Verfügung gestellt.

Zur Erstellung dieses ISK wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, der Vertreterinnen und Vertreter aller an der Ausbildung Beteiligten angehören:

- als Vertreter des IDP Herr Dr. Dirk van de Loo (zugleich Mitglied der Arbeitsgruppe für das ISK im BGV)
- als Vertreter der religionspädagogischen Ausbildung Daniel Meyer zu Gellenbeck
- als Vertreterin der pastoralpsychologischen Ausbildung Monika Stammen
- als Vertreterin der geistlichen Begleitung Barbara Kuhlmann (zugleich Mitglied der Arbeitsgruppe für das ISK im Bischöflichen Priesterseminar Borromäum)
- als Präventionsbeauftragte des BGV Frau Ann-Kathrin Kahle
- Die Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten des Bistums Münster aus den Jahrgängen PA 17-20, PA 18-21 und PA 19-22 wurden beteiligt.

Der ISK-Prozess wurde im Wesentlichen Anfang 2021 abgeschlossen. Die Auswirkungen der Coronapandemie und verschiedene zeitgleich beginnende Reformprozesse im IDP/Liudgerhaus haben eine Veröffentlichung zunächst nicht nahegelegt, was nun nachgeholt wird.

# Begriffsbestimmungen

---

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 sexueller 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, nonverbale oder körperliche Widerstände der Opfer. Sie geschehen nicht zufällig oder aus Versehen, sie sind zielgerichtet und in der Regel nicht einmalig.

# Risiko-/Situationsanalyse

---

Die Risikoanalyse wurde mithilfe einer Umfrage an alle PA, die im November 2019 im IDP waren, erstellt. Sie wird hier als Zielformulierung wiedergegeben:

## **Basis der Ausbildung**

- Erwartungen an die PAs sind klar formuliert.
- Dadurch ist eine Basis beschrieben, aufgrund derer bewertet wird.

## **Rollenklarheit**

- Die Rollen der Ausbildungs-Akteure sind klar (wer begleitet, wer unterstützt, wer bewertet, wer entscheidet...). Es wird benannt, wenn mehrere Rollen bzw. Rollenkonflikte vorliegen, denn ungeklärte Rollen können Macht und Ambivalenzen entfalten.
- Diese Rollen haben auch eindeutige Namen (z.B. Leitung, Institutsleitung, Hausleitung, Ausbildungsleitung, Ausbildungsreferentinnen und -referenten, Mentorinnen und Mentoren, Schul-Mentorinnen und Mentoren ...)

### **Kommunikationswege**

- Die Rahmenstatuten, insbesondere die „katholische Lebensweise“ werden im Bewerbungsverfahren in ihrer realen Bedeutung erschlossen und angemessen thematisiert.
- Kommunikationswege der Ausbildung sind gegenüber dem PA vollständig ausgewiesen und werden eingehalten.
- Die Kommunikationswege zwischen den Ausbildungs-Akteuren sind für den PA transparent.
- Es ist allen transparent, wer Zugang zu Protokollen hat und warum jemand Zugang hat.
- Es ist allen transparent, wer wie zur Bewertung und Entscheidung beiträgt und wer die Letztverantwortung/-entscheidung trägt. Das gilt bereits für das Evaluationsgespräch.

## **Persönliche Eignung**

---

Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden im IDP ist es Aufgabe der Leitung in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung, im Verfahren der Eignungsprüfung, neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen bezogen auf jeweilige Arbeitsfelder, zusätzlich anzusprechen, dass

- die Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz von sexualisierter Gewalt eine hohe Bedeutung für den Dienstgeber haben,
- von Seiten des Dienstgebers auf mögliche sexuelle Übergriffe bzw. Grenzverletzungen geachtet wird,
- die Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz von den Mitarbeiter/innen erwartet wird,
- ein institutionelles Schutzkonzept inklusive verbindlicher Verhaltensregeln für die Mitarbeiter/innen besteht.

In der Verantwortung der Leitung in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung liegt es, durch entsprechende Fragen die Haltung des Bewerbers zu Themen wie „Nähe und Distanz“ und „grenzverletzendes Verhalten“ zu thematisieren.

