



INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT FÜR DIE DIENSTSTELLEN DES BISTUMS LIMBURG

INHALT

I Einleitung	2
I.I Kultur der Achtsamkeit und des Handelns	2
II Rechtsgrundlagen	3
III Formaler und Inhaltlicher Anwendungsbereich	4
IV Erstellen von Schutzkonzepten	4
V Erarbeitung und nachhaltige Implementierung	5
VI Beschwerde und Meldewege	5
VII Nachhaltigkeit	6
VII.I Personalauswahl und -Entwicklung	6
VII.I.I Einstellungsgespräche	6
VII.I.II Einarbeitung	6
VII.I.III Gespräche mit Mitarbeitenden	6
VII.I.IV Erweitertes Führungszeugnis	6
VII.II Präventionsschulungen für Leitungspersonen und Mitarbeitende	6
VII.II.I Zielgruppenspezifische Schulungen	7
VII.II.II Vertiefungsschulungen	7
VII.III Geschulte Fachkräfte	8
VIII Qualitätsmanagement	8
IX Kontaktdaten	8
X Verhaltenskodex	8
XI Inkraftsetzung	9
XII Anhang	10
XII.I Kontaktdaten	10
XII.II Unabhängige Ansprechpersonen des Bistums Limburg Bei Vermutungen oder Verdachtsfällen von Grenzverletzung oder Missbrauch durch Mitarbeitende:	10
XII.III Unabhängige Ansprechpersonen des Bistums in Fällen von spirituellem Missbrauch	10
XII.IV Externe Beratungsstellen u.A.:	11
XII.V Bistumsinternes Beschwerdemanagement	12
XII.VI Mitarbeitervertretungen Bistum Limburg	12
XII.VII Unabhängige Kommission zur Aufarbeitung sexueller Gewalt im Bistum Limburg (UKO)	13
XII.VIII Betroffenenbeirat	13
XIII Verhaltenskodex	14
XIII.I Gestaltung von Nähe und Distanz	14
XIII.II Angemessenheit von Körperkontakt	14
XIII.III Sprache, Wortwahl, Kleidung	14
XIII.IV Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken	14
XIII.V Geschenke und Vergünstigungen	15
XIII.VI Spirituelle Autonomie	15
XIII.VII Regeln zum Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex	15
XIV Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex	16

Institutionelles Schutzkonzept

zur Prävention vor sexualisierter Gewalt sowie zum Schutz vor spiritueller Gewalt und übergriffigen Machtverhältnissen am Arbeitsplatz

für die Beschäftigten in den Dienststellen des Bistums Limburg (KdöR)

I EINLEITUNG

I.1 KULTUR DER ACHTSAMKEIT UND DES HANDELNS

Die in der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ von 2019 festgelegten Bestimmungen stellen die Grundlage dieses Schutzkonzeptes dar. In diesem Beschluss der Deutschen Bischofskonferenz ist festgehalten, dass jeder „Rechtsträger die Verantwortung für die Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs“ trägt und diese regelmäßig zu überprüfen hat. Aber was ist ein Schutzkonzept – und warum brauchen alle Dienststellen des Bistums Limburg ein solches Konzept, obwohl nur einige Dienststellen mit Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten?

Schutzkonzepte (auch: ISK, kurz für „Institutionelles Schutzkonzept“) sind schriftlich ausgearbeitete Handlungsvorgaben von Organisationen und Einrichtungen. Sie legen fest, wie Mitarbeiter*innen und Mitglieder sich verhalten sollen, damit Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene vor sexuellen Übergriffen, anderen Formen von Gewalt und Machtmissbrauch geschützt sind und das Risiko, dass in der Einrichtung insbesondere sexuelle Gewalt und Machtmissbrauch verübt wird, vermindert ist. Gleichzeitig sollen solche Übergriffe frühzeitig erkannt und daraufhin gezielt interveniert werden. Basis eines solchen Schutzkonzeptes ist die Risikoanalyse, also die gezielte Suche nach Strukturen und Gegebenheiten vor Ort, die potentiellen Täter*innen Übergriffe ermöglichen. Auf der anderen Seite werden aber auch schon bestehende Präventivmaßnahmen aufgegriffen und in das Schutzkonzept miteinbezogen.

Auch die Dienststellen des Bistums Limburg sollen Orte sicheren Arbeitens und Miteinanders sein. Viel mehr als unsere Pflicht sollte es unser Wunsch sein, dass die Diözesankurie eine Vorbildfunktion einnimmt und ihre Mitarbeiter*innen gemeinsam eine entschiedene Haltung gegen jegliche Formen von Gewalt insbesondere sexualisierte Gewalt (auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz), spirituelle Gewalt und Machtmissbrauch einnehmen.

