

# Schutzkonzept für das Institut für den Ständigen Diakonat

## 1. Präambel

Als Institut für den Ständigen Diakonat sind wir als Dienststelle der Erzdiözese Wien Teil der gesamten katholischen Kirche und unserer Ortskirche. Das Wohl der Menschen in unserem Institut ist uns ein elementares Anliegen.

Für unsere Auszubildenden ist das Institut für den Ständigen Diakonat für die Zeit ihrer Ausbildung ein Ausbildungsort, für alle verantwortlichen Diakone (Institutsleiter, Ausbildungsleiter und stv. Ausbildungsleiter) sowie für die Mitarbeiter\*innen im Sekretariat, in der Küche und in der Reinigung ein Arbeitsplatz. Ebenso sind externe Referent\*innen an unserer Ausbildungsstätte tätig. Daraus ergibt sich ein vielfältiges Geflecht unterschiedlicher Bezüge und Verknüpfungen von Personen.

Die Auszubildenden, alle ständigen Diakone und deren Ehefrauen – als Gäste bei Veranstaltungen, Reisen, ... etc. – Geistliche Begleiter\*innen, Referent\*innen, sowie das Institutspersonal sind uns anvertraut bzw. vertrauen sich uns an und wir begleiten sie. Damit tragen wir eine große Verantwortung für ihr körperliches, geistiges und seelisches Wohl. Es ist daher unsere Pflicht, die oben genannten Personengruppen vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen.

Es ist aber auch die gemeinsame Verantwortung aller, durch genaues Hinsehen und klares Benennen grenzachtend wahrzunehmen und transparent zu kommunizieren, Veränderungen zum Schutz der Personen vor jeglicher Gewalt anzusprechen sowie Risiken für Personen zu minimieren oder bestenfalls zu eliminieren. Dieser Schutz erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen, bedarf aber als Grundlage einer klaren Grundhaltung. Diese fordert, entsprechend unserem christlichen Menschenbild, eine gestaltete Kultur der Achtsamkeit in allen Begegnungen.

Dies bedeutet:

- Wir begegnen allen Menschen mit Wertschätzung und Respekt.
- Wir achten ihre Rechte, ihre Verschiedenheit und ihre individuellen Bedürfnisse.
- Wir stärken sie in ihrer Persönlichkeit.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für ihre Themen und Probleme.
- Wir respektieren und wahren persönliche Grenzen und reagieren bereits frühzeitig auf Grenzverletzungen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um.
- Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und reflektieren unsere Machtpositionen.
- Wir sind offen für Feedback und Kritik und sehen diese als Möglichkeit, die eigene Arbeit zu reflektieren und zu verbessern.
- Wir halten Gewalt in unserer Einrichtung für möglich.

- Wir setzen uns dafür ein, dass alle verantwortlichen Diakone, ständigen Diakone, Auszubildenden, Mitarbeiter\*innen, Referent\*innen und Gäste der Ausbildungsstätte in einem Umfeld leben und arbeiten, in dem jegliche Form von Gewalt eingedämmt bzw. möglichst verhindert wird.

Prävention ist Teil des professionellen Umgangs miteinander und Ausdruck gegenseitiger Achtsamkeit. Als Institut für alle Ständigen Diakone und als Ausbildungsstätte für alle im Institut Tätigen, wollen wir uns daher der Verantwortung nicht entziehen, ein Schutzkonzept zu entwickeln und klare Regelungen für die Bereiche Prävention, Intervention und Aufarbeitung aufstellen und in unseren Alltag zu implementieren.

Dabei sind insbesondere bestehenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) zu berücksichtigen.

Ein Schutzkonzept in der Ausbildungsstätte zu haben, ist daher aus mehreren Gründen wichtig:

- Es dient dazu, dass neben den verpflichtenden Präventionsschulungen alle Zugehörigen der Ausbildungsstätte für das Thema sensibilisiert bleiben, ansprechbar sind und wissen, wer in einer klärungsbedürftigen Situation vor Ort weiterhelfen kann.
- Mit Hilfe des Schutzkonzeptes wollen wir auch einen aktiven Beitrag gegen jede Form von Gewalt leisten.
- Darüber hinaus zeigt ein Schutzkonzept auch nach außen hin, dass der Schutz der Auszubildenden, des Institutspersonals und aller am Institut Tätigen (sowie schutzbedürftiger Personen) in unserer Ausbildungsstätte einen hohen Stellenwert hat.
- Letztlich wollen wir auch durch Themen innerhalb des Ausbildungscurriculums dazu beitragen, dass die Auszubildenden eine Achtsamkeit für ihr Handeln im pastoralen Dienst und eine Sensibilität für Nähe und Distanz entwickeln, d.h. die oben genannten Grundhaltungen einüben und in ihrem zukünftigen Wirkungsfeld zum Schutz der ihnen anvertrauten Menschen umsetzen.

Mit diesem Schutzkonzept orientieren wir uns in der Systematik an den von der Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt erstellten Leitfäden für Ausbildungsstätten und Dienststellen sowie an den Texten der Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen“ und an den vor allem in Deutschland bereits erarbeiteten Institutionellen Schutzkonzepten in Ausbildungsstätten.

## 2. Gewaltformen

Wenn von Gewaltschutz gesprochen wird, so muss man immer alle Formen von Gewalt im Blick haben, dabei kann ein Machtgefälle eine wichtige Rolle spielen.

An dieser Stelle werden kurz die verschiedenen Gewaltabstufungen und -formen dargestellt, die genauen Definitionen finden sich in der Rahmenordnung (A.3.1-A.3.2):

### 2.1 Gewaltabstufungen:

#### 2.1.1 Grenzverletzendes Verhalten:

„Eine Grenzverletzung passiert, wenn Personen mit ihren Worten, Gesten und ihrem Verhalten die persönliche Grenze von anderen überschreiten. Grenzverletzungen können unabsichtlich geschehen. Entscheidend für die Bewertung, ob eine Grenzverletzung passiert ist, ist das persönliche Erleben der Betroffenen. Wenn sich etwa jemand verletzt, gedemütigt oder abgewertet fühlt, wurde eine Grenze überschritten.“

#### 2.1.2 Übergriffiges Verhalten:

„Übergriffiges Verhalten ist bewusstes, absichtliches Verhalten und geschieht, wenn Personen grenzverletzendes Verhalten nicht ändern und gezielt wiederholen. Übergriffiges Verhalten ist kein Versehen und missachtet die abwehrenden Reaktionen der Betroffenen. Als übergriffig bezeichnet man ein Verhalten auch schon beim ersten Mal, wenn es vom Ausmaß her mehr als eine Grenzverletzung (...) ist.“

#### 2.1.3 Straftaten:

Darunter fallen alle Übergriffe, die im Strafgesetzbuch genannt sind.

## **2.2 Gewaltformen:**

### **2.2.1 Vernachlässigung**

„Vernachlässigung meint unzureichende oder gar nicht geleistete Betreuung und Versorgung. Sie wird wegen ihres schleichenden Verlaufs gewöhnlich zu wenig beachtet.“

### **2.2.2 Physische Gewalt**

„Unter physischer Gewalt wird jede körperlich schädigende Einwirkung auf andere verstanden, z. B. Schlagen, Ohrfeigen, Unterlassung von Hilfeleistung bei Verletzungen oder Erkrankungen.“

### **2.2.3 Psychische Gewalt**

„Unter psychischer Gewalt wird emotionale Misshandlung anderer verstanden (z. B. Verhaltensweisen, den Betroffenen das Gefühl von Ablehnung, Ungeliebtsein, Herabsetzung, Wertlosigkeit oder Überfordertsein vermitteln, Isolierung, emotionales Erpressen, Aufbürden unangemessener Erwartungen, Instrumentalisierung, Stalking, abwertende Äußerungen (...))“

### **2.2.4 Spirituelle Gewalt**

Spirituelle Gewalt liegt vor, wenn eine Person durch persönliche, geistliche oder institutionelle Autorität das Recht auf spirituelle Selbstbestimmung und spirituelle Integrität einer anderen Person verletzt.

### **2.2.5 Sexualisierte Gewalt/Sexueller Missbrauch:**

„Es gibt verschiedene Definitionen von sexuellem Missbrauch. Eine gängige Definition für sexuellen Missbrauch lautet: „Sexueller Missbrauch bedeutet eine nicht zufällige, bewusste, psychische und/oder physische Schädigung, die zu Verletzungen, Entwicklungshemmungen oder sogar bis zum Tode führt und die das Wohl und die Rechte eines anderen, hier des Kindes, des Jugendlichen oder der besonders schutzbedürftigen Person beeinträchtigt.“ Bei einem sexuellen Missbrauch führt eine Erwachsene bzw. ein Erwachsener absichtlich Situationen herbei. Er plant sie und missbraucht seine Autoritäts- und/oder Vertrauensposition, um sich sexuell zu erregen. (...) Neben dem eindeutig definierten sexuellen Missbrauch, wie er im Strafrecht geregelt ist, kann es subtilere Formen geben wie z. B. verbale sexuelle Belästigung, sexualisierte Atmosphäre oder Sprache (...).“

### **2.2.6 Gewalt in digitalen Medien**

„Der Begriff „Mediengewalt“ bezieht sich sowohl auf den passiven Konsum von medial dargestellter Gewalt (z. B. Ansehen eines gewalthaltigen Videos) als auch auf die aktive Ausübung von Gewalt mithilfe von Medien (z. B. Veröffentlichen eines bloßstellenden Fotos). Bei beiden Formen ist die sexuelle Gewalt eine Ausprägung unter mehreren.“

Es gibt auch noch zwei Gewaltformen, die in Rahmenordnung nicht näher beschrieben werden:

### **2.2.7 Institutionelle Gewalt**

Von institutioneller Gewalt spricht man, wenn eine Institution ihre Macht so ausübt, dass die in der Institution lebenden Menschen und ihre Bedürfnisse massiv eingeschränkt werden. (siehe Broschüre: „Mein sicherer Ort“)

### **2.2.8 Kulturelle Gewalt**

Als Kulturelle Gewalt kann „Gewalt der Vorurteile, die innerhalb einer Kultur herrschen und das Handeln bestimmen“ (Osterbrink & Andratsch, 2015), definiert werden.

