

Verhaltenskodex zum Umgang mit Macht

Prävention von Grenzverletzungen sowie
von spirituellem und sexuellem Missbrauch

4 - 5	Ziele
7 - 9	Umsetzung
Teil A: Broschüre	
12 - 15	Acht Grundhaltungen
16 - 17	Begriffe
18	Fragen zu den Qualitätsstandards

Teil B: Lose Blätter	
	Verpflichtungserklärung
	Qualitätsstandards
	Adressen

Impressum

Text	Karin Iten, Präventionsbeauftragte Bistum Chur und freie Mitarbeiterin der Fachstelle Limita; Dr. iur. can. Stefan Loppacher, Präventionsbeauftragter Bistum Chur und Richter am Diözesangericht Bistum Chur; Kathrin Staniul-Stucky, Leiterin Fachstelle Bildung und Begleitung Bistumsregion Deutschfreiburg
Mitarbeit	Jan Bartelsen, Monika Dillier, Bettina Gruber Haberditz, Lukas Hendry, Niklaus Kessler, Mirjam Koch, Marianne Pohl-Henzen, Christoph Riedo-Emmenegger, Valentin Rudaz, Regina Rüttner, Matthias Willauer-Honegger
Quelle	Herzlichen Dank der katholischen Kirche im Bistum Chur für ihre bereitwillige Zurverfügungstellung ihres Verhaltenskodex zum Umgang mit Macht, der für diesen Text die Grundlage bildete.
Zitate	von den Missbrauchs-Betroffenen Ellen Adler, Anna Althaus, Katharina Aufroth, Stefanie Butenkemper, Momo Eiche, Sr. Maria Gärtner, Iris Giovanetti, Katharina Hoff, Stefan Hoffmann, Thea Kleinert, Martha Laufbacher, Miriam Leb, Petra Niemeyer und Edith Schwarzländer, in: «Erzählen als Widerstand. Berichte über spirituellen und sexuellen Missbrauch im Raum der Kirche», hg. von Barbara Haslbeck/Regina Heyder/Ute Leimgruber/Dorothee Sandherr-Klemp, Aschendorff Verlag 2020; «Gefährliche Seelenführer? Geistiger und geistlicher Missbrauch», hg. von Heinrich Timmerevers/Thomas Arnold Herder Verlag (Herder Thema) 2020.
Grafik	millefeuilles AG
Herausgeberin	Katholische Kirche im Kanton Freiburg Bistumsregion Deutschfreiburg Boulevard de Pérolles 38, CH-1700 Freiburg © 2022
Auflage	500 Ex.

Vorwort

Sich im kirchlichen Bereich zu engagieren heisst, mit Menschen unterwegs zu sein, sie in den unterschiedlichsten Lebenssituationen und auf ihrem Glaubensweg zu begleiten. Zur Erfüllung dieser anspruchsvollen Aufgabe sind nicht nur persönliche Kompetenzen gefragt, sondern auch das Mittragen einer Kultur der Achtsamkeit und des Respekts. Damit dies gelingt, braucht es die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Macht.

Die Auseinandersetzung mit sexuellem 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 stehen 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 «Bespreekbarkeit» und Transparenz auf allen Hierarchiestufen der Kirche. Alle kirchlichen Institutionen und ihre Akteure (Mitarbeitende, Mandatierte, Vorgesetzte) stehen in der Verantwortung, die hier vorgelegten Massnahmen zu besprechen und umzusetzen.

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 verknüpft. Sexualdelikte im kirchlichen Kontext sind meist direkt mit der Ausübung von geistlicher Macht verwoben. Die Vermittlung von religiösen Inhalten, Werten und Idealen sowie die seelsorgerische 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.

a. Machtreflexion

Der Verhaltenskodex thematisiert Grundhaltungen in Machtpositionen, welche eine Kultur der Grenzachtung schaffen und stärken. 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 (vgl. Umsetzung). 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 Stan-

«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.»

dards sind für alle Verantwortlichen 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.

Was der Verhaltenskodex nicht kann

Der Verhaltenskodex bietet keinen Handlungsrahmen bei Verdacht auf Straftaten und ist kein Leitfaden für den Umgang mit Strafdelikten.¹

Nichtsdestotrotz kann er eine Grundlage für arbeitsrechtliche Auflagen und Konsequenzen im Sinne der Qualitätssicherung darstellen (vgl. Umsetzung und Verpflichtungserklärung).

> Welche Punkte aus dem Verhaltenskodex setze ich bereits um? > Wo kann ich noch dazulernen? > Wie sehen das die anderen im Team?

¹ An dieser Stelle sei auf die Charta gegen sexuellen Missbrauch verwiesen, die von jeder in der Bistumskirche tätigen Person unterzeichnet werden muss und die sich auf das Interventionsschema «Vorgehen im Fall von vermutetem oder erwiesenem Missbrauch» bezieht.