Das vorliegende ISK ist zudem ein Rahmenschutzkonzept. Das bedeutet, dass es auf eventuell vorhandene spezifische Gegebenheiten und Umstände vor Ort anzupassen ist. Es vermittelt Mitarbeitenden und Personen in Leitungspositionen Handlungssicherheit, enthält im Fall der Fälle rasch auffindbare Zuständigkeiten und Kontaktadressen, ermöglicht immer wieder auf ein Neues die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle, Funktion und Person und eint uns alle in der gemeinsamen Haltung einer Kultur der Achtsamkeit.

Das vorliegende Schutzkonzept ist durch einen gemeinsamen, partizipativen Prozess (2019-2022) entstanden. Neben den strukturellen Schutzmaßnahmen bedarf es einer auf allen Ebenen gelebten alltäglichen Haltung. Diese Haltung zeigt sich, wenn Mitarbeitende achtsam miteinander umgehen und der Schutz von Würde und Integrität sowohl der Mitarbeitenden als auch der Gäste selbstverständlich ist.

Es berücksichtigt die Ergebnisse einer zuvor angefertigten Risikoanalyse, die unter Beteiligung von Mitarbeitenden folgender damaliger Dezernate und Dienststellen des Bistums Limburg erstellt wurde:

Dez. Personal, Dez. Pastorale Dienste, Dez. Kinder, Jugend und Familie, Zentralstelle, Dez. Schule und Bildung, Ordensreferat, Dez. Finanzen, Verwaltung und Bau, Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Allen Mitwirkenden sei an dieser Stelle herzlich für Ihre Arbeit gedankt!

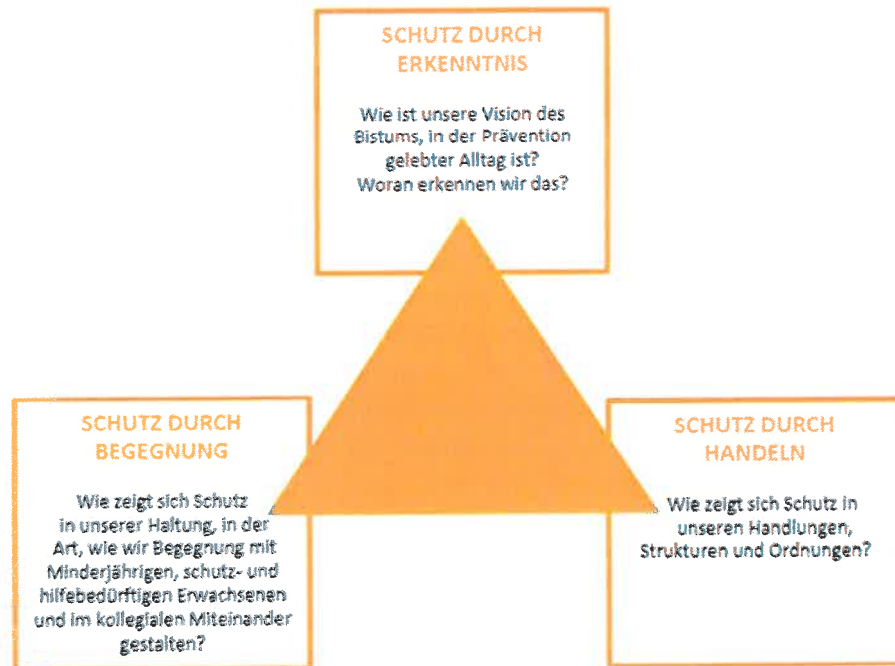


Abbildung 1: SYST®-Dreieck © Carmen Kerger-Ladleif

II RECHTSGRUNDLAGEN

Die Grundlagen für die Erarbeitung dieses ISK zur Prävention vor sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und übergriffigen Machtverhältnissen am Arbeitsplatz für das Bischöfliche Ordinariat in Limburg und zugeordnete Dienststellen sind insbesondere:

- Rahmenordnung – „Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“, vgl. Amtsblatt des Bistums Limburg, 11/2020, Nr. 143.
- Ordnung für das Vorgehen bei Verdachtsfällen von sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des Bistums Limburg (Interventionsordnung), vgl. Amtsblatt des Bistums Limburg 12/2021, Nr. 344, und Amtsblatt 8/2023.
- Handreichung „Kultur der Achtsamkeit“, Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg, Arbeitshilfe zur Entwicklung und Einführung von Institutionellen Schutzkonzepten vor Ort, vgl.
https://gegen-missbrauch.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/Gegen-Gewalt/praevention.bistum-limburg.de/downloads/Kultur_der_Achtsamkeit_2020
- AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- Handreichung zur Einsichtnahme in das Erweiterte Polizeiliche Führungszeugnis (EFZ) bei Ehrenamtlichen (Stand: 02/2022), vgl.

