

Übersichtssystematik	Benennung Thema / Maßnahme	Welches Ziel wollen wir erreichen?	Intention / Bezug MHG	Bezug Betroffene	Wie soll das Ziel erreicht werden?	Wer hat die Hauptverantwortung, um dieses Ziel zu erreichen?	Wie sollte die zeitliche Umsetzung erfolgen?	Welche Indikatoren gibt es?	Autor(en)	Bezugsdokumente	Implementierungsart
1.1.1	Die Kommunikationsrichtung umkehren mit Hilfe einer überarbeiteten Interventionsordnung	Die bestehende Interventionsordnung ist so überarbeitet, dass die Betroffenen selbst das Verfahren führen und in die Kommunikationsentscheidungen einbezogen sind.	Hinweis auf Interventionsordnungen	Schutz und Wertschätzung der Betroffenen	TP4 hat einen Katalog von Überarbeitungsvorschlägen für die Interventionsordnung des Bistums erstellt. 1) Die Vorschläge werden in die Beratungsabläufe des Bistums eingegeben und beschlossen. 2) Publikation der überarbeiteten Fassung im Amtsblatt.	Der Vorsitzende des Hauptausschusses Recht	Die zeitliche Umsetzung wird von der "Kommission für Aufarbeitung und Implementierung" nach Projektende festgelegt	1) Sitzungsprotokolle, die die Diskussion der Vorschläge dokumentieren 2) Amtsblatt	TP 4	Überarbeitung der Interventionsordnung	Mit den Menschen / Kommunikation umkehren
1.1.1	Die Kommunikationsrichtung umkehren mit Hilfe von Leitplanken zur Krisenkommunikation	Auf allen Ebenen wollen wir eine Kommunikation erreichen, die die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen bewahrt, die die beteiligten Pfarreien und Institutionen bis zum Bischof umfasst sowie transparent und nachhaltig ist. Dabei kommt es zu einer Umkehr: Die Betroffenen sind nicht mehr Bittsteller, sondern Partner, die aktiv angesprochen werden.	Schutz von Betroffenen sowie Sensibilisierung und Stärkung von Mitarbeiter*innen, auch Pfortenkräfte, Sekretariate von Funktionär*innen	Schutz und Wertschätzung von Betroffenen	1) Erarbeitung von Leitplanken (allgemein; für die direkte Kommunikation mit Betroffenen; für die indirekte Kommunikation in Pfarreien und Institutionen) 2) Rückbindung an Betroffene, ggf. Überarbeitung 3) Die Leitplanken werden im Internet/Intranet des Bistums veröffentlicht. 4) Es werden alle drei Jahre Schulungen auf Bezirksebene (oder vergleichbar) durchgeführt. Ebenso mit Ansprechpartnern/ Verantwortlichen im Ordinariat. 5) Der Bischof bietet Betroffenen Gespräch aktiv an (s. Vorschlag Interventionsordnung)	Die vom Generalvikar beauftragte „Fachkraft für Kommunikation“ (siehe folgende Maßnahme) 5) Bischof und Bischofsbüro	s.o.	1) Leitplanken 2) Rückmeldungsschreiben und überarbeitete Fassung 3) Internetveröffentlichung 4) Zeitplan für Schulungen und Dokumentation ihrer Durchführung 5) Einladung	TP 4	Leitplanken der Krisenkommunikation	Mit den Menschen / Kommunikation umkehren
1.1.2	Ein für jeden zugängliches Beschwerdemanagement und -verfahren auf Basis einer Beschwerdeordnung sowie eine Schlichtungsstelle als vorgeschaltete Stelle zur Verwaltungsgerichtsbarkeit werden eingeführt.	Allen mit dem Bistum in Kontakt stehenden Personen wird die transparente und niedrigschwellige Möglichkeit einer Beschwerde gegeben. Sie erhalten Hilfe im Fall von Unklarheit über Zuständigkeiten. Die Rechtskultur wird gefördert. Es gibt die Möglichkeit, auch unterhalb eines Verfahrens beim einzurichtenden Verwaltungsgericht eine Beschwerde in einem geregelten Verfahren prüfen zu lassen und ggf. Recht zu bekommen. Zudem wird Mitarbeiter*innen des BO eine Anlaufstelle für Fälle gegeben, in denen die Gesprächskultur (Intervision, Supervision, ggf. MAG) nicht läuft oder für Szenarien, in denen es schwierig ist, sich an den Vorgesetzten zu wenden.	Sexueller Missbrauch fängt immer im Kleinen mit dem Missbrauch von Macht an. Durch ein Beschwerdemanagement wird bereits in den Anfängen eingegriffen. Zudem wird die Rechtskultur im Bistum gefördert, da bereits die Möglichkeit einer Beschwerde die Praxis verändern kann.	Es entsteht eine niedrigschwellige und transparente Beschwerdemöglichkeit mit Weiterleitung an die zuständigen Stellen.	Einrichtung eines „Beschwerdenavigators“ (unter anderem) auf der Website des Bistums und der Pfarreien. Zwei (sich zeitliche ergänzende, auch telefonisch und persönlich erreichbare) externe Beschwerdelotsen leiten die Beschwerden ggf. an die zuständige Stelle im Bistum weiter und überprüfen die Bearbeitung der Beschwerde. Es wird mit der Beschwerdeordnung die Schlichtungsstelle eingeführt. Durch den Bezug auf eine Disziplinarordnung entsteht eine Sanktionsmöglichkeit als Teil eines professionellen Beschwerdemanagements. Für die technische Umsetzung und Kommunikation der Maßnahme sowie die Abstimmung mit der Datenschutzbehörde und der MAV entwickeln TP 8, TP 4 und POB ein detailliertes Konzept. Darüber hinaus werden im Konzept und in der Beschwerdeordnung die Aufgaben und die voraussetzenden Kompetenzen der Beschwerdelotsen festgeschrieben.	Bischof, GV (Zustimmung zum Beschwerdenavigator und zum Beschwerdemanagement und zur entsprechenden Bereitstellung der notwendigen Ressourcen liegt vorab vor)	s.o.	Beschwerdeordnung ist in Kraft, Beschwerdenavigator funktioniert auf der Bistumshomepage und auf Pfarreihomepages, regelmäßiges Monitoring durch Beschwerdelotsen	TP 8, TP 1, TP3, TP 4, TP 5, POB	Geltende Beschwerdeordnung BO; Auswertung von Beschwerdeordnungen anderer Diözesen	Mit den Menschen / Beschwerde
1.1.3	Einrichtung einer externen Ombudsstelle, speziell auf Kinder ausgerichtet, mit Rückbindung an das Bistum	Es wird eine angemessene Anlaufstelle für die Belange von Kindern geschaffen.	Rechte werden gewahrt, Ohnmacht wird beseitigt. Die Kirche wird zum Vorreiter einer gesamtgesellschaftlichen Entwicklung.	Das Bistum Limburg macht es betroffenen Kindern und Zeugen im Kindesalter leichter, Missbrauch zu melden.	Auftrag zur Einrichtung einer solchen Ombudsstelle in Kooperation mit anderen Trägern	DBK, Wohlfahrtsverbände, freie Träger. Bischof erteilt nach erfolgter Beratung in den Gremien einen Auftrag zur Umsetzung und Suche nach Kooperationen an das Dezernat KJF	s.o.	Erfolgte Auftragserteilung / Umsetzung durch Veröffentlichung auf Homepages.	TP 5	Abschlussbericht TP 5	Mit den Menschen / Ombudsstelle
1.1.4	Betroffene zentral stellen durch die Einrichtung einer „Fachkraft für Kommunikation“	Auf allen Ebenen wollen wir eine Kommunikation erreichen, die die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen bewahrt, die die beteiligten Pfarreien und Institutionen bis zum Bischof umfasst sowie transparent und nachhaltig ist. Dabei kommt es zu einer Umkehr: Die Betroffenen sind nicht mehr Bittsteller, sondern Partner, die aktiv angesprochen werden.	Öffentliche Transparenz und Information	Schutz von Betroffenen	1) Es existiert eine Aufgabenbeschreibung für eine „Fachkraft für Kommunikation“, die den besonderen Anforderung der Betroffenenkommunikation Rechnung trägt und die klare Weisungsbefugnisse gegenüber anderen, im Bistum beteiligten Personen/Institutionen beinhaltet und eindeutig verortet ist. 2) Berufung/Besetzung und ggf. Qualifizierung des Stelleninhabers / der Stelleninhaberin 3) Die neue Stelle wird über Organigramm, Amtsblatt und Intranet im Bistum bekannt gemacht.	Generalvikar	s.o.	1) Deko-Protokoll mit Bestätigung der Aufgabenbeschreibung 2) Name der auf dieser Stelle arbeitenden Person 3) Entspr. Informationen	TP 4	Fachkraft für Kommunikation	Mit den Menschen / Fachkraft Kommunikation
1.1.5	Ansprechpersonen für Betroffene von spirituellem Missbrauch werden benannt	Klare Positionierung gegen spirituellen Missbrauch		Öffentliche Sensibilisierung für das Problem. Unterstützung für Opfer spirituellen Missbrauchs Unterbinden der Tätigkeit von Personen oder Formen von Seelsorge, durch die spiritueller Missbrauch ausgeübt wird.	1) Ansprechpersonen benennen 2) Strukturelle Hinterlegung der klaren Position		s.o.	Ansprechpersonen sind benannt und auf der Internetseite abrufbar	TP 5		Mit den Menschen / spiritueller Missbrauch