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. Jeder Arbeitsbereich und jedes Angebot integriert dieses Wachsen des VK mit folgenden Gefässen und Instrumenten der Qualitätssicherung:

a. Personalrekrutierung und Einarbeitung

- Thematisierung des VK im Bewerbungsgespräch und bei Referenzanfragen (nach Möglichkeit bei Referenzen beiden Geschlechts; Überprüfung, wie die sich bewerbende Person zu den Qualitätsstandards verhält)
- Bezug zu VK in der Anstellungsverfügung bzw. im Arbeitsvertrag
- Unterschrift zur Verpflichtungserklärung im Rahmen des Anstellungsvertrags bzw. im Rahmen der Ernennung
- Abgabe des VK im Rahmen der Anstellung
- Thematisierung des VK im Probezeitgespräch
- Im Falle einer kirchlichen Ernennung ohne neues Anstellungsverhältnis: Erneuerung der Unterschrift während der Einarbeitungszeit in 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 MAG (Gespräche mit Mitarbeitenden): Thematisierung des VK bezogen auf die konkreten Arbeitsbereiche; bei Bedarf Dokumentation in den Zielvereinbarungen
- Bei bestehenden Anstellungsverhältnissen wird der VK spätestens im jährlichen MAG unterschrieben.
- Themen des VK als integraler 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, wobei der Grundsatz des Wohlwollens gewahrt bleiben muss

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 MAG (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.

e. Teamgefässe auf allen Hierarchiestufen

- Integration des VK in verbindlichen Schulungen zur Missbrauchsprävention
- Wiederkehrendes Traktandieren der Umsetzung des VK an Teamsitzungen (z. B. mittels der hier aufgeführten 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 Intervision zu Themen des VK

f. Kommunikation des Verhaltenskodex 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. im Hinblick auf Lager, Ausflüge und die Betreuung von Minderjährigen allgemein auf den VK Bezug nehmen
- Menschen, die seelsorgerliche Dienste in Anspruch nehmen, auf einzelne Abschnitte des VK hinweisen, insbesondere zu Beginn einer längerfristigen Begleitung, z. B. einer geistlichen Begleitung

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





Acht 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.

1. Macht und Verantwortung

Ich bin mir bewusst, dass meine Macht als kirchlich tätige Person vielfältig ist. Ich habe in struktureller, statusbedingter, spiritueller, psychologischer, pädagogischer oder materieller Hinsicht einen erheblichen Einfluss. Dies ist auch dann der Fall, wenn ich diese Macht nicht aktiv suche, sondern sie mir in meiner Funktion bzw. wegen meiner Stellung, auf Grund meiner Weihe oder von Kirchenrechts wegen zugesprochen wird oder mir auf Grund meines Charakters oder Temperaments zukommt. Ich bin mir bewusst, dass mir anvertraute Menschen abhängig und verwundbar sind. Ich respektiere und schütze die persönliche Integrität jedes Menschen. Diese umfasst seine seelische, körperliche und sexuelle Unversehrtheit.² 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.

2. Macht und Rollenbewusstsein

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. Ich kommuniziere 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. Dabei bin ich mir bewusst, dass ich auch in meiner Freizeit als kirchliche/r Mitarbeiter/in wahrgenommen werden kann. 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.

² Die Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft arbeitet mit den Begrifflichkeiten der körperlichen und geistigen Unversehrtheit, vgl. BV Art. 10,2.

3. 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. Ich bringe der Privat- und Intimsphäre der Menschen grossen 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 mir anvertrauten Menschen.

4. Macht und Bescheidenheit

Ich bin mir bewusst, dass auch ich trotz meines kirchlichen Auftrags, meiner theologischen und spirituellen Bildung oder meines klerikalen Status kein perfekter Mensch bin, daher wirke ich einer Überhöhung meiner eigenen Person aktiv entgegen. Ich achte auf Bescheidenheit in Wort und Tat. Ich weiss, dass Macht auch zu

blinden Flecken oder zu eigenem Elitedenken führen kann und besinne mich gleichermassen auf meine Stärken und Schwächen. Ich kommuniziere adressatengerecht, stehe zu meinen eigenen Zweifeln und schüre keine Erwartungen bei anderen, 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, nehme Gefühle ernst und kläre Risikosituationen in einer gemeinsamen Ausrichtung im Team oder mit Vorgesetzten.

5. Macht und Wertschätzung

Ich zeige Interesse an der Sichtweise des Anderen und fokussiere mich auf die vielfältigen Ressourcen und Entwicklungspotentiale aller Menschen und zwar unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft oder Funktion in der Kirche. Ich reduziere Menschen nicht auf einzelne ihrer Eigenschaften oder ihr Verhalten und halte mich mit vorschnellen Wertungen und Urteilen zurück. Vielmehr begegne ich ihnen auf Augenhöhe, mit Wertschätzung und mit der grösstmöglichen Offenheit. Ich achte Menschen in ihrer Individualität und ihrem persönlichen Lebens- und Glaubensweg und masse mir nicht an, sie deswegen abzuwerten, auszuschliessen oder zu diskriminieren, auch wenn ihr Weg nicht meinen Vorstellungen entspricht. Ich fördere die vielfältigen Potenziale der mir anvertrauten Menschen und stärke sie zugleich in ihrem Wohlergehen und in ihrer Entscheidungsfreiheit. Frauenfeindlichkeit, Homophobie, Rassismus oder andere menschenverachtende Haltungen, Handlungen oder Stigmatisierungen sind nicht mit meinem kirchlichen Auftrag vereinbar.

6. Macht und Besprechbarkeit

Ich pflege eine Haltung der Offenheit und Kritikfähigkeit über alle Hierarchieebenen hinweg. Ich spreche Irritationen über das Verhalten anderer in einer Machtposition offensiv an. Feedbackkultur erfordert eine Versachlichung der

«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, scheinheilig.»