Selbstverständlich ist es, dass die Leitung in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung im Vorfeld der Gespräche eine Analyse der Bewerbungsunterlagen mit Blick auf kritische Stellenwechsel, fehlender Zeugnisse und/oder massive Brüche im Lebenslauf vornimmt.

In der Probezeit liegt es im Verantwortungsbereich der Leitung, sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen neuer Mitarbeiter/innen in der Beziehungsgestaltung zu machen. Auffälligkeiten sind anzusprechen.

Da die Pastoralassistentinnen und -assistenten einerseits im IDP zu schützen sind, andererseits selbst erwachsene Akteure im IDP und im pastoralen Feld sind, gelten die unter diesem Punkt vorgestellten Maßnahmen zugleich für das Einstellungsverfahren von Pastoralassistentinnen und -assistenten selbst.

## **Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

---

Alle im IDP Tätigen müssen ein erweitertes Führungszeugnis und entsprechend eine Selbstauskunftserklärung vorlegen, so wie es in den jeweils geltenden Bestimmungen geregelt ist.

# Verhaltenskodex

---

Der Verhaltenskodex gilt für alle im IDP – die Ausbildungsverantwortlichen, Mitarbeitenden und Teilnehmenden, sowie alle weiteren Referentinnen und Referenten und Gäste im Haus. Er basiert auf dem Verhaltenskodex im BGV und geht in spezifischen Bereichen darüber hinaus:

## **Nähe und Distanz**

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

Dabei gestalten wir unsere Beziehungen zu Menschen unserem jeweiligen Bildungsauftrag adäquat.

Dies gilt insbesondere in Bezug auf Körperkontakt:

Mit körperlicher Nähe und Berührungen (wie zum Beispiel Umarmungen, Schulterklopfen etc.) ist sehr sensibel und achtsam umzugehen. Sie dürfen nur erfolgen, wenn eine Nähe notwendig erscheint und insbesondere nur dann, wenn diese von der anvertrauten Schutzperson gewünscht ist.

Unerwünschte Berührungen oder körperliche Nähe in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung, Bevorzugung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.

Die Ausbildungsverantwortlichen/Kursleitungen nehmen sensibel wahr, ob Körperkontakt der Teilnehmenden untereinander als unangenehm empfunden oder gar nicht gewollt ist. Hierbei ist insbesondere auch auf Körpersignale zu achten. Liegt eine solche Wahrnehmung vor, soll die Kursleitung angemessen intervenieren, den Wunsch der entsprechenden Person erfragen (4-Augen-Gespräch) und stärken.

Allgemein und insbesondere bei Teilnehmenden gilt, dass die Kursleitungen Körperkontakt nicht von sich aus suchen.

Bei Übungen mit Körperkontakt vergewissert sich die Kursleitung, ob die Teilnehmenden daran teilnehmen möchten. Nicht Teilnehmende verlassen für diese Zeit ggf. den Raum, damit andere Teilnehmende sich nicht beobachtet fühlen.

Die Privat- und Intimsphäre von Kursleitung und Teilnehmende wird wechselseitig respektiert.

Zur Intimsphäre eines Menschen gehört neben der Körperlichkeit auch Erotik und Sexualität, sowie existentielle Themen, z.B. die eigene Gottesbeziehung und die persönliche Lebensgeschichte. Die Teilnehmenden wahren selbst ihre persönlichen Grenzen und übernehmen selbst Verantwortung für das, was sie sagen wollen.

## **Kommunikation, Sprache, Verhalten**

Wir sind uns in der Funktion als Ausbildungsverantwortliche und Kursleitungen der besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung und des sich daraus ergebenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses bewusst. Diese Art der dienstlichen Beziehung nutzen wir in keiner Weise aus, gestalten diese transparent und nachvollziehbar.

Wir sind uns unserer Fürsorgepflicht bewusst und achten im betrieblichen Kontext auf Anzeichen von Gefährdungen und sexuellen Übergriffen.