https://gegen-missbrauch.bistumlimburg.de/fileadmin/redaktion/Bereiche/Gegen-Gewalt/praevention.bistum-limburg.de/bilder/home/Handreichung_EFZ_neu.pdf

- AVO (Arbeitsvertragsordnung für die Beschäftigten im kirchlichen Dienst in der Diözese Limburg)

III FORMALER UND INHALTLICHER ANWENDUNGSBEREICH

Der Formale Anwendungsbereich ist das Bistum Limburg und das Domkapitel mit ihren jeweiligen Dienststellen.¹ Für Beschäftigte, deren Dienstsitz sich in einer Einrichtung/Dienststelle eines anderen Trägers befindet, gilt es nur, wenn der Träger für die Einrichtung/Dienststelle kein eigenes ISK in Kraft gesetzt hat. In diesem Fall gilt das Schutzkonzept vor Ort.

Der inhaltliche Anwendungsbereich ist die Prävention vor sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen sowie die Fragestellung der übergreifenden Machtverhältnisse. Zudem die Prävention der in § 3 Abs. 4 AGG genannten Handlungen (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz).

IV ERSTELLEN VON SCHUTZKONZEPTEN

Zur Erstellung des ISKs wurden bereichsübergreifend Risiken und Risikopotenziale identifiziert, die mit Handlungshinweisen im Sinne eines Verhaltenskodexes beantwortet wurden.

Das Schutzkonzept erfordert jedoch, dass der Generalvikar, die Bischöfliche Bevollmächtigte und alle Leistungs- und Querschnittsbereiche sowie der Stabsbereich und (bei entsprechend abweichenden Risikofaktoren) auch die den Bereichen zugeordneten Fachbereiche bzw. Fachteams sowie die Regionen die aufgezeigten Risiken und Handlungshinweise gemäß ihrer Eigenheiten und Substrukturen und den sich daraus jeweils ergebenden Erfordernissen gegebenenfalls ergänzen, anpassen und in ihre spezifischen Arbeitsabläufe implementieren, und so u.U. eigene, spezifische Schutzkonzepte unter Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte der MAV implementieren. Die Inhalte des Rahmenschutzkonzeptes sind hierbei grundlegend zu beachten. Ergänzende Schutzkonzepte, die sich an Dritte richten, sollen in einem eigenen Konzept erstellt werden.

Zudem ist durch die Bereiche und Regionen zu definieren, welche ihrer zugeordneten Einrichtungen ergänzende Schutzkonzepte entsprechend der Handreichung „Kultur der Achtsamkeit, Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg“, Arbeitshilfe zur Einführung von Institutionellen Schutzkonzepten vor Ort (Stand 02/2022) und dieses ISKs zu erarbeiten und zu implementieren haben.

Bei Veranstaltungen mehrerer Fachteams bzw. Fachbereiche oder solchen, die von mehreren Bereichen gemeinsam ausgeführt werden oder an denen Helfer*innen verschiedener Bereiche beteiligt sind, bspw. Kreuzfest oder Messdiener*innentag, muss der Veranstalter die gegebenenfalls jeweiligen ISKs der Beteiligten eigens betrachten und eine gemeinsame Gültigkeit vereinbaren. Für die sich aus kooperativen Veranstaltungen ergebenden spezifischen Situationen ist eine gemeinsame Verhaltensverständigung, ggf. ein eigenständiges ISK unter Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte der MAV zu erstellen und der Fachstelle gegen Gewalt zur Kenntnis zu geben. Die Risikoanalyse und der damit einhergehende Verhaltenskodex sind unter den Vorgaben dieses ISKs jeweils eigens durchzuführen. Das Ergebnis ist allen Beteiligten vor der Veranstaltung mitzuteilen, insbesondere ist hierbei darauf zu achten, dass beteiligte Dritte das ISK erhalten haben, dem zustimmen und es als verbindlich anerkennen.

¹ Andere Rechtsträger im Bistum Limburg entscheiden, ob sie sich bzgl. der aus der Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz (vgl. Amtsblatt des Bistums 11/2020, Nr. 143) ergebenden Verpflichtungen diesem Institutionellen Schutzkonzept anschließen oder eigene adäquate Regelungen erlassen.

Dabei ist es stets selbstverständlich, dass es bei Institutionellen Schutzkonzepten oder deren Adaptionen nicht nur um die Inkraftsetzung von verwaltungstechnischen Schriftstücken gehen kann. Vielmehr müssen sie partizipativ durch Gespräche und ergänzende Schulungen, die in Abstimmung mit der Fachstelle gegen Gewalt erfolgen, zu einer gelebten Kultur in allen Bereichen des Bischöflichen Ordinariates entwickelt und entfaltet werden. Institutionelle Schutzkonzepte jedweder Art sind im Wesentlichen gekennzeichnet durch eine stetige, partizipative Weiterentwicklung und umfassende Anpassung an sich verändernde Gegebenheiten.