Situation, damit eine fachliche Auseinandersetzung möglich wird und diese nicht in persönlichen Konflikten mündet. Beim Feedback rücke ich deshalb die heikle Situation ins Zentrum und hinterfrage nicht die handelnde Person als solche. Ich begegne meinen Teamkolleg/innen vertrauensvoll und bin zugleich anspruchsvoll punkto Qualität und Transparenz. Mein Umgang ist wertschätzend und lösungsorientiert. Ich habe das Recht, meine Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen (Coaching, Fachberatung, Supervision, Intervision) zur Sprache zu bringen und zu bearbeiten. Bei Bedarf kläre ich meine Entscheidungskompetenzen und mache sie transparent. Als Führungsperson umgebe ich mich auch mit kritischen Stimmen, um meine Macht zu begrenzen. Ich lasse Kritik an meinen Entscheidungen oder meinem Führungsstil zu und nehme diese ernst. Ich fördere Teamlernen, gemeinsames ergebnisoffenes Erkunden und eine lebendige Diskussions- und Konfliktkultur. Ich lege Entscheidungswege offen und ermögliche die prozesshafte Evaluation von Entscheidungen innerhalb des Teams. Aufgabenteilungen innerhalb eines Teams erfolgen nach Stärken, Begabungen, zeitlichen Ressourcen und nicht nach Sympathie. Im Arbeitsalltag suche ich immer wieder aktiv Resonanz, Support und Impulse und lebe damit eine Lern- und Fehlerkultur vor, in der sich alle trotz ihrer Verletzlichkeit getragen fühlen.

«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 Rauschmiss gedroht.»

7. Macht und Transparenz

Ich bin bereit, meine seelsorgerlichen, pädagogischen oder sozialen Überlegungen sowie meine Führungsentscheide offenzulegen und transparent zu machen. Ich verzichte auf die Instrumentalisierung von Menschen, Zielen und Werten zu persönlichen

Zwecken und verpflichte mich zur Wahrhaftigkeit. Ich bin deshalb darauf 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.

8. Macht und (Selbst-)Fürsorge

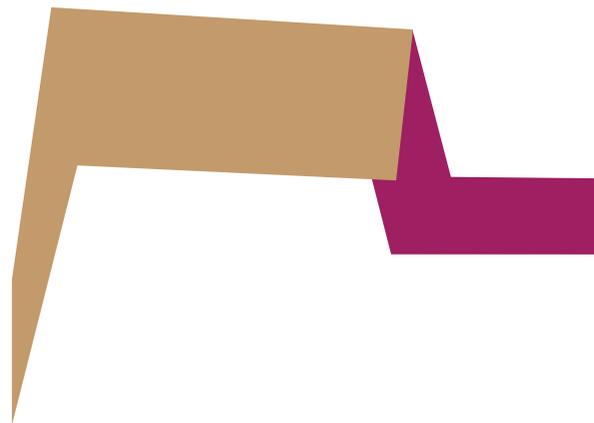
Als Führungs- und Leitungsperson lebe ich eine zugewandte statt autoritäre Führungskultur und begegne den Mitarbeitenden, Freiwilligen und Ehrenamtlichen mit Wertschätzung. Ich übernehme Verantwortung, wenn diese Irritationen im Graubereich melden oder ich entsprechende Beobachtungen mache. Dazu gehört die Beratung und Schulung durch Fachstellen, die Qualitätssicherung rund um Risikosituationen und die Zurverfügungstellung von Beratungs-

und Meldestellen. Ich 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. Ich bin mir meiner Vorbildfunktion bewusst. 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. Auch in meiner Machtposition bleibe ich ein Mensch mit Verletzlichkeiten, Widersprüchen, Schwächen und Unsicherheiten. Tragen können mich dabei mein Beziehungsnetz und meine Spiritualität.

«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.»

> Wo gibt es Machtgefälle in meinem Arbeitsalltag und wie sind diese begründet? > Wie gelingt es mir, die Selbstbestimmung der mir anvertrauten Personen zu würdigen? > Wie gelingt es mir, die Verantwortung für dieselben (insb. für besonders schutzbedürftige) zu würdigen? > Wie bringe ich diese beiden Anliegen miteinander in Einklang? > Welche Bedürfnisse der mir anvertrauten Personen kann/soll/darf ich in meiner Rolle befriedigen? > Welche nicht?

> Wo bin ich als Einzelperson und wo sind wir als Team anfällig für blinde Flecken? > In welchen Alltagssituationen greife ich bewusst auf Feedback zurück? > Wo braucht es Transparenz und Besprechbarkeit? > Wodurch gelingt es mir, eine gesunde Distanz zu den beruflichen Herausforderungen zu wahren?



Begriffe

Spirituelle 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).