### **2.2.9. Finanzielle / Ökonomische Gewalt**

Als finanzielle / Ökonomische Gewalt kann die finanzielle Ausbeutung der betroffenen Person definiert werden.

Alle möglichen Beziehungen des Zusammenlebens, die durch vielfältige Formen von Abhängigkeitsverhältnissen gekennzeichnet sind, müssen miteinbezogen werden:

- Das Verhältnis aller Institutsangestellten zueinander;
- das Verhältnis der Auszubildenden zur Ausbildungsleitung;
- das Verhältnis der Auszubildenden zur geistlichen Begleitung;
- die Beziehungen zwischen den Teilnehmer\*innen der verschiedenen Kurse und ihrer jeweiligen Leitung;
- die Beziehungen der Auszubildenden zu den Mitarbeiter\*innen des Instituts für den Ständigen Diakonat;
- das spätere Arbeitsverhältnis der Auszubildenden (Priester, Diakone & Pastoralassistent\*innen)
- das Verhältnis der Ständigen Diakone zur Institutsleitung
- das Verhältnis der Ständigen Diakone zu den Mitarbeiter\*innen

### 3. Rechtsgrundlagen

Die Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen“ (Rahmenordnung für die katholische Kirche in Österreich) in der dritten überarbeiteten und ergänzten Ausgabe (2021) sieht vor:

*„Alle Verantwortungsträgerinnen und -träger von Pfarren, Orden, Organisationen wie bspw. Katholische Jungschar oder Katholische Jugend, diözesane Dienststellen und Einrichtungen, kirchliche Stiftungen, Bildungs- und Betreuungseinrichtungen (z. B. katholische Privatschulen, Kindertagesheime, elementarpädagogische Einrichtungen, ...), Bewegungen und Gemeinschaften haben für ihren Bereich Schutzkonzepte zu entwickeln, die erarbeiteten Schutzmaßnahmen schriftlich festzuhalten und zu kommunizieren. Die Diözesanen Stabsstellen für Prävention stehen für diese Aufgaben beratend zur Verfügung.“*

*Für Großveranstaltungen ist zusätzlich ein je eigenes Präventionskonzept zu erstellen. (Vgl. B.3.4)*

Weiters basiert das Schutzkonzept auf folgenden Ordnungen:

- Leitbild der Erzdiözese Wien
- Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen“
- Dienstrecht für Ständige Diakone in der Erzdiözese Wien
- Dienstordnung für alle Mitarbeiter\*innen der ED Wien
- Behelf „Unter 4 Augen“ Verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Macht im Seelsorgegespräch, im Beichtgespräch und in der Geistlichen Begleitung
- CIC (Codex juris canonici)
- Gleichbehandlungsgesetz
- Arbeitsrecht

### 4. Personen, für die das Schutzkonzept gültig ist

Das Schutzkonzept (inkl. Verhaltenskodex) ist gültig bzw. die Inhalte sind zusätzlich zur Einhaltung der Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen.“ verpflichtend umzusetzen für:

- Alle Zugehörigen des Instituts
  - Institutspersonal (Institutsleiter, Ausbildungsverantwortliche, Spiritual, Sekretariat, Küche, Reinigung)
  - Alle Menschen in Funktionen, als auch nur fallweise Mitarbeitende, wie z.B.: Ausbildungskreisleiter, Mitglieder des Diakonenrates, Mitglieder des Konsultationsgremiums
  - Externe Personen, mit punktuellen und zeitlich befristeten Aufgaben wie z.B. Referent\*innen, psychologische Berater\*innen, Geistliche Begleiter\*innen
  - Alle Auszubildende

## 5. IST-Zustand (Risiko- und Schutzanalyse)

### 5.1 Das Institut für den Ständigen Diakonat Aufbau und Struktur

Das Institut für den Ständigen Diakonat ist eine Dienststelle der Erzdiözese Wien und direkt dem Erzbischof von Wien unterstellt.

Das Institut ist somit Anlaufstelle für ständige Diakone in der Erzdiözese Wien betreffenden Belangen. Es sorgt für die spirituellen und pastoralen Angelegenheiten der ständigen Diakone und deren Familien. Es ist vermittelndes Organ zum Erzbischof und dessen Ordinariat in den dienstrechtlichen Belangen der ständigen Diakone. (zusammen mit dem Personalreferat)

Das Institut ist offizielle Kontaktstelle für Interessenten an der Ausbildung zum ständigen Diakon. In seiner Kompetenz liegt die Ausbildung zum ständigen Diakon, sowie die berufsbegleitende Weiterbildung und spirituelle Begleitung der ständigen Diakone.

Das Institut ist auch zuständig für die Ausbildung für ständige Diakone aus der Diözese Eisenstadt und der Militärdiözese.

Das Institut besteht aus der Abteilung für die umfassende Begleitung der Diakone und der Abteilung für die Ausbildung (Diakonenseminar).

Die Räumlichkeiten des Instituts für den Ständigen Diakonat befinden sich im Gebäudekomplex des Erzbischöflichen Priesterseminars.

Das Schutzkonzept gilt nicht für andere Einrichtungen, die sich im selben Gebäudekomplex befinden und auch nicht für die Gruppe der Myrophorinnen, die in den Räumlichkeiten des Instituts für den Ständigen Diakonat beherbergt sind.

#### 5.1.1 Kreis der Personen, die zum Institut für den Ständigen Diakonat gehören

Innerhalb des Instituts für den Ständigen Diakon trägt ein bestimmter Kreis von Personen eine besondere Verantwortung in der Ausbildung oder sind mit einzelnen Aufgaben betraut:

- Der Erzbischof von Wien als Ordinarius für die Erzdiözese Wien, sowie der Diözesanbischof von Eisenstadt und der Bischof von der Militärdiözese
- Ständige Funktionsträger des Instituts sind der Institutsleiter und der Ausbildungsleiter.
  - Dem Ausbildungsleiter ist auch ein Stellvertretender Ausbildungsleiter beigegeben.
- Ein Diakon oder Priester als Spiritual.
- Weitere Mitarbeiter\*innen des Instituts sind Personen im Sekretariat, in der Küche und Reinigung (externe Firma)
- Dazu kommen Ausbildungskreisleiter und einzelne Diakone mit einer speziellen Aufgabe
- Personen mit punktuellen oder zeitlich befristeten Aufgaben wie Geistliche BegleiterInnen, ReferentInnen, Supervisor\*innen
- Der Diakonenrat ist das Beratungsgremium des Erzbischofs in allen Fragen der ständigen Diakone und deren Bereiche im gesellschaftlichen und caritativen Leben. (Nähere Informationen zum Diakonenrat: <https://www.erzdioezese-wien.at/pages/inst/14431733/ueberuns/diakonenrat>)
- Das Konsultationsgremium (bestehend aus drei Diakonen mit Zivilberuf) für Anliegen des Ständigen Diakonats, die im Auftrag des Diakonenrates oder auf Antrag des Erzbischofs oder einzelner Mitbrüder Begutachtung in folgenden Situationen aufnehmen:
  - bei Vorliegen von Umständen betreffend Interessenten, Bewerbern und Kandidaten für den ständigen Diakonat, die vor der Weihe der Klärung bedürfen
  - bei Untersuchung von konkreten Problemfeldern, die einer sachlichen Expertise bedürfen,
  - bei konkreten Aufgaben von Mitbrüdern in Streitfällen, die eine Untersuchung notwendig machen.
- und andere Gremien (z.B.: Krankenteam...)

### 5.1.2 Die zu schützenden Personen

- Minderjährige (gegeben bei Sommerstudienwoche): Def.: Eine Person, die das achtzehnte Lebensjahr vollendet hat ist volljährig, bis zu diesem Alter minderjährig (gemäß c.97 §1 CIC)
- Schutzbedürftige Personen (darunter fallen auch Personen, die in einem besonderen Macht- und / oder Abhängigkeitsverhältnis stehen / unterworfen sind. Die Ausbildungssituation begründet in ihrem Wesen nach ein solches Macht- und Abhängigkeitsverhältnis, so dass Auszubildende zum Kreis der schutz- und hilfsbedürftigen Erwachsenen gehören.
- Das Schutzkonzept schützt auch alle zum Institut für den Ständigen Diakonats zugehörigen Personen (vgl. 5.1.1) vor- und untereinander.

### 5.1.3 Räume und ihr Charakter

Die Räume im Institut für den Ständigen Diakonats haben aufgrund der baulichen Situation den Charakter von halböffentlichen Räumen. Über alle Räume im Institut für den Ständigen Diakonats haben die Leitung, sowie die Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, bei fremden oder unbekanntem Personen das Hausrecht durchzusetzen.