V ERARBEITUNG UND NACHHALTIGE IMPLEMENTIERUNG

Eine umfassende und nachhaltige Präventionsarbeit setzt unter Beachtung der Betroffenenperspektive systemisch an, indem sie das System, die Institution mit ihrer (Verhaltens- und Handlungs-) Kultur, deren Strukturen und ausgesprochenen und unausgesprochenen Regelungen und Verfahrensabläufen in den Blick nimmt.

Das ISK soll nach jedem Vorfall, aber spätestens alle fünf Jahre auf Aktualität und Praktikabilität überprüft werden.

VI BESCHWERDE UND MELDEWEGE

Bei Vorkommnissen von sexualisierter oder spiritueller Gewalt oder machtmisbräuchlichem Verhalten gegen die eigene Person oder Dritte im Arbeitsverhältnis stehen externe wie interne Melde- und Beschwerdestellen zur Verfügung:

- Als externe Meldestellen für Verdacht sexualisierter Gewalt fungieren die beauftragten Ansprechpersonen für Fälle sexuellen Missbrauchs im Bistum Limburg (s. Anhang), die unabhängig von jeder Weisung und Dienst- und Fachaufsicht agieren. Sie sind auch gehalten, bei Bekanntwerden von Vorkommnissen diese zu dokumentieren und gemäß der Interventionsordnung des Bistums unmittelbar in den Interventionskreis einzuspielen.
- Externe Fachberatungsstellen beraten bei allen Fragen, Unsicherheiten oder Vorkommnissen anonymisiert und kostenfrei. Fachberatungsstellen sind z.B.: Gegen unseren Willen e.V., Zartbitter e.V., Präventionsbüro Ronja oder Wildwasser e.V. (s. Anhang)
- Als interne Meldestelle können die jeweiligen Vorgesetzten angesprochen werden.
- Interne Ansprechmöglichkeit ist auch die Fachstelle gegen Gewalt.
- Die Geschulten Fachkräfte zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, die aus verschiedenen Fachteams oder Fachbereichen kommen und nach Möglichkeit geschlechterdivers sein sollten. Jeder Bereich hat die aktuellen Kontaktdaten seiner Geschulten Fachkräfte stets einsehbar vorzuhalten und bei personeller Änderung der Fachstelle gegen Gewalt zu melden (siehe VII.III).
- Der Beschwerdenavigator, der entsprechend der Beschwerdeordnung eingesetzt ist, vgl. Amtsblatt des Bistums Limburg 10/2023 Nr. 130
- Meldung nach dem Hinweisgeberschutzgesetz.
- Die Mitarbeitervertretung; die Auszubildenden- und Jugendvertretung; Schwerbehindertenvertretung des BOs
- Als externe Meldestelle bei spiritueller Gewalt dienen die ernannten Ansprechpersonen, die Beschwerden oder Anzeigen im Bereich spiritueller Missbrauch entgegennehmen und Gesprächsangebote zur Klärung und Einordnung möglicher spiritueller Grenzverletzungen oder Missbrauchserfahrungen machen (s. Anhang).

Für die Auszubildenden ist eine weibliche und eine männliche Ansprechperson bzw. Vertrauensperson benannt (s. Anhang); ggf. können zusätzlich Vertrauenspersonen für Auszubildende in den Außenstellen des Bischöflichen Ordinariates benannt werden.

Die Beschwerdewege müssen für alle Mitarbeitenden niedrigschwellig und möglichst barrierearm zugänglich sein.

VII NACHHALTIGKEIT

Hinsehen – Schutz durch Personalauswahl- und Entwicklung: „Schutz vor jeglicher Form von Gewalt wird erst dann möglich, wenn er sich in der Haltung jedes und jeder Einzelnen zeigt und schützende Strukturen in einer Organisation implementiert sind. Schutz wird als Kultur der Achtsamkeit erlebbar in der Art und Weise, wie Begegnungen mit Menschen gestaltet werden“.²

VII.I PERSONALAUSWAHL UND -ENTWICKLUNG

Prävention lebt von Kommunikation, Information und Reflexion. Um die Haltung eines achtsamen Miteinanders im Arbeitsalltag zu etablieren, wird Prävention Bestandteil verschiedener Gesprächsszenarien:

VII.I.I EINSTELLUNGSGESPRÄCHE

Die künftigen Mitarbeitenden werden von den Personalverantwortlichen über das Schutzkonzept mit den geltenden Regeln und Vereinbarungen zur Prävention informiert.

VII.I.II EINARBEITUNG

Das Schutzkonzept ist ein Bestandteil der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden, Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten.