1.1.5	Förderung der spirituellen Autonomie	Wir wollen für spirituellen Missbrauch sensibilisieren, ihn verhindern und Betroffene unterstützen.	Sexueller Missbrauch ist oft die Folge von spirituellem Missbrauch.	Stärkung des Individuums gegenüber Klerikern	1) Erarbeitung eines Schutzkonzeptes gegen spirituellen Missbrauch 2) Ernennung von Ansprechpersonen für Betroffene von spirituellem Missbrauch 3) Mit Hilfe des Schutzkonzeptes Überprüfung der geistlichen Gemeinschaften, die im Bistum Limburg tätig sind/sein wollen. 4) Veranstaltungen	1+2: Dezernentin pastorale Dienste 3: Bischofsvikar für die Orden und geistl. Gemeinschaften 4: Ansprechpartner für Betroffene von spirituellem Missbrauch	s.o.	1) Offiziell verabschiedetes Schutzkonzept 2) Schutzbeauftragte auf der Homepage des Bistums 3) Jährl. Bericht an Ombudsstelle sex. Gewalt und Kopie an Dezernat pastorale Dienste 4) Entspr. Werbung	TP5		Mit den Menschen / spiritueller Missbrauch

Übersichtssystematik	Benennung Thema / Maßnahme	Welches Ziel wollen wir erreichen?	Intention / Bezug MHG	Bezug Betroffene	Wie soll das Ziel erreicht werden?	Wer hat die Hauptverantwortung, um dieses Ziel zu erreichen?	Wie sollte die zeitliche Umsetzung erfolgen?	Welche Indikatoren gibt es?	Autor(en)	Bezugsdokumente	Implementierungsart
1.1.6	Konzept gegen spirituellen Missbrauch im Bistum Limburg insgesamt und auf allen Ebenen einführen	Im ganzen Bistum gelten Standards gegen spirituellen Missbrauch, die für den jeweiligen Verantwortungsbereich heruntergebrochen werden. Bewusstseinsbildung für die Anfälligkeit von spirituellem Missbrauch. Auf allen Ebenen (inkl. Ausbildung) Förderung der spirituellen Autonomie		Spirituelle Missbrauch kann auf allen Ebenen geschehen: Von der Ausbildung über geistliche Begleitung bis hinein in die alltägliche Pastoral. Sensibilisierung für (oft subtile) Formen von spirituellem Missbrauch bzw. entsprechende Tendenzen. Auf die Erfahrungen aus entsprechenden Pilotprojekten ist zu rekurrieren. Siehe auch z.B. Bistum Osnabrück.	Benennung der Verantwortlichen Konzepterstellung Gremienbeteiligung sicherstellen Umsetzung	Pastorale Dienste ???	s.o.	Konzept ist umgesetzt Maßnahmen/ Verantwortliche und Ansprechpartner sind auf der Internetseite benannt	TP 5		Mit den Menschen / Prävention und Intervention
1.1.6	Änderung der Organisationsstruktur des BO (aus Kinderperspektive)	Wir wollen die Zuordnung der Präventions- und Interventionstelle kindergerecht neuordnen	Wahrung der Unabhängigkeit von Prävention und Intervention		Es wird die Einholung von praktischen Expertisen von Diözesen angeraten, die die angedachten Modelle bereits verwirklichen.	1) Generalvikar	s.o.	Erfolgte strukturelle Anpassung	TP 5 und 4		Mit den Menschen / Prävention und Intervention
1.1.6	Externe Professionalität im Verfahren implementieren	Verharmlosung wird verhindert		Klare Struktur und externe Betrachtung	Externe Perspektive ist im Interventionskreis abgebildet	Bischof Personaldezernent	s.o.	externe Perspektive im Interventionskreis	TP1, TP 4	Interventionsordnung	Mit den Menschen / Prävention und Intervention
1.1.6	Nachhaltige Prävention durch Begleitung von Tätern, die weiterhin im kirchlichen Dienst sind. Bei Versetzungen sollen künftige Vorgesetzte von Verfehlungen Kenntnis erhalten	Professionelle, nicht nur anlassbezogene Begleitung von (ehem.) Tätern	Wiederholungstaten werden vermieden, Personen werden stabilisiert.	Betroffene können sicher sein, dass die Täter im Auge behalten werden und dass künftige Taten durch diese Präventionsmaßnahmen vermieden werden.	1) Die Teilnahme an z.B. Täterbegleitungskreis wird durch die neue Klerikerdisziplinarordnung verpflichtend geregelt. 2) Das Bistum organisiert anerkannte Präventionsangebote für ehem. Täter 3) Nachweis der Teilnahme	1) dbk erarbeitet Klerikerdisziplinarordnung 2) Personaldezernent 3) Präventionsbeauftragter	s.o.	1) Klerikerdisziplinarordnung 2) Fortbildungsangebot des Bistums 3) Teilnahmenachweis	TP 1	Klerikerdisziplinarordnung (in Arbeit)	Mit den Menschen / Prävention und Intervention
1.1.6	Überarbeitung der BO-Struktur (Prävention, Intervention, Aufarbeitung)	(Sachlich begründete) Zusammenführung von Prävention, Intervention und Aufarbeitung in der BO-Organisation. Das Zusammenspiel der Bereiche ermöglicht einen wechselseitigen Lernprozess	Zusammenarbeit der genannten Stellen unter Beachtung der unterschiedlichen Zielsetzungen und gleichzeitigen Verknüpfungen, gemeinsames Lernen z.B. durch Intervention und andere Formate	Klare Strukturen schaffen	"Dachorganisation" bei Missbrauch (sexualisierte, körperliche, spirituelle Gewalt). Hier arbeiten alle Fachgebiete zusammen in Prävention, Intervention, Aufarbeitung.  Analyse der vorhandenen Ressourcen in personeller und sachlicher Hinsicht. Recherche nach Modellen und Erfahrungen in anderen Diözesen. Formate einer lernenden Organisation werden ausprobiert (Kollegiale Fallarbeit, Intervention, Supervision, ...)	1) Bischof und Generalvikar 2) Koordinationsstelle Prävention	s.o.	Ressourcenaufstellung ist erledigt und Erfahrungen anderer Diözesen sind ausgewertet. Der Testlauf von Lernformaten ist erfolgt und ausgewertet.	TP 4, TP 8, TP 5	Für gemeinsames Lernen: Material aus Beratungsstellen	Mit den Menschen / Prävention und Intervention
1.1.6	Überarbeitung der Interventionsordnung u.a. Besetzung der Koordination des Interventionskreises, Kostenübernahme für Rechtsbeistand, adäquate Plausibilitätsprüfung, Info über Opferrechte und Beschwerdemanagement	Stärkere Berücksichtigung der Betroffenenperspektive, keine Weiterleitung an Ermittlungsbehörden über den Kopf der Betroffenen hinweg. Beachtung der Verpflichtung zur Strafanzeige nur mit frühzeitiger Beistellung Rechtsbeistand; Betroffene(r) bleibt Subjekt	Ermächtigung und Unterstützung Betroffener	Kontaktaufnahme hat für Betroffene positiven Effekt, deren Rechte werden geschützt. Bistum kann (Umgang mit Fehlern) lernen, sich ändern. Für ein menschliches Rechtsverfahren.	Eingabe in Beratungsabläufe des Bistums, insbesondere Befassung des Hauptausschusses Recht.	Bischof und Generalvikar	s.o.	1) Die Interventionsordnung ist überarbeitet 2) Die Änderungen sind in den Gremien vorgestellt und beraten 3) Die Änderungen werden öffentlich kommuniziert.	TP 4, TP 8, TP 1	Interventionsordnung	Mit den Menschen / Prävention und Intervention
1.1.6	Überarbeitung der Präventions- und Interventionsordnung	Wir wollen die Perspektive von Kindern konsequent berücksichtigen	Schutz, Förderung und Beteiligung von Kindern	Verbesserung der Verfahrensabläufe aus Sicht betroffener Minderjähriger	Auftrag zur Überarbeitung der Ordnungen an die Rechtsabteilungen Weltliches und Kirchliches Recht sowie die Koordinationsstelle Prävention unter Einbeziehung des Dezernates Kinder, Jugend, Familie	Bischof als Gesetzgeber, Auftragsvergabe	s.o.	Erteilung eines Auftrages, Beratungsgang in den relevanten Gremien, Erlass und Veröffentlichung im Amtsblatt	TP 5, TP4, TP8	Präventions- und Interventionsordnung	Mit den Menschen / Prävention und Intervention
1.1.7	Gemeindearbeit aus Kinderperspektive bewerten	Wir wollen prekäre Orte und blinde Flecken mithilfe von Kindern identifizieren	Schutz, Förderung und Beteiligung von Kindern	Auftrag zur Analyse an Forschungsstelle vergeben, verbunden mit dem Auftrag, konkrete Maßnahmen zur Verkleinerung dieser blinden Flecken vorzuschlagen.	Identifizierung von Risiken aus Betroffenenperspektive	Dezernate Kinder, Jugend und Familie gemeinsam mit Pastorale Dienste	s.o.	Erteilung eines Auftrages, Beratungsgang in den relevanten Gremien, Vorlage eines Berichts	TP5		Mit den Menschen / Kinderperspektive

