

# Verhaltenskodex zum Umgang mit Macht

Prävention von spirituellem Missbrauch und sexueller Ausbeutung



# Inhalt

<b>1) Ziele</b> .....	04
<b>2) Umsetzung</b> .....	06
<b>3) Grundhaltungen</b> .....	08
<b>4) Qualitätsstandards</b> .....	12
a. Wie auf spirituelle Selbstbestimmung achten?	
b. Wie spirituelle Manipulation verhindern?	
c. Wie den kirchlichen Auftrag vom Privatleben trennen? .....	14
d. Wie auf sexuelle Selbstbestimmung achten?	
e. Wie Zweiersituationen in der Seelsorge achtsam gestalten? .....	19
f. Wie geistliche Begleitung professionell gestalten?	
g. Wie emotionale Nähe angemessen gestalten? .....	20
h. Wie körperliche Nähe sorgsam gestalten?	
i. Wie Hilfestellungen grenzachtend anbieten? .....	22
j. Wie die pädagogische Arbeit mit Minderjährigen gestalten?	
k. Wie die Privatsphäre rund um Schlafräume achten? .....	25
l. Wie die Intimsphäre in WC, Garderobe oder Duschräumen achten?	
m. Wie in der Machtposition sorgfältig kommunizieren? .....	26
n. Wie in den sozialen Medien rollenklar kommunizieren?	
<b>5) Verpflichtungserklärung</b> .....	28
<b>6) Begriffe</b> .....	30



## Vorwort

Die Auseinandersetzung mit sexueller Ausbeutung und spirituellem Missbrauch in der Katholischen Kirche zeigt mit aller Deutlichkeit, wie wichtig strukturelle Prävention von Machtmissbrauch ist. Mutige und berührende Zeugnisse von Betroffenen (im Verhaltenskodex als Zitate eingeflochten) unterstreichen die Dringlichkeit, als Kirche aus solchen Taten zu lernen. Damit die Prävention nicht nur wohlgemeinte Absichtserklärung bleibt, sondern auch im Alltag greift, muss sie in allen Machtpositionen in die alltägliche Qualitätssicherung einfließen.

Mit dem vorliegenden Verhaltenskodex steht den kirchlichen Verantwortlichen und Mitarbeitenden eine konkrete Orientierungshilfe mit klaren Ansprüchen, verbindlichen Qualitätsstandards und Impulsen für den notwendigen Dialog zur Verfügung. Als Instrument der Machtreflexion und Qualitätsentwicklung schafft er die Grundlagen für ein im Alltag verankertes, vorausschauendes und gemeinsames Risikomanagement rund um Machtmissbrauch.

Der Verhaltenskodex unterstützt eine offene und verbindliche Kultur der «Besprechbarkeit» und Transparenz auf allen Hierarchiestufen der Kirche. Er richtet sich sowohl an Mitarbeitende, Mandatierte wie auch an Vorgesetzte.

Der Verhaltenskodex fokussiert auf Machtgefälle bzw. asymmetrische Beziehungen zwischen kirchlich Tätigen und Kindern oder Jugendlichen, zwischen kirchlich Tätigen und hilfesuchenden Erwachsenen in der Seelsorge und zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden am Arbeitsplatz Kirche.

Alle kirchlichen Institutionen und ihre Akteure stehen in der Verantwortung, die hier vorgelegten Massnahmen zu besprechen und umzusetzen. Macht zwingt zu Reflexion, Achtsamkeit, Sorgfalt und Transparenz, da in Machtgefällen Grenzverletzungen und Übergriffe jeglicher Form besonders schwer wiegen. Macht erfordert verantwortliches Handeln – der Verhaltenskodex stärkt alle in ihrem Lernprozess.

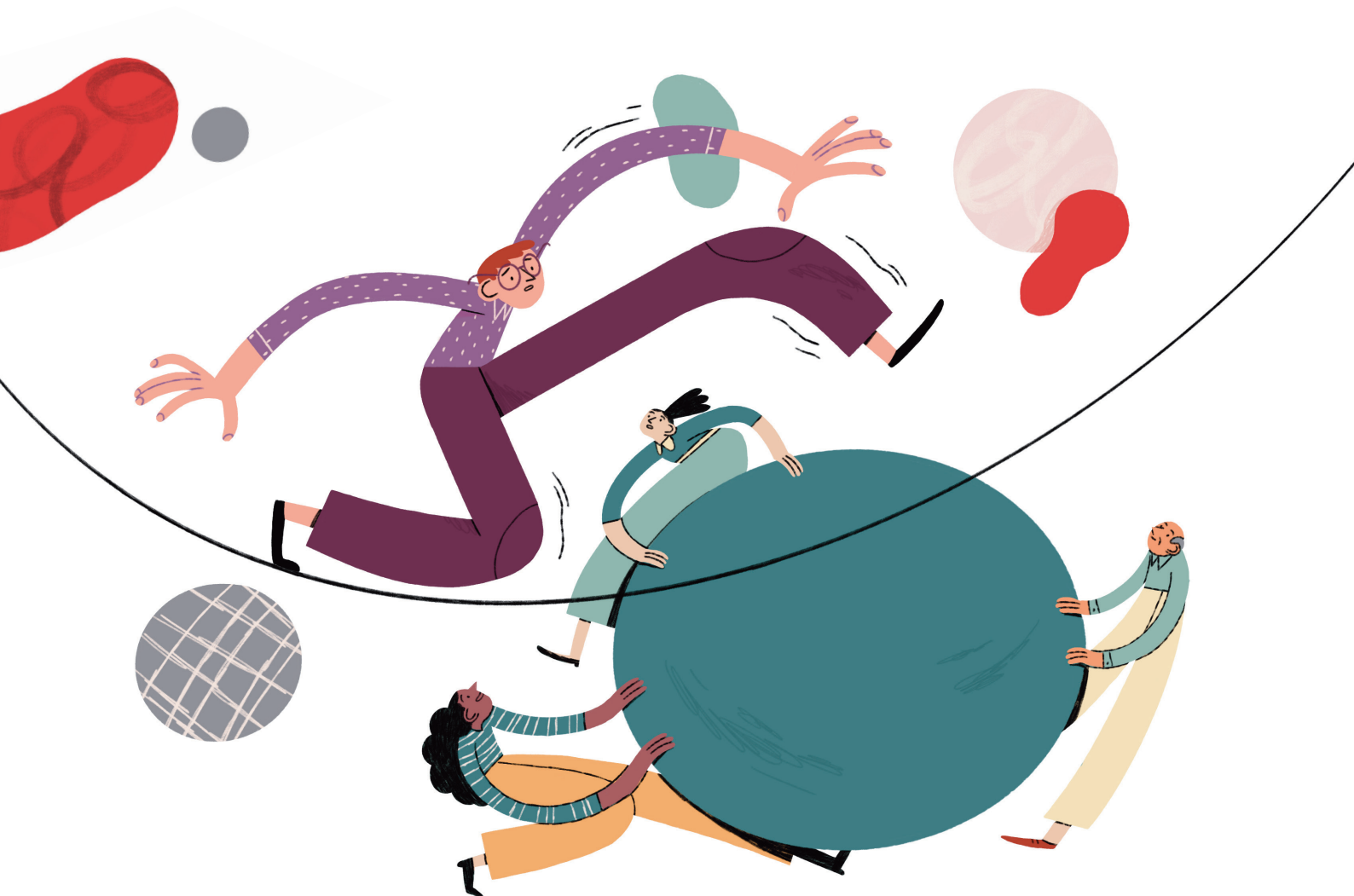
Karin Iten und Stefan Loppacher,  
Prävention von Machtmissbrauch im Bistum Chur

**«Missbräuchliche Systeme beuten nicht nur aus und unterdrücken, sie nähren auch und ermöglichen das Überleben. Es ist, als ob man aus einer vergifteten Quelle trinkt: Das Wasser reicht zum Überleben, aber es löscht den Durst nicht und macht auch nicht gesund.»**

# 1. Ziele

Der Verhaltenskodex legt den Fokus auf spirituellen Missbrauch und sexuelle Ausbeutung, da diese beiden Gewaltformen manipulativ aufgebaut werden, stark tabuisiert sind sowie schwerwiegende und langfristige Folgen für die Betroffenen haben können. Zudem sind sie eng miteinander verzahnt. Sexualdelikte sind im kirchlichen Kontext meist direkt mit der Ausübung von geistlicher Macht verwoben. Die Vermittlung von religiösen Inhalten, Werten und Idealen sowie die seelsorgerliche Begleitung dürfen nicht zur Verstärkung von Abhängigkeiten führen oder für persönliche und kirchliche Interessen missbraucht werden. Eine ehrliche Reflexion und ein offener Dialog sind vonnöten.

«Mir das alles in frommer Verpackung und als religiöses Erlebnis zu verkaufen, das war das subtil, perfide und boshaft ausgedachte Einfallstor, wie körperliche Nähe überhaupt möglich werden konnte.»



## a. Machtreflexion

Der Verhaltenskodex thematisiert Grundhaltungen in Machtpositionen, welche eine Kultur der Grenzachtung schaffen. Manche Haltungen werden vielerorts bereits gelebt, anderes kann im Sinne der lernenden Organisation Kirche noch verbessert werden. Für die Umsetzung und Konkretisierung dieser Haltungen stehen sowohl die Verantwortlichen im Rahmen ihrer Führungsfunktion als auch die Mitarbeitenden in der Verantwortung. Der Verhaltenskodex erleichtert die Haltungsarbeit auf allen Hierarchieebenen mit dem Ziel der Machtreflexion und Verantwortlichkeit in der Machtposition und kann zu einem Kulturwandel beitragen.

## b. Austausch

Der Verhaltenskodex benennt konkrete heikle Situationen bzw. Risikosituationen in einem Graubereich (d. h. Situationen ohne strafrechtliche Relevanz, aber geeignet für Grenzverletzungen und Manipulation). Dadurch macht er Risiken transparent und besprechbar, bevor sich ein Fehlverhalten einschleichen oder verschärfen kann. Ausreichende Führungs- und Teamgefässe im Alltag schaffen dafür die notwendigen Austauschmöglichkeiten. Diese müssen in allen Arbeitsbereichen etabliert werden. Die Fragekästchen erleichtern den Einstieg in Diskussionen, in denen auch Unsicherheiten einen Platz haben.

## c. Qualitätssicherung

Der Verhaltenskodex gibt den Rahmen in Form von Qualitätsstandards vor und schafft Orientierung, wie Risikosituationen in der kirchlichen Arbeit gestaltet werden können. Er möchte nicht bevormunden, sondern Professionalität in der Machtposition fassbar machen. Damit reduzieren sich für alle Seiten nicht nur die Risiken, sondern auch die Zweideutigkeiten und Missverständnisse. Die Standards sind für alle Führungspersonen und Angestellten verbindlich. Die Auflistung der verschiedenen Qualitätsstandards ist selbstverständlich nicht abschliessend, sondern will vielmehr dazu anregen, neue Risikosituationen im Dialog professionell zu gestalten.

## d. Risikomanagement

Der Verhaltenskodex baut bereits im Graubereich klare Schwellen ein. Dadurch werden Grenzüberschreitungen und Manipulationen sowie der Aufbau von massiverem Fehlverhalten oder gar Straftaten, wie sexuelle Ausbeutung, erschwert. Risiken können damit vorausschauend eingegrenzt werden. Da Missbrauch meist strategisch aufgebaut wird, müssen auch die Hindernisse von der Kirche nicht individuell, sondern strategisch und damit strukturell gesetzt werden.

## e. Was der Verhaltenskodex nicht kann

Strukturelle Prävention ist in erster Linie Führungsaufgabe und besteht aus verschiedenen Management-Bausteinen. Der vorliegende Verhaltenskodex gehört zum Baustein Risikomanagement. Die Bausteine Melde-, Beschwerde- und Krisenmanagement sind nicht Bestandteil dieser Broschüre und werden in weiteren Instrumenten (Interventionskonzept) geklärt. Der Verhaltenskodex bietet keinen Handlungsrahmen bei Verdacht auf Straftaten und ist kein Leitfaden für den Umgang mit Strafdelikten.



**Welche Punkte aus dem Verhaltenskodex setze ich bereits um?**

**Wo kann ich noch dazulernen?**

**Wie sehen mich die anderen im Team?**

# 2. Umsetzung

**Erst durch die wiederkehrende und regelmässige Thematisierung im Alltag kann der Verhaltenskodex (nachfolgend abgekürzt mit VK) zu einem Kulturwandel beitragen. Um die eigene Machtposition immer wieder kritisch zu reflektieren und Risikosituationen professionell zu gestalten, braucht es eine Verankerung des VK im konkreten Arbeitsalltag. Ein Kulturwandel lässt sich nicht über Papier verordnen; erst Diskurs- und Aushandlungsräume bewirken Veränderungen. Ein echter Dialog zu den Qualitätsstandards stellt sich nicht einfach so ein, sondern muss durch strukturelle Einbettung und zeitliche Fixpunkte aktiv gefördert werden.**

## a. Personalrekrutierung und Einarbeitung

- Fragen zu Themen des VK im Bewerbungsgespräch
- Bezug zu VK in der Anstellungsverfügung bzw. im Arbeitsvertrag
- Abgabe des VK im Rahmen der Anstellung
- Thematisierung des VK im Probezeitgespräch
- Unterschrift der Verpflichtungserklärung am Probezeitgespräch
- Im Falle einer kirchlichen Ernennung ohne neues Anstellungsverhältnis: Erneuerung der Unterschrift in der Einarbeitungszeit der neuen Funktion
- Eine Verweigerung der Unterschrift zeigt massive Qualitätsdefizite in der Reflexionsfähigkeit, da die Person zu Pauschalurteilen neigt oder das Anliegen der Prävention nicht genügend mitträgt. Von einer weiteren Zusammenarbeit ist abzuraten.
- Ablage der Verpflichtungserklärung im Personaldossier



**Was kann ich dazu beitragen, dass der Verhaltenskodex im Alltag gelebt und konkretisiert wird?**

**Was erwarte ich von meinen Arbeitskolleg\*innen und Vorgesetzten?**

## b. Personalführung zur Unterstützung

- Alltägliche vorausschauende Führungsgespräche zum VK, insbesondere zu Qualitätsstandards rund um Risikosituationen
- Feedbackgespräche zum VK über die Hierarchiegrenzen hinaus
- Jährliche MAB: Thematisierung des VK bezogen auf die konkreten Arbeitsbereiche und bei Bedarf Dokumentation in den Zielvereinbarungen
- Bei bestehenden Anstellungsverhältnissen wird der VK spätestens an der jährlichen MAB unterschrieben.
- Themen des VK als integrierter Beurteilungspunkt im Austrittsgespräch und im Arbeitszeugnis
- Im Freiwilligenbereich werden von den Freiwilligenverantwortlichen jene Punkte hervorgehoben und besprochen, welche für die jeweilige Aufgabe als wichtig erachtet werden.

## c. Personalführung zur Korrektur von Fehlverhalten

- Zeitnahe Führungsgespräche und Vereinbarungen bei Qualitätsdefiziten bzw. Übertretungen des VK (Unterstützung, Begleitung bis hin zu individuellen Auflagen)
- Arbeitsrechtliche Massnahmen bei Missachtung von individuellen Auflagen (Verwarnung bis hin zu Kündigung)
- Hinweise in Arbeitszeugnissen und Referenzen zu Übertretungen, welche unter Missachtung der Auflagen zu einer Kündigung geführt haben

## d. Qualitätssicherung der eigenen Führungsarbeit

- Auch Führungspersonen und Arbeitgeber\*innen verpflichten sich zur Unterschrift des VK
- Aktives Einholen von Rückmeldungen zur eigenen Führungsarbeit im Rahmen von Mitarbeitenden-gesprächen (Kultur der Kritisierbarkeit von Führung)
- Thematisierung von Macht im Führungscoaching bzw. in Fördergesprächen mit Leitungspersonen
- Der VK bietet den Behördenmitgliedern in ihrer Funktion als Anstellungsinstanz Orientierung und dient als Leitfaden für die Personalpolitik und Personalführung.



**«Es war diese Ohnmacht, nicht mehr erkennen zu können, was falsch und was richtig ist, die begann mich zu zerstören. Ich verlor die Orientierung.»**

### **e. Teamgefäße auf allen Hierarchiestufen**

- Integration des VK in verbindlichen Schulungen zur Missbrauchsprävention
- Wiederkehrende Traktandierung der Umsetzung des VK an Teamsitzungen (z. B. mit den Einstiegsfragen in den Fragekästchen)
- Thematisierung von Unsicherheiten und Schwierigkeiten in der Umsetzung des VK an mindestens einer Teamsitzung pro Jahr
- Kollegiales Feedback zu Risikosituationen im Alltag
- Coaching, Supervision oder Intervention zu Themen des VK

### **f. Kommunikation nach aussen**

- VK auf der Website der eigenen Pfarrei bzw. Institution für die Öffentlichkeit zugänglich machen
- An Infoveranstaltungen, insbesondere in den Bereichen Katechese und Jugendarbeit, betreffende Standards des VK transparent machen
- In Elternbriefen u. ä. rund um Lager, Ausflüge und die Betreuung von Minderjährigen allgemein auf den VK Bezug nehmen
- Hilfesuchende auf einzelne Abschnitte des VK hinweisen, insbesondere zu Beginn eines längerfristigen Engagements, z. B. einer geistlichen Begleitung

# 3. Grundhaltungen

**Machtreflexion und gemeinsame Haltungen zu Macht bilden das Fundament einer Kultur der Achtsamkeit – alle prägen und tragen diese Kultur mit. Deshalb ist der folgende Text in der Ich-Form formuliert.**

## a. Macht und Verantwortung

Ich bin mir bewusst, dass meine Macht als kirchlich tätige Person vielfältig ist. Ich habe in struktureller, statusbedingter, spiritueller, psychologischer oder pädagogischer Hinsicht einen erheblichen Einfluss. Dies ist auch dann der Fall, wenn ich diese Macht nicht aktiv suche, sondern sie mir in meiner Funktion zugesprochen wird. Ich bin mir bewusst, dass Menschen, die sich mir anvertrauen, abhängig und verwundbar sind. Ich respektiere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der Personen, mit denen ich im Rahmen meiner kirchlichen Tätigkeit zu tun habe und vermeide jede Handlung, die diese verletzt. In der asymmetrischen Beziehung bin immer ich in der mächtigeren Position und für die Gestaltung und Einhaltung der Grenzen verantwortlich. Ich kann Grenzziehungen nicht delegieren, dies gilt nicht nur gegenüber Kindern und Jugendlichen, sondern auch gegenüber Erwachsenen, die sich mir anvertrauen oder die ich als Führungsperson anleite.

## b. Macht und Rollenklarheit

Ich achte auf Rollenklarheit, d. h. auf die Übereinstimmung von meiner Rolle mit meinem Verhalten und umgekehrt. Rollenklares Verhalten erschwert die Verschleierung von Macht sowie die spirituelle Überhöhung der eigenen Funktion und Position. Bei Bedarf kommuniziere ich meinem Umfeld meine Rolle und Aufgaben, um Missverständnissen oder unrealistischen Erwartungen aktiv vorzubeugen. Ich habe zudem das Recht und die Pflicht, zwischen meinem kirchlichen Auftrag und meinem Privatleben Grenzen zu ziehen. Den Rollenwechsel zwischen privatem und beruflichem Umfeld gestalte ich aktiv, transparent und bedacht. Ich habe das Recht und die Pflicht, mich abzugrenzen, auch im Sinne der Selbstfürsorge. Ich weiss, dass rollenindifferentes Verhalten ein erhebliches Risiko für alle Seiten – auch für mich – darstellen kann.

## c. Macht und Nähe

Ich weiss, dass meine kirchliche Tätigkeit eine angemessene emotionale und körperliche Nähe erfordert, eine verantwortungsbewusste und rollenklare Distanz jedoch ebenso wichtig ist. Dieser Spagat verlangt eine permanente und sorgfältige Reflexion meiner eigenen Haltungen und Handlungen in konkreten Situationen. Ich bringe der Privat- und Intimsphäre der Menschen ein Maximum an Respekt entgegen. Mein Auftrag und meine Funktion als Vorgesetzte\*r oder als Angestellte\*r in der Machtposition – nicht meine persönlichen Bedürfnisse – bestimmen die emotionale und körperliche Nähe zu den Menschen, die sich mir anvertrauen. Mein Bedürfnis nach Nähe gehört nicht in asymmetrische Beziehungen in der kirchlichen Tätigkeit, sondern in mein Privatleben.

## d. Macht und Bescheidenheit

Ich weiss, dass auch ich trotz meines kirchlichen Auftrags oder klerikalen Status kein perfekter Mensch bin, daher wirke ich einer Überhöhung meiner eigenen Person aktiv entgegen. Ich weiss, dass Macht auch zu blinden Flecken oder zu eigenem Elitedenken führen kann und besinne mich gleichermaßen auf meine Stärken und Schwächen. Ich schüre keine Erwartungen, die ich langfristig nicht einlösen kann. Meine Handlungen führen zur schrittweisen Ermächtigung aller Menschen und zu deren Selbstbestimmung – nicht zu mehr Abhängigkeit mir gegenüber. Ich bin selbst lernend unterwegs und kläre Risikosituationen in einer gemeinsamen Ausrichtung im Team oder mit Vorgesetzten. Ich nehme Möglichkeiten zur Intervention und Supervision wahr, um meinen Umgang mit heiklen Situationen zu verbessern.



**Welche Haltungen sind mir besonders wichtig?**

**Welche Haltungen erachte ich als besonders herausfordernd?**

**Wo gibt es Machtgefälle in meinem Arbeitsalltag?**

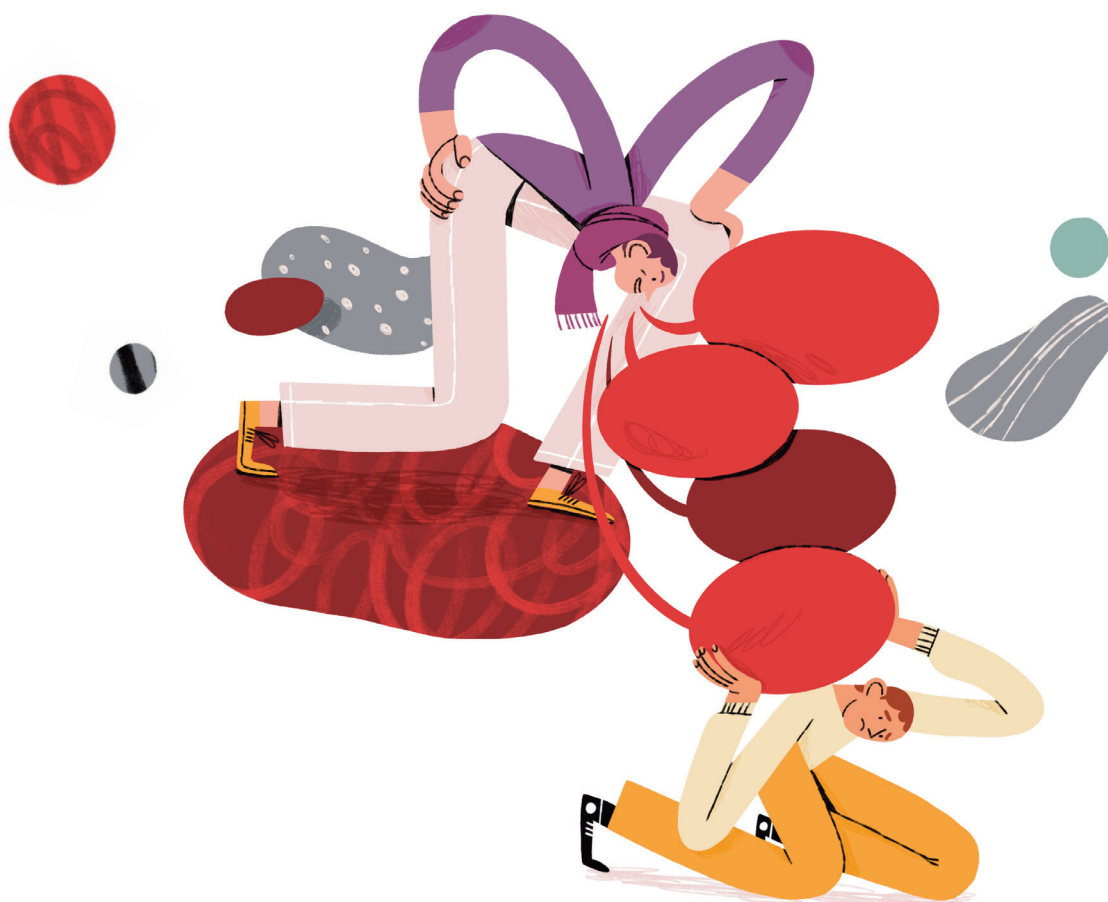


### e. Macht und Wertschätzung

Ich fokussiere mich auf die vielfältigen Ressourcen der Menschen, und zwar unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft oder Funktion in der Kirche. Ich reduziere Menschen zudem nicht auf ihre Defizite und halte mich mit vorschnellen Wertungen und Urteilen zurück. Vielmehr begegne ich ihnen mit der grösstmöglichen Offenheit und Wertschätzung. Ich achte Menschen in ihrer Individualität und ihrem persönlichen Lebens- und Glaubensweg und masse

mir nicht an, sie deswegen abzuwerten oder zu diskriminieren, auch wenn ihr Weg nicht meinen Vorstellungen entspricht. Ich fördere die vielfältigen Potentiale aller und stärke sie zugleich in ihrem Wohlergehen und in ihrer Entscheidungsfreiheit. Misogynie (Frauenfeindlichkeit), Homophobie, Rassismus oder andere menschenverachtende Haltungen oder Stigmatisierungen sind nicht mit meinem kirchlichen Auftrag vereinbar.

**«Er hat während der gesamten Zeit dieser sexualisierten Kontakte nie das Etikett *«Geistliche Begleitung»* und seine Rolle als *«Beichtvater»* in Frage gestellt; alles geschah unter dem Deckmäntelchen des priesterlichen Dienstes, scheinbar mir zuliebe, schein-heilig.»**



**«Wenn jemand auch nur die geringste Kritik äusserte, hiess es sofort, falls es dir nicht passt, kannst du ja gehen. Teilweise wurde auch direkt mit Rausschmiss gedroht.»**

#### **f. Macht und Kritisierbarkeit**

Ich lege Wert auf eine hohe Bereitschaft zur aktiven Selbsthinterfragung und auf eine Haltung der Kritikfähigkeit. Ich weiss, dass niemand in der Machtposition unfehlbar und unantastbar ist und stelle mich der Kritik über alle Hierarchieebenen hinweg. Ich immunisiere mich nicht gegen Kritik z. B. durch Abwimmeln oder Kleinhalten der Kritiker\*innen oder Verstecken hinter einem Amt. Als Vorgesetzte\*r motiviere ich Mitarbeitende immer wieder, mitzudenken und sich hinterfragend einzubringen. Nur wer Kritik, Zweifel und Widerspruch ernst nimmt, einbezieht und aushält, bleibt lernfähig. Ich hole auch regelmässig Aussenperspektiven ein, um blinden Flecken entgegenzuwirken. Als Führungsperson umgebe ich mich mit kritischen Stimmen, um meine Macht zu begrenzen. Damit trage ich zu einer Kultur der Offenheit in einer lernenden Organisation bei.

#### **g. Macht und Besprechbarkeit**

Ich interessiere mich für die Sichtweisen anderer und schätze kontroverse Diskussionen im Team. Teamlernen, gemeinsames ergebnisoffenes Erkunden und eine lebendige Diskussions- und Konfliktkultur sind wichtiger als Konformität oder oberflächliche Harmonie. Konstruktive Auseinandersetzungen über alle Hierarchiegrenzen hinweg schaffen die dafür notwendige Vertrauensbasis. Ich begegne meinen Teamkolleg\*innen vertrauensvoll und bin zugleich anspruchsvoll punkto Qualität. Ich spreche auch Irritationen über ihr Verhalten in der Machtposition an. Feedbackkultur erfordert eine Versachlichung der Situation, damit ein fachlicher Diskurs möglich wird und nicht in persönlichen Konflikten, Angriffen oder Gesichtsverlust mündet. Beim Feedback rücke ich die konkrete Situation ins Zentrum und hinterfrage nicht die Person als solche. Ich bin bereit emotional aufgeladene Auseinandersetzungen in eine fachliche Diskussion zu überführen. Ich habe das Recht, meine Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen (Teamsitzung, Coaching, Supervision, Intervention) zur Sprache zu bringen und zu bearbeiten.

#### **h. Macht und Transparenz**

Ich bin bereit, meine seelsorgerlichen, pädagogischen oder sozialen Überlegungen sowie meine Führungsent-scheide offenzulegen und transparent zu machen. Ich verzichte zudem auf die Instrumentalisierung von Menschen, Zielen und Werten zu persönlichen Zwecken und verpflichte mich zur Wahrhaftigkeit. Das heisst, ich lege meine Überlegungen, Haltungen und Ziele ehrlich auf den Tisch. Sie dienen im Rahmen meiner kirchlichen Tätigkeit meinem Auftrag und nicht mir selbst oder einem anderen Zweck. Ich bin deshalb bedacht, nicht nur mein Verhalten, sondern auch meine Motive laufend zu reflektieren und verzichte in meinen Tätigkeiten nach bestem Wissen und Gewissen auf Manipulationen in jeglicher Form. Ich halte mich an deklarierte und formelle Entscheidungswege und etabliere keine informellen und undurchschaubaren Machtnebenpfade hinter den Kulissen (z. B. Seilschaften, einflussreiche «graue» Eminenzen).

#### **i. Macht und Vorbildfunktion**

Als Führungs- und Leitungsperson bin ich ein Vorbild, was den Umgang mit Macht, Höflichkeit und Fairness betrifft. Ich bin verantwortlich für die Begleitung und Qualitätssicherung rund um Risikosituationen. Ich lebe eine zugewandte statt repressive Führungskultur und übernehme Verantwortung, wenn Mitarbeitende Irritationen im Graubereich melden oder ich entsprechende Beobachtungen mache. Ich räume den psychischen und physischen Grenzen der mir anvertrauten Menschen und Mitarbeitenden im Rahmen meiner Fürsorgepflicht als vorgesetzte Person einen hohen Stellenwert ein und erwarte keine Selbstaufgabe für die kirchliche Tätigkeit. Ich fordere keine grenzenlose Arbeits- oder Leidensbereitschaft, sondern fördere eine lebensbejahende und lebensfrohe Grundhaltung – was auch einer guten Work-Life-Balance gleichkommt.



## j. Macht und Selbstfürsorge

Auch in meiner Machtposition bleibe ich ein Mensch mit Verletzlichkeiten, Widersprüchen, Schwächen und Unsicherheiten. Dabei stützen mich meine Spiritualität und meine Beziehungen zu Menschen. Macht kann einsam machen, wenn ich den Anspruch an mich stelle, alles alleine und perfekt bewältigen zu müssen. Mir in meinem professionellen Netzwerk (z. B. Führungscoaching, individuelles Coaching) Hilfe zu holen ist kein Zeichen von Schwäche, sondern von Stärke. Ich bin bereit, für meine Unzulänglichkeiten Unterstützung zu beanspruchen. Ich weiss, dass es dazugehört, sich ab und zu in der Machtposition überfordert zu fühlen oder das Gefühl zu haben, den Erwartungen nicht genügen zu können. Deshalb suche ich auch im Arbeitsalltag immer wieder aktiv Resonanz, Support und Impulse und lebe damit eine Lern- und Fehlerkultur vor, in der sich alle trotz ihrer Verletzlichkeit getragen fühlen.

**«Es entsteht unweigerlich der Eindruck, dass Leiden irgendwie notwendig zum geistlichen Weg dazugehören und kein Grund sind, etwas zu ändern oder in Frage zu stellen.»**

?

**Zu welchen Haltungen habe ich offene Fragen?**

**Welche Haltungen würde ich rund um Macht noch ergänzen?**

# 4. Qualitätsstandards

**Qualitätsstandards konkretisieren die Grundhaltungen für konkrete Risikosituationen des Alltags in der Machtposition und machen sowohl die Risiken als auch die Qualität dadurch fassbar und besprechbar.**

## a. Wie auf spirituelle Selbstbestimmung achten?

- In Seelsorgebeziehungen gilt es, die personale Würde, Freiheit und Individualität jedes Menschen zu achten. Ich bestärke die Person, die sich mir anvertraut, in ihrer Selbstbestimmung und verstricke sie nicht in Zwänge und Abhängigkeiten.
- Ich bin bereit, meine eigenen Ansprüche, Denkmuster und Ideale kritisch zu hinterfragen und nicht auf andere Personen zu übertragen.
- Ich unterstütze eine Vielfalt an spirituellen Angeboten.
- Ich mache den Hintergrund und Kontext eines spirituellen Angebots transparent.
- Wenn ich Glauben vermittele, respektiere ich die individuellen Entscheidungen und Handlungen der Person, die sich mir anvertraut.
- Ich anerkenne die individuellen Zugänge zu Themen wie Schuld, Sünde, Heil, Gnade, Versöhnung und Vergebung.
- Ich anerkenne, dass jeder Mensch in ganz unterschiedlichen Lebenssituationen (z. B. Scheidung) Sinn sucht und deshalb spirituelle Angebote wünscht und schaffe keine abwertenden Tabus.
- Ich würdige Diversität und Vielfalt, insbesondere in (Glaubens-)biografien, auch dann wenn diese nicht meiner Erfahrung entsprechen.

## b. Wie spirituelle Manipulation verhindern?

- Ich verwechsle meine eigene Stimme nicht mit der Stimme Gottes und wirke einer solchen Verwechslung seitens der seelsorgerlich Begleiteten aktiv entgegen.
- Ich beanspruche für mich selbst keine Deutungshoheit in der Bewertung von Lebenssituationen oder Schicksalsschlägen.
- Ich übe keinen vermessenen Erwartungsdruck durch Elitedenken aus (z. B. Überhöhung der eigenen Gemeinde oder Gemeinschaft) und fordere weder Gehorsam noch Unterwerfung ein.
- Zwang zu bestimmten spirituellen Handlungen durch Manipulation oder mittels Drohkulissen jeglicher Art weise ich klar zurück.
- Ich vermittele zugewandte und stärkende Gottesbilder und ordne bedrohliche theologisch ein.
- Ich schüre keine Angst und schüchtere Menschen nicht mit frommen Argumenten ein.
- Ich deute den Alltag nicht als Zeichen Gottes, um verdeckte oder eigene Ziele zu erreichen.
- Ich übe keine Einflussnahme auf das Privatleben durch Bevormundung, Kontrolle oder Eingriffe in die persönlichen Kontakte aus.
- Ich schüre keine Schuldgefühle und nehme keine Beschämung von Menschen in Kauf.
- Bibelzitate oder Glaubenssätze werden nie für diskriminierende Verhaltensweisen oder manipulative Aussagen instrumentalisiert.
- Ich bestärke Personen, medizinische oder therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen und versuche niemals, diese durch spirituelle Angebote zu ersetzen.

**«Die Kompetenz, Sünde definieren zu können, gibt den Tätern eine immense und oft geschlechtsspezifische Macht über die Betroffenen.»**

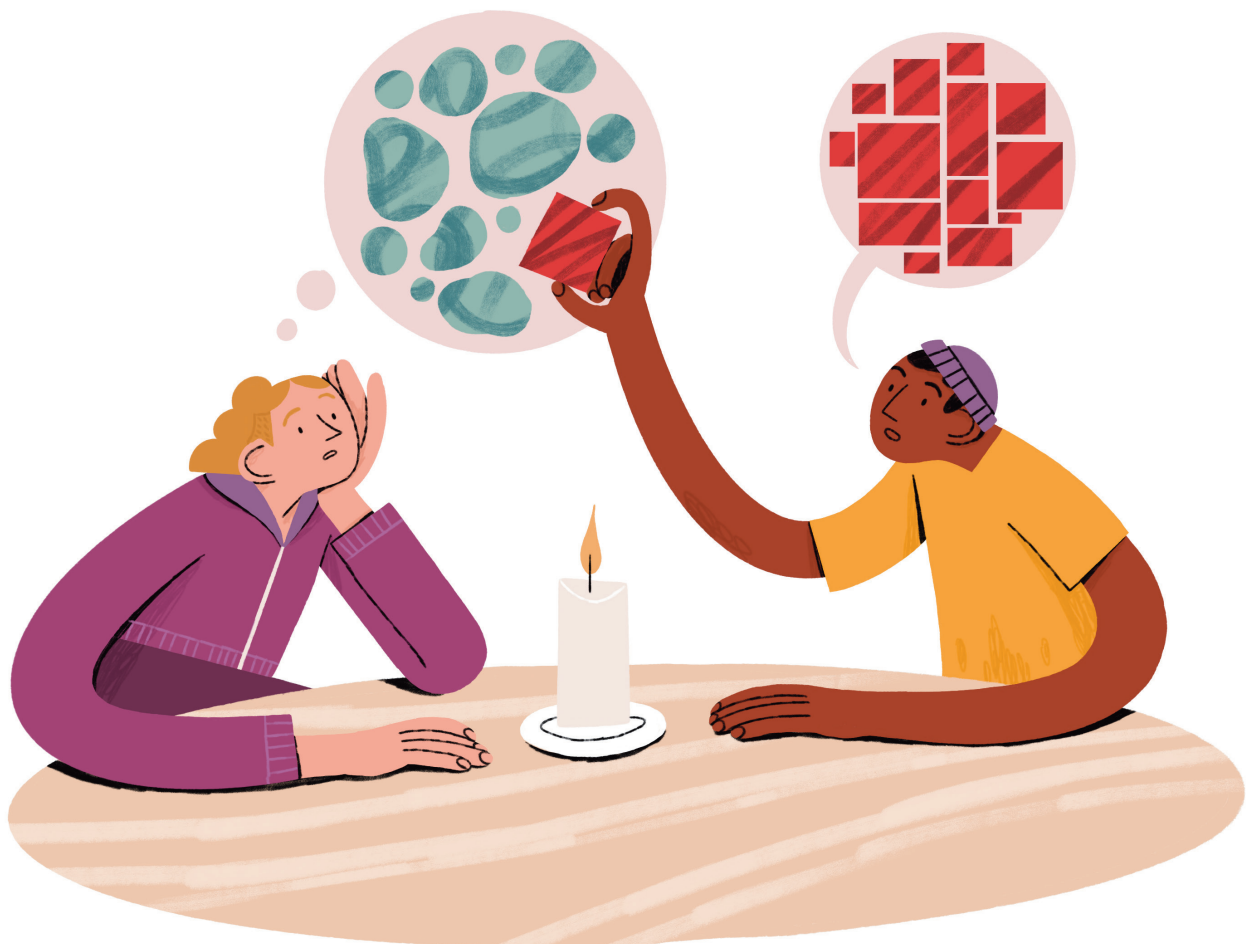


**Welche Standards bestätigen mich in meiner bisherigen Arbeit?**

**Bei welchen Standards stosse ich an meine Grenzen?**

**Wer könnte mich in meinem Lernprozess unterstützen?**

**«Über die Interpretationen von Bibelstellen, von Gebeten, religiösen Festinhalten und Ereignissen hat er mir immer wieder Gehorsam gegenüber Gott abverlangt, und ich war ihm rettungslos innerlich und äusserlich ausgeliefert. Es gab kein Entrinnen.»**



**«Ich konnte nicht schlafen. Der Grund war der Pater, der mich jeden Abend gegen 21.30 Uhr anrief und drei volle Stunden auf mich einredete, bis Mitternacht und länger. Innerlich zitterte ich jeden Abend vor den Anrufen.»**

### **c. Wie den kirchlichen Auftrag vom Privatleben trennen?**

- Mein kirchlicher Auftrag ist begrenzt. Es muss klare Zeiten geben, in denen ich das Recht habe, nicht ansprechbar zu sein.
- Ich kommuniziere die Aufgaben, aber auch die Grenzen meines Auftrages.
- Für meinen Auftrag gestalte ich überall ein professionelles Setting (z. B. Besprechungsraum).
- Auch im Pfarrhaus habe ich das Recht auf Privatsphäre. Räume für dienstliche Tätigkeiten sind begrenzt.
- Seelsorgegespräche führe ich in neutralen kirchlichen und nicht in meinen eigenen privaten Räumen durch.
- Ich kommuniziere in meinem Umfeld den Rollenwechsel zwischen privatem und kirchlichem Engagement.
- Überschneidungen zwischen meinem privaten und beruflichen Umfeld mache ich gegenüber meinen Vorgesetzten transparent.
- Einladungen von Minderjährigen zu mir nach Hause sind zu unterlassen.
- Ich nehme keine Kinder oder Jugendlichen aus meinem beruflichen Kontext auf Dienstreisen oder zu privaten Unternehmungen mit.
- Intime Begegnungen (z. B. Saunabesuche, Wellness, Massagen) in Abhängigkeitsverhältnissen sind nicht zulässig.
- Intime Beziehungen und sexuelle Kontakte sind mit einem Seelsorgeverhältnis nicht vereinbar.
- Als Vorgesetzte\*r sind sexualisierte Kontakte mit Mitarbeitenden mit der Machtposition unvereinbar und somit nicht zulässig.

### **d. Wie auf sexuelle Selbstbestimmung achten?**

- Ich anerkenne die Sexualität als integralen Bestandteil des Mensch-Seins.
- Eine menschengerechte und integrative Haltung bedeutet, dass Menschen über die Sinndimensionen der Sexualität (Lustfunktion, Sozialfunktion, Identitätsfunktion, Fortpflanzungsfunktion) selbstverantwortlich entscheiden.
- Ich anerkenne die sexuellen Rechte als Menschenrechte, insbesondere das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung.
- Ich dränge junge Menschen zu keinem Reinheits- bzw. Keuschheitsversprechen oder ähnlichem.
- Ich unterlasse jegliche Form von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Identität.
- Einem Outing zu sexueller Orientierung stehe ich unterstützend zur Seite und unterlasse es in jedem Fall, Massnahmen zur Konversion (z. B. «Gesundbeten», Therapie) zu empfehlen.
- Ich kläre, welche sexuellen Inhalte in die Kirche passen und welche in andere Strukturen gehören (z. B. Schule, Familie, Therapie).
- Ich kommuniziere in allen Angeboten (Gottesdienst, Jugendseelsorge, Ehevorbereitung etc.) mit grösster Achtsamkeit über Sexualität.
- Einzelne biblische Aussagen über Sexualität lege ich behutsam, kontext- und zeitbezogen aus.
- Ich verzichte auf pauschal negative Bewertungen von angeblich unbiblischem Verhalten aufgrund der sexuellen Orientierung.
- In Seelsorgegesprächen greife ich Themen rund um Sexualität nicht aktiv auf. In jedem Fall unterlasse ich offensives Ausfragen zum Intimleben und zum Beziehungsstatus. Dies gilt auch für Gespräche die ich als Vorgesetzte\*r führe.
- Ich mache Inhalte und Methoden meiner Arbeit bezüglich sexueller Themen transparent.



«Ich habe immer das Gefühl, erst geprüft zu werden, eine Norm erfüllen zu müssen, wenn ich in die Kirche gehe. Nur wenn ich dieser genüge, die Gebote einhalte, bin ich willkommen. Ich kann und darf nicht sein, wie ich bin.»

?

Bei welchen Standards ziehen wir als Team bereits am gleichen Strick?

Wo tun sich Differenzen in der Konkretisierung auf?

Wie können wir diese Unterschiede konstruktiv nutzen oder gemeinsam daran wachsen?







«Immer wieder wurde betont, dass keine Psychotherapie leisten könnte, was hier in wenigen Tagen durch Gebet, das Wirken Gottes und das gemeinsame Leben ermöglicht würde. Ich war also gefangen: Wenn es hier nicht klappte, würde mir «da draussen» erst recht niemand helfen können.»



?

Welche Standards sind für mich einfach umzusetzen?

Wo habe ich auch schon Fehler gemacht?

Was habe ich daraus gelernt?

### e. Wie Zweiersituationen in der Seelsorge achtsam gestalten?

- Ich schaffe in Seelsorgegesprächen eine vertrauliche, aber einsichtige und transparente Atmosphäre.
- Ich übernehme Verantwortung in der professionellen Gestaltung des Settings (z. B. Ort, Zeit, Infrastruktur).
- Der Zugang von aussen zur Zweiersituationen ist jederzeit zu gewähren (z. B. keine abgeschlossenen Räume).
- Ich bin mir der eigenen fachlichen Grenzen bewusst und begleite nicht über meine Kompetenzen, selbst dann nicht, wenn es von mir erwartet wird.
- Ich bespreche nur jene Themen, in denen ich kompetent bin und triagierte andernfalls an Fachpersonen.
- Themen werden nicht von mir, sondern von den Personen, die das Seelsorgegespräch suchen, eingebracht.
- Ich habe die Selbstständigkeit der Hilfesuchenden im Blick und bestärke sie in ihrer Autonomie.
- Für das Beichtgespräch suche ich nach transparenten und doch diskreten Möglichkeiten, die eine gute Atmosphäre bieten. Halb abgedunkelte enge Beichtstühle sind dafür nicht geeignet.
- Ich vermeide alles, was das Machtgefälle zwischen mir und der begleiteten Person verstärken könnte.
- Ich mache meine eigenen Möglichkeiten und Grenzen als Seelsorgende\*r transparent und kommuniziere realistische, klare Zielsetzungen der jeweiligen Seelsorge.
- Einzelseelsorge erfordert einen besonders hohen Grad an Selbstreflexion und Rollenklarheit. Sie ist zeitlich begrenzt, da sie sonst Muster festigen oder zum Stillstand führen kann.
- Situationen, die mich belasten oder verunsichern, bespreche ich im Team, mit dem\*der Vorgesetzten oder in professionellen Gefässen wie Supervision u. ä.

### f. Wie geistliche Begleitung professionell gestalten?

- Ich bin mir bewusst, dass mir in der geistlichen Begleitung sehr viel Persönliches anvertraut wird, was dieses Setting besonders anfällig für Manipulation und Missbrauch jeder Art macht.
- Ich führe nie jemanden aktiv in eine geistliche Begleitung. Die Initiative dafür geht immer von der suchenden Person aus.
- Bei einer Anfrage nach geistlicher Begleitung prüfe ich sorgfältig, ob ich dafür qualifiziert bin und über die erforderliche professionelle Distanz verfüge. Andernfalls triagierte ich die Person weiter.
- Nicht meine eigenen Interessen und geistlichen Erfahrungen, sondern die Fragen und Bedürfnisse der suchenden Person bestimmen Inhalt, Methode und Richtung der Begleitung.
- Ich begleite und berate in höchstem Respekt vor der Freiheit und Selbstverantwortung des\*der Begleiteten.
- Ich bin mir bewusst, dass ein Begleitungsangebot niemals zu mehr Abhängigkeit von mir oder einer bestimmten Gruppe oder Gemeinschaft führen darf, sondern die Eigenständigkeit fördern soll.
- Ich bin mir bewusst, dass alles, was im Rahmen der Begleitung besprochen wird, unter das Seelsorgegeheimnis fällt und ich durch das Strafgesetz an die Schweigepflicht gebunden bin.
- Ich respektiere und schütze unter allen Umständen das Recht der Gläubigen, den Seelsorger für die Beichte jederzeit frei zu wählen (CIC can. 991).
- Geistliche Begleitung findet in aller Regel – abgesehen von Notfällen – im Rahmen meiner kirchlichen Tätigkeit und somit während der Arbeitszeit statt.
- Ich reflektiere meine Begleitungspraxis regelmässig im Rahmen von kollegialer Beratung oder Supervision und bin bereit, mich kontinuierlich fortzubilden.

**«Die Seelsorgende überliess die Letztverantwortung für persönliche Entscheidungen nicht mir (<Prüf mal für dich>), sondern sprach in göttlich legitimierten Anordnungen (<Gott will dies von dir>).»**

### g. Wie emotionale Nähe angemessen gestalten?

- Für meinen Auftrag erhalte ich einen Lohn. Mir anvertraute Menschen schulden mir nichts für mein Tun.
- Ich handle als auswechselbare Person der Organisation und mache mich persönlich nicht unersetzlich.
- Ich bevorzuge keine Person aus der Gruppe, die mir sympathischer ist oder nähersteht.
- Ich vermeide es, die einzige Bezugsperson zu sein, sondern stärke das Beziehungsnetz der Personen.
- Ich nehme keine Spezialrollen ein, die ich langfristig nicht einlösen kann (z. B. Elternersatz).
- Ich mache Einzelnen keine ausserordentlichen Geschenke und schaffe nie Sonderstatus oder Exklusivität.
- Bei wiederkehrenden Trostsituationen mit Kindern (z. B. Heimweh) beziehe ich die Erziehungsberechtigten mit ein.
- Emotionale Situationen bedingen Authentizität und kurzes Innehalten, um Reflexe zu vermeiden.
- Ich korrigiere würdigend und weise Bedürfnisse nach zu viel Nähe zurück, ohne zu beschämen.
- Wenn ich in der Seelsorge den Wunsch nach einer privaten oder sexuellen Beziehung spüre, vermittele ich die betreffende Person an andere Seelsorgende weiter.
- Sexualisierte Sprache oder erotische Atmosphären passen nicht in ein Machtgefälle, auch nicht am Arbeitsplatz.

**«Es dauerte kein halbes Jahr mit fast wöchentlichen Treffen, da zog er meinen Stuhl vom Tisch weg, stellte den seinen neben meinen, Schulter an Schulter, nahm meine Hände und streichelte sie. <Sehen Sie, wie schön Gott Sie geschaffen hat!>»**

### h. Wie körperliche Nähe sorgsam gestalten?

- Körperkontakt geht in der Regel von den Personen aus, für die ich Verantwortung trage und wird nicht von mir initiiert.
- Ich zeige zugewandt, aber klar auf, welche Körperkontakte nicht zu meiner Rolle passen.
- Körperkontakt, der von mir ausgeht, ist fachlich begründet.
- Ich kündige meine Handlungen mit Körperkontakt (z. B. Assistenz jeglicher Art) an und begleite sie verbal.
- Werden Körperkontakte, die meine Rolle sprengen, von meinem Gegenüber erwartet, habe ich das Recht und die Pflicht, diese Kontakte mit dem Hinweis auf meine authentischen und professionellen Grenzen würdigend, aber klar abzuweisen.
- Ich bemühe mich, meine kulturell geprägten (z. B. durch Herkunfts- oder Familienkultur) Verhaltensgewohnheiten rund um Körperlichkeit in der Beziehungsgestaltung innerhalb meiner kirchlichen Rolle und dem Kontext anzupassen.
- Rituale mit Körperkontakt führe ich nicht ohne vorherige Zustimmung durch.
- In Trostsituationen biete ich Auswahlmöglichkeiten an und frage, was die Person braucht.
- Ich achte auf Mitgestaltung und ermögliche ein Ausweichen und Zurückweisen.
- Ich vermeide rund um Körperkontakt Reflexhandlungen oder unreflektierte Routine.
- Innige Umarmungen, Massagen oder Küsse passen nicht zu meiner Rolle in der Machtposition.
- Sexualisierte Angebote und sexuelle Kontakte darf ich in der mächtigeren Position nie initiieren oder erwidern.

?

Über welche Risikosituationen tausche ich mich gerne aus?

Worüber fällt mir der Austausch schwer?

Wer oder was würde den Austausch erleichtern?

«Er setzte körperliche Gesten ein, oft im Beisein anderer Menschen – zwischendurch, einfach so – z. B. bei der Rast während einer Wanderung junger Leute. Er legte seine Hand in meinen Nacken. Alle konnten es sehen. Ich empfand Scham. Aber durch die Öffentlichkeit entstand auch der Eindruck, diese Nähe dürfe sein.»



**«Ich fühlte mich ihm verpflichtet, weil er ja so viel Zeit mit mir verbrachte, mich so oft tröstete, mir immer wieder beteuerte, es gäbe niemanden, der es so gut mit mir meine wie er.»**

### **i. Wie Hilfestellungen grenzachtend anbieten?**

- Ich unterstütze nur so weit, wie dies meinem Auftrag entspricht bzw. abgesprochen ist.
- Für pflegerische Tätigkeiten (z. B. bei Krankenbesuchen) bin nicht ich, sondern Pflegefachpersonen, zuständig.
- Bei Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf kläre ich ab, welche Angebote sie brauchen und wer dafür zuständig ist.
- Der Selbstständigkeit räume ich eine hohe Priorität ein und helfe nur «so viel wie nötig und so wenig wie möglich». Bevormundung und Überfürsorglichkeit sind zu vermeiden.
- Ich frage nach, ob Hilfestellungen in Anspruch genommen werden möchten.
- Ich wähle bei Hilfestellungen ein neutrales Setting (z. B. face to face, Blickkontakt auf Augenhöhe).
- Für delikate Aufgaben (z. B. Zeckenkontrolle) vermeide ich den Zweierkontakt und ziehe eine Drittperson bei.
- Zur Unterstützung involviere ich auch Gleichaltrige, die sich gegenseitig anleiten.
- Bei ausserordentlichen Hilfestellungen hole ich mir im Team oder aus der Gruppe eine weitere Person hinzu.
- Die Versorgung im Notfall und die Unfallprävention gehen dem Schutz vor uneindeutigen Berührungen vor.
- Ich mache diese Situationen, wenn dies vorher nicht möglich war, nachträglich transparent.

### **j. Wie pädagogische Arbeit mit Minderjährigen gestalten?**

- Ich mache zentrale Inhalte, Ziele, Methoden sowie den Zeitrahmen dieser Arbeit transparent.
- Zur Auswahl der Methoden hole ich regelmässig Feedback bei der Zielgruppe ein und reflektiere den Prozess und die Wirkung.
- Ich gebe bei Übungen und Spielen im Gruppenkontext Möglichkeiten auszustiegen oder nicht mitzumachen.
- Im Rahmen von Bildungs- und Freizeitangeboten schaffe ich, wenn immer möglich, ein Gruppensetting.
- Ich vermeide längere, unübersichtliche Zweiersituationen mit Minderjährigen.
- Betreuungen in Zweiersituationen haben ein deklariertes fachliches Ziel.
- Einzelgespräche mit oder Einzelbetreuung von Kindern und Jugendlichen führe ich immer in einsehbaren oder öffentlichen Räumen durch.
- Ich gewährleiste jederzeit Zugang zu den Zweiersituationen mit Minderjährigen (z. B. Einsicht bei vertraulichen Gesprächen).
- Regelmässige Begleitung von Minderjährigen oder Haus- und Spitalbesuche spreche ich mit den Erziehungsberechtigten ab.
- Ich gestalte alle Settings so, dass jederzeit die Erziehungsberechtigten oder meine Vorgesetzten dazukommen können.



**Welche Standards sind mit Vor- und Nachteilen verbunden?**

**Wie fokussiere ich auf die Vorteile?**

**Wie federe ich die Nachteile ab?**

«Er begegnete allen jungen Leuten in dieser  
«ungezwungenen» Art. So empfand ich selbst  
Berührungen, die ich im Rückblick als Beginn des  
Missbrauchs deute, damals als Ausdruck von  
Zuneigung, z. B. seine Hand auf meinem Bein  
während einer Autofahrt.»



**«Je verzweifelter ich beim Erzählen wurde, desto näher kam er mir, umarmte mich, massierte mich - schliesslich legte er meine Hand auf seine Hose.»**





### k. Wie die Privatsphäre rund um Schlafräume achten?

- Bei Ausflügen und Lagern mit Übernachtungen sind immer mindestens zwei Leitungspersonen dabei, wenn immer möglich ein Mann und eine Frau.
- Die Zuteilung der Schlafräume (Zimmer, Zelte, Schlafwagen) bespreche ich vorgängig im Team.
- Ich übernachte nicht im selben Raum wie die Kinder und Jugendlichen – zum Schutz beider Seiten.
- Ausnahmen sind nur in Massenzimmern mit klarer Distanz zu den Kindern möglich und werden vorgängig den Eltern kommuniziert.
- Weckrituale sind im Team abgesprochen und nicht individualisiert (z.B. Wecken der ganzen Gruppe mit Musik).
- In Lagern oder Ausflügen mit Übernachtung bleibt die Tür zu Schlafräumen während des kurzzeitigen Besuchs im Schlafräum mindestens einen Spalt offen.
- Zum Betreten der Schlafräume braucht es einen pädagogischen oder fachlichen Grund (z.B. Nachtruhe).
- Ich klopfе vor dem Eintreten in ein Schlaf- oder Spitalzimmer an, kündige mich verbal an und gehe erst dann ins Zimmer.
- Wenn möglich wird darauf geachtet, dass Besuche der Schlafräume im Lager von Begleitpersonen des gleichen Geschlechts gemacht werden.
- Das Bett gehört dem Kind, der\*dem Jugendlichen, der\*dem Patient\*in – sowohl auf Ausflügen, im Lager, bei Hausbesuchen oder in der Spital- und Gefängnisseelsorge. Ich setze mich nicht auf das Bett, sondern nehme immer einen Stuhl.

### l. Wie die Intimsphäre in WC, Garderobe oder Duschräumen achten?

- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung dieser Räume und eine entsprechende Infrastruktur.
- Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen.
- Bei Massenduschen spreche ich vorgängig mit den Kindern und Jugendlichen die Duschregeln ab.
- Räume der Intimsphäre benutze ich immer (räumlich oder zeitlich) getrennt von den mir anvertrauten Minderjährigen.
- Ich trete nie ohne fachlichen Grund (z. B. Hilfestellung, Aufsichtspflicht) in die Räume der Intimsphäre.
- Ich klopfе vor dem Eintreten, kündige mich an und trete erst dann ein.
- Ich unterstütze in Räumen der Intimsphäre nur so weit, wie dies meinem Auftrag entspricht und im Team abgesprochen ist.
- Der Aufenthalt wird im Team angekündigt und zeitlich begrenzt, damit transparent ist, wer sich in intimen Räumen aufhält.
- Wenn immer möglich, vermeide ich Zweiersituationen hinter verschlossenen Türen (z. B. Türe einen Spalt offenlassen).
- Solche Situationen mache ich nachträglich im Team oder gegenüber der Leitung transparent.

**«Er sagte: «Das ist völlig in Ordnung. Das ist ganz rein, ganz sauber. Gott will dir damit helfen, aber das darf niemand ausser dir wissen, was Gottes Wille ist.»»**



**Welche Standards vereinfachen den Alltag?**

**Welche machen ihn komplizierter?**

**Sind sie deshalb relevanter oder weniger relevant?**

### **m. Wie in der Machtposition sorgfältig kommunizieren?**

- Ich nehme alle Menschen als Expert\*innen ihrer eigenen Bedürfnisse ernst und frage nach ihrer Sichtweise.
- Ich weiss, dass Widersprüche und Ungewissheit zum Leben gehören und engagiere mich für eine ergebnisoffene und gemeinsame Suche nach Antworten.
- Ich weiche bei kritischen Fragen nicht auf Allgemeinplätze aus, welche im Erleben meines Gegenübers keine Bedeutung haben.
- Bei intimen Fragen bin ich sachlich und zugewandt und überprüfe, ob ich die richtige Person für ein solches Gespräch bin.
- Ich verwende keine respektlose Sprache oder Gestik und verzichte auf unfaire Techniken wie Totschlagargumente, Fangfragen, Übertreibungen oder das Verdrehen von Meinungen.
- Ich verwende keine sexualisierte Sprache (Kosenamen, sexistische Witze, Komplimente zu Körperformen o. ä.).
- Ich übernehme keine kumpelhafte Sprache, welche in meiner Rolle unangemessen ist.
- Ich unterlasse jegliche Manipulationstechniken wie «Gaslighting» (Infragestellung der Wahrnehmung meines Gegenübers) oder «Emotional Blackmail» (Verhaltenskontrolle durch Schüren von Angst, Mitleid oder Schuldgefühlen).
- Ich schaffe keine Tabus oder von mir initiierte Schweigegebote.
- Ich begründe meine Führungsentscheide, insbesondere wenn diese für andere von Bedeutung sind.
- Ich lege Entscheidungs- und Beteiligungsprozesse offen, schaffe Nachvollziehbarkeit und minimiere damit Willkür.
- Ich stelle keine Ultimaten, die arbeitsrechtlich nicht sorgfältig eingebettet sind.

### **n. Wie in den sozialen Medien rollenklar kommunizieren?**

- Es bewährt sich, dass die Arbeitgeberin eine dienstliche Mobilnummer zur Verfügung stellt, insbesondere für Angestellte, welche direkt in der Kinder- und Jugendarbeit tätig sind.
- Ich verwende dafür geschäftliche Accounts und Plattformen, nicht meine privaten Accounts.
- Kontakte über soziale Medien mit den Kindern und Jugendlichen mache ich gegenüber dem Team transparent.
- Ich bin mir bewusst, dass ich auch in den sozialen Medien eine Vorbildfunktion habe.
- Ich kommuniziere sachlich und so, dass Erziehungsberechtigte oder Teammitglieder, die mitlesen, nicht irritiert sind.
- Mit Minderjährigen kommuniziere ich, wenn immer möglich, in der Gruppe und nicht im Zweierkontakt.
- Über geschäftliche Accounts kommentiere und bewerte ich keine privaten Beiträge, Meldungen und Kommentare.
- Ich achte bei Veröffentlichungen von Fotos, Video- oder Audiomaterial auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht am eigenen Bild.
- Ich hole für die Benutzung von Bildern die entsprechende schriftliche Erlaubnis ein.

**«Am Abend bekam ich dann eine Nachricht als SMS aufs Handy mit folgendem Inhalt geschickt: <Was würdest du machen, wenn du diese Nacht sterben müsstest? Dann gingst du in die Hölle!>»**

«Er nahm mich auf offener Strasse in den Arm und behauptete: «Wir sind verliebt. Wir werden heiraten!». Das lief bei ihm unter Humor. Mir war das peinlich.»



?

Gibt es weitere Risikosituationen, die mich herausfordern?

Was hat sich darin für mich bewährt?

Wie kann ich diesbezüglich Transparenz schaffen?

# 5. Verpflichtungserklärung

- Ich verpflichte mich, den vorliegenden Verhaltenskodex der Katholischen Kirche im Bistum Chur umzusetzen, mich in Risikosituationen gemäss den Grundhaltungen und den Qualitätsstandards zu verhalten und diese laufend aktiv im Alltag zu reflektieren und zu konkretisieren.
- Ich nehme zur Kenntnis, dass es für situationsbedingte Anpassungen des Verhaltenskodex eine fachliche Grundlage und transparente Absprache braucht. Intransparente Übertretungen können Auflagen durch eine Führungsperson nach sich ziehen, die in mein Personaldossier Eingang finden. Ich bin mir bewusst, dass die erneute Missachtung dieser Auflagen zur Kündigung führen und in Referenzauskünften sowie im Arbeitszeugnis erwähnt werden kann.
- Als linienvorgesetzte Person bin ich mir bewusst, dass die Umsetzung dieses Verhaltenskodex integraler Bestandteil meiner Führungsaufgabe ist. Dazu gehört die aktive Förderung der Konflikt- und der Feedbackkultur. Ich verpflichte mich, Kritik, Irritationen und Meldungen der Angestellten ernst zu nehmen und entsprechend zu handeln.
- Ich bin bereit, mich mit dem Thema auseinanderzusetzen und mir an verbindlichen Schulungen der Missbrauchsprävention fundiertes Wissen anzueignen.
- Ich verpflichte mich, der zuständigen Stelle zu melden, wenn gegen mich ein Strafverfahren wegen Sexualdelikten eröffnet wird, ein solches hängig ist oder ich früher dafür verurteilt worden bin.
- Ich mache bei vagem oder begründetem Verdacht auf Straftaten zeitnah eine interne Meldung gemäss vorgegebenen Meldestrukturen und internen Meldepflichten und verzichte auf unkoordinierte weitere Schritte. Insbesondere die eigenmächtige Konfrontation der beschuldigten Person ist nie meine Aufgabe und unbedingt zu unterlassen.
- Ich nehme zur Kenntnis, dass eine Kopie dieser Verpflichtungserklärung in meinem Personaldossier aufbewahrt wird.

Ort und Datum: .....

Name, Vorname: .....

Funktion: .....

Kirchgemeinde/Arbeitgeberin: .....

.....

Unterschrift Mitarbeiter\*in:

Unterschrift Vorgesetzte\*r:

«Dieses Wir-und-die-anderen-Gefälle hat mich isoliert. Also wir, der heilige erwählte Rest, und die anderen, die böse Welt, die es zu meiden gilt, irgendwie.»

?

Zu welchen Haltungen und Qualitätsstandards brauche ich Unterstützung?

Wo kann ich diese Unterstützung holen?



# 6. Begriffe

## SpiritueLLer Missbrauch

SpiritueLLer Missbrauch ist die Einschränkung der spirituellen Autonomie mit dem Ergebnis der spirituellen Not und der umfassenden Verwundbarkeit der begleiteten Person (Doris Wagner 2019). Der Name Gottes wird missbraucht, um Macht über Menschen zu gewinnen. Stimmen der Seelsorgenden werden mit der Stimme Gottes verwechselt (Klaus Mertes 2019). SpiritueLLer Missbrauch ist mit Manipulation, Unterdrückung und Ausnutzung anderer im Namen Gottes verbunden, um sie für das Erreichen eigener Zwecke und Ziele gefügig zu machen. Dies geschieht durch ungesunde emotionale Abhängigkeiten und mentale Manipulationen, bei denen christliche Lehren, Werte und Begriffe entstellt werden, um sie zur Untermauerung von Machtansprüchen einzusetzen (Hannah A. Schulz 2019).

## Sexuelle Ausbeutung

Sexuelle Ausbeutung ist jede sexuelle Handlung einer erwachsenen Person gegenüber einer minderjährigen Person. Der\*die Täter\*in nutzt die eigene Macht- und Autoritätsposition aus, um die eigenen Bedürfnisse auf Kosten des\*der Minderjährigen zu befriedigen. Aufgrund der körperlichen, psychischen, kognitiven oder sprachlichen Unterlegenheit der minderjährigen Person, kann diese einer solchen Handlung nicht wissentlich zustimmen (nach Bange & Deegener 1996). Im Zusammenhang mit Machtgefällen muss der Begriff auch auf Erwachsene in einer Notlage (Hilfsbedürftigkeit) oder in einem Abhängigkeitsverhältnis ausgedehnt werden, da ihre Position in vielerlei Hinsicht mit der von Minderjährigen vergleichbar ist. Sie ist von einer starken emotionalen Abhängigkeit und eingeschränkten Möglichkeiten, die Situation einzuordnen und sich Unterstützung zu holen, geprägt. Nicht immer ist rohe Gewalt im Spiel:

Opfer werden auf verschiedene Arten manipuliert, so z. B. durch Überreden, Ausüben von subtilem Zwang oder Erpressung, durch Verzerren der Realität oder spirituellen Missbrauch, mit Hilfe spielerischer Tricks, durch Sich-Hinwegsetzen über körperlichen oder verbalen Widerstand (in Anlehnung an May 1997). Sexuelle Ausbeutung von Minderjährigen und Menschen in Notlagen oder Abhängigkeitsverhältnissen sind Strafdelikte (Offizialdelikte, d. h. werden von Amtes wegen geahndet).

## Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes Verhalten sexueller Natur oder anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zur Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art. Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden (z. B. sexuelle Anspielungen, sexistische Bemerkungen, unerwünschte Körperkontakte) und ist per Gleichstellungsgesetz verboten, welches auch für die Kirche gilt. Am Arbeitsplatz werden die Grenzen tolerierbaren Verhaltens enger gefasst als im Privatbereich. Auch am Arbeitsplatz wird sexuelle Belästigung oft in Machtgefällen ausgeübt. Belästigungen durch Vorgesetzte werden per Gleichstellungsgesetz strenger beurteilt, da Führungspersonen die Kultur einer Organisation prägen und für den Schutz der sexuellen Integrität im Betrieb verantwortlich sind. Sexuelle Belästigung ist ebenfalls per Strafgesetz als Antragsdelikt (d. h. die Betroffenen selbst reichen Strafantrag ein) verboten.

**«Er benutzte meine Spiritualität, meine Vertrautheit mit dem Schweigen, mit dem Ausharren vor Gott. Er benutzte sein Wissen über meine Erlebnisse aus meiner Vergangenheit, die in der Beichte zur Sprache gekommen waren, um mich gefügig zu machen.»**

## Impressum

**Zitate:** Aussagen von Betroffenen aus «Erzählen als Widerstand. Berichte über spirituellen und sexuellen Missbrauch im Raum der Kirche», herausgegeben von Barbara Haslbeck / Regina Heyder / Ute Leimgruber / Dorothee Sandherr-Klemp (Aschendorff Verlag 2020) und «Gefährliche Seelenführer? Geistiger und geistlicher Missbrauch», herausgegeben von Heinrich Timmerevers / Thomas Arnold (Herder Thema 2020).

Die Zitate stammen von Ellen Adler (S. 30), Anna Althaus (S.7), Katharina Aufroth (S. 15), Momo Eiche (S. 25), Sr. Maria Gärtner (S. 14), Iris Giovanetti (S. 10 und 27), Katharina Hoff (S. 4 und 13), Thea Kleinert (S. 3 und 18), Martha Laufbacher (S. 20 und 24), Miriam Leb (S. 26), Petra Niemeyer (S. 22), Edith Schwarzländer (S. 9, 21 und 23), Stefanie Butenkemper (S.11, 19, 30) sowie Stefan Hoffman (s. 29).

**Text:** Karin Iten, Stefan Loppacher, Prävention von Machtmissbrauch im Bistum Chur

**Mitarbeit:** Sabine Bohnert, Linda Cantero, Nadja Eigenmann, Felix Hunger, Patricia Spyrka, Johannes Utters, Michael Zingg, Christiane Weinand und Dolores Waser Balmer

**Illustrationen:** Team Tumult, Justine Klaiber

**Layout:** Team Tumult, Daniel Harisberger

**Lektorat:** Schreibgut, Caroline Vogelsang

**Druck:** Eichholzer Druck + Kopie AG

**Finanzierung:** Katholische Kirche im Kanton Zürich und Bistum Chur

**Herausgeberin:** Prävention von Machtmissbrauch im Bistum Chur, c/o Katholische Kirche im Kanton Zürich, Hirschengraben 66, 8001 Zürich

© 2021

**«Es schienen ja nicht Menschen zu sein, die mir ihre Ideen aufzwingen wollen, sondern Gott selber, dessen Willen ich erfüllen wollte. Für Widerspruch bleibt so kein Raum.»**





Prävention von  
Machtmissbrauch  
im Bistum Chur