Sexueller Missbrauch (auch: sexuelle Ausbeutung; sexuelle Gewalt) bezeichnet sexuelle Handlungen, welche nicht im gegenseitigen Einverständnis bzw. ohne Einwilligungsfähigkeit geschehen. Von Kindsmisbrauch spricht man, wenn das Opfer sich im Schutzalter befindet. Nach Art. 187 StGB sind sexuelle Handlungen mit Personen im Schutzalter grundsätzlich unzulässig, selbst wenn diese zugestimmt haben. Zum Schutz minderjähriger Personen, die sich nicht mehr im Schutzalter befinden, sieht das Gesetz besondere Schutzmassnahmen vor (vgl. Art. 188 StGB). Auch der Altersunterschied zwischen Personen, die an sexuellen Handlungen beteiligt sind, das Vorhandensein von Abhängigkeitsverhältnissen oder einer Notlage (Hilfsbedürftigkeit) können strafrechtlich relevant sein, selbst wenn die Person sich nicht mehr im Schutzalter befindet bzw. erwachsen ist. 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 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 Erlangung eines Entgegenkommens sexueller Art. Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden (z. B. Teilen von pornografischem Material, anzügliche Bemerkungen,

sexistische «Witze», unerwünschte Körperkontakte). 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 Belästigungen sind Strafdelikte (Antragsdelikte, d. h. die Betroffenen selbst erstatten Anzeige) und sind zusätzlich durch das Gleichstellungsgesetz verboten, welches auch für die Kirche gilt.

«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.»

> Welche Standards bestätigen mich in meiner bisherigen Arbeit? > Bei welchen Standards stosse ich an meine Grenzen? > Wer könnte mich in meinem Lernprozess unterstützen? > 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? > Welche Standards sind für mich einfach umzusetzen? > Wo habe ich auch schon Fehler gemacht? > Was habe ich daraus gelernt?



> Über welche Risikosituationen tausche ich mich gerne aus? > Worüber fällt mir der Austausch schwer? > Wer oder was würde den Austausch erleichtern? > Welche Standards sind mit Vor- und Nachteilen verbunden? > Wie fokussiere ich mich auf die Vorteile? > Wie federe ich die Nachteile ab?



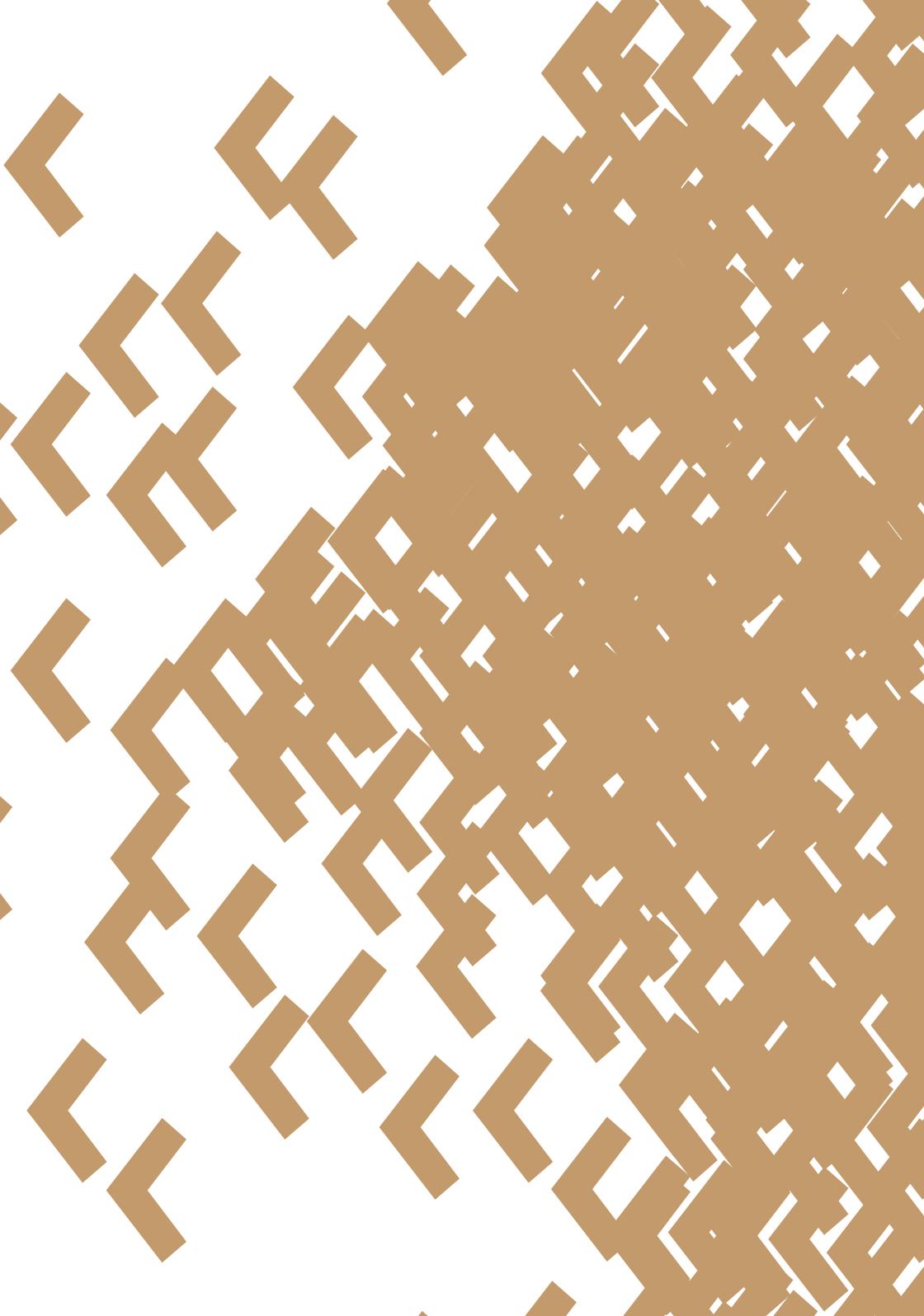
> Welche Standards vereinfachen den Alltag? > Welche machen ihn komplizierter? > Sind sie deshalb relevanter oder weniger relevant? > Gibt es weitere Risikosituationen, die mich herausfordern? > Was hat sich darin für mich bewährt? > Wie kann ich diesbezüglich Transparenz schaffen? > Zu welchen Haltungen und Qualitätsstandards brauche ich Unterstützung? > Wo kann ich diese Unterstützung holen?