VII.I.III GESPRÄCHE MIT MITARBEITENDEN

Um den Schutz vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt nachhaltig zu verankern, werden Erfahrungen mit Machtausübung insbesondere dem Führungsverhalten, der Kommunikations- und Feedbackkultur u.a. in den regelmäßig stattfindenden Jahresgesprächen thematisiert.

VII.I.IV ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS

Für die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses gilt § 5c AVO.

VII.II PRÄVENTIONSSCHULUNGEN FÜR LEITUNGSPERSONEN UND MITARBEITENDE

Die Teilnahme an den Präventionsschulungen wird in der Personalakte dokumentiert. Im Bereich der Ehrenamtlichen übernimmt die für den Einsatz verantwortliche Stelle die Dokumentation.

Die Präventions- und Vertiefungsschulungen erfolgen im Rahmen von Abordnungen und werden nicht auf die Fort- und Weiterbildungsansprüche gemäß der Ordnung für die Fort- und Weiterbildung angerechnet. Die Teilnahmekosten für die Schulungen einschließlich der Reisekosten werden vom Dienstgeber getragen. Die Teilnahme einschließlich Reisezeit ist Dienstzeit.

² Erzbistum Hamburg, der Generalvikar (2021): Schutzkonzept EGV, S. 9

VII.II.I ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE SCHULUNGEN

Alle Mitarbeitende sind verpflichtet, an einer vom Arbeitgeber angebotenen 1-tägigen Schulung zur Prävention von sexualisierter/spiritueller Gewalt teilzunehmen. Ziel der Schulung ist, für das Thema grenzachtender Umgang im Arbeitskontext zu sensibilisieren, Handlungssicherheit bei grenzverletzendem, übergriffigem Verhalten zu erlangen und zu einer offenen Feedbackkultur beizutragen.

1 Tagesschulung in Präsenz oder E-Learning plus Möglichkeit zum Austausch und Reste-/Fragenklärung

Inhalte der Schulung:

- Prävention vor sexualisierter Gewalt
- Kommunikation
- Spirituelle Gewalt
- Kinderrechte

Folgende Schulungen sind verpflichtend für alle Mitarbeitende (haupt- und ehrenamtlich tätig), die in ihrer Tätigkeit direkt mit Kindern, Jugendlichen und/oder erwachsenen Schutzbefohlenen zu tun haben:

- 1 Tag Präventionsschulung (Präsenz oder e-learning) plus
- 1 Tag Schulung sexuelle Bildung plus
- 1 Tag Schulung spirituelle Gewalt
- ½ Tag Schulung betroffenenensensible Kommunikation

Geschulte Fachkraft (GFK):

2 Tage Präventionsschulung / 8samkeit und Prävention +

- 1 Tag Schulung sexuelle Bildung +
- 1 Tag Schulung betroffenenensensible Kommunikation +
- ½ Tag Schulung Kinderrechte +
- 1 Tag Methodenschulung +
- (1 Tag spirituelle Gewalt) vorausgesetzt Teilnahme hat noch nicht stattgefunden
- ½ Tag Schulung Intervention

Multiplikatoren:

- Voraussetzung zur Teilnahme: Berufserfahrung im pädagogischen, psychologischen, seelsorgerischen oder beratenden Kontext
- 5 Tage Schulung wie GFK +
- 1 Tag Schulung Trauma-sensibles Handeln +
- 1 Tag Methodentraining

VII.II.II VERTIEFUNGSSCHULUNGEN

Damit die Prävention nachhaltig verankert wird und Mitarbeitende sich fachlich und persönlich weiterqualifizieren, sind die o.g. Mitarbeitenden verpflichtet, alle fünf Jahre an einer Vertiefungsschulung teilzunehmen. Der/dem Dienstvorgesetzten obliegt die Verantwortung dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden an einer entsprechenden Schulung teilnehmen. Die Themen der Vertiefungsschulung berücksichtigen die Bedarfe der jeweiligen Zielgruppe und werden in Abstimmung mit der Fachstelle gegen Gewalt festgelegt.

VII.III GESCHULTE FACHKRÄFTE

Jeder Bereich und ggf. auch die zugeordneten Fachbereiche und Fachteams halten zwei *Geschulte Fachkräfte zur Prävention vor sexualisierter Gewalt* (kurz: GFK) vor, in der Regel geschlechtsparitätisch besetzt, die mindestens einmal jährlich an einem der von der Fachstelle gegen Gewalt angebotenen Reflexionstreffen teilnehmen.

Diese GFK'e agieren in Kooperation mit der Fachstelle gegen Gewalt im diözesanen Netzwerk zur Prävention vor sexualisierter Gewalt, in dem sie dezentrale Schulungs-, Fort- und Weiterbildungsangebote an geeigneter Stelle bekannt machen, bzw. erforderliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Prävention vor sexualisierter Gewalt und vor übergriffigen Machtverhältnissen der Fachstelle gegen Gewalt zur Realisierung benennen.