Übersichtssystematik	Benennung Thema / Maßnahme	Welches Ziel wollen wir erreichen?	Intention / Bezug MHG	Bezug Betroffene	Wie soll das Ziel erreicht werden?	Wer hat die Hauptverantwortung, um dieses Ziel zu erreichen?	Wie sollte die zeitliche Umsetzung erfolgen?	Welche Indikatoren gibt es?	Autor(en)	Bezugsdokumente	Implementierungsart
1.1.8	Bistum im Netz angemessen präsentieren	Die Internetpräsenz bietet eine aktuelle, umfassende, übersichtliche Darstellung aller relevanten Informationen zur Missbrauchsthematik in einer für Betroffene angemessenen (leichten) Sprache. Eine funktionierende Suchfunktion ermöglicht ein einfaches Auffinden der gesuchten Information.	In der MHG-Studie wurde deutlich, dass Betroffene nicht wussten, an wen sie sich wenden sollten. Die weiterentwickelte Form der Internetpräsenz soll dem abhelfen.	Die Perspektive von Betroffenen wird ernst genommen und umgesetzt.	1) Beiträge auf der Homepage werden von der Fachkraft sprachsensibel überarbeitet; ein(e) dafür qualifizierte(r) Mitarbeiter*In aus dem Bereich der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt sie dabei; eine effektive Suchfunktion ist eingerichtet. 2) die Rückmeldung eines Betroffenenvertreters wird dazu eingeholt; 3) Die Rückmeldung wird ggf. eingearbeitet. 4) Veröffentlichung der neuen Internetpräsenz 5) Eine regelmäßige Aktualisierung ist sichergestellt.	Generalvikar, vertreten durch die Fachkraft für Kommunikation, ferner Informations und Öffentlichkeitsarbeit (I+Ö)	s.o.	1) Überarbeitete Beiträge und Suche funktioniert 2) Schriftliche Rückmeldung einer Fachkraft für leichte Sprache 3) Ggf. erneut überarbeitete Fassung 4) Veröffentlichung im Internet 5) QM-Prozess	TP 4	<a href="https://hilfe-bei-missbrauch.bistumlimburg.de/">https://hilfe-bei-missbrauch.bistumlimburg.de/</a>	Mit den Menschen / Internetpräsenz
2	Katholische Sexualmoral	Wir wollen "Verheimlichungskultur" und Doppelmoral beenden. Die Vielfalt in der sexuellen Identität und Orientierung und der wertschätzende Umgang mit diesen Unterschiedlichkeiten und Formen gelebter Sexualität sind zu respektieren.	Die Norm wird von den allermeisten Menschen in ihrem Leben unterlaufen. Lebensrealität und Norm sollten in Einklang gebracht werden.	Sexualität wird weniger tabuisiert. Ein transparenterer Umgang mit dem Thema wird möglich. Und dadurch auch für das Sprechen über negative Erfahrungen.	1) Durch eine Neubewertung von Sexualität und Homosexualität als Beziehungsdimension zunächst in Form sexualpädagogischer Leitlinien des Bistums 2) Durch eine entspr. Veränderung der Grundordnung 3) In der Übergangsphase bis zur neuen Grundordnung durch Leitlinien für eine Auslegung der aktuellen Grundordnung "zugunsten" der Beschäftigten 4) Segensfeier von homosexuellen Paaren wird ermöglicht	1) Bischof/Dezernate 2) GV /Arbeitgeberkonferenz 3) Erlass der Arbeitgeberkommission 4) Bistumserlass	s.o.	ad 1) Positionspapier des Bistums ad 2) Überarbeitete Grundordnung ad 3) Handlungsempfehlung veröffentlicht im Amtsblatt?	TP 2 in Bezug auf pastorale Mitarbeiter	Grundordnung für Beschäftigte im kirchlichen Dienst; insbesondere Regelungen zu Homosexualität und wiederverheiratete Geschiedene "Loyalitätsobliegenheiten"	Gegen Doppelmoral
2.2.1	Katholische Sexualmoral	Wir helfen, Homosexualität gesamtgesellschaftlich positiv neu zu bewerten, indem wir normative Bewertungen in der Form von erlaubter und gelebter Sexualität mit "darf nicht sein" ablehnen.	Öffnung der Kirche für homosexuelle Christen Möglichkeit für die Bistümer, einen offeneren Umgang mit homosexuellen Beschäftigten zu finden	Enttabuisierung von Sexualität	Synodaler Weg Glaubenskongregation	Bischof	s.o.		TP 7		Gegen Doppelmoral / Anerkennung Homosexualität
2.2.2	Einrichtung der Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten	Verantwortungsübernahme und Überwachung der Gleichstellungsordnung und des AGG	zügige Durchsetzung von gleichberechtigter Verantwortungsübernahme durch Frauen und Männer	Schutz vor Machtmissbrauch	1) Bischof beauftragt die Einrichtung 2) Ausschreibung der Stelle 3) Beauftragung der Gleichstellungsbeauftragten	1) Bischof 2) Personaldezernat	s.o.	1) Ausschreibung 2) Einrichtung der Stelle	TP 6		Gegen Doppelmoral / Gleichstellung
2.2.2	Gleichberechtigung	Wir streben den gleichberechtigten Zugang von Männern und Frauen zum ordinierten Amt an.	Partizipation und Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des Bistums	Selbstverpflichtung auf freiwilliger Basis Römische Kurie Weltkirche	Bischof der Diözese setzt sich für die Forderung beim synodalen Weg ein; es braucht eine klare Positionierung	Bischof mit einer Allianz von weiteren Diözesanbischöfen, die das Anliegen teilen.	s.o.	Die Tabuisierung des Diskurses wird nachhaltig unterbunden.	TP 6	§ 517 CIC	Gegen Doppelmoral / Gleichstellung
2.2.2	Gleichstellungs-Ordnung	Partizipation und Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des Bistums  Kulturwandel durch performative Strukturen	Vermeidung von Machtmissbrauch Vermeidung von sexualisierter Gewalt	Schutz vor Machtmissbrauch	Vorliegende Entwürfe fertigstellen Gremien beteiligen	1) Bischof 2) Generalvikar (Dezernat*innenkonferenz)	s.o.	1) Beauftragung 2) Beschluss, Veröffentlichung im Amtsblatt	TP 6	Gleichstellungsanalyse	Gegen Doppelmoral / Gleichstellung
2.2.2	Paritätische Besetzung der Glaubenskommission / Glaubenskongregation	Entscheidungsmacht unabhängig vom Geschlecht	Wahrung von Multiperspektivität	Schutz vor "männerbündischen Strukturen"	1 Bischof bringt Thema in den ständigen Rat ein 2 Der ständige Rat wendet sich an die römische Kurie	Bischof mit einer Allianz von weiteren Diözesanbischöfen, die das Anliegen teilen.	s.o.	Gleichberechtigung und Teilhabe von Frauen werden in Rom als Zeichen der Zeit erkannt	TP6		Gegen Doppelmoral / Sexualpädagogik
2.2.3	Profilfindung innerhalb der Katholischen Kirche	Diskursentwicklung im Personalbereich über die Bedeutung ein katholischer Träger zu sein.	Es sollte nicht relevant sein, ob leitende Mitarbeiter*Innen in nicht pastoralen Stellen (z.B. Kita-Bereich) auf dem Papier katholisch/formalkatholisch sind	Durchbrechung einer Kultur der Verheimlichung; Schutz vor Tarnidentität	Wir definieren/beschreiben unsere Werte. Es braucht eine Stelle Theologie und Ethik, um diese Werte im Dialog mit Mitarbeiter*Innen wach zu halten.	Bistumsleitung	s.o.	Einzelfallprüfungen; Ermöglichungsdiskurs geht vor Erlaubnisdiskurs	TP 7		Gegen Doppelmoral / Grundordnung
2.2.3	Profilfindung innerhalb der Katholischen Kirche	Die Gemeinschaft der Katholiken wird wahrgenommen als Wertegemeinschaft und nicht als Mitgliedschaft oder Zugehörigkeit zu einer Institution des öffentlichen Rechtes. Es sollte nicht entscheidend sein, ob leitende Mitarbeiter*innen (z.B. Kita-Bereich, Caritas) auf dem Papier katholisch/formalkatholisch sind, sondern dass sie die christlichen Werte teilen	Die Grundordnung sollte nicht als Sanktionsmöglichkeit zur Einhaltung der kath. Sexualmoral eingesetzt werden.	Es wird deutlich, dass nicht das Äußere die Zugehörigkeit zur Kirche definiert, sondern die Werte, für die man eintritt. Kirchliche Missbrauchstäter werden so leichter identifizierbar.	1) Das Bistum definiert/beschreibt seine entscheidenden Werte in einem eigenen Wertecodex/Glaubensbekenntnis/Leitlinien. 2) Diese werden im Priesterrat/DSR verabschiedet und regelmäßig revidiert. 3) Mitarbeiter*innen halten diese Werte in den Gemeinden und Einrichtungen wach. 4) Die Grundordnung wird entsprechend angepasst.	1) Bischof und Präsidentin initiieren einen entsprechenden Prozeß 2) Priesterrat/DSR 3) Dezernat Personal u DiCV 4) GV?	s.o.	1) Leitlinie o.ä. Kerndokument 2) Beschluss 3) Aufgabenbeschreibungen Pastorales Personal / DiCV-Stelle Theologie und Ethik 4) Angepasste Grundordnung	TP 7	Leitlinie Ordinariat Grundordnung	Gegen Doppelmoral / Grundordnung