Verpflichtungserklärung

Qualitätsstandards

- a. Wie auf spirituelle Selbstbestimmung achten?
- b. Wie spirituelle Manipulation verhindern?
- c. Wie den kirchlichen Auftrag vom Privatleben trennen?
- d. Wie auf sexuelle Selbstbestimmung achten?
- e. Wie Zweiersituationen in der Seelsorge achtsam gestalten?
- f. Wie seelsorgerliche und geistliche Begleitung professionell gestalten?
- g. Wie emotionale Nähe angemessen gestalten?
- h. Wie körperliche Nähe sorgsam gestalten?
- i. Wie Hilfestellungen grenzachtend gestalten?
- j. Was gilt zusätzlich bei der pädagogischen Arbeit mit Minderjährigen?
- k. Wie die Privatsphäre in Schlafräumen achten?
- l. Wie die Intimsphäre in WC, Garderobe oder Duschräumen achten?
- m. Wie in der Machtposition mit Kritik umgehen?
- n. Wie in der Machtposition sorgfältig kommunizieren?
- o. Wie in den sozialen Medien rollenklar kommunizieren?

Adressen



Verpflichtungserklärung

- Ich verpflichte mich, den vorliegenden Verhaltenskodex der Bistumsregion Deutschfreiburg umzusetzen, mich in Risikosituationen gemäss den Grundhaltungen zu verhalten und diese laufend aktiv im Alltag zu reflektieren und zu konkretisieren. Dabei orientiere ich mich an den im Folgenden aufgelisteten Qualitätsstandards.
- Ich nehme zur Kenntnis, dass Übertretungen des Verhaltenskodex, ohne fachliche Grundlage und transparente Absprache, Auflagen durch eine vorgesetzte Person nach sich ziehen. Eine wiederholte oder schwerwiegende Missachtung hat arbeitsrechtliche Konsequenzen.
- Als vorgesetzte Person bin ich mir bewusst, dass die Umsetzung dieses Verhaltenskodex integraler Bestandteil meiner Führungsaufgabe ist. Dazu gehört die aktive Förderung der Konfliktfähigkeit und der Feedbackkultur. Ich verpflichte mich, Kritik, Irritationen und Meldungen der Angestellten ernst zu nehmen und entsprechend zu handeln.
- 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.
- Bei Verdacht auf Straftaten mache ich zeitnah eine interne Meldung gemäss vorgegebenen Meldestrukturen und internen Meldepflichten und verzichte auf unkoordinierte weitere Schritte. Die eigenmächtige Konfrontation der beschuldigten Person ist nie meine Aufgabe und unbedingt zu unterlassen.
- Ich eigne mir an verbindlichen Schulungen zur Missbrauchsprävention fundiertes Wissen an.
- Ich nehme zur Kenntnis, dass eine Kopie dieser Verpflichtungserklärung in meinem Personaldossier aufbewahrt wird.

Ort und Datum:

Name, Vorname:

Funktion:

Anstellungsbehörde:

Unterschrift direkte/r Vorgesetzte/r:

Unterschrift Mitarbeiter/in:

Qualitätsstandards

Qualitätsstandards konkretisieren die Grundhaltungen in der Machtposition für konkrete Risikosituationen des Alltags 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 bringe meinem Gegenüber Respekt und Wertschätzung entgegen, indem ich stets bereit bin, meine Denkmuster und Ideale zu hinterfragen.
- Ich unterstütze eine Vielfalt an spirituellen Angeboten innerhalb der Kirche.
- Ich mache den Hintergrund und Kontext eines spirituellen Angebots transparent.
- Wenn ich Glaubensinhalte vermittele, respektiere ich die individuellen Entscheidungen und Handlungen der Person, die sich mir anvertraut.
- Zwang zu bestimmten spirituellen Handlungen durch Manipulation oder mittels Drohkulissen jeglicher Art (z. B. strukturell, konzeptuell) weise ich klar zurück. Dies gilt auch bei Kindern, Jugendlichen oder bei Schulklassen.
- Ich bewerte, entwerte oder benachteilige niemanden (weder einzelne Personen noch Gruppen), der an liturgischen Handlungen oder spirituellen Praktiken nicht teilnehmen möchte.
- Ich anerkenne die individuellen Zugänge zu Themen wie Schuld, Sünde, Heil, Gnade, Versöhnung und Vergebung.
- Ich anerkenne, dass jeder Mensch in ganz unterschiedlichen Lebenssituationen Sinn sucht und deshalb spirituelle Angebote wünscht und schaffe diesbezüglich keine Tabus oder Abwertungen.
- Ich würdige Vielfalt, insbesondere in (Glaubens-)Biografien, auch dann, wenn diese nicht meiner Erfahrung, meinen Vorstellungen oder meiner persönlichen Überzeugung entsprechen.