Die GFK'e unterstützen die Leitungspersonen in den jeweiligen Bereichen, die dafür Sorge tragen, dass in angemessener Weise regelmäßig das Thema Prävention vor sexualisierter Gewalt und machtmisbräuchlichem Verhalten thematisiert wird.

Für die GFK'e gilt analog der Befassung in der Dezentenkonferenz vom 21.01.2020 zur Mandatierung der Mitarbeit an der Erstellung des Institutionellen Rahmenschutzkonzeptes für das Bischöfliche Ordinariat und die zugehörigen Dienststellen, dass deren Tätigkeit „den Auftrag beinhaltet, ohne Rückversicherung in der Linie in Offenheit alle zentralen Punkte zu thematisieren und zu benennen“. Eine offene Kultur ist gewollte Grundhaltung dieses Schutzkonzeptes und der bereichsspezifischen ISKe.

VIII QUALITÄTSMANAGEMENT

Dieses ISK wird nach seiner Inkraftsetzung auf der Homepage des Bistums veröffentlicht und seine Veröffentlichung allen Mitarbeitenden in geeigneter Weise zeitnah bekannt gegeben.

Die Schutzkonzepte werden spätestens alle fünf Jahre auf Aktualität und Praktikabilität überprüft.

Etwaige Änderungen und/oder Ergänzungen dieses Schutzkonzeptes werden umgehend in geeigneter Weise sämtlichen Mitarbeitenden bekannt gegeben.

Entsprechend ist mit den ISKen der einzelnen Bereiche/Regionen bzw. Fachbereiche und Fachteams zu verfahren. Das Ergebnis ist der Fachstelle gegen Gewalt zeitnah zur Kenntnis vorzulegen.

IX KONTAKTDATEN

Die Kontaktdaten sind im Anhang XII.I hinterlegt.

X VERHALTENSKODEX

Die Anhänge XIII und XIV (Verhaltenskodex einschließlich der Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex) sind Bestandteile dieses Schutzkonzeptes.

XI INKRAFTSETZUNG

Das Institutionelle Schutzkonzept tritt zum 01.08.2025 in Kraft.

Generalvikar Dr. Wolfgang Pax

Wolfgang Pax

Bischöfliche Bevollmächtigte Prof. Dr. Hildegard Wustmans

Hildegard Wustmans

Für das Domkapitel:

Wolfgang Pax

Domdekan Dr. Wolfgang Pax



XII ANHANG

XII.I KONTAKTDATEN

- Fachstelle gegen Gewalt im Bistum Limburg
Postadresse: Roßmarkt 4, 65549 Limburg
Besucheradresse: Domplatz 6, 65549 Limburg
- Silke Arnold
Leitung Fachstelle, Bereich Prävention, Präventionsbeauftragte
Telefon: 06431 295 315
E-Mail: s.arnold@bistumlimburg.de
- Matthias Belikan
Referent für Prävention, Präventionsbeauftragter
Telefon: 06431 295 111
E-Mail: m.belikan@bistumlimburg.de
- Robin Gerlach
Referent Prävention
Telefon: 06431 295 236
E-Mail: r.gerlach@bistumlimburg.de
- Sandra Gudehus
Leitung Fachstelle, Bereich Intervention, Interventionsbeauftragte
Telefon: 06431 295 387
E-Mail: s.gudehus@bistumlimburg.de
- Philipp Betz
Referent Spiritueller Missbrauch
Telefon: 06431 295 432
E-Mail: p.betz@bistumlimburg.de

XII.II UNABHÄNGIGE ANSPRECHPERSONEN DES BISTUMS LIMBURG BEI VERMUTUNGEN ODER VERDACHTSFÄLLEN VON GRENZVERLETZUNG ODER MISSBRAUCH DURCH MITARBEITENDE:

- Dr. Klaus – Peter Ohlemann
Telefon: 0172-3005578
E-Mail: klaus-peter.ohlemann@bistumlimburg.de
- Fr. Dr. Ursula Rieke
Telefon: 0175-4891039
E-Mail: ursula.rieke@bistumlimburg.de

XII.III UNABHÄNGIGE ANSPRECHPERSONEN DES BISTUMS IN FÄLLEN VON SPIRITUELLEM MISSBRAUCH

- Christine Walter- Klix
Telefon: 0151-26601560
E-Mail: christine.walter-klix@bistumlimburg.de

- Michael Cleven
Telefon: 0151-56427529
E-Mail: michael.cleven@bistumlimburg.de

XII.IV EXTERNE BERATUNGSSTELLEN U.A:

- Gegen unseren Willen e.V.
Beratungs- und Präventionsstelle zu sexueller Gewalt im Landkreis Limburg-Weilburg
Diezer Straße 10, 65549 Limburg
Telefon: 06431 92343
E-Mail: kontakt@gegen-unseren-willen.de
- Opferhilfe Limburg-Weilburg e.V.
Anlaufstelle für Personen, die von einer Straftat betroffen sind, zum Beispiel bei häuslicher Gewalt
Telefon: 06431 45045
E-Mail: kontakt@opferhilfe-limburg-weilburg.de
- Arbeitsstelle für Frauenseelsorge
E-Mail: info@frauenseelsorge.de
www.gegenGewalt-anFrauen-inKirche.de
- Wildwasser e.V. Frankfurt
Böttgerstraße 22, 60389 Frankfurt am Main
Telefon: 069 95 50 29 10
E-Mail: kontakt@wildwasser-frankfurt.de
Standort Bad Homburg:
Altkönigstraße 34, 61350 Bad Homburg v. d. Höhe
Telefon: 06172 – 66 93 99 3
- Wildwasser Wiesbaden e.V.
Verein gegen sexuelle Gewalt Fachberatungsstelle für Mädchen und Frauen
Dostojewskistraße 10, 65187 Wiesbaden
Telefon: 06 11 80 86 19
E-Mail: info@wildwasser-wiesbaden.de
<https://wildwasser-wiesbaden.de>
- Kinderschutzdienst Westerwald
Steinebacher Straße 11A, 57627 Hachenburg
Telefon: 02662 96 97 46 - 0/9
E-Mail: ksd@lv-rlp.drk.de
- Frauen gegen Gewalt e.V. Westerburg
 - Notruf Fachberatung: Telefon 02663 / 8678; notruf@notruf-westerburg.de
 - Frauenzentrum Beginenhof: Telefon 02663 / 919629; frauennotruf@notruf-westerburg.de
 - Interventionsstelle IST: Telefon 02663 / 911353; intervention@notruf-westerburg.de
 - Matia Fachberatung: Telefon 02663 / 9680331

- Präventionsbüro Ronja: Telefon 02663 / 911823; praeventtion-ronja@notruf-westerburg.de
- Lila Lädchen: Telefon 02663 / 911846; lilalaedchen@notruf-westerburg.de
- Hilfeportal sexueller Missbrauch
www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html
- Gewaltlos.de – Beratung für Mädchen und Frauen
www.gewaltlos.de
- Weisser Ring – Beratung und Unterstützung für Opfer von Kriminalität und Gewalt
www.weisser-ring.de
- Zartbitter e.V. Kontakt- und Informationsstelle gegen sexuellen Missbrauch
www.zartbitter.de
- Opfer-Telefon
Telefon: 116 006
- Kinder- und Jugendnotdienst
Telefon: 0800 478611
- Telefonseelsorge
Anonyme und kostenfreie Beratung, rund um die Uhr und an allen Wochentagen:
Telefon: 0800 1110111 / 0800 1110222
www.telefonseelsorge.de
(in Wiesbaden und Frankfurt können auch persönliche Beratungstermine vereinbart werden)
- Nummer gegen Kummer – Beratung für Kinder und Jugendliche
Telefon: 116111
www.nummergegenkummer.de/kinder-und-jugendberatung/online-beratung/
www.nummer-gegen-Kummer.de
- Kein Täter werden – Beratung für (potentielle) Täter:innen
Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie,
Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH
Standort Gießen
Friedrichstr. 33, 35392 Gießen
Telefon: 0641 985 57899

XII.V BISTUMSINTERNES BESCHWERDEMANAGEMENT

- Thomas Klix, Gabriele von Erdmann, Beschwerdenavigatoren
beschwerde@bistumlimburg.de
Tel.: 0151 20047896
<https://sichersein.bistumlimburg.de/beitrag/beschwerdeordnung-2/>
Anonyme Beschwerden im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes:
<https://sichersein.bistumlimburg.de/beitrag/anonyme-beschwerden/>

XII.VI MITARBEITERVERTRETUNGEN BISTUM LIMBURG

- <https://mav.bistumlimburg.de>
- <https://mavhpm.bistumlimburg.de>

XII.VII UNABHÄNGIGE KOMMISSION ZUR AUFARBEITUNG SEXUELLER GEWALT IM BISTUM LIMBURG (UKO)

- Vorsitzende: Fr. Dr. Raupp (kommissarische Leitung)
kontakt@uko-limburg.de

XII.VIII BETROFFENENBEIRAT

- betroffenenbeirat-fd-lm@posteo.de

XIII VERHALTENSKODEX

In der täglichen Arbeit am Dienstort sollen dienstliche und private Belange getrennt werden, um (auch versehentliche) Nähe-Distanz-Problematiken und Grenzverschiebungen zu vermeiden.