2.2.4	Neubewertung von Homosexualität	Wir beenden Diskriminierung, indem wir Männern die Weihe zum Priester nicht mehr wegen ihrer homosexuellen Ausrichtung verweigern.	Beendigung der Diskriminierung homosexueller Männer	Durchbrechen einer Kultur der Verheimlichung	Grundordnung (für Beschäftigte im kirchlichen Dienst) wird an die Regelungen für Beschäftigung nach europ. Arbeitsrecht angepasst	Kleruskongregation schliesst Weihe homosexueller Priester aus (Bestätigung 2016). Eine Änderung ist tendenziell nicht möglich. Bischöfe sind an bestehendes Recht gebunden. Denkbar wäre allenfalls eine Änderung durch mehrere Bischöfe gemeinsam: DBK	s.o.		TP 7		Gegen Doppelmoral / Zugang Priesteramt
2.2.5	Sexualpädagogik für Kinder und Jugendliche verbessern	Wir wollen Kinder und Jugendliche sprachfähig machen.	Kinder stärken, missbräuchliches Verhalten zu erkennen und abzulehnen	Absenken der Meldeschwellen, Prävention vor weiteren Übergriffen	Abgleich mit dem Ist-Stand bestehender Angebote und Vorgehen. Sodann Konzeption weitergehender Maßnahmen.	Bischof und in der Folge kath. Schulen, MHG Kinder, muttersprachl. Gemeinden, Einrichtungen der Jugendpastoral	s.o.		TP 5 / 7		Gegen Doppelmoral / Sexualpädagogik

Übersichtssystematik	Benennung Thema / Maßnahme	Welches Ziel wollen wir erreichen?	Intention / Bezug MHG	Bezug Betroffene	Wie soll das Ziel erreicht werden?	Wer hat die Hauptverantwortung, um dieses Ziel zu erreichen?	Wie sollte die zeitliche Umsetzung erfolgen?	Welche Indikatoren gibt es?	Autor(en)	Bezugsdokumente	Implementierungsart
2.2.5	Sexualpädagogische Kompetenz in der Pastoral	Schulung der Sprachfähigkeit und sexualpädagogischer Kompetenzen der Mitarbeitenden	Entwicklung Sexualpädagogischer Konzepte in Ergänzung der Präventionsarbeit / Kulturwandel in Kirche	Sprachfähigkeit und Kompetenz zum Schutz und Förderung sexueller Identität.	Erarbeitung Sexualpädagogischer Leitlinien auf Bistumsebene (s.o.) sowie sexualpädagogischer Konzepte für die einzelnen Handlungsfelder (Kita /Jugend / Erwachsene, Behinderte, Alte..). Einrichtung einer verantwortlichen Arbeitsgruppe im Ordinariat	Dezernatsleitungen, Generalvikar, Bischof	kurzfristige Einsetzung einer AG / Regelmäßige Thematisierung	Tagesordnungen	TP 7		II Kirche bei den Menschen / Sexualität
2.2.6	Organisation von Erzählräumen	Es gibt Orte und Zeiten, an denen lange verschwiegene Verletzungen zur Sprache gebracht werden können und damit eine Form der öffentlichen Aufarbeitung der unterschiedlichsten Formen von Missbrauch ermöglicht wird.	Der Zusammenhang zwischen individuellem Schicksal, systemischem Versagen und kirchlicher Tabuisierung wird sichtbar, Lernen ermöglicht.	Eine weitere Stufe der Transparenz wird geschaffen.	1) Betroffene und betroffene Pfarreien werden an der Entwicklung einer Konzeption beteiligt. 2) Versuchsweise Realisierung von Erzählräumen 3) Rekapitulation für die weitere Vorgehensweise	Die Koordinationsstelle Prävention	s.o.	1) Ein Konzept, das zusammen mit Betroffenen erarbeitet wurde 2) 3 Aufsätze pro Jahr in versch. Theolog. Fachzeitschriften; 1 Buchveröffentlichung pro Jahr 3) Reflexionsbericht für die Umsetzungscommission	TP 5, TP 1	Abschlussbericht TP 5	Gegen Doppelmoral / Erzählräume
3.1.1	Theologie angesichts des Missbrauchs	Theologische Motive klerikalistischer Identitätskonstruktionen werden hinterfragt und ihr ursprünglicher, theologischer Kern wieder freigelegt.	Das klerikalistische Kirchenbild ist eine bedeutende Ursache des sexuellen Missbrauchs.	Das Priesteramt wird entmythologisiert und damit die Machtasymmetrie reduziert.	1) Eine AG mit Mitgliedern aus Sankt Georgen, dem Fachbereich und Haus am Dom wird eingerichtet mit dem Auftrag, drei wissenschaftliche Kongresse zu organisieren und auf den Ergebnissen basierend eine Vorlage für die dbk zu erarbeiten. 2) Drei theologische Kongresse (mit den Schwerpunkten Fundamentaltheologie, Liturgie, Pastoraltheologie) zu einer Theologie angesichts des Missbrauchs. Themen z.B.: - Dem Wesen, nicht dem Grade nach" (LG 10) - Ex opere operato / Sakramententheologie auf dem Prüfstand - In persona Christi - Opfertheologie und Priesteramt (z.B. theologische Kritik liturgischer Texte, etwa den Hochgebeten; oder: „Der Herr nehme das Opfer an aus deinen Händen“) - Konzelebration - „Hingabeverhältnis“ des Priesters vs. Arbeitsvertragsverhältnis	1) Einladung durch den Bischof von Limburg 2) AG 3) AG/Bischof an dbk, dbk bei der römischen Kurie. (Vatikanum 3?)	s.o.	1) Protokoll der Auftaktkonferenz 2) 3 Aufsätze pro Jahr in versch. Theolog. Fachzeitschriften; 1 Buchveröffentlichung pro Jahr 3) Neufassung der entsprechenden dbk-Publikationen und Anschreiben an Kurie	TP 5		Postklerikalistisch / Theologie angesichts des Missbrauchs
3.1.2	Klerikalistische Strukturen in der Liturgie überwinden	Liturgie und Eucharistiefeier sind „Quelle und Höhepunkt des christlichen Lebens“. Sie werden so gestaltet, dass sie eine Überhöhung des Amtes meiden und die persönliche Spiritualität stärken.	Die Überhöhung des Amtes ist eine der Hauptursachen des Machtmissbrauchs.	Die Überhöhung des Amtes ist eine der Hauptursachen des Machtmissbrauchs.	Durch die Umsetzung der von TP5 vorgeschlagenen Maßnahmen.	Für die rein liturgischen Themen: Die Liturgiekommission im Bistum Limburg Für Sakramente und Katechese: Dezernentin Pastorale Dienste	s.o.	1 und 2) Berichterstattung zu den einzelnen Punkten gegenüber der MHG-Kommission	TP 5	Abschlussdokument TP 5	Postklerikalistisch / Liturgie
3.1.3	Abbau von klerikalem Ständedenken	Einbindung des Klerikers in die Volk Gottes-Theologie	Die Überhöhung des Amtes ist eine der Hauptursachen des Machtmissbrauchs.	Die Überhöhung des Amtes ist eine der Hauptursachen des Machtmissbrauchs.	1) Ernennung von can. Pfarrern nur noch auf Zeit 2) Der persönliche Titel "Pfarrer" wird nur nach bestandenem Pfarrexamen verliehen. 3) Abschaffung von Ehrentiteln 4) Keine Veröffentlichung von Geburtstagen etc. 5) Überprüfung weiterer Privilegien	Die Personalkammer im Auftrag des Bischofs	s.o.	1) Veröffentlichung der ersten Pfarrernennung auf Zeit im Amtsblatt 2) Überarbeitete Prüfungsordnung zum Pfarrexamen 3) Veröffentlichung der Partikularnorm im Amtsblatt 4) Mitteilung an die Priester 5) Protokolle von PK und Priesterrat	TP5, TP3	TP5 Partikularnorm der dbk (2018) gem. can. 522 CIC	Postklerikalistisch / Privilegien
3.1.4	Begleitung der Priester und Pfarrer nach der Ausbildung	Persönlichkeitsentwicklung, Lebensentscheidung und Berufungsgeschichte werden auch nach der Ausbildung begleitet, überprüft und reflektiert.	Nachhaltige Begleitung der Entscheidung und Eignung für einen priesterlichen Dienst	Prävention	Geistliche Begleitung und verpflichtende Angebote von Supervision und Coaching, Verpflichtung zur Weiterbildung vor allem im Bereich der affektiven Reife, Reflexion der Lebenssituation, Personalentwicklung, regelmäßige Mitarbeitergespräche für Priester	Personaldezernent mit Pfarrer-/ReferentInnen	s.o.	1. dokumentierte Teilnahmen 2. Angebote Coaching, Supervision	TP 2, TP 3		Postklerikalistisch / Priesterausbildung