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

b. Wie spirituelle Manipulation verhindern?

- Ich verwechsle meine eigene Stimme bzw. Meinung nicht mit der Stimme Gottes und wirke einer solchen Verwechslung seitens der Menschen, die seelsorgerliche Dienste in Anspruch nehmen, 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. durch Überhöhung der eigenen Gemeinde oder Gemeinschaft oder indem ich Gehorsam, Frömmigkeit und Unterwerfung einfordere.
- Ich vermittele zugewandte, stärkende Gottesbilder und ordne strafende Gottesbilder theologisch ein.
- Ich schüre keine Angst und schüchtere Menschen nicht mit frommen Argumenten ein.
- Ich achte darauf, meine eigene Meinung als solche transparent zu machen und nicht biblisch oder göttlich zu überhöhen.
- Ich übernehme Verantwortung für meine Aussagen.
- Ich deute Ereignisse oder Aussagen gegenüber Dritten nicht als Zeichen Gottes, um verdeckte oder eigene Ziele zu erreichen.
- Meine seelsorgerliche Praxis knüpft absichtslos bei den Menschen und ihren Fragen nach Ursprung, Sinn und Ziel des Lebens an und erschliesst ihnen auf verständliche Weise den Sinn sakramentaler, liturgischer und spiritueller Praxis.

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

- Ich übe keine Einflussnahme auf das Privatleben der mir anvertrauten Menschen 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.
- Ich nehme Möglichkeiten zur Intervention und Supervision wahr, um meinen Umgang mit heiklen Situationen zu verbessern.

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.
- Während meiner Arbeitszeit widme ich mich vollumfänglich meinem Auftrag und grenze mich professionell von meinen emotionalen Bedürfnissen und Verpflichtungen ab.
- Ich kommuniziere den Menschen, die ich seelsorgerlich begleite, die Aufgaben, aber auch die Grenzen meines Auftrags.
- Meinen Auftrag nehme ich immer und überall in einem professionellen Rahmen wahr und gestalte ihn dementsprechend (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 (kirchlichem), ehrenamtlichem und beruflichem Engagement.
- Überschneidungen zwischen meinem privaten und beruflichen Umfeld mache ich gegenüber meinen Vorgesetzten transparent.
- Einladungen von einzelnen Minderjährigen zu mir nach Hause sind zu unterlassen. Einladungen von Gruppen Minderjähriger ohne fachlichen Grund sind ebenfalls zu unterlassen.
- Ich nehme keine Kinder oder Jugendlichen aus meinem beruflichen Kontext ohne fachlichen Grund auf Reisen oder zu privaten Unternehmungen mit. Ausgenommen sind Kinder und Jugendliche, die mit meinem familiären Umfeld in freundschaftlicher Beziehung stehen.
- Intime Begegnungen (z. B. Saunabesuche, Wellness, Massagen) in seelsorgerlichen Abhängigkeitsverhältnissen sind nicht zulässig.
- Intime Beziehungen und sexuelle Kontakte sind mit einem Seelsorgeverhältnis nicht vereinbar.
- Als Vorgesetzte/r sind sexualisierte Kontakte mit Mitarbeitenden zu vermeiden.³

«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.»

³ Wenn ein/e Vorgesetzte/r mit einem/einer ihm/ihr unterstellten Mitarbeitenden eine Beziehung eingeht, sollte er/sie diese aufgrund seiner/ihrer Treuepflicht bei der vorgesetzten Stelle melden und eine Versetzung in eine andere Abteilung in die Wege leiten lassen.

d. Wie auf sexuelle Selbstbestimmung achten?

«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.»

- Ich achte und anerkenne das Recht jedes Menschen auf sexuelle Selbstbestimmung, selbstverständlich auch von Menschen mit einer Behinderung.
- Ich unterlasse jegliche Form von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, Identifizierung oder Identität.
- Ich kläre, welche sexuellen Inhalte im kirchlichen Kontext besprechbar sind und welche in andere Strukturen gehören (z. B. Schule, Familie, Therapie).
- Ich kommuniziere in allen Angeboten (Gottesdienst, Jugendseelsorge, Ehevorbereitung etc.) mit grösster Sorgfalt über Sexualität.
- Einzelne biblische Aussagen über Sexualität lege ich behutsam, kontext- und zeitbezogen aus.
- Ich verzichte auf Bewertungen von angeblich unbiblischem Verhalten aufgrund der sexuellen Orientierung.
- In jedem Fall unterlasse ich offensives Ausfragen zum Intimleben. Dies gilt auch in Gesprächen, die ich als Vorgesetzte/r führe.
- Ich mache Inhalte und Methoden meiner Arbeit bezüglich sexueller Themen transparent.



e. Wie Zweiersituationen in der Seelsorge achtsam gestalten?