Alle sind deshalb aufgefordert, ihre Worte so zu wählen, dass

- diskriminierende, insbesondere sexistische Äußerungen nicht vorkommen,
- die Ausdrucksweise insgesamt den Respekt und die Wertschätzung allen gegenüber erkennen lässt,
- Namen nicht in der Koseform, sondern in vollständiger Fassung genannt werden.

Wir gehen mit Gesprächsinhalten verantwortungsbewusst um.

Rückmeldungen zu Verhalten oder Leistungen, auch arbeitsrechtlicher Art, erfolgen stets respektvoll und wertschätzend.

Anschreien, Bedrohung, Demütigung, Beschämung, öffentliches Bloßstellen und jegliche Form von Gewalt sind unzulässig.

Einzelgespräche, kleine Workshops, Einzelunterricht finden nur in den dafür geeigneten, dienstlichen Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.

Exklusive Treffen mit den uns anvertrauten Personen außerhalb von dienstlichen Kontexten sind zu unterlassen.

Beobachten wir sprachliche Grenzverletzungen wie abfällige Bemerkungen, Anzüglichkeiten, sexualisierten Bemerkungen, schreiten wir ein und beziehen Stellung.

Die übliche Ansprache ist „Sie“. Falls durch andere Bezüge ein „Du“ gehandhabt wird/wurde, wird dieses allen anderen Beteiligten gegenüber transparent gemacht.

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

Private Mobilfunknummern werden nicht ohne Rücksprache und persönlicher Zustimmung an dritte Personen weitergegeben oder als Kontakt in private WhatsApp-Gruppen aufgenommen.

Die telefonische Kommunikation über private Mobilfunkanschlüsse der uns anvertrauten Schutzbefohlenen ist nur in dringend dienstlichen Ausnahmesituationen gestattet.

Im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeiten nutzen wir in den verschiedensten dienstlichen Kontexten Medien und soziale Netzwerke. Wir halten uns in diesen Kontexten an die Social Media Guidelines für Mitarbeiter/innen im Bischöflichen Generalvikariat.

Im IDP ist das Internet über unser WLAN „katholischpublic“ im ganzen Haus verfügbar. Dieser Zugang sperrt Seiten mit ehrverletzenden, pornographischen und diskriminierenden Inhalten, so dass gewährleistet ist, dass niemand im IDP auf solche Seiten zugreifen kann.

Von allen PA wird vor Beginn der Ausbildung eine Einverständniserklärung zur Veröffentlichung von Gruppenfotos, Einzelfotos etc. eingeholt. Diese ist jederzeit widerrufbar. Vor Veröffentlichung von Einzelfotos wird zudem eine individuelle Zustimmung eingeholt.

Sollten im IDP Fotos produziert werden, so dürfen auf ihnen keine Darstellungen zu sehen sein, die Anlass für Spott, Diskriminierung oder sexualisierbarer Interpretation geben oder auch sonst dazu verleiten, die Würde der gezeigten Person zu verletzen.

### **Umgang mit Geschenken und Belohnungen**

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

### **Umgang mit diesem Verhaltenskodex**

Bei Verletzungen des Verhaltenskodex ist eine abgestufte Kommunikation möglich (z.B. persönliche Vergewisserung, Rückmeldungen, Kritikgespräche, ggf. unter Hinzuziehung Dritter). Daneben existiert die Möglichkeit den Meldeweg einzuschlagen.

Die Leitung des IDP spricht das Thema Prävention von sexualisierter Gewalt (Nähe-Distanz, wertschätzender und respektvoller Umgang mit Zielgruppen, individuelle Unter-/Überforderung,

Fortbildungsbedarf) auch in den regelmäßigen Personalgesprächen mit allen Mitarbeitenden im IDP an, sowie bei den regelmäßig stattfindenden Konferenzen aller an der Ausbildung Beteiligten. Alle Beteiligten können von sich aus an geeigneter Stelle das Thema einbringen.