Zu den halböffentlichen Räumen zählen: der Eingangsbereich, die Küche, der Saal, die dienstlichen Räumlichkeiten der Mitarbeiter\*innen (sind auch die Räume für vertrauliche Gespräche), die Kapelle (im Institut). Weitere halböffentliche Räume sind der Garten, die Kirche bzw. die Hauskapelle des Erzbischöflichen Priesterseminars.

Der Zugang zu diesen Räumlichkeiten ist nur über die Institutsleitung, einen Mitarbeiter oder Referenten möglich. Eine Schlüsselliste für das Sekretariat des Instituts befindet sich in einem verschlossenen Kasten im Sekretariat verwahrt.

Der Zugang durch die Mitarbeiter\*innen des Erzbischöflichen Priesterseminars (Vermieter der Räumlichkeiten) erfolgt transparent und gut abgesprochen.

Durch die bauliche Situation des Instituts gibt es teilweise enge Gänge, aber keine toten Winkel. Weiters gibt es durch die bauliche Situation keine getrennten Mitarbeiter\*innen und Gästetoiletten. Das Betreten des Kellers ist ausschließlich den Mitarbeiter\*innen und Handwerkern vorbehalten.

## 5.2 Risikoanalyse

### 5.2.1. Institut / Mitarbeiter\*innen

#### Machtgefälle:

- *Verhältnis ständige Diakone (hier ist nicht die Leitung gemeint) und Auszubildende zu Mitarbeiter\*innen am Institut: Hier besteht kein Dienstverhältnis, dennoch dürfen alle die Einhaltung von Verhaltensstandards einfordern. Ständige Diakone und Auszubildende dürfen Bitten und Wünsche, die im Ablauf des Institutsgeschehens verhältnismäßig sind, direkt an die Mitarbeiter\*innen herantragen*
- *Verhältnis Ausbildungsleiter zu Mitarbeiter\*innen (Personalvorgesetzte der Mitarbeiter\*innen)*
- *Verhältnis Institutsleiter zu Mitarbeiter\*innen*
- *Verhältnis Institutsleiter zu Ausbildungsleiter und stellv. Ausbildungsleiter*
- *Verhältnis Mitarbeiter\*innen zu Mitarbeiter\*innen*
- *Macht- und/ oder Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Institutsleitung und Mitarbeiter\*innen und Mitarbeiter\*innen zu Mitarbeiter\*innen im Zusammenhang mit dem Arbeits- bzw. Aufgabenbereich (unzureichendes Wissensmanagement, langjährige Tätigkeit – neue\*r*

Mitarbeiter\*in; (In) Transparenz von Arbeitsabläufen; Budget-, Besserstellungsanträge; Homeoffice (von Infos abgeschnitten, Homeoffice als Belohnung, Urlaubs-/ Zeitausgleichsgenehmigungen...)

#### Wissensgefälle:

Aufgrund der unterschiedlichen Rollen gibt es innerhalb der Struktur des Instituts für den Ständigen Diakonat ein erhebliches Wissensgefälle

- *Institutsleitung, Ausbildungsleitung und Mitarbeiter\*innen* haben je nach Aufgabenbereich sensible Kenntnisse zu Personalführung und ökonomischen Verhältnissen, aber auch durch die Personalaktenführung zu den Auszubildenden und Ständigen Diakonen.
- *Mitarbeiter\*innen haben untereinander* je nach Aufgabenbereich sensible Kenntnisse zu Personalführung und ökonomischen Verhältnissen, durch Personalführung und ein Wissensgefälle durch Kenntnisse der Kirchen- und Diözesanpolitik.

#### Kulturelles Gefälle (Mitarbeiter\*innen)

Der Internationalität der Mitarbeiter\*innen folgt eine Interkulturalität: Wir achten auf potenzielle kulturelle Gewalt.

#### Soziale Medien (Grenzverletzungen)

Es besteht das Risiko, von Grenzverletzungen in sozialen Medien, sowohl bei der privaten Nutzung sozialer Medien als auch bei der Darstellung des Instituts in sozialen Medien. Die Darstellung des Instituts in den sozialen Medien erfolgt in Abstimmung mit der Institutsleitung.

### **5.2.2. Ausbildung (Forum internum und externum)**

#### Machtgefälle:

- *Verhältnis des Ausbildungsleiter und seines Ausbildungsleiterstellvertreter gegenüber den Auszubildenden (Forum externum):* verantwortlich für Aufnahme, Ausbildungsfortgang, Weiheempfehlung. Verpflichtende Weiterbildung und Personalverantwortung (bis zwei Jahre nach der Weihe).
- *Forum internum:* Spiritual, Geistliche Begleiter\*innen und Supervisor\*innen haben ebenfalls eine eindeutige und benannte geistliche Machtposition gegenüber den Auszubildenden. Gegenüber dem Forum externum sind sie jedoch zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ihre Machtposition ist also von anderer Art, da sie keinen Einfluss auf die Zulassung zur Weihe haben. Sie ergibt sich aus einem Wissens- und Erfahrungsvorsprung. Diese Macht setzen sie zum Wohl und zum geistlichen Wachstum der Diakone in Ausbildung ein, indem sie ihre geistlichen Einschätzungen und ihren Rat im Gespräch zur Verfügung stellen, es ihren Gesprächspartnern aber jederzeit freistellen, diese anzunehmen oder abzulehnen. Auf diese Weise fördern sie eine eigenverantwortliche Entscheidungsfindung. Jede Form von Manipulation oder intransparenter Beeinflussung widerspricht diesem Grundprinzip und ist als spirituelle Gewalt einzustufen.
- Die Auszubildende haben ein Recht darauf, von der Ausbildungsleitung zeitnah über bestehende schwerwiegende Fragen in Bezug auf den Ausbildungsweg informiert zu werden.
- Machtgefälle im Zusammenhang mit der Ausbildung: Der Abschluss der Theologischen Kurse ist ein Kriterium für die Weihezulassung. Die Theologischen Kurse sind für ein entsprechendes Schutzkonzept verantwortlich.

- *Rolle der Ausbildungskreisleiter:* Auch diesem Personenkreis begegnen die Auszubildende im Laufe ihrer Ausbildung. Sie geben gegenüber dem Forum externum ein Votum über die Eignung der Auszubildenden ab.
- Referent\*innen geben im Rahmen ihrer Zuständigkeiten gegenüber dem Forum externum Voten über die einzelnen Auszubildenden ab.
- Verhältnis Institutsleiter und Mitglieder des Diakonenrates gegenüber den Auszubildenden: Auch sie geben im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Voten über die Auszubildenden gegenüber dem Forum externum ab.
- Einfluss von verschiedenen Einzelpersonen (Heimatspfarrer oder andere Priester, ehemalige Auszubildende oder Diakone aus anderen Ausbildungsstätten): Innere Verbundenheit und fehlende Reflexion von Machteffekten, die sich aus solchen Beziehungen ergeben, werden als potentiell gefährlich im Sinne von Missbrauch angesehen.

### Wissensgefälle

Aufgrund der unterschiedlichen Rollen ergeben sich innerhalb der Struktur des Instituts für den Ständigen Diakonat erhebliche Wissensgefälle

- *Ständige Diakone und Auszubildende untereinander:* zum Teil erhebliche biographische und akademische Wissensgefälle. Unterschiedliche Lebensalter und Lebenserfahrungen sorgen für eine große Bandbreite an Haltungen und Reflexionsstufen unter den Diakonen.
  - Die Auszubildenden sammeln im Laufe ihrer Ausbildung Erfahrungen, die ihnen zunehmend einen Wissens- und damit Machtvorsprung gegenüber Neueinsteigern verschaffen.
  - Durch die Ämter, die sie bekleiden, bekommen einzelne Diakone Zugang und Wissen und Kenntnissen sensibler Art.
  - Theologische und andere Fachabschlüsse führen zu Wissensvorsprünge Einzelner, die hilfreich oder missbräuchlich eingesetzt werden können.

### Kulturelles Gefälle (innerhalb der Diakone (in Ausbildung und danach))

Der Internationalität der Auszubildenden, Mitarbeiter\*innen folgt eine Interkulturalität: Wir achten auf potenzielle kulturelle Gewalt.

### Soziale Medien (Grenzverletzungen)

Es besteht das Risiko, von Grenzverletzungen in den sozialen Medien, sowohl in der privaten Nutzung der sozialen Medien als auch in der Darstellung des Instituts in den sozialen Medien. Die Darstellung des Instituts in den sozialen Medien erfolgt in Abstimmung mit der Institutsleitung.

## 5.3 Schutzanalyse

### 5.3.1 Räume

Für Gespräche zwischen den ständigen Diakonen und der Leitung, den Mitarbeiter\*innen und der Leitung, den Auszubildenden und der Ausbildungsleitung, den Mitarbeiter\*innen untereinander werden in der Regel die dienstlichen Räumlichkeiten der Mitarbeiter\*innen des Instituts genutzt.

Kleine Workshops und Einzelunterricht finden nur in dafür geeigneten Diensträumen statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein. Sie sollen aber auch vor unerwünschten Zuhörer\*innen schützen und die Settings sind so zu gestalten, dass eine räumliche Distanz der Teilnehmer\*innen gewährleistet ist und alle den Raum jederzeit ungehindert verlassen können.

Gespräche zwischen den Auszubildenden und dem Ausbildungsleitungsleiter können auch in der Pfarre des Auszubildenden oder in privaten Räumen der Auszubildenden stattfinden. Mit Gesprächsinhalten wird

verantwortungsvoll umgegangen.