Im beruflichen Miteinander kommt es zu unterschiedlichen Wahrnehmungen von Nähe und Distanz, die stetig reflektiert werden müssen. Der individuelle Schutzraum einzelner Personen ist zu wahren und zu respektieren.

XIII.I GESTALTUNG VON NÄHE UND DISTANZ

Alle Mitarbeitenden achten auf ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz und respektieren die Grenzen der Anderen. Individuelle Grenzempfindungen sind wahrzunehmen, zu respektieren, zu achten und nicht abwertend zu kommentieren. Grenzverletzungen sind zu thematisieren und dürfen nicht übergangen werden. Mit privaten und vertraulichen Informationen wird respektvoll und im Sinne des Datenschutzes umgegangen.

XIII.II ANGEMESSENHEIT VON KÖRPERKONTAKT

Mit Blick auf Körperkontakt gehen wir respektvoll miteinander um und achten auf persönliche Grenzen. Das bedeutet konkret:

- Ich achte und vertrete auch meine eigenen Grenzen respektvoll und sozialverträglich.
- Keinesfalls erschleiche ich mir die Zustimmung oder Duldung von Körperkontakt durch Drohungen oder dem Versprechen von Belohnung.

XIII.III SPRACHE, WORTWAHL, KLEIDUNG

Die Wortwahl ist stets wertschätzend und nichtdiskriminierend. Das bedeutet konkret:

- Ich benutze keine sexualisierte, rassistische oder gewaltverherrlichende Sprache.
- Ich erzähle/verbreite keine anzüglichen Witze.
- Ich verwende keine abwertenden, diskriminierenden oder (sexuell) doppeldeutigen Spitznamen.
- Ich kommuniziere so, dass es meiner Rolle und meinem Auftrag entspricht und passe meine Kommunikation an die Bedürfnisse der Zielgruppe an.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen schreite ich nach Möglichkeit ein und beziehe Position.
- Ich achte darauf, der Arbeit und dem Anlass angemessene Kleidung zu tragen, die nicht zu einer Sexualisierung der Situation führt und dem gegenüber angemessen respektvoll erscheint.

XIII.IV UMGANG MIT UND NUTZUNG VON MEDIEN UND SOZIALEN NETZWERKEN

- Ich konsumiere und verbreite keine sexistischen, pornografischen, gewaltverherrlichenden oder rassistischen Inhalte während meiner Arbeitszeit.
- Ich achte das Recht am eigenen Bild.
- Keineswegs erschleiche ich mir die Zustimmung oder Duldung von Medienkontakten

XIII.V GESCHENKE UND VERGÜNSTIGUNGEN

Eine wertschätzende und transparente Dankes- und Geschenkekultur ist Teil einer guten Arbeitsatmosphäre. Bei der Annahme von Geschenken im dienstlichen Kontext beachte ich § 6 AVO.

XIII.VI SPIRITUELLE AUTONOMIE

Jeder Mensch hat ein Recht auf freie Ausübung seiner religiösen und spirituellen Bedürfnisse und Ressourcen. Konkret bedeutet dies:

- Ich nutze meinen Glauben /Spiritualität nicht, um Menschen zu manipulieren oder zu verletzen.
- Ich gebrauche inhaltliche Anregungen niemals in einer Weise, die keinen Widerspruch oder Diskussion zulässt.
Ebenso respektiere ich, dass es eine Vielzahl von unterschiedlichen, legitimen Ausdrucksformen von gelebter Spiritualität gibt, die einander ergänzen und bereichern.

XIII.VII REGELN ZUM UMGANG MIT ÜBERTRETUNGEN DES VERHALTENSKODEX

Mitarbeitende sollen sich gegenseitig auf Regelverstöße ansprechen, bevor Sie die Dienstvorgesetzten informieren. Eine konstruktive Feedbackkultur ist hier zu beachten. Konkret bedeutet dies:

- Ich spreche Übertretungen des Verhaltenskodex sachlich und konstruktiv an.
- Bei evtl. notwendigen Disziplinierungsmaßnahmen halte ich mich an die vorgegebenen Regelungen.
- Ich kenne die Melde- und Verfahrenswege und die Ansprechpersonen bei sexualisierter oder spiritueller Gewalt.
- Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann und wer für die Klärung zuständig ist.

XIV ERKLÄRUNG ZUR ZUSTIMMUNG ZUM VERHALTENSKODEX

Name, Vorname

Bereich, Fachbereich, Fachteam, Dienstort

Dienstbezeichnung, Tätigkeit

Titel der Schutzkonzepte, auf die Bezug genommen wird

Ich habe den Verhaltenskodex erhalten und ihn sowie die einzelnen darin enthaltenen Regelungen aufmerksam zur Kenntnis genommen. Ich erkenne den Verhaltenskodex an und verpflichte mich, ihn gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift