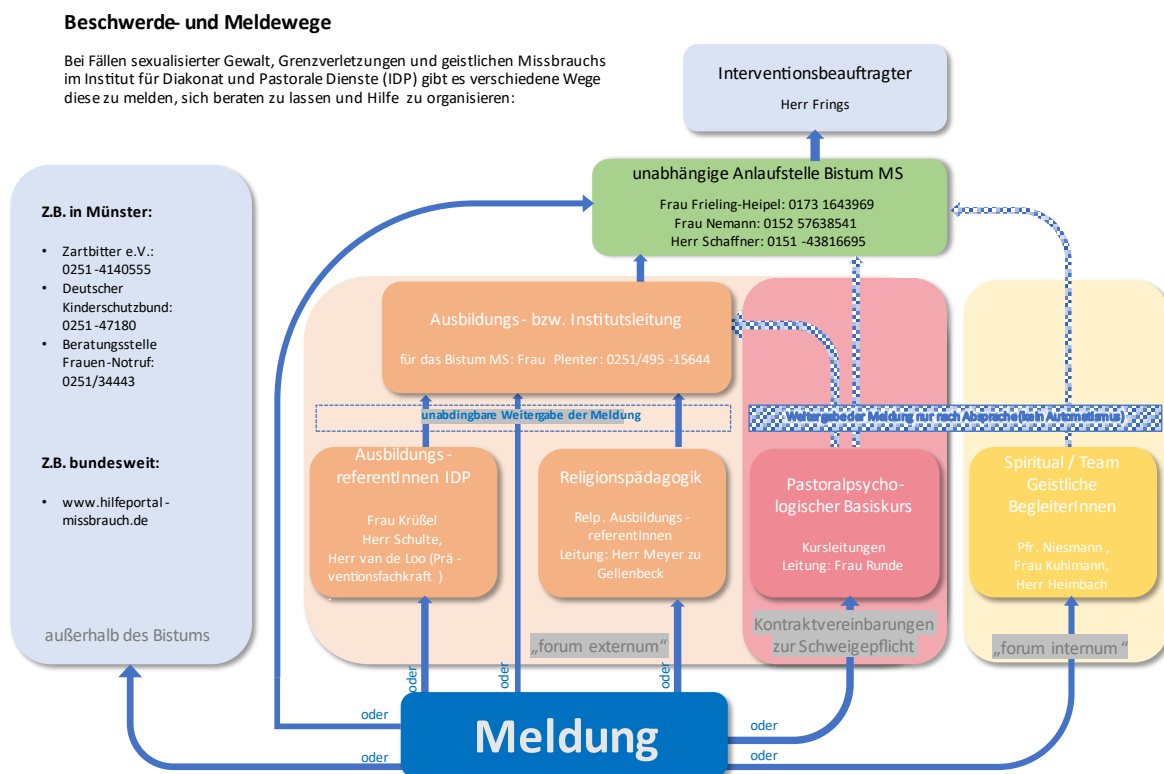
Der Verhaltenskodex wird zusammen mit der Übersicht zu den Beratungs- und Beschwerdewegen als Auszug aus dem ISK auch allen Referentinnen und Referenten, sowie den PA im IDP ausgehändigt.

## Beratungs- und Beschwerdewege

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

Alle Personen im IDP sind zu ermutigen, beobachtete oder selbst erlebte Grenzverletzungen, Grenzüberschreitungen und sexuelle Übergriffe und Missbrauch anzusprechen und zu melden.

Grundsätzlich können sich Betroffene jeder Person anvertrauen. Diese können sich zur eigenen Beratung insbesondere an die Präventionsfachkraft, die Mitarbeitervertretungen oder externen Beratungsstellen wenden. Der komplexen Organisation des IDP mit „forum internum“ und „forum externum“ wird die folgende übersichtliche Darstellung gerecht (vgl. Anlage 2)





# Qualitätsmanagement

---

Spätestens nach fünf Jahren (01.05.2027), nach einer Krisenintervention oder strukturellen Veränderungen im IDP und in der Ausbildung wird das Schutzkonzept durch eine Arbeitsgruppe evaluiert und ggf. angepasst. Dieser Prozess wird von dem Präventionsbeauftragten Dr. Dirk van de Loo initiiert. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt. Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die Auszubildenden/Schutz- und Hilfebedürftigen Personen, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen?