Die dienstlichen Räumlichkeiten der Mitarbeiter\*innen sind halböffentliche Räumlichkeiten und werden nur nach Aufforderung bzw. Absprache oder nur von anderen Mitarbeiter\*innen zur Ausübung ihrer Arbeit betreten. Es ist auf die Privatsphäre der jeweiligen Mitarbeiterin / des jeweiligen Mitarbeiter zu achten.

Alle Räume des Instituts sind gut ausgeleuchtet und brandschutztechnisch auf dem neuesten Stand.

Gäste im Rahmen einer Veranstaltung, einer Aus- und Fortbildung, werden bei ihren Wegen im halböffentlichen Raum durch die Leitung, die Mitarbeiter\*innen oder ihre Erziehungs- und Aufsichtspersonen begleitet.

Der Saal ist der Ort, an dem einerseits Veranstaltungen stattfinden, andererseits aber auch nach der Veranstaltung und/oder in der Pause gemeinsam gegessen und getrunken wird. Gerade bei Alkoholkonsum ist die Sensibilität für Nähe und Distanz zu wahren, dies gilt auch für mögliche verbale Grenzverletzungen. Gruppendynamiken, die zu einem Alkoholkonsum aus Gruppenzwang führen können, sind zu vermeiden.

Gottesdienste und verschiedene Ausbildungseinheiten finden in der Kirche bzw. in der Hauskapelle des Erzbischöflichen Priesterseminars statt. Daher sind die geltenden Bestimmungen der Hausordnung des Erzbischöflichen Priesterseminars zu beachten.

Im Garten des Erzbischöflichen Priesterseminars sind die Nachtruhe und die geltenden Bestimmungen gemäß der Hausordnung des Erzbischöflichen Priesterseminars zu beachten.

### **5.3.2 Rolle des Spirituals**

Der Spiritual ist sich der Gefahr der spirituellen Gewalt bewusst, die seine besondere Rolle mit sich bringt. Er nimmt seine Rolle professionell wahr.

### **5.3.3 Führung der Personalakten**

Institutsleitung, Ausbildungsleitung und Mitarbeiter\*innen haben je nach Aufgabenbereich sensible Kenntnisse über Personalführung und ökonomische Verhältnisse, aber auch durch die Personalaktenführung über Auszubildende und ständige Diakone.

### **5.3.4 Teilnahme am Ausbildungsprogramm und kommunitären Veranstaltungen**

Über die Freistellung von einzelnen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen entscheidet die Ausbildungsleitung. Für alle Auszubildenden steht dasselbe Maß an Ausbildungsinhalten und verpflichtenden Veranstaltungen zu. Bereits erworbene Fähigkeiten werden angerechnet. Dabei ist ein hohes Maß an Transparenz, soweit möglich, gegenüber allen Auszubildenden erforderlich.

## **6. Personal**

Die Rollen aller im Institut für den Ständigen Diakonat Tätigen sind klar definiert und haben auch eindeutige Bezeichnungen (z.B.: Institutsleiter, Ausbildungsleiter, stellvertretender Ausbildungsleiter, Spiritual, Küchenhilfe, Reinigungskraft, Sekretär\*in).

Die Rollen der an der Ausbildungs-Beteiligten sind klar (wer begleitet, wer unterstützt, wer bewertet, wer entscheidet...) Es wird benannt, wenn es mehrere Rollen oder Rollenkonflikte gibt, denn ungeklärte Rollen können Macht und Ambivalenzen entfalten. Auch diese Rollen haben auch eindeutige Bezeichnungen. (Institutsleiter, Ausbildungsleiter, stellvertretender Ausbildungsleiter, Spiritual, Referent\*innen, Ausbildungskreisleiter,...).

Für alle Rollen gibt es eine klare und transparente Stellen- bzw. Rollenbeschreibung bzw. wo noch nicht vorhanden ist, wird diese so bald wie möglich erstellt.

## **6.1. Personalauswahl Mitarbeiter\*innen**

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen im Institut für den Ständigen Diakonat ist es Aufgabe der Leitung in Zusammenarbeit mit dem Personalreferat, neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen bezogen auf die jeweiligen Arbeitsfelder, zusätzlich darauf hinzuweisen, dass

- die Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz vor Missbrauch und Gewalt aller Formen eine hohe Bedeutung für den Dienstgeber haben,
- von Seiten der Dienstgeberin auf mögliche sexuelle Übergriffe bzw. Grenzverletzungen geachtet wird,
- die Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz und eine Kultur der Achtsamkeit von den Mitarbeiter\*innen erwartet wird,
- ein Schutzkonzept inklusive Verhaltenskodex für die Mitarbeiter\*innen besteht und diese auch auf dieses verpflichtet werden.

In der Verantwortung der Leitung in Zusammenarbeit mit dem Personalreferat liegt es, durch entsprechende Fragen die Haltung der Bewerber\*innen zu diesen Themen zu thematisieren und die Erwartung, dass das Anliegen der Prävention von Missbrauch und Gewalt mitgetragen wird und alle Regelungen des Schutzkonzeptes und Verhaltenskodexes einzuhalten sind, ausgesprochen wird.

Im Vorfeld der Gespräche muss die Leitung in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung eine Analyse der Bewerbungsunterlagen hinsichtlich kritischer Stellenwechsel, fehlender Zeugnisse und / oder massiver Brüche im Lebenslauf vornehmen. Von neuen Mitarbeiter\*innen ist vor der Einstellung eine Strafregisterbescheinigung und auch eine Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge vorzulegen.

Weiters müssen die Mitarbeiter\*innen über Ihre Rechte, und Pflichten und Erwartungen aufgeklärt werden (z.B.: Einhaltung der Dienst- und Besoldungsordnung; Mittragen des Leitbildes der EDW; Einhaltung der Durchführung von Personalprozessen – Dienstnehmerportal,..)

Bei Dienstantritt sind diese beiden Dokumente (Schutzkonzept und Verhaltenskodex) sowie die Verpflichtungsordnung zur Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen“ zu unterzeichnen. Zusätzlich werden allen neuen Mitarbeiter\*innen die Datenschutzbestimmungen der Erzdiözese Wien ausgehändigt und von ihnen unterschrieben.

In der Probezeit liegt es im Verantwortungsbereich der Institutsleitung, sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der neuen Mitarbeiter\*innen zu machen. Auffälligkeiten sind anzusprechen.

Bei Neuanstellungen im Institut für den Ständigen Diakonat ist die „Checkliste für Neuanstellungen in diözesanen Dienststellen“ seitens des Personalreferats zu beachten.

Bei einem Wechsel von / zum Institut für den Ständigen Diakonat aus einer anderen diözesanen Dienststelle ist die Handreichung „Wechsel zwischen diözesanen Dienststellen“ des Personalreferats zu beachten.

Bei Verabschiedung / Beendigung des Dienstes am Institut für den Ständigen Diakonat ist die Checkliste „Verabschieden von Mitarbeiter\*innen aus dem diözesanen Dienst“ seitens des Personalreferates zu beachten.

Bei Pensionsantritt ist auf den Leitfaden „In den besten Jahren – Vorbereitung auf die Pension - Ein Leitfaden für Mitarbeiter\*innen der Erzdiözese Wien“ seitens des Fachbereiches Seniorenpastoral der Kategoriale Seelsorge aufmerksam zu machen.

### Situationen im Arbeitsalltag

Für alle Gespräche aller Art sollen vor allem die dienstlichen Räume vor unerwünschten Zuhörer\*innen unter den Mitarbeitenden schützen. Sollten sich zu viele Mitarbeiter\*innen im Büro des Institutsleiters (Büro mit drei Arbeitsplätzen) aufhalten, wird auf einen anderen Raum ausgewichen, in dem das Gespräch vor unerwünschten Zuhörer\*innen geschützt ist.

Die Abstimmung von Abwesenheiten (Urlaub / Zeitausgleich / Home-Office-Regelungen) unter den hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen des Instituts erfolgt nach Klärung mit dem Dienstvorgesetzten und in

Abstimmung mit dem Team.

Die dienstliche Kommunikation erfolgt ausschließlich über die dienstlichen Kommunikationswege, d.h. telefonisch über das Diensthandy (wenn nicht anders möglich über das private Handy) oder per Mail (über die Dienstadresse), schriftlich (an die Dienstadresse) und über Messenger Dienste. Insbesondere mit privaten Informationen und Wissen übereinander in den Messenger Diensten wird verantwortungsvoll umgegangen und es gelten die im Verhaltenskodex beschriebenen Regelungen für Messenger Dienste der Institutsmitarbeiter\*innen.

**6.2. Personenauswahl für Funktionen, in denen das Institut eine beratende Funktion gegenüber dem Bischof hat,** wird mit Sorgfalt gehandhabt.

### **6.3. Personalauswahl von Referent\*innen**

Bei der Auswahl von Referent\*innen im Institut für den Ständigen Diakonat ist es Aufgabe des Ausbildungsverantwortlichen in Zusammenarbeit mit dem Institutsleiter, neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen bezogen auf die jeweiligen Arbeitsfelder, zusätzlich anzusprechen, dass

- die Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz vor Missbrauch und Gewalt aller Formen eine hohe Bedeutung für das Institut des Ständigen Diakonat haben,
- im Institut für den Ständigen Diakonat auf mögliche Übergriffe und Grenzverletzungen geachtet wird,
- die Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz und eine Kultur der Achtsamkeit von den Referent\*innen erwartet wird,
- ein Schutzkonzept inklusive Verhaltenskodex auch für Referent\*innen besteht und sie auf diese auch verpflichtet sind.

Im Rahmen der Ausbildung liegt es in der Verantwortung des Ausbildungsverantwortlichen, sich ein Bild über die fachlichen und persönlichen Kompetenzen des/der neuen Refent\*innen zu machen. Auffälligkeiten sind anzusprechen.

### **6.4. Aufnahme von Auszubildenden** (Ergänzungen zur Personalauswahl)

- Strafregisterbescheinigung (Pflege- und Betreuung)

Bei der Bewerbung für die Auszubildenden im Institut für den Ständigen Diakonat ist es Aufgabe der Ausbildungsverantwortlichen, neben der Eignung / Berufung zum Diakon, zusätzlich anzusprechen, dass

- die Bestrebungen und Maßnahmen zum Schutz vor Missbrauch und Gewalt aller Formen für die Erzdiözese Wien und somit auch für das Institut für den Ständigen Diakonat einen hohen Stellenwert haben
- von Seiten der Ausbildungsverantwortlichen auf mögliche Übergriffe und Grenzverletzungen geachtet wird,
- von den Auszubildenden die Reflexion des Umgangs mit Nähe und Distanz und eine Kultur der Achtsamkeit erwartet wird,
- ein Schutzkonzept inkl. Verhaltenskodex für Auszubildende vorliegt und die Auszubildenden darauf verpflichtet werden.

Es liegt in der Verantwortung der Ausbildungsleitung, durch entsprechende Fragen die Haltung des Bewerbers / Interessenten zu diesen Themen zu thematisieren.

Im Vorfeld der Gespräche müssen die Ausbildungsverantwortlichen eine Analyse der Bewerbungsunterlagen im Hinblick auf biografische Verläufe, die Frage der menschlichen Reife, der Berufungsklä rung, sowie auf kritische Stellenwechsel, fehlende Zeugnisse und / oder massive Brüche im Lebenslauf in den Blick genommen werden.

Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens werden neben der Einschätzung von Bezugspersonen (z.B.: drei Empfehlungsschreiben von Priestern/Diakonen oder Ordensleuten; ggf. Stellungnahme eines Ordensoberen) auch schriftliche Gutachten Dritter (Stellungnahme des Heimatpfarrers, und des Pfarrgemeinderates, sowie eine psychologische Beurteilung etc.) eingeholt.

Weiters müssen Bewerber eine Strafregisterbescheinigung, eine Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge und eine Strafregisterbescheinigung (Pflege und Betreuung) vorlegen.

Die Ausbildungsziele und die Kriterien für die Eignungsbeurteilung sind durch noch zu erstellende Richtlinien festgelegt und werden von den Ausbildungsverantwortlichen in Gesprächen immer wieder transparent gemacht, so dass die Ausbildung mit größtmöglicher Transparenz erfolgen kann.

Während der Ausbildungszeit liegt es im Verantwortungsbereich der Institutsleitung, sich ein Bild von den fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Auszubildenden zu machen. Auffälligkeiten sind anzusprechen.

## **6.5.Aus- und Weiterbildung**

Für alle, die auf das Schutzkonzept verpflichtet sind, gilt

- Für alle Leitungsverantwortlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen (Sekretariat, Küche) sind die dafür vorgesehenen diözesanen Schulungen verpflichtend und zeitnah zu absolvieren.
- Aus- und Weiterbildungen, insbesondere Schulungen zum Schutzkonzept, verpflichtende Schulungen zur Rahmenordnung, Prävention und Achtsamkeit für die in der Ausbildungsstätte Tätigen, sollen zeitnah erfolgen und werden von den diözesanen Fachstellen angeboten.
- Die Leitung (Institutsleiter und Ausbildungsverantwortlicher) sorgt dafür, dass regelmäßig Themen, die eine Kultur der Achtsamkeit fördern oder im weitesten Sinne Fragen zu allen Formen von Gewalt betreffen, regelmäßig thematisiert werden.
- Themen der Prävention und der Kultur der Achtsamkeit werden regelmäßig besprochen und auf Veranstaltungen für alle auf das Schutzkonzept Verpflichteten hingewiesen.
- Gespräche mit Auszubildenden, Leitungspersonen (Instituts- und Ausbildungsverantwortliche), Mitarbeiter\*innen über das Schutzkonzept, den Verhaltenskodex und generell über die Prävention von Missbrauch und Gewalt verdeutlichen, dass Missbrauch und Gewalt keine Tabuthemen am Institut für den Ständigen Diakonat sind.
- Die Leitung (Institutsleiter und Ausbildungsverantwortlicher) stellt sicher, dass alle Mitarbeiter\*innen und alle Auszubildenden die erforderlichen Präventionsschulungen absolvieren bzw. absolviert haben. Für die ständigen Diakone ist der jeweilige Dienstvorgesetzte zuständig.
- Bei Verweigerung der Teilnahme an verpflichtenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Prävention von Missbrauch und Gewalt entscheiden die personalführenden Stellen gemeinsam mit der Leitung des Instituts für den Ständigen Diakonat über weitere arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen.

### Im Kontext der Ausbildung:

- Die Auszubildenden absolvieren alle für Diakone vorgesehenen Ausbildungselemente, um auf den diakonalen Dienst vorbereitet zu sein. (siehe Anhang).
- Die Ausbildungsverantwortlichen sind dafür verantwortlich, dass Elemente zur Förderung der menschlichen Reife für Auszubildende in das Curriculum aufgenommen werden.
- Die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Schutzkonzept und dem Verhaltenskodex wird Teil des Ausbildungsprogramms der Auszubildenden.

## 7. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex will auf Haltungen und Fragen des persönlichen Umgangs im Institut für den Ständigen Diakonat aufmerksam machen und entsprechende Regelungen formulieren. Das Institut für den Ständigen Diakonat übernimmt die Verhaltensrichtlinien aus der Rahmenordnung für die Katholische Kirche in Österreich „Die Wahrheit wird euch frei machen.“ und ergänzt sie um folgende Regelungen

### **Nähe und Distanz:**

Wir gehen achtsam und verantwortungsvoll mit Nähe und Distanz um, nehmen eigene Grenzen wahr, respektieren die Grenzen anderer und kommunizieren diese. Wir achten darauf, dass diese Grenzen in allen Kontexten der Ausbildungsstätte gewahrt werden.

Dabei gestalten wir unsere Beziehungen zu den uns anvertrauten Personen entsprechend unserem jeweiligen Bildungsauftrag.

Dies gilt insbesondere in Bezug auf Körperkontakt:

Körperliche Nähe und Berührungen (z.B. Umarmungen, Schulterklopfen etc.) sind mit großer Sensibilität und Achtsamkeit zu handhaben. Sie dürfen nur dann erfolgen, wenn die Nähe notwendig erscheint und insbesondere nur dann, wenn sie von den anvertrauten Personen gewünscht wird.

Unerwünschte Berührungen oder körperliche Nähe, die mit dem Versprechen einer Belohnung, einer Bevorzugung oder der Androhung von Strafe verbunden sind, sind nicht erlaubt.

Aggressives Verhalten, psychische, physische oder sexuelle Grenzverletzungen, Mobbing oder direkte Gewalthandlungen sind in keinem Fall tolerierbar.

Wer sich einer Grenzverletzung ausgesetzt sieht oder auch beobachtet, darf und soll dies klar benennen.

Die für Gespräche aller Art zu nutzenden (dienstlichen) Räume sollen vor ungewünschten Zuhörer\*innen schützen. Das Gesprächssetting ist so zu gestalten, dass eine räumliche Distanz der Gesprächsteilnehmer\*innen gewährleistet wird und dass beide Gesprächsteilnehmer\*innen jederzeit ungehindert den Raum verlassen können.

### Umgang mit Nähe und Distanz speziell im Ausbildungskontext:

Die *Ausbildungsverantwortlichen/Referent\*innen* nehmen sensibel wahr, ob Körperkontakt der Teilnehmenden untereinander als unangenehm empfunden oder gar nicht gewollt wird. Dabei ist insbesondere auch auf Körpersignale zu achten. Liegt eine solche Wahrnehmung vor, soll die Kursleitung angemessen intervenieren, den Willen der betreffenden Person erfragen (4-Augen-Gespräch) und bestärken.

Allgemein und insbesondere bei Teilnehmenden gilt, dass die Referent\*innen nicht von sich aus den Körperkontakt suchen.

Bei Übungen mit Körperkontakt vergewissern sich die Referent\*innen, ob die Teilnehmenden daran teilnehmen möchten. Nichtteilnehmende verlassen ggf. für diese Zeit den Raum, damit sich die anderen Teilnehmenden nicht beobachtet fühlen.

Die Privat- und Intimsphäre von Referent\*innen und Teilnehmenden wird wechselseitig respektiert.

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

Im hierarchischen Verhältnis von Forum externum und Forum internum achten wir auf die nötige Distanz, um den Respekt vor dem Anderen zu wahren.

## **Sprache, Kommunikation, Verhalten, Kleidung**

Die Sprache zeigt in ihrer Wortwahl den Respekt gegenüber anderen Menschen jeden Geschlechts, jeder Ethnie und Religion. Sie ist differenziert und wertschätzend und frei von diskriminierenden, anzüglichen, verletzenden und sexistischen Formulierungen.

Alle sind daher 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 der vollständigen Form genannt werden.

Bei sprachlichen Grenzverletzungen wie abfälligen Bemerkungen, Anzüglichkeiten, sexualisierten Bemerkungen wird interveniert und Stellung bezogen.