3.1.4	Erarbeitung einer neuen Ausbildungsordnung für alle pastoralen Berufsgruppen	Alle pastoralen MitarbeiterInnen sind kooperativ und kompetenzorientiert ausgebildet. Teamfähigkeit und Voraussetzung zur Arbeit in Doppelspitzen werden trainiert.	Die gemeinsame, berufsgruppenübergreifende Ausbildung schützt vor Klerikalismus.	Schutz vor klerikalem Machtmissbrauch	1. Der Bischof beauftragt das Dezernat Personal, die Ausbildungsordnung für Priester und die Statute der Laien/Pastorale Mitarbeiterausbildung entsprechend zu überarbeiten und zusammenzuführen. 2. Die Ausbildungsveranstaltungen werden entsprechend angepasst und so viele Veranstaltungen wie möglich für Auszubildende aller pastoralen Berufsgruppen gemeinsam durchgeführt. 3. Die diözesanübergreifende Priesterausbildung wird entsprechend angepasst.	1. Bischof 2. Personaldezernent 3. Regens und Ausbildungsreferenten	s.o.	1 Beauftragung 1.1 Überarbeitete Ausbildungsordnung 1.3 Gremienbeschlüsse 1.4 Veröffentlichung im Amtsblatt 2. Ausbildungsinformationen 3. Überarbeitete Kooperationsvereinbarungen mit anderen Diözesen	TP 2, TP 9	Statut Ausbildungsordnung für den Pastoralen Dienst in der Fassung von 2013 Priesterausbildungsdokumente	Postklerikalistisch / Priesterausbildung

Übersichtssystematik	Benennung Thema / Maßnahme	Welches Ziel wollen wir erreichen?	Intention / Bezug MHG	Bezug Betroffene	Wie soll das Ziel erreicht werden?	Wer hat die Hauptverantwortung, um dieses Ziel zu erreichen?	Wie sollte die zeitliche Umsetzung erfolgen?	Welche Indikatoren gibt es?	Autor(en)	Bezugsdokumente	Implementierungsart
3.1.4	Erarbeitung einer neuen Ausbildungsordnung für alle pastoralen Berufsgruppen	Entsprechend der neuen Ordnung dient die gesamte Ausbildung der Entwicklung einer integrierten Persönlichkeit. Eine Eignungsdiagnostik wird in den Ausbildungsverlauf integriert.	Auszubildende für den Pastoralen Dienst sollen eine sexuell reife Persönlichkeit entwickeln. Biopsychosoziale Gesundheit wird sicher gestellt.	Schutz vor der Anstellung unreifer Persönlichkeiten	In der neuen Ausbildungsordnung ist eine angemessene thematische und persönliche Reflexion unter fachlicher/therapeutischer Begleitung sichergestellt. Eine externe Eignungsdiagnostik wird in die Ausbildung integriert.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	Postklerikalistisch / Priesterausbildung
3.1.4	Erarbeitung einer neuen Ausbildungsordnung für alle pastoralen Berufsgruppen	In der Ausbildung werden die künftigen pastoralen Mitarbeiter*Innen für das Thema Missbrauch sensibilisiert.	Prävention	Schutz vor der Anstellung unreifer Persönlichkeiten	Die neue Ausbildungsordnung stellt sicher, dass zur Missbrauchsprävention relevante Lehrinhalte nicht nur kognitiv erlernt werden, sondern auch affektiv reflektiert werden. Im Verlauf der Ausbildung wird im Mehraugenprinzip überprüft, ob diese Inhalte internalisiert werden.	s.o.	s.o.	1 Erfahrungen anderer Bistümer zu Eignungsdiagnostik werden eingeholt und adaptiert; 2 Einbeziehung einer externen psychologischen Perspektive/Gutachten	s.o.	s.o.	Postklerikalistisch / Priesterausbildung
3.1.4	Neukonzeption der Seminarbildung der Priesterkandidaten	Die Neukonzeption der Seminarbildung vermittelt den Priesterkandidaten spirituelle Kompetenz und hilft ihnen, mündige Persönlichkeiten zu werden.	Das "Wegtauchen" im Priesterseminar (präsentiert wird nach außen eine Persönlichkeit, die den Erwartungen entspricht, das wahre Gesicht der eigenen Persönlichkeit wird nicht gezeigt) ist nicht mehr notwendig.	Schutz vor der Anstellung unreifer Persönlichkeiten	Das Leben im Priesterseminar wird auf zwei Jahre begrenzt. Im Anschluss an die Zwischenprüfung zwei Semester an einer anderen Hochschule im In-oder Ausland, idealerweise mit Wohn- und Lebenssituation ausserhalb eines Priesterseminars	Die Ausbildungsordnung wird vom Bischof erlassen Vorbereitende Erarbeitung: für das Bistum: Regens (Dr. May) für das Priesterseminar Sankt Georgen: Regens der Jesuiten, Orden, Beteiligung der Bistümer, die ihre Priesteramtskandidaten ebenfalls in Sankt Georgen ausbilden lassen	s.o.	1 Beauftragung 1.1 Überarbeitete Ausbildungsordnung 1.3 Gremienbeschlüsse 1.4 Veröffentlichung im Amtsblatt 2. Ausbildungsinformationen 3. Überarbeitete Kooperationsvereinbarungen mit anderen Diözesen	TP 2	s.o.	Postklerikalistisch / Priesterausbildung
3.1.4	Neukonzeption der Seminarbildung der Priesterkandidaten	Die Kriterien und die Ziele der Ausbildung sind für alle Beteiligten transparent.	Die Klarheit über die Ausbildungsziele soll die Mündigkeit der Kandidaten stärken.	Schutz vor der Anstellung unreifer Persönlichkeiten	1. Eine gemeinsame Ausbildungsvereinbarung zwischen Bistum und Seminaristen bzw. Laientheologen wird erstellt. 2. Eine verbindliche Feedbackkultur wird im Priesterseminar etabliert. Feedback nicht nur durch eine Person. Feedback wird in Form eines Protokolls erfasst und von beiden Parteien abgezeichnet	1. Personaldezernent im Auftrag des Bischofs 2. Ausbildungsverantwortliche (Regens/Ausbildungsreferenten)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	Postklerikalistisch / Priesterausbildung
3.1.4	Neukonzeption der Seminarbildung der Priesterkandidaten	Die Priesterausbildung ist nicht nur ein Kennenlernen eines Berufsbildes. Es geht darum, den eigenen Lebensentwurf zu reflektieren.	Priester und Diakone haben sich mit ihrer eigenen Sexualität auseinandergesetzt.	Priester und Diakone leben kein Doppelleben mehr, das neben einer offiziellen Lebensführung eine verschwiegene Wirklichkeit umfasst.	Die Ausbildungsordnung wird reformiert. Homosexualität ist nicht länger ein "Weihehindernis".	Glaubenskongregation	s.o.		TP 2, TP 7	Ratio fundamentalis Ordnung der DBK	Postklerikalistisch / Priesterausbildung
3.1.4	Neukonzeption der Seminarbildung der Priesterkandidaten	Rollen und Aufgaben der Ausbildungsverantwortlichen sind transparent geregelt. Transparente und verbindliche Regelungen geben Rechtssicherheit	Machtmissbrauch in der Ausbildung wird verhindert	Transparenz	Rollen, Aufgaben und Qualifikation der Verantwortlichen, besonders der Regenten, sind transparent und verbindlich geregelt Aufgaben und Zuständigkeiten werden für alle nachvollziehbar und einsehbar benannt Beurteilungskriterien sind klar benannt. Eine Beschwerdeinstanz für Auszubildende ist benannt	Personaldezernent	s.o.	1 Rollenbeschreibungen sind erstellt und kommuniziert 2 Beurteilungskriterien sind transparent und kommuniziert 3 Eine Beschwerdestelle ist benannt			Postklerikalistisch / Priesterausbildung
3.1.4	Neukonzeption der Seminarbildung der Priesterkandidaten	Die Abhängigkeit von der Meinung des Regens wird gemindert	Machtmissbrauch in der Ausbildung wird verhindert, indem die solitäre Stellung des Regens aufgehoben wird	Der Priesterkandidat wird in seiner Mündigkeit gestärkt und bleibt in seinen Motiven erkennbar	Die Beurteilung durch den Regens wird ergänzt durch eine weitere Beurteilung mindestens einer weiteren psychologisch ausgebildete Person, wenn möglich eine Frau (Doppelspitze). Das Team der Seminarbildung (Regens, Subregens, Spiritual) soll in keinem dienstrechtlichen Abhängigkeitsverhältnis zueinander stehen. Eine von der Kirche unabhängige Person soll einbezogen werden, gerne eine Frau	Bischof Personaldezernent	s.o.	Doppelspitze eingesetzt klare Struktur	TP2	Ratio fundamentalis	Postklerikalistisch / Priesterausbildung
3.1.4	Professionalisierung der Priesterausbildung / QM	Professionalisierung der Priesterausbildung als offener Entscheidungsprozess. Es gibt keine Einbahnstraße in die Lebensentscheidung.	Ein gesichtswahrender Ausstieg während der Studienzeit ohne Schädigung der Beteiligten wird möglich. Der "Druck" unbedingt durchhalten zu müssen verringert sich.	Priester sind nicht länger elitär.	Ein Ausstiegsszenario wird für die Seminarbildung entworfen, nach Art der Orden	Personaldezernent	s.o.	Ausstiegsszenarium ist ausgearbeitet	TP 9		Postklerikalistisch / Priesterausbildung
3.1.4	Professionalisierung der Priesterausbildung / QM	Qualitätssicherung in der Ausbildung durch Dokumentation	Erkenntnisse über Persönlichkeitsmerkmale, die als problematisch erachtet werden, können nicht mehr "verschwinden"	Gewinn an Transparenz	Beurteilungsgespräche werden dokumentiert, allen Beteiligten zur Kenntnis gegeben, abgezeichnet und zu den Akten genommen	Personaldezernent	s.o.	s.o.	TP 2, TP 9		Postklerikalistisch / Priesterausbildung