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

- Ich schaffe in Seelsorgegesprächen eine vertrauliche, aber kohärente und transparente Atmosphäre.
- Ich übernehme Verantwortung in der professionellen Gestaltung des Rahmens, in dem Seelsorge stattfindet (z. B. Ort, Zeit, Infrastruktur, Diskretion).
- Der Zugang von aussen zur Zweiersituationen (auch zu den sich spontan ergebenden) ist jederzeit zu gewährleisten. Dies gilt auch in der Situation der Beichte.
- In Zweiersituationen mit Minderjährigen bleibt die Gesprächssituation einsehbar.
- Ich bespreche nur jene Themen, in denen ich kompetent bin und prüfe, wo allenfalls andere Fachpersonen (Medizin, Psychologie, Sozialarbeit etc.) gefragt wären.
- Themen werden nicht von mir, sondern von den Personen, die das Seelsorgegespräch suchen, eingebracht.
- Ich habe die Selbständigkeit der Menschen, die ich seelsorgerlich begleite, im Blick und bestärke sie in ihrer Autonomie.
- 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 definiere sowie kommuniziere realistische, klare Zielsetzungen der jeweiligen Seelsorge.
- Seelsorge in einer Zweiersituation erfordert einen besonders hohen Grad an Selbstreflexion und Rollenklarheit. In regelmässigen Abständen geschieht eine selbstkritische Standortbestimmung und wird ihr zeitlicher Rahmen überprüft. Dies gilt insbesondere bei der geistlichen Begleitung (vgl. Punkt f).
- Situationen, in denen ich emotional nicht mehr frei bin (sich verlieben in der Seelsorgesituation), die mich belasten oder verunsichern, bespreche ich im Team, mit dem/der Vorgesetzten oder in professionellen Gefässen wie Supervision u. ä.



f. Wie seelsorgerliche und geistliche Begleitung professionell gestalten?

- 
- Ich führe nie jemanden aktiv in eine Begleitung. Die Initiative dafür geht immer von der suchenden Person aus.
 - Bei einer Anfrage nach Begleitung prüfe ich sorgfältig, ob ich dafür qualifiziert bin und über die erforderliche professionelle Distanz verfüge. Andernfalls verweise ich die Person auf qualifizierte Angebote oder Personen.
 - Nicht meine eigenen Interessen, sondern die geistlichen 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 der begleiteten Person.
 - 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. (Zur internen Meldepflicht vgl. Interventionsschema des Bistums LGF; zum Melde-recht an die KESB vgl. ZGB Art. 314c und Art. 453.)⁴
 - Das Beichtgeheimnis des Geistlichen gilt unbedingt und in Bezug auf alles, was ihm in der Beichte anvertraut wird.

«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.»

- Begleitung findet im Rahmen meiner kirchlichen Tätigkeit und somit während der Arbeitszeit statt.
- Ich reflektiere meine Begleitungspraxis (inkl. deren zeitlichen Rahmen) regelmässig im Rahmen von kollegialer Beratung (Intervision) oder von Supervision und bin bereit, mich kontinuierlich fortzubilden.

⁴ Hinsichtlich der Meldepflichten von Fachpersonen aus den Bereichen Religion etc., die beruflich regelmässig Kontakt zu Kindern haben, vgl. ZGB Art. 314d.

g. Wie emotionale Nähe angemessen gestalten?

«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!»

- 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 einer Gruppe, für die ich Verantwortung trage oder die ich begleite.
- 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.
- In emotionalen Situationen reagiere ich erst nach einem kurzen Innehalten, um reflexhafte Reaktionen zu vermeiden. Dabei bin ich mir der Wichtigkeit einer authentischen Betroffenheit bewusst.
- 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 verspüre, vermittele ich die betreffende Person an andere Seelsorgende weiter.
- Flirten, sexualisierte Sprache oder eine erotische Atmosphäre passen nicht in ein Machtgefälle – auch nicht unter Erwachsenen am Arbeitsplatz.

h. Wie körperliche Nähe sorgsam gestalten?

- Körperkontakt geht in der Regel von den mir anvertrauten Personen und nicht von mir aus.
- Körperkontakt, der von mir ausgeht, ist fachlich begründet.
- Werden Körperkontakte, die nicht zu meiner Rolle passen, seitens der mir anvertrauten Personen erwartet, habe ich das Recht und die Pflicht, diese Kontakte würdigend, aber klar abzuweisen, mit dem Hinweis auf meine authentischen und professionellen Grenzen.

«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 kündige Handlungen an, welche mit Körperkontakt verbunden sind (z. B. Assistenz jeglicher Art, vgl. dazu auch Punkt i) und begleite sie verbal.
- Ich bemühe mich, meine kulturell (z. B. durch Herkunfts- oder Familienkultur) geprägten Verhaltensgewohnheiten rund um Körperlichkeit 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 (z. B. beim Berühren der Hand).
- Ich vermeide rund um Körperkontakt Reflexhandlungen oder unreflektierte Routine.
- Innige Umarmungen 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.

i. Wie Hilfestellungen grenzachtend gestalten?

- Ich unterstütze nur so weit, wie dies meinem Auftrag entspricht bzw. abgesprochen ist.
- Für pflegerische Tätigkeiten (z. B. bei Krankenbesuchen oder in einem Behindertenheim) bin nicht ich, sondern sind 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.
- Bei (körperlichen) Hilfestellungen begegne ich den Menschen auf Augenhöhe und achte dabei auf Blickkontakt.
- Für delikate Aufgaben (z. B. Zeckenkontrolle) vermeide ich den Zweierkontakt und ziehe eine Drittperson bei.

«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.»

- 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 (vermuteten) Notfall und die Unfallprävention gehen dem Schutz vor uneindeutigen Berührungen vor.
- Ich mache diese Situationen, wenn dies vorher nicht möglich war, nachträglich transparent.



j. Was gilt zusätzlich bei der pädagogischen Arbeit mit Minderjährigen?

- Ich mache zentrale Inhalte, Ziele, Methoden sowie den Zeitrahmen transparent und allen Beteiligten zugänglich.
- 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, auszusteigen oder nicht mitzumachen.
- Bildungs- und Freizeitangebote gestalte ich, wenn immer möglich, als Gruppenangebote.
- Betreuung in Zweiersituationen haben ein deklariertes fachliches Ziel.
- Ich gewährleiste jederzeit Zugang zu Zweiersituationen mit Minderjährigen. Die Situation bleibt von aussen einsehbar.
- Regelmässige Begleitung von Minderjährigen spreche ich mit den Erziehungsberechtigten oder meinen Vorgesetzten ab (Haus- und Spitalbesuche).
- Ich gestalte den Rahmen so, dass jederzeit die Erziehungsberechtigten oder meine Vorgesetzten dazukommen können.



«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.»

k. Wie die Privatsphäre in Schlafräumen achten?

«Je verzweifelter ich beim Erzählen wurde, desto näher kam er mir, umarmte mich, massierte mich (...).»

- Bei der Auswahl von Unterkünften achte ich auf eine entsprechende Infrastruktur.
- Bei Ausflügen und Lagern mit Übernachtungen sind immer mindestens zwei Leitungspersonen dabei, wenn möglich unterschiedlichen Geschlechts.
- Die Zuteilung der Schlafräume (Zimmer, Zelte, Schlafwagen) bespreche ich vorgängig im Team.
- Ich übernachte nicht im selben Raum wie die Kinder und Jugendlichen.
- Ausnahmen sind nur in Massenlagern mit klarer Distanz zu den Kindern und mit vorgängiger Information der Eltern möglich.
- 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 Schlafraum mindestens einen Spalt offen.
- Zum Betreten der Schlafräume braucht es einen pädagogischen oder fachlichen Grund (z. B. Nachtruhe).
- Ich klopfe vor dem Eintreten in ein Schlaf- oder Spitalzimmer an, kündige mich verbal an und gehe erst dann ins Zimmer. Dies gilt auch im Notfall.
- Es 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 Patienten/in – sowohl auf Ausflügen, im Lager, als auch bei Hausbesuchen oder in der Spitalseelsorge. Ich setze mich nicht auf das Bett, sondern nehme immer einen Stuhl.

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

- Ich achte auf eine geschlechtergetrennte Benutzung dieser Räume und auf eine entsprechende Infrastruktur.
- Ich suche nach Lösungen für Menschen, die sich nicht eindeutig einem Geschlecht zugehörig fühlen, so wie ich generell für Menschen Sorge, die auf Grund ihrer persönlichen Situation besondere Bedürfnisse haben.
- 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 Menschen.
- Ich trete nie ohne fachlichen Grund (z. B. Hilfestellung, Aufsichtspflicht) in die Räume der Intimsphäre ein.
- Ich klopfe 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 ist zeitlich begrenzt, damit transparent ist, wer sich in intimen Räumen aufhält.
- 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.**»

m. Wie in der Machtposition mit Kritik umgehen?

- Ich schätze und fördere kontroverse Diskussionen im Team.
- Ich hole unterschiedliche Meinungen ein und bin bereit, diese bei meinen Entscheidungen zu berücksichtigen.
- Ich bin bereit, emotional aufgeladene Auseinandersetzungen in eine fachliche Diskussion zu überführen.
- Als Vorgesetzte/r motiviere ich Mitarbeitende immer wieder aktiv, kritisch mitzudenken und sich auch hinterfragend einzubringen.
- Ich stelle mich als Führungsperson ebenfalls der Kritik von unten.

«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.»



n. Wie in der Machtposition sorgfältig kommunizieren?

- 
- Ich nehme alle Menschen als Expert/innen ihrer eigenen Bedürfnisse ernst und frage nach ihrer Sichtweise, anstatt Antworten vorwegzunehmen und pfannenfertige Lösungen zu präsentieren.
 - Ich kommuniziere wertschätzend und verzichte auf eine bevormundende, kindliche oder floskelhafte Sprache.
 - Meine Sprache ist verständlich und orientiert sich am Vorwissen meiner Adressaten/innen.
 - Bei intimen Fragen (z. B. in der Ehevorbereitung) bin ich sachlich und zugewandt und überprüfe, ob ich die richtige Person für ein solches Gespräch bin.
 - Ich verwende keine respektlose Sprache oder Gestik (z. B. abwertende Gesten, Blossstellungen).
 - Ich verwende keine sexualisierte Sprache (Kosenamen, sexistische Witze, Komplimente zu Körperformen o. ä.).
 - Ich übernehme keine kumpelhafte Sprache, welche in meiner Rolle unangemessen ist.
 - Betreffend der Du- oder Sie-Kultur orientiere ich mich am Normalitätsprinzip im entsprechenden Arbeitsumfeld und stimme mich mit meinem Team ab.
 - Ich achte auf eine sorgfältig gewählte, rollenklare Ansprache der Zielgruppe (z. B. in der Predigtsituation). Ich achte auch in der non-verbalen Kommunikation auf Rollenklarheit, insbesondere durch angemessene Gestik, Kleidung und bewussten Augenkontakt (Blickführung).
 - Dort, wo meine fachliche Einschätzung gefragt ist (z. B. in der Trauerbegleitung, in der psychosozialen Beratung etc.) finde