Die übliche Anrede ist „Sie“. Wenn durch andere Bezüge ein „Du“ gehandhabt wird/wurde, wird dies gegenüber allen anderen Beteiligten transparent gemacht.

Mit privaten Informationen und Wissen übereinander wird reflektiert und verantwortungsvoll umgegangen.

Diejenigen in der Funktion als Ausbildungsverantwortliche und Institutsleitung sind sich der besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung und des daraus resultierenden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses bewusst. Sie nutzen diese dienstliche Beziehung in keiner Weise aus und gestalten diese transparent und nachvollziehbar. Sie sind sich ihrer Fürsorgepflicht bewusst und achten im betrieblichen Kontext auf Anzeichen von Gefährdungen / Grenzverletzungen und Übergriffen.

Kulturelle Verschiedenheiten werden toleriert, respektiert und bei Bedarf thematisiert.

Allen Auszubildenden ist bewusst, dass sie sich auf ein Leben als „öffentliche Person“ vorbereiten und dass die Ausbildung im Institut für den Ständigen Diakonat als eine Zeit der Einübung einer entsprechenden Lebens- und Verhaltensweise dient. (z.B. offenes und freundliches Auftreten, Umgang mit Medien etc.)

Die Leitung, die Auszubildenden, die Mitarbeiter\*innen stehen nicht nur als Person für sich selbst, sondern repräsentieren auch außerhalb des Instituts für den Ständigen Diakonat und die katholische Kirche insgesamt. Unbeschadet von der jeweiligen Rolle und Aufgabe gelten für alle Personen die gleichen Erwartungen an ihr Verhalten.

Wir achten auf eine den jeweiligen Tagen, Anlässen und Umständen angemessene Kleidung.

## **Rückmeldungen zu Verhalten und Leistungen (inkl. Aufnahme und Entlassung aus der Ausbildung)**

Rückmeldungen zu Verhalten oder Leistung, auch arbeitsrechtlicher Art, erfolgen stets respektvoll, wertschätzend und konstruktiv. Anschreien, Drohen, Demütigen, Beschämung, Bloßstellen in der Öffentlichkeit und jede Form von Gewalt sind unzulässig.

Das Privatleben der Auszubildenden im Zusammenhang mit Fragen der Persönlichkeitsentwicklung und der Eignung zum Diakon wird ausschließlich in persönlichen Gesprächen zwischen den Auszubildenden und den verschiedenen Ausbildungsverantwortlichen thematisiert.

*Semestergespräche:* Rückmeldungen seitens der Ausbildungsleitung an einen Auszubildenden soll gegebenenfalls zeitnah auch außerhalb der Semestergespräche in einem geeigneten Gesprächssetting erfolgen. Die Semestergespräche finden in den Räumlichkeiten des Instituts statt. Gegebenenfalls auch in den Ausbildungspfarrnen. Die Ergebnisse des Gesprächs werden vom Ausbildungsverantwortlichen protokolliert und im Akt verwahrt.

## **Datenschutz**

Die geltenden Datenschutzrichtlinien der Erzdiözese Wien sind auch im Institut für den Ständigen Diakonat zu beachten. Die Verpflichtung auf das Datengeheimnis wird allen neuen Auszubildenden und den Mitarbeiter\*innen ausgehändigt und unterzeichnet. Die erstellten Adresslisten sind ausschließlich für den

internen Gebrauch bestimmt.

Persönliche Daten, wie private Handynummern, Festnetznummern, E-Mail-Adressen, Adressen, etc. werden nicht ohne Rücksprache und persönliche Zustimmung an Dritte weitergegeben oder als Kontakt in private Messenger- Gruppen aufgenommen.

Endet die Zugehörigkeit von Mitarbeiter\*innen, Mitgliedern in Gremien, werden sie aus den bestehenden „privaten“ Messenger-Gruppen gelöscht.

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

Im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit nutzen wir Medien und soziale Netzwerke in verschiedenen dienstlichen Zusammenhängen.

Im Institut steht das Internet über den WLAN „Gäste“ zur Verfügung. Dieser Zugang sperrt Seiten mit ehrverletzenden, pornographischen und diskriminierenden Inhalten, so dass sichergestellt ist, dass niemand im Institut auf solche Seiten zugreifen kann.

Von allen Auszubildenden wird vor Beginn der Ausbildung eine Einverständniserklärung zur Veröffentlichung von Gruppenfotos, Einzelfotos etc. eingeholt. Diese kann jederzeit widerrufen werden. Vor der Veröffentlichung von Einzelfotos wird zusätzlich eine individuelle Zustimmung eingeholt.

Werden im Institut Fotos produziert, dürfen diese keine Darstellungen enthalten, die Anlass für Spott, Diskriminierung oder sexualisierbare Interpretation geben oder auch sonst dazu verleiten, die Würde der abgebildeten Person zu verletzen.

Die Leitung, die Mitarbeiter\*innen, die Auszubildende und die Ständigen Diakone sollen in den sozialen Netzwerken und auch in den Medien eine Haltung zeigen, die mit den Grundsätzen der katholischen Kirche und mit ihrer jeweiligen spezifischen Rolle vereinbar ist.

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

Geschenke und Belohnungen an die uns anvertrauten Personen sollten immer gleichberechtigt sein und dürfen niemals exklusiv von einer bestimmten Person an eine einzelne Person gerichtet sein. Es gibt verschiedene offizielle Anlässe, zu denen Geschenke gemacht werden. Zum Beispiel: Geburtstage, Weihnachten, Beendigung von Dienstverhältnissen oder Funktionsperioden.

Geschenke sollten immer im Auftrag einer Organisationseinheit überreicht werden.

### **Konsequenzen bei Nichteinhaltung**

Bei Verletzung gegen den Verhaltenskodex folgen zeitnah angemessene und abgestufte Konsequenzen bzw. auch eine abgestufte Kommunikation. Angemessene Konsequenzen reichen je nach Schwere des Verstoßes von der Teilnahme an einer Schulung oder einer regelmäßigen Reflexion über ein persönliches Gespräch zwischen den Betroffenen und einer Ermahnung oder einem Vermerk in der Personalakt bis hin zur sofortigen Entlassung aus dem Institut bzw. der Beendigung des Dienstverhältnisses. Sie sind unter Berücksichtigung des Datenschutzes und des Persönlichkeitsschutzes für den Betroffenen der Gemeinschaft / des Weihejahrganges so transparent und nachvollziehbar wie möglich zu gestalten.

Fehlverhalten und Verdachtsmomente sind auf jedem der Beschwerdewege zeitnah und eindeutig zu benennen.

Personen, die ein Fehlverhalten erlebt, beobachtet oder gemeldet haben, entstehen keine Nachteile. Ihre Anonymität wird auf Wunsch gewahrt.

### **Verpflichtung und Umgang mit dem Verhaltenskodex**

Die Institutsleitung, in deren Abwesenheit der Vertreter oder Präventionsbeauftragte/r, trägt dafür Sorge, dass das Schutzkonzept und der darin enthaltene Verhaltenskodex allen dazu verpflichteten Personen ausgehändigt und von diesen unterschrieben wird. Diese Verpflichtung wird von der Ausbildungs- und Institutsleitung für die Dauer der Ausbildung sowie für die Mitarbeiter\*innen auch für die Dauer ihrer beruflichen Tätigkeit im Institut für den Ständigen Diakonat datenschutzkonform aufbewahrt.

Gäste des Instituts für den Ständigen Diakonat werden durch Aushang im Institut für den Ständigen Diakonat darauf aufmerksam gemacht.

## 8. Beschwerdewesen

### ➤ **Interne Beschwerdewege**

Jede/r Instituts- und Ausbildungsverantwortliche, Mitarbeiter\*in, Spiritual, Referent\*in, Auszubildender, Ständiger Diakon hat die Möglichkeit, Unzufriedenheiten, Beschwerden und Anregungen jeglicher Art (z.B.: Nichteinhaltung von Regeln, zum Verhaltenskodex...) der Institutsleitung per Mail, telefonisch, in einem Briefkasten / Box im Institut mitzuteilen oder auch direkt anzusprechen und zu melden.

Je nach Art der Beschwerde wird das Anliegen innerhalb von 14 Tagen von der Leitung gemeinsam mit einem von ihr bestimmten Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bearbeitet. Die Beschwerde wird schriftlich dokumentiert. Durch die fortlaufende Nummerierung ist eine genaue und sichere Evaluation der eingegangenen Beschwerde gewährleistet. Darüber hinaus werden Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten schriftlich festgehalten. Ein gesondertes Protokollformular ist nicht erforderlich.

### ➤ **Beschwerden über einen Diakon in der Pfarre**

Möchte sich eine Person über das Verhalten eines Diakons in der Pfarre beschweren, wird empfohlen, zunächst das persönliche Gespräch mit dem betreffenden Diakon zu suchen.

Ist ein direktes Gespräch nicht möglich, nicht gewünscht oder führt dieses zu keiner Klärung, kann die Beschwerde an den Pfarrer sowie an den **Institutsleiter** als zuständige Leitungsverantwortliche herangetragen werden.

Besteht weiterhin Klärungsbedarf oder betrifft die Beschwerde schwerwiegende Vorwürfe, kann eine Meldung an die zuständige diözesane Stelle (z. B. die Stabstelle oder die Ombudsstelle) erfolgen. Je nach Art der Beschwerde können zusätzlich die Diözesane Kommission sowie gegebenenfalls die Präventionsbeauftragte oder der Präventionsbeauftragte eingebunden werden.

