

Spezifische Verhaltensregeln für die Dienstgemeinschaft des Bischöflichen Generalvikariats Fulda

VORBEMERKUNG

Das Bischöfliche Generalvikariat ist Arbeitgeber und versteht sich als Dienstleister und Aufsichtsbehörde für Pfarreien, Institutionen, Vereine und Verbände im Bistum Fulda. Die dort tätigen Menschen bilden eine Dienstgemeinschaft.

Im Organisationsentwicklungsprozess des BGV wurden Strukturen überarbeitet und neu geschaffen. Dabei steht nicht nur eine zeitgemäße Arbeitsform im Fokus, sondern auch ein Klima in der Dienstgemeinschaft, welches ein gutes kollegiales Miteinander fördert.

Führungskräfte und Mitarbeitende sind in gleicher Weise Teil der Dienstgemeinschaft. Sie sind in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich verantwortlich dafür, christliche Werte zu leben und zum Schutz vor Grenzverletzungen und jeglicher Form von Gewalt beizutragen.

Haltung und Orientierung

Anliegen:

Auch im BGV soll eine „Kultur der Achtsamkeit“ etabliert werden. Das beinhaltet, die Vielfalt aller im BGV arbeitenden Menschen sowie der Besucherinnen und Besucher anzuerkennen.

Das bedeutet:

- Allen ist eine Haltung der Wertschätzung und des Respekts entgegenzubringen.
- Keine Person darf insbesondere wegen ihrer sozialen, ethnischen, kulturellen Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung, körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung, des Alters und Geschlechts unfair behandelt, ausgegrenzt oder belästigt werden. Herabwürdigende Äußerungen, die sich auf die genannten Eigenschaften beziehen, sind inakzeptabel und werden nicht toleriert.

Kollegiales Miteinander

Anliegen:

Das BGV soll sich durch ein offenes und positives Arbeitsklima auszeichnen.

Das bedeutet:

- Der berufliche Alltag soll geprägt sein von respektvoller, an Fachlichkeit orientierter Zusammenarbeit. Darüber hinaus soll die Dienstgemeinschaft als solidarisches und stützendes Miteinander erlebt werden können. Sie soll auch ein Ort sein, an dem emotionale Befindlichkeiten vertrauensvoll mitgeteilt und geteilt werden können.

- Eine angemessene Balance von Nähe und Distanz im BGV-Alltag setzt eine Sensibilität für die Grenzen des Gegenübers sowie für die eigenen Grenzen voraus. Wenn verbal oder nonverbal Grenzen signalisiert werden, insbesondere auch im Hinblick auf Körpernähe, wird dies ernst genommen und respektiert. Das betrifft insbesondere Situationen im Vier-Augen-Kontakt.
- Unerwünschte Berührungen und unangemessene Kommentare sind zu unterlassen.

Offene Kommunikations- und Konfliktkultur

Anliegen:

Im BGV soll eine offene Kommunikationskultur nach innen und außen gefördert werden. Das setzt Aufgeschlossenheit für andere Meinungen, ehrliches Feedback und einen konstruktiven Umgang mit Fehlern voraus.

Das bedeutet:

- Jede Form der Kommunikation basiert auf der Grundlage von Offenheit und Respekt.
- Das Reden miteinander und übereinander sollte von Wohlwollen geprägt sein.
- Es ist auf eine angemessene Sprache zu achten, die es vermeidet bloßzustellen, sprachlos zu machen, zu erniedrigen oder auszugrenzen. Insbesondere anzügliche Bemerkungen, beleidigende Betitelungen und sexuelle Anspielungen sind zu unterlassen.
- Jede Kritik am Verhalten und an der Arbeit anderer ist stets respektvoll zu äußern. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Kritik von einer oder einem Vorgesetzten formuliert wird. An Vorgesetzten oder in der Behördenhierarchie höher gestellten Personen geübte Rückmeldung zum Verhalten ist legitim und darf nicht als ungehörig oder unbeachtlich abgetan werden.
- Konflikte sollen sachlich angesprochen und lösungsorientiert bearbeitet werden.
- Kritische Rückmeldungen dürfen keine Benachteiligungen zur Folge haben.

Umgang mit Macht und Einfluss

Anliegen:

Im BGV wird eine zeitgemäße, an den christlichen Werten orientierte Führungskultur gelebt. Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung und Vorbildfunktion.

Das bedeutet:

- Die Führungskultur soll am Verhalten der Führungskräfte sichtbar werden.
- Entscheidungen werden nicht willkürlich, sondern aufgrund von sachlichen Kriterien transparent getroffen.
- Die Mitarbeitenden kommunizieren miteinander auf Augenhöhe, unabhängig von ihrer Stellung in der Behörde.
- Individuelle Macht- und Autoritätsstellungen werden verantwortungsvoll ausgeübt und weder zum persönlichen Vorteil noch zur Abwertung und Ausbeutung anderer missbraucht.
- Neuen Mitarbeitenden soll mit besonderer Aufmerksamkeit und Offenheit begegnet werden.

Verantwortung übernehmen

Anliegen:

Grenzverletzendes Verhalten ist nicht allein als persönliches Problem der betroffenen Personen zu begreifen. Es hat auch Auswirkungen auf das betriebliche Klima und ist von daher nicht zu tolerieren.

Das bedeutet:

- Ein offenes Ansprechen von Grenzverletzungen ist legitim und sollte selbstverständlich sein.
- Auf sexualisierte, physische, psychische und spirituelle Grenzverletzungen ist situationsangemessen zu reagieren.
- Personen in leitender Verantwortung dürfen in ihrem Verantwortungsbereich wahrgenommenes grenzverletzendes Verhalten nicht dulden.
- Mitarbeitende sind dazu berechtigt, jederzeit die im Schutzkonzept des BGV beschriebenen Interventions- und Beschwerdewege zu nutzen.