3.2.1	Wir richten Doppelspitzen in Leitungsebenen auf allen Ebenen des Bistums ein, vor allem da, wo es traditionell/ durch das Kirchenrecht/ durch Weiheamt eine Festlegung auf einen Mann gibt	Etablierung eines Vier-Augen-Prinzips	Die Entscheidungsmacht wird geteilt. Perspektivenvielfalt wird gefördert. Es besteht weniger Möglichkeit zur klerikalen "Exklusivität"	Beseitigung von blinden Flecken und "männerbündischen Strukturen"	1 Entwickeln von Modellen für die verschiedenen Leitungsebenen im Bistum (Bezug ) Pfarrzebene Mittlere Ebene, Bezirksebene Leitungsebene: GV, Domkapitel, Bischof 2 Bei der Einstellung wird auf Eignung zur Doppelspitze geachtet	1 Bischof beauftragt... 2 Dezernat Personal 3 Personalentwicklung	s.o.	Bei Nachbesetzungen betreffender Stellen wird die Doppelspitze pilotiert	TP 6		Gegen Doppelmoral / Anerkennung Homosexualität

Übersichtssystematik	Benennung Thema / Maßnahme	Welches Ziel wollen wir erreichen?	Intention / Bezug MHG	Bezug Betroffene	Wie soll das Ziel erreicht werden?	Wer hat die Hauptverantwortung, um dieses Ziel zu erreichen?	Wie sollte die zeitliche Umsetzung erfolgen?	Welche Indikatoren gibt es?	Autor(en)	Bezugsdokumente	Implementierungsart
3.2.1	Eine Schiedsinstanz für Doppelspitzen bis hin zur bischöflichen Leitungsebene wird eingerichtet, sie wird ebenfalls geschlechterparitätisch	Doppelspitzen werden "krisensicher" gemacht	Ermächtigung der Mitarbeiter*innen	Stabile Dienstverhältnisse bringen Sicherheit.	Auftrag zur Kozeptionierung einer solchen Schiedsintanz	Generalvikar	s.o.	Schiedsinstanz ist eingerichtet	TP 6, TP 3		Postklerikalistisch / Doppelspitze
3.2.1	Einsetzung von Doppelspitzen-Teams nur auf Zeit	Manifestierung von Machtstrukturen wird erschwert, "Verschleiss" wird vermieden		Vermeidung von gedoppelter Abschottung	Beschränkung auf 6 Jahre, auch für die Person, die ein Weiheamt besetzt	Generalvikar und Dezernat Personal	s.o.	1 Selbstverpflichtung der Bistumsleitung, weitere Erfahrungen mit Doppelspitzen zu sammeln 2 Begleitung und Evaluation der Arbeit in Doppelspitzen	TP 6		Postklerikalistisch / Doppelspitze
3.2.2	Die Transparenz in Gesetzgebungsprozessen / Beratungsgängen in kurialen Gremien wird verbessert.	Die Transparenz bei Entscheidungen innerhalb der Diözese wird gesteigert. Die Gewaltenteilung und die Rechtskultur im Bistum werden gefördert.	Machtmissbrauch wird bekämpft.	Machtmissbrauch wird bekämpft.	Überprüfung der Beratungsschritte der Gesetzgebung und ggf. Schaffung einer strukturierten Ordnung zur Einhaltung der Ordnung. Überprüfung des Statuts des Bischofsrates. Verankerung einer beteiligenden Struktur zur Feststellung von geordneten Beratungswegen. Erarbeitung einer Ordnung zur Gesetzgebung (unter Beteiligung von VR, VK, DSA, HA Recht und ggf. weiterer Expertise); Erlass der Ordnung nach Beratung; für Beratungswege Einspeisung in Transformationsprogramm	Bischof	s.o.	Inkraftsetzung der Ordnung für Gesetzgebungsverfahren ist erfolgt. Organ für die Absprache von Beratungsgängen ist implementiert.	TP 8	Statut BO, Statut Bischofsrat	Postklerikalistisch / Gewaltenteilung
3.2.2	Struktur und Arbeitsorganisation des Bischöflichen Ordinariats inklusive der kurialen Gremien werden reformiert.	Klare Gewaltenteilung und bessere Machtkontrolle durch eine Reform der Bischöflichen Kurie mit ihren Gremien und Strukturen. Klerikalistische bzw. männerbündische Strukturen werden abgebaut.	Der Bischof bedient sich zur Ausübung seiner Vollmacht der bischöflichen Kurie (BO). Ohne die Möglichkeit einer echten Gewaltenteilung innerhalb der Kirche ist die sorgfältige Gewaltenteilung durch klar differenzierte Zuständigkeiten, Verfahrenswege und Kontrollmechanismen unverzichtbar zur Einhegung von Macht und zur Verhinderung von Machtmissbrauch.	Im Falle unklarer Zuständigkeiten entstehen für die Betroffenen verschiedene Probleme, die TP 1 für konkrete Fälle aufgezeigt hat: unklare Ansprechpersonen, mangelnde Unterstützung für Betroffene, Vertuschung, fehlender Rechtsschutz...	Klare Organisation des Bischöflichen Ordinariates unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips. Klare Unterscheidung der hierarchischen Ebenen innerhalb der Struktur, die sich in Kompetenzen und Zuständigkeiten abbilden muss. Ein Leitungsgremium erster Ordnung [z.B. Dezernatenkonferenz] mit gleichberechtigtem Zusammenwirken der Mitglieder. Dezernatsübergreifende Gremien und Arbeitsgruppen mit zugewiesenen Kompetenzen. Die bestehenden, z.T. divergierenden Ordnungen für die verschiedenen kurialen Gremien werden in ein Statut zusammengeführt, das die Struktur des gesamten BO übersichtlich und transparent regelt.	Bischof	s.o.	Die neuen Regelungen für die Organisationseinheit Bischöfliches Ordinariat (BO-Statut und zugehörige Regelungen) entsprechen den von TP 8 benannten Kriterien und sind eingeführt.	TP 8, TP 1	Statut BO und die übrigen kurialen Ordnungen	Postklerikalistisch / Gewaltenteilung
3.2.2	Struktur und Arbeitsorganisation des Bischöflichen Ordinariats inklusive der kurialen Gremien werden reformiert.	Klare Gewaltenteilung und bessere Machtkontrolle durch eine Reform der Bischöflichen Kurie mit ihren Gremien und Strukturen. Klerikalistische bzw. männerbündische Strukturen werden abgebaut.	Der Bischof bedient sich zur Ausübung seiner Vollmacht der bischöflichen Kurie (BO). Ohne die Möglichkeit einer echten Gewaltenteilung innerhalb der Kirche ist die sorgfältige Gewaltenteilung durch klar differenzierte Zuständigkeiten, Verfahrenswege und Kontrollmechanismen unverzichtbar zur Einhegung von Macht und zur Verhinderung von Machtmissbrauch.		Der Generalvikar delegiert viele seiner Kompetenzen an andere Personen in der Leitung, z. B. an die Dezernat*innen, so dass das, was innerhalb eines gemeinsamen Rahmens auf Dezernatsebene entschieden werden kann, dort geregelt wird.	Bischof und Generalvikar	s.o.	s.o.	TP 8, TP 1		Postklerikalistisch / Gewaltenteilung
3.2.2	Struktur und Arbeitsorganisation des Bischöflichen Ordinariats inklusive der kurialen Gremien werden reformiert.	Klare Gewaltenteilung und bessere Machtkontrolle durch eine Reform der Bischöflichen Kurie mit ihren Gremien und Strukturen. Klerikalistische bzw. männerbündische Strukturen werden abgebaut.	Der Bischof bedient sich zur Ausübung seiner Vollmacht der bischöflichen Kurie (BO). Ohne die Möglichkeit einer echten Gewaltenteilung innerhalb der Kirche ist die sorgfältige Gewaltenteilung durch klar differenzierte Zuständigkeiten, Verfahrenswege und Kontrollmechanismen unverzichtbar zur Einhegung von Macht und zur Verhinderung von Machtmissbrauch.		Es wird ein Geschäftsverteilungsplan erstellt, der die Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten innerhalb des BO festlegt. Der Geschäftsverteilungsplan wird mindestens jährlich aktualisiert. Die Verankerung eines Geschäftsverteilungsplans sollte auch in einem neuen BO-Statut (OE-Prozess) erfolgen. Aber ein Geschäftsverteilungsplan ist im geltenden BO-Statut bereits vorgesehen. Die Erarbeitung könnte von der Deko begonnen werden.	Generalvikar nach Abstimmung in Deko	s.o.	Geschäftsverteilungsplan liegt vor	TP 8, TP 1	Statut BO	Postklerikalistisch / Gewaltenteilung

Übersichtssystematik	Benennung Thema / Maßnahme	Welches Ziel wollen wir erreichen?	Intention / Bezug MHG	Bezug Betroffene	Wie soll das Ziel erreicht werden?	Wer hat die Hauptverantwortung, um dieses Ziel zu erreichen?	Wie sollte die zeitliche Umsetzung erfolgen?	Welche Indikatoren gibt es?	Autor(en)	Bezugsdokumente	Implementierungsart