Die betroffene Person hat jederzeit das Recht, sich Unterstützung zu holen und den Beschwerdeweg auch unter Einbeziehung externer Beratungs- oder Unterstützungsstellen zu beschreiten.

### ➤ **Beschwerde eines Auszubildenden über Ausbildungseinheiten**

Möchte sich ein Auszubildender über eine Ausbildungseinheit, einen Ausbildungsinhalt, eine Referentin oder einen Referenten oder über eine Grenzverletzung beschweren, ist der Ausbildungsleiter als Verantwortlicher für die Ausbildung der erste Ansprechpartner.

### ➤ **Liste externer und unabhängiger Beratungs- und Beschwerdestellen (Liste im Anhang)**

Externe Anlaufstellen sind weitere Möglichkeiten für Anregungen und Beschwerden. Eine Liste findet sich im Anhang des Schutzkonzeptes.

### ➤ **Umgang mit Grenzverletzungen und Verdachtsfällen**

Alle im Institut tätigen Personen werden ermutigt, beobachtete oder selbst erlebte Grenzverletzungen, Grenzüberschreitungen, Übergriffe und Missbrauch, Missachtung von Persönlichkeitsrechten unter der möglichst konkreten Angaben zu melden.

Betroffene können sich grundsätzlich jeder im Anhang genannten Person anvertrauen. Diese können sich zur eigenen Beratung insbesondere an die/den Präventionsbeauftragte/n, an interne oder externe Beratungsstellen oder auch direkt an eine höhere Instanz wenden.

Interne und externe Beschwerdestellen werden im Institut für den Ständigen Diakonat sichtbar und öffentlich gemacht.

Das Gespräch mit der / dem Präventionsbeauftragten ersetzt nicht die Meldepflicht der Verpflichteten. (Auszug aus der Rahmenordnung: „Alle in der katholischen Kirche tätigen Personen haben die Verpflichtung, jeden

bekannt gewordenen Verdacht auf einen Übergriff bzw. strafrechtlich relevanten Übergriff der diözesanen Ombudsstelle zu melden.“).

Jedem Verdacht / Hinweis auf Grenzverletzungen, Grenzüberschreitungen, Übergriffe und Missbrauch muss nachgegangen werden. Grundsätzlich ist bei der zunächst institutionsinternen Beobachtung und Sondierung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion vorzugehen.

Ziel jeder Intervention ist der Schutz der von Missbrauch betroffenen Person. Die Verantwortlichen/Vorgesetzten sind in besonderer Weise gefordert, ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den ihnen Anvertrauten nachzukommen. Zudem besteht auch eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeiter\*innen sowie dem Beschuldigten und seinen Angehörigen. Die Vorgangsweise bei Interventionen richtet sich in allen Fragen des Datenschutzes nach Vorgaben der Erzdiözese Wien (Rahmenordnung: „Die Wahrheit wird euch frei machen“).

### **Präventionsbeauftragte und ihre Aufgabe**

Grundsätzlich übernimmt die Stabstelle für Prävention und Gewalt der Erzdiözese Wien die Funktion der / des Präventionsbeauftragten für eine Dienststelle in der Erzdiözese Wien. Es kann aber auch eine/n eigene/n Dienststelleneigene/n Präventionsbeauftragte/n geben. Sie / Er / Beide werden nach von der Leitung nach Anhörung der Mitglieder des Diakonenrates und der Mitarbeiter\*innen des Institutes ausgewählt.

- Interne Ansprechperson: Präventionsbeauftragter:
  - Mag. Peter Feigl: 0676/522 71 41; p.feigl@edw.or.at

### **Aufgabe des Präventionsbeauftragten im Institut für den Ständigen Diakonat**

- Unterstützung der Leitung bei der Einhaltung der Rahmenordnung
- Vertrauensperson für von Gewalt betroffenen Personen
- Vernetzung und Austausch
- Unterstützung der Leitung bei der Erstellung des Schutzkonzeptes
- Übernahme der Funktion der internen Beschwerdestelle
- Wissen über Verfahrenswege im Falle einer Vermutung und Verdacht auf Weitergabe zum Thema Prävention sowie Weiterleitung des Bedarfs an zuständige Stelle
- Wissen über Verfahrenswege im Falle einer Vermutung und eines Verdachts und Weitergabe dieses Wissens an die Mitarbeiter\*innen
- Wachhalten des Themas Prävention. z.B.: durch Organisation von Weiterbildungsangeboten
- Beratung bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprogrammen und Maßnahmen der Prävention gegen Gewalt
- Ansprech- und Auskunftsperson in allen Fragen zur Prävention von Missbrauch und Gewalt
- Kontaktperson für die diözesane Stabstelle

## **9. Interventionsplan**

### **Maßnahmen**

- Hilfe bei der Lösung von Konflikten:

Alle müssen die Möglichkeit haben, sich zu beschweren, wenn im Umgang miteinander etwas nicht in Ordnung ist oder sie das Gefühl haben, dass etwas für sie nicht in Ordnung ist. (siehe Punkt Beschwerdemanagement).
- Unterstützung bei Grenzverletzungen:

Bei Grenzverletzungen ist es zunächst Aufgabe der / des Betroffenen, eigenverantwortlich und sensibel für die Situation einen Weg zu finden, das Thema anzusprechen. Dabei steht das persönliche Gespräch im Vordergrund, wobei bei Bedarf auch die Unterstützung geeigneter interner oder externer Personen in Anspruch genommen werden kann.

➤ Interventionsweg ab Übergriff

- Grundsätzlich gilt im Anlassfall (lt. Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen.“):
  - Ruhe bewahren
  - Nichts Übereiltes unternehmen
  - Niemand kann in Fällen von Gewaltübergriffen allein Hilfestellung geben, es bedarf der Zusammenarbeit der verschiedenen Hilfen und Institutionen.
  - Die Konfrontationen mit dem Verdacht sollten nicht vorschnell erfolgen, um zu vermeiden, dass Druck auf die Betroffene ausgeübt werden kann, nichts zu sagen, und der Kontakt zur Bezugsperson abgebrochen wird.
  - Es ist unbedingt Kontakt mit der diözesanen Ombudsstelle aufzunehmen.
  - Alle weiteren Schritte sollten nur mehr gemeinsam mit einer fachlichen Beratung unternommen werden. Auf keinen Fall versuchen, alleine und ohne Unterstützung durch eine Fachstelle Schritte zur Aufdeckung zu setzen oder Gespräche mit der verdächtigten oder beschuldigten Person zu führen. Der betroffenen Person kann dadurch zusätzlich geschadet werden.
- Meldepflicht an die Ombudsstelle: Alle in der katholischen Kirche tätigen Personen sind verpflichtet, jeden ihnen bekannt gewordenen Verdacht eines Übergriffes oder strafrechtlich relevanten Übergriff an die diözesane Ombudsstelle zu melden. *Oder* über Stabsstelle Prävention, Ordinariat oder Vorgesetzte (diese sind wiederum verpflichtet, unverzüglich die Ombudsstelle zu informieren)
- Häusliche Gewalt: Beratungsstelle (Rat auf Draht, Frauennotruf) und Präventionsbeauftragte\*n und/oder Stabsstelle informieren; Mitteilungspflicht an die Kinder- und Jugendhilfe (Kindeswohlgefährdungsmeldung): alle Einrichtungen zur Betreuung oder zum Unterricht von Kindern und Jugendlichen (z.B. auch Pfarren)
- Die Wahrheitsfindung obliegt der Ombudsstelle und der Diözesanen Kommission unter Mitwirkung der Ausbildungsleitung und der Institutsleitung sowie gegebenenfalls der oder des Präventionsbeauftragten.
- Beachtung des Informationsschutzes im Forum internum bei geistlichen Gesprächen  
Spirituale, Geistliche Begleiter\*innen, die in ihren Gesprächen Kenntnis von Übergriffen erhalten, sind dazu aufgefordert, mögliche weitere Schritte mit der begleitenden Person zu besprechen.  
Die Wahrung der Verschwiegenheitspflicht darf nicht zu einem Rückzug aus der Verantwortung führen, unbeschadet ggf. zu beachtender kanonischer Bestimmungen (z.B. Beichtgeheimnis)
- Kommunikation und Information über Schuld und Unschuld  
Nach Abschluss des Clearingverfahrens oder des kirchlichen Untersuchungsverfahrens informiert der Vorgesetzte (Institutsleiter und / oder Ausbildungsleiter), in angemessener Weise die Mitarbeiter\*innen des Instituts für den Ständigen Diakonat.  
Falls der / die Präventionsbeauftragte/r der Dienststelle tätig geworden ist wird er / sie in einem abschließenden Gespräch informiert.  
Zur Wiederherstellung des guten Rufes der zu Unrecht beschuldigten oder verdächtigten Personen werden gemäß der Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen“ die dafür notwendigen Rehabilitationsmaßnahmen eingeleitet und durchgeführt.

## 10. Kommunikation

### Kommunikation ÜBER das Schutzkonzept

Nach Inkrafttreten des Schutzkonzeptes werden das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex auf der Homepage des Instituts veröffentlicht

Die auf das Schutzkonzept und den Verhaltenskodex verpflichteten Personen (Pkt.4) werden über das Schutzkonzept informiert und schriftlich darauf verpflichtet. Das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex werden ihnen auszuhändigen.

Alle zum Kreis des Instituts gehörenden Personen werden über das Schutzkonzept und die Kontaktmöglichkeiten des / der Präventionsbeauftragten informiert.

Ständige Diakone sind dienstrechtlich an die Einhaltung der Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen.“ verpflichtet.

Bei Aufnahme / Eintritt in die Ausbildung des Instituts für den Ständigen Diakonat wird jedem neuen Auszubildenden und neuen Mitarbeiter\*in das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex übermittelt.

Alle Verpflichtenden sind zu ermutigen, beim Auftreten einer Gewaltform nach Möglichkeit zu intervenieren, wenn sie eine solche beobachten und im Verdachtsfall an die/den Präventionsbeauftragten heranzutreten bzw. auf die Meldepflicht hinzuweisen.

### Kommunikation INNERHALB der Ausbildungsstätte

Die Kommunikation innerhalb des Instituts für den Ständigen Diakonat ist wie folgt geregelt:

Einmal im Monat findet eine Institutsbesprechung mit den Mitarbeiter\*innen des Institut (ausgenommen Reinigung und Küche) statt, bei der Themen angesprochen werden, die für das gesamte Team relevant sind.

Im jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräch zwischen dem Dienstvorgesetzten des Instituts für den Ständigen Diakonat und allen hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen wird zukünftig auch auf den Schulungsbedarf zum Thema Prävention und Gewalt geschaut und das Thema Prävention von Missbrauch und Gewalt angesprochen (Nähe-Distanz, wertschätzender und respektvoller Umgang mit Zielgruppen, individuelle Unter-/Überforderung, Fortbildungsbedarf). Alle Beteiligten können das Thema auch von sich aus an geeigneter Stelle einbringen.

Im jährlichen Mitarbeitergespräch wird auf das Angebot der Erzdiözese Wien im Bereich Supervision hingewiesen.

Ebenso im Diakonenrat und in allen anderen Arbeitsgruppen (z.B.: Redaktionsteam der Diakontakte, Diakonenkreissprecher, Team für kranke Diakone, Frauengremium etc.) werden Themen des Schutzkonzeptes regelmäßig behandelt.

## 11. Qualitätsmanagement und Monitoring

### 11.1 Inkrafttreten und Umsetzung

Nach Vorarbeiten im Institut für den Ständigen Diakonat, Beratung und Beschlussfassung des Entwurfs im Diakonenrat am 19. Mai 2026 Vorlage beim zuständigen Erzbischof von Wien und Autorisierung durch die Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt in der Erzdiözese Wien (B 3.3. RO21) tritt das vorliegende Schutzkonzept **2026-05-19\_SK-Institut ständ. Diakonat\_final.doxc** in Kraft und gilt ab sofort gültig.

Die Leitung des Instituts für den Ständigen Diakonat ist nun für die Umsetzung und Einhaltung dieser Regelungen verantwortlich.

Wir sind uns bewusst, dass mit der Inkraftsetzung des Schutzkonzeptes für das Institut des Ständigen Diakonats das Thema Prävention von Missbrauch und Gewalt nicht abgeschlossen ist. Es ist auch kein starres

Regelwerk, sondern ein Instrument für eine fortschreitende Sensibilisierung und für eine aufmerksame und selbstkritische Reflexion von Haltungen, Handlungen und Prozessen.

Es gilt daher, das Schutzkonzept in der Praxis zu erproben, zu reflektieren und immer wieder den sich verändernden Gegebenheiten anzupassen.

## 11.2 Evaluierung des Schutzkonzeptes für das Institut für den Ständigen Diakonats

Um einen möglichst umfassenden Schutz aller zum Institut für den Ständigen Diakonats gehörenden Personen zu gewährleisten und einen nachhaltigen und dauerhaften Bewusstseinswandel hin zu einer Kultur der Achtsamkeit zu erreichen, bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung und Weiterentwicklung der Präventions- und Interventionsmaßnahmen.

Es ist Aufgabe der Institutsleitung, den Überarbeitungsprozess alle 5 Jahre einzuleiten und den Diakonenrat einzubinden. Sobald die noch fehlenden Konzepte fertig gestellt wurden, soll das SK noch einmal evaluiert werden.

Kritik und Anregungen sind jederzeit möglich und an die Institutsleitung zu richten, die diese sammelt und auswertet.

Insbesondere Änderungen in der Risikoanalyse, der Kommunikationskultur und dem Beschwerdemanagement werden entsprechend eingearbeitet.

Nach einem Vorfall im Institut für den Ständigen Diakonats wird das gesamte Schutzkonzept auf seine Praxistauglichkeit überprüft.

## 12. Sonstige relevante Konzepte /

- Das **Ausbildungscurriculum für das Institut für den Ständigen Diakonats**. (siehe Anhang A1)
- Das **Pädagogische Konzept** (in Arbeit)
- Das **Sexualpädagogische Konzept** (in Arbeit)
- Das **Dienstrecht für ständige Diakone der ED Wien** (siehe Anhang A4)
- Das **Disziplinarrecht für ständige Diakone der ED Wien** (in Arbeit)
- Das **Dekret für das Institut Ständiger Diakonats** (siehe Anhang A6)

## 13. Präventionskonzepte

Für wiederkehrende Veranstaltungen (z.B. Reisen, Exerzitien, Wallfahrten, Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Einkehrtage, ...) siehe eigene Präventionskonzepte.

## 14. Anhang

### 14.1 Kontaktdaten von Ansprechpersonen im Institut für den Ständigen Diakonats

- Institutsleiter: Mag. Rudolf Mijoc: 0676/361 61 02; [r.mijoc@edw.or.at](mailto:r.mijoc@edw.or.at)
- Ausbildungsleiter: Mag. Peter Feigl: 0676/522 71 41; [p.feigl@edw.or.at](mailto:p.feigl@edw.or.at)
- Interne Ansprechperson/  
Präventionsbeauftragter: Mag. Peter Feigl: 0676/522 71 41; [p.feigl@edw.or.at](mailto:p.feigl@edw.or.at)
- Spiritual: Franz Ferstl: 0664/824 36 97; [f.ferstl@edw.or.at](mailto:f.ferstl@edw.or.at)

### 14.2 Liste Beratungsstellen (diözesane, externe)

#### 14.2.1 Diözesane Beratungsstellen

##### **Ombudsstelle der Erzdiözese Wien**

*Die Ombudsstelle ist eine Beratungseinrichtung (auch anonym) und Meldestelle für Opfer von Missbrauch und Gewalt in kirchlichen Einrichtungen der Erzdiözese Wien, für Angehörige von Opfern und für jede/n, die/der einen Verdacht auf Missbrauch und Gewalt in kirchlichen Einrichtungen hat.*

**Kontakt:** Administrative Leitung: DSA Maria Šembera / Untere Viaduktgasse 53/2b, 1030 Wien  
Tel: 01- 319 66 45 / [ombudsstelle@edw.or.at](mailto:ombudsstelle@edw.or.at) / <http://www.erzdioezese-wien.at/ombudsstelle>

### **Diözesane Kommission**

*Die Kommission berät den Bischof über die weitere Vorgehensweise bei Beschuldigten und/oder TäterInnen.*

**Kontakt:** Matthias Theil / Wollzeile 2, 1010 Wien / Tel: 01- 51552-3340 / [ordinariat@edw.or.at](mailto:ordinariat@edw.or.at)

### **Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt**

*Informiert und berät alle MitarbeiterInnen aller Einrichtungen in der Erzdiözese Wien über Prävention von Missbrauch und Gewalt und unterstützt in der Präventionsarbeit.*

**Kontakt:** Mag.a Sabine Ruppert / Stephansplatz 6/5/515, 1010 Wien  
Tel: 01- 51552-3879;\_066451552-43 / [hinsehen@edw.or.at](mailto:hinsehen@edw.or.at) / [www.hinsehen.at](http://www.hinsehen.at)

### **Gemeindeberatung**

*Bei Bekanntwerden von Verdachtsmomenten oder konkreten Missbrauchshandlungen können speziell ausgebildete GemeindeberaterInnen Pfarrgemeinden oder kirchliche Einrichtungen bei der Bearbeitung der Folgewirkungen unterstützen.*

## 14.2.2 Externe Beratungsstellen

Hotlines für psychischen Support in Notfallsituationen

- 24/7 erreichbar:
  - Rat auf Draht: 145
  - Telefonseelsorge: 142
  - Frauenhelpline: 0800 222 555
  - Ärztefunkdienst: 141
  - Kummernummer: 116 123
  - Frauennotruf der Stadt Wien: 01-71719
- nur zu eingeschränkten Zeiten
  - Kriseninterventionszentrum Wien: 01 406 95 95 (8-17h)
- nur mit Terminvereinbarung
  - Männerberatung: 01 603 28 28

## 14.2.3 Weitere Stellen:

Kinderschutzzentrum: 01/526 18 20,  
1030 Mohsgasse 1, [www.kinderschutzwien.at](http://www.kinderschutzwien.at); [office@kinderschutzzentrum.wien](mailto:office@kinderschutzzentrum.wien);

Die Möwe: [www.die-moewe.at](http://www.die-moewe.at); [kinderschutz@die-moewe.at](mailto:kinderschutz@die-moewe.at);

Familienberatung: <https://www.familienberatung.gv.at>

Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie: 01- 585 32 88  
1070 Neubaugasse 1/3,  
[www.interventionsstelle.wien.at](http://www.interventionsstelle.wien.at);  
[office@interventionsstelle-wien.at](mailto:office@interventionsstelle-wien.at)

Beratungsstelle TAMAR: 01/334 04 37  
[www.tamar.at](http://www.tamar.at)