Mit der Evaluation des Schutzkonzeptes und der daraus als notwendig erkannt folgenden Maßnahmen (sowie deren Planung und Umsetzung) ist der Überprüfungszyklus geschlossen.

## Aus- und Fortbildung

---

Folgende Schulungen sind aufgrund des BGV-ISK für die Mitarbeitenden des IDP vorgesehen:

Intensivschulung	Basis-Schulung	Informationsveranstaltung
Leitung und Ausbildungsreferentinnen und -referenten	Mitarbeitende im BGV	Übrige Mitarbeitende (PSB)

### Vertiefungsveranstaltungen

Die Mitarbeiter/innen aller Tätigkeitsbereiche werden individuell nach fünf Jahren zur Teilnahme an Vertiefungsveranstaltungen aufgefordert. Die Teilnahme ist ebenfalls für alle verpflichtend. Zuständig dafür sind die jeweils unmittelbaren Dienstvorgesetzten mit Information bzw. Unterstützung durch die personalführende Stelle.

Im Mitarbeiterjahresgespräch wird der Schulungsbedarf thematisiert.

Bei Verweigerung der Teilnahme entscheiden die personalführenden Stellen über weitere arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen.

## Maßnahmen zur Stärkung

---

Die Entwicklung und Angebote geeigneter und konkreter Maßnahmen zur Stärkung für den Bereich der PA sind in die Berufseinführung integriert und unterliegen dem Aufgabenfeld der jeweiligen Verantwortlichen Ausbildungsakteure.

# Inkrafttreten

---

Dieses Institutionelle Schutzkonzept wurde bei der Zusammenkunft aller an der PA-Ausbildung Beteiligten am 14.12.2020 verabschiedet, von Dr. Dirk van de Loo am 04.05.2022 redaktionell angepasst und von der Institutsleitung Christel Plenter am 09.05.2022 in Kraft gesetzt.

Das ISK wird auf der Homepage des IDP veröffentlicht. Der Verhaltenskodex und der Meldeweg werden ausgehängen und allen Akteuren im IDP/Liudgerhaus ausgehändigt.

Münster, den 09.05.2022



---

Christel Plenter, Leiterin des Instituts für Diakonat und pastorale Dienste

# Anlage 1 Verpflichtungserklärung

---

## Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex

Gemäß § 6 Abs. 3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bistum Münster

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden:

Name, Vorname:	
Geburtsdatum:	
Anschrift:	
Organisationseinheit (OE):	

### **Erklärung:**

Ich habe den Verhaltenskodex für das IDP, der den Verhaltenskodex für das Bischöfliche Generalvikariat und das Bischöfliche Offizialat beinhaltet, erhalten und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

---

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

\_\_\_\_\_ Unterschrift

# Anlage 2 Kontaktdaten

---

## Interne Beratungsstellen

- Präventionsfachkraft des IDP  
Dr. Dirk van de Loo  
Ausbildungsreferent im IDP  
Telefon: 0251 495-15608  
E-Mail: [vandeloo@bistum-muenster.de](mailto:vandeloo@bistum-muenster.de)
- Präventionsbeauftragte im Bischöfliche Generalvikariat
  - N.N.  
Stabstelle 009 – Intervention und Prävention  
Telefon: 0251 495-17010  
E-Mail:N.N.
  - Beate Meintrup  
Stabstelle 009 – Intervention und Prävention  
Telefon: 0251 495-17011  
E-Mail:[meintrup@bistum-muenster.de](mailto:meintrup@bistum-muenster.de)

## Externe Fachberatungsstellen

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

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

## Interne Beschwerdestellen

- Verantwortliche Leitung. Der komplexen Organisation des IDP mit „forum internum und externum“ wird die übersichtliche Darstellung im Text gerecht
- Ausbildungsleitung
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Schwerbehindertenvertretung (SBV)

## Externe Beschwerdestellen

Unabhängige Ansprechpersonen für sexuellen Missbrauch des Bistums Münster

- Hildegard Frieling-Heipel  
Mobil: 0151 1643969
- Margret Nemann  
Mobil: 0152 57638541
- Bardo Schaffner  
Mobil: 0151 43816695