3.2.2	Struktur und Arbeitsorganisation des Bischöflichen Ordinariats inklusive der kurialen Gremien werden reformiert.	Klare Gewaltenteilung und bessere Machtkontrolle durch eine Reform der Bischöflichen Kurie mit ihren Gremien und Strukturen. Klerikalistische bzw. männerbündische Strukturen werden abgebaut.	Der Bischof bedient sich zur Ausübung seiner Vollmacht der Bischöflichen Kurie (BO). Ohne die Möglichkeit einer echten Gewaltenteilung innerhalb der Kirche ist die sorgfältige Gewaltenteilung durch klar differenzierte Zuständigkeiten, Verfahrenswege und Kontrollmechanismen unverzichtbar zur Einhegung von Macht und zur Verhinderung von Machtmissbrauch.		Der synodale Bereich ist weiterhin so in der Struktur des BO zu verankern, dass die synodalen Gremien ihrer Aufgabe wirkungsvoll nachkommen können und die Nachteile extrakurial besetzter Gremien gegenüber einem Verwaltungsapparat ausgeglichen werden. Berücksichtigung des Anliegens im Rahmen des OE-Prozesses, z.B. durch Beibehaltung der bisherigen bewährten Struktur	Bischof	s.o.	neues BO-Statut s.o.	TP 8, TP 1		Postklerikalistisch / Gewaltenteilung
3.2.2	Struktur und Arbeitsorganisation des Bischöflichen Ordinariats inklusive der kurialen Gremien werden reformiert.	Klare Gewaltenteilung und bessere Machtkontrolle durch eine Reform der Bischöflichen Kurie mit ihren Gremien und Strukturen. Klerikalistische bzw. männerbündische Strukturen werden abgebaut.	Der Bischof bedient sich zur Ausübung seiner Vollmacht der Bischöflichen Kurie (BO). Ohne die Möglichkeit einer echten Gewaltenteilung innerhalb der Kirche ist die sorgfältige Gewaltenteilung durch klar differenzierte Zuständigkeiten, Verfahrenswege und Kontrollmechanismen unverzichtbar zur Einhegung von Macht und zur Verhinderung von Machtmissbrauch.		Leitungsfunktionen im BO sollten nur dann von Klerikern übernommen werden, wenn es von der inhaltlichen Aufgabenbeschreibung her erforderlich ist. Auf eine Hierarchisierung innerhalb der Leitungsebene, z.B. durch die Ernennung von Bischofsvikaren, sollte so weit als möglich verzichtet werden. Berücksichtigung des Anliegens im Rahmen des OE-Prozesses.	Bischof	s.o.	neues BO-Statut s.o.	TP 8, TP 1		Postklerikalistisch / Gewaltenteilung
3.2.2	Struktur und Arbeitsorganisation des Bischöflichen Ordinariats inklusive der kurialen Gremien werden reformiert.	Klare Gewaltenteilung und bessere Machtkontrolle durch eine Reform der Bischöflichen Kurie mit ihren Gremien und Strukturen. Klerikalistische bzw. männerbündische Strukturen werden abgebaut.	Der Bischof bedient sich zur Ausübung seiner Vollmacht der Bischöflichen Kurie (BO). Ohne die Möglichkeit einer echten Gewaltenteilung innerhalb der Kirche ist die sorgfältige Gewaltenteilung durch klar differenzierte Zuständigkeiten, Verfahrenswege und Kontrollmechanismen unverzichtbar zur Einhegung von Macht und zur Verhinderung von Machtmissbrauch.		Es erfolgt eine klare Trennung zwischen Aufgaben der Vermögensverwaltung und Vermögenskontrolle. Das bedeutet, dass Mitglieder des Domkapitels keine Aufgaben übernehmen können, durch die sie Teil der Dezentenkonferenz (bzw. des kurialen Leitungsgremiums) werden oder dass das Domkapitel seine Funktion als Konsultorenkollegium aufgibt. Bei Änderung der DBK-Partikularnorm ggf. Verzicht des Kapitels auf seine Funktion als Konsultorenkollegium mit der vom CIC vorgesehenen Einsetzung eines Ausschusses des Priesterrates	Bischof, Domkapitel	s.o.	Anstoß für Änderung Partikularnormen ist gegeben. Änderung des diözesanen Gesetzes.	TP 8, TP 1	Statut BO. Statuten Domkapitel, Vermögensrecht des CIC, Gesetz über die diözesane Vermögensverwaltung	Postklerikalistisch / Gewaltenteilung
3.2.3	Einführung einer kirchlichen Verwaltungsgerichtsbarkeit	Es gibt eine rechtliche Überprüfbarkeit im Sinne katholischer Verwaltungsgerichtsbarkeit.	Rechtssicherheit Grundordnung sollte nicht als Sanktionsmöglichkeit zur Einhaltung der kath. Sexualmoral eingesetzt werden.	Verwaltungsgerichtsbarkeit	Erlass einer kirchlichen Verwaltungsgerichtsordnung und Errichtung kirchlicher Verwaltungsgerichte und eines Verwaltungsgerichtshofs inkl. Ernennung des Gerichtspersonals	Bischof in der Bischofskonferenz, Abstimmung mit dem Apostolischen Stuhl	s.o.	Verwaltungsgerichtsordnung ist erlassen	TP 7		Postklerikalistisch / Verwaltungsgerichtsbarkeit
3.2.4	Der Priesterrat wird in den Diözesansynodalrat (DSR) so integriert, dass die Beratung des Bischofs i.d.R. gemeinsam wahrgenommen wird. Eine Aufwertung des Diözesansynodalrats besteht darin, dass der Bischof sich entsprechend seiner Selbstbindung an Mehrheitsbeschlüsse des DSR in Fragen, die nicht Glauben und Sitte betreffen, in der Sitzung das jeweilige Beratungsergebnis unmittelbar zu eigen macht (bspw. durch direkte Unterschrift des entsprechenden Beschlusses).	Die zentrale Bedeutung des Dialogs von Amt und Mandat wird durch die Integration des Klerikergremiums mit seinen Beispruchsrechten in den mehrheitlich mit Mandatsträger*innen besetzten DSR unterstrichen. Durch die Zusammenlegung von DSR und Priesterrat werden rein klerikale Strukturen in den Beratungsgremien des Bistums abgebaut. Als Nebeneffekt wird eine Verschlankung der Beratungsgremien erreicht.	Klerikalistische bzw. männerbündische Strukturen werden vermieden. Machtmissbrauch wird unterbunden.	Klerikalistische bzw. männerbündische Strukturen werden vermieden. Machtmissbrauch wird unterbunden.	Die Synodalordnung (mit Nebengesetzen) wird in den folgenden Punkten geändert: - Zusammensetzung des DSR (unter Gewährleistung der Majorität der von der Diözesanversammlung mandatierten Mitglieder) - Erweiterung des Aufgabenkatalogs des DSR um die Beispruchsrechte, die für den Priesterrat vorgesehen sind - Arbeitsweise des DSR (zur adäquaten Entscheidungsfindung und Feststellung von Beratungsergebnissen in Fällen des eigenen Beispruchsrechts des PR). - Zusammensetzung des PR (PR als solcher existiert im Nukleus weiter, da dies kirchenrechtlich notwendig ist, z. B. zur Ausübung der Beispruchsrechte), mit Reduzierung auf die aus dem kanonischen Recht ableitbare Mindestzahl von acht Mitgliedern. - Arbeitsweise des PR (PR kann sich im Einzelfall bei genau festzulegenden Sachverhalten zur eigenständigen Beratung etc. treffen. In diesen Fällen werden mehr Priester als Gäste in den Priesterrat eingeladen, um die Repräsentanz des Presbyteriums zu gewährleisten).	Diözesansynodalrat, DSR, PR	s.o.	Änderung SynO ist erfolgt, die Gremien haben sich in der neuen Zusammensetzung konstituiert.	TP 8, TP 6, TP 5	CIC, SynO	Postklerikalistisch / Zusammenlegung DSR & Priesterrat

Übersichtssystematik	Benennung Thema / Maßnahme	Welches Ziel wollen wir erreichen?	Intention / Bezug MHG	Bezug Betroffene	Wie soll das Ziel erreicht werden?	Wer hat die Hauptverantwortung, um dieses Ziel zu erreichen?	Wie sollte die zeitliche Umsetzung erfolgen?	Welche Indikatoren gibt es?	Autor(en)	Bezugsdokumente	Implementierungsart
3.2.5	Die Mehrheitsfindung findet analog zur Geschäftsordnung des Synodalen Weges mittels einer doppelten Mehrheit aller Mitglieder und aller Frauen im Diözesansynodalrat statt	Entscheidungsmacht unabhängig vom Geschlecht. Transparenz in den Beratungs- und Entscheidungsorganen des Bistums	Steigerung der Transparenz in den Beratungs- und Entscheidungsorganen des Bistums.	Klerikaler Machtmissbrauch wird vermieden.		Bischof	s.o.	Relevante Statuten und Praxen der Mehrheitsfindung in den Gremien	TP 6		Postklerikalistisch / Frauenanteil
3.2.5	Es werden Ratsstrukturen gebildet, an denen Frauen maßgeblich beteiligt sind (50%)	Die Entscheidungsmacht ist nicht länger vom Geschlecht abhängig.	Steigerung der Transparenz in den Beratungs- und Entscheidungsorganen des Bistums.	Klerikaler Machtmissbrauch wird vermieden.		Bischof	s.o.	Zusammensetzung der Ratsstrukturen nach Geschlecht	TP 6		Postklerikalistisch / Frauenanteil
3.3.1	Die Pfarrerreferent*innen führen regelmäßige Mitarbeitergespräche mit kanonischen Pfarrern durch. Thematisiert wird u.a. das Modul "Prävention". Vor dem Gespräch kann eine Befragung der Mitarbeiter*innen bzgl. Führungshandeln durchgeführt werden.	Die Alleinverantwortung von kanonischen Pfarrern soll rückgebunden werden. Durch Unterstützungsangebote soll eine Richtung gewiesen werden. Kenntnis der Grundsätze zu Nähe und Distanz, Prävention, etc. sowie Gespräch zum Handeln als Führungsperson.	Kenntnis der Grundsätze zu Nähe und Distanz, Prävention, insbesondere in Führungspositionen	Professionalisierung im Umgang mit diesen Themen ist ein Präventionsbeitrag.	1) Voraussetzung dafür: Einstellung der Pfarrerreferent*innen 2) regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche mit kanonischen Pfarrern	1) Personaldezernent 2) Pfarrerreferent*innen	s.o.	1) Einstellung 2) Dokumentation der stattgefundenen Gespräche	TP 3	Führungsgrundsätze	Postklerikalistisch / Aufsichtsstrukturen
3.3.2	Es werden Stellen "Pfarrerreferent*innen" eingerichtet, als neuer Kommunikationsmittelpunkt zwischen kanonischen Pfarrern und Bischof.	Eine klare, verbindliche Kommunikationsstruktur und Weisungshierarchie soll etabliert werden. Die Ansprechperson ist für alle klar. Die Transparenz wird erhöht.	Klerikale Alleingänge werden vermieden.		1) Schaffung der Rahmenbedingungen in Dezernat P 2) Befassung der Gremien mit der Einrichtung der neuen Stellen "Pfarrerreferent*innen" 3) Stellenausschreibung und -besetzung durch P 4) Der Personaldezernent etabliert die neuen Aufgaben und Weisungsbefugnisse der Pfarrerreferent*innen	1) Personaldezernent 2) Personaldezernent, Gremien 3) Informationsschreiben an kanonische Pfarrer 4) Personaldezernent, neue Pfarrerreferent*innen	s.o.	1) Schriftliche Rahmenbedingungen 2) Anträge, Tagesordnungen und Protokolle der Gremien 3) Stellenausschreibungen, Einstellungen	TP 3		Postklerikalistisch / Klare Verantwortlichkeiten
3.3.3	Standardisierte Personalaktenführung. Konkrete Festlegung, welche Informationen Eingang in die Personalakte finden müssen. Hinweis in der Hauptakte auf das Vorhandensein von Teil- und Nebenakten.	Umsetzung der Vorgaben des derzeit auf DBK-Ebene im Abstimmungsverfahren befindlichen Personalaktengesetzes unter zusätzlicher Verpflichtung, die Akten zu paginieren.	Täter und Gefährder müssen jederzeit identifizierbar sein. Mündliche Absprachen sind unterbunden.	Transparenz und Überprüfbarkeit von Verantwortung. Ende des Geheimarchivs. Persönlichkeitsfragen, die in der Ausbildungsakte aufgezeichnet sind, sind erkennbar.	1) dbk-Beschluss 2) Bischof beauftragt GV mit Umsetzung 3) GV erlässt unter Einbeziehung der MAV eine Dienstanweisung mit dbk-Richtlinie und Hinweis auf evtl. Nebenakten und Paginierungsvorschrift 4) Schulung aller Personalverantwortlichen 5) Anpassung sämtlicher Personalakten 6) Regelmäßige Überprüfung der Umsetzung	1) Bischof 2) Bischof 3) GV 4) Personaldezernent 5) Personaldezernent 6) Auditor/Revision im Auftrag des GV	s.o.	1) dbk-Richtlinie 2) Protokoll vom Regelgespr. Bischof/GV 3) Dienstanweisung 4) Verteilte Schulungszertifikate 5) Neue Aktenstruktur in allen Personalakten 6)	TP 1; TP 2	dbk-Richtlinie	Postklerikalistisch / Personalakten
3.3.4	Intervision für Kleriker	Einführung einer kollegialen Gesprächsstruktur. Sensibilisierung in den Thematiken Prävention, Missbrauch, Umgang mit Nähe und Distanz, sexuelle Identität. Mit dem Instrument der Intervision wird ein Raum der Reflexion geschaffen; die Sprach- und Diskursfähigkeit zur Durchbrechung von rein binärem Denken kann gefördert werden. Regelmäßiges, verbindliches Treffen führt zu Institutionalisierung.  Thema Machtstruktur ist anwesend, auch wenn die Auswahl im Ermessen der im Prozess befindlichen Person steht und von außen keine Steuerung oder Hinlenkung auf Themen verordnet wird	Es gibt derzeit grundsätzliche Anfragen an die eigene Identität als Priester und Seelsorger aufgrund der öffentlichen Diskussion der Themen. Dies verursacht vielfach einen emotionalen Druck, die Frage der richtigen Einordnung zwischen Bagatellisierung und Generalverdacht, sowie die Frage des richtigen Umgangs mit Situationen in der Vergangenheit und Gegenwart.  Sensibilisierung der pastoralen Mitarbeiter*innen und der im Bistum mit Leitungsaufgaben betrauten Mitarbeiter*innen für das Thema Machtmissbrauch, möglich bei Arbeit im Team auch Supervision im Team	reflektierte Persönlichkeiten sind weniger anfällig für Machtmissbrauch	1) Personalentwicklung erstellt Hilfestellungen für Regelungen der Intervisionssitzungen 2) Der Bischof initiiert das erstmalige Zusammenkommen der Kleriker zur Intervision (etwa geteilt nach Bezirken). 3) Bei der erstmaligen Zusammenkunft wird das weitere Vorgehen abgestimmt, ein Themenplan und Verantwortliche festgelegt. 4) Ab dem dann folgenden Intervisionstreffen agieren die Gruppen selbstorganisiert innerhalb der Rahmenbedingungen, der Personalentwicklung ist eine Kopie der jeweiligen Einladung zu jedem Treffen zukommen zu lassen. Die Treffen finden vierteljährlich statt.	1) Personalentwicklung 2) Bischof 3) Personalentwicklung 4) Kanonische Pfarrer	s.o.	1) Vorhandene Supervisionsordnung, icvl. Intervision 2) Sammlung der Hilfestellungen/Rahmenbedingungen 3) Einladung 4) Einladung 5) Weitere Einladungen zu den Sitzungen an PE	TP 3	Ordnung zur Supervision	Postklerikalistisch / Intervision & Supervision



Übersichtssystematik	Benennung Thema / Maßnahme	Welches Ziel wollen wir erreichen?	Intention / Bezug MHG	Bezug Betroffene	Wie soll das Ziel erreicht werden?	Wer hat die Hauptverantwortung, um dieses Ziel zu erreichen?	Wie sollte die zeitliche Umsetzung erfolgen?	Welche Indikatoren gibt es?	Autor(en)	Bezugsdokumente	Implementierungsart
3.3.4	Professionalisierung der Seelsorge  Neuregelung Supervisionsordnung evtl. speziell für Kleriker	Für Menschen im katholischen Beschäftigungsverhältnis, besonders im Pastoralen Dienst, wird ein Ort geschaffen, an dem sie ihr eigenes Handeln auf mögliche Übergriffigkeit reflektieren können (wo war ich selber übergriffig?)  Thema Machtstruktur ist anwesend, auch wenn die Auswahl im Ermessen der im Prozess befindlichen Person steht und von außen keine Steuerung oder Hinlenkung auf Themen verordnet wird.	Professionalisierung der Seelsorge Reflektion soll nicht im Sinne einer Kontrolle erfolgen, sondern zur Ermittlung eines Beziehungsmachtgefälles  Sensibilisierung der pastoralen Mitarbeiter*innen und der im Bistum mit Leitungsaufgaben betrauten Mitarbeiter*innen für das Thema Machtmissbrauch, möglich bei Arbeit im Team auch Supervision im Team	Prävention	TP 7 entwickelt Skizze für Supervisionsordnung  Zielerreichung ist dort thematisiert	abhängig von Skizze TP 7	s.o.	1) Vorhandene Supervisionsordnung 2) durchgeführte Termine für Supervision	TP 7		Postklerikalistisch / Intervention & Supervision
3.3.4	Supervision für Priester	Supervisionsangebote Begleitung durch (externe) Fachleute  Sensibilisierung und Einübung einer Sprachfähigkeit. Regelmäßige und verpflichtende Treffen führen zu Verbindlichkeit, das Gespräch zur Entlastung.	Hohe Qualifikation und Professionalisierung des Handelns in Führungspositionen (inkl. kontinuierliche Begleitung der Menschen, die in einer Doppelspitze arbeiten)	Reflektierte Persönlichkeiten sind weniger anfällig für Machtmissbrauch	Der Bischof beauftragt die Umsetzung der Supervision Das Personaldezernat unterstützt, z.B. durch den Vorschlag externer Supervisor*innen, einheitliche Klärung der (finanziellen) Rahmenbedingungen Kanonische Pfarrer dürfen Supervisor*innen selbst wählen, Supervision vierteljährlich.	1) Bischof 2) Personaldezernat 3) Kanonische Pfarrer, Überprüfung durch P	s.o.	1) Dienstanweisung 2) Rahmenbedingungen Supervision 3) Bestätigungsschreiben der Supervision an P	TP 3	Ordnung zur Supervision	Postklerikalistisch / Intervention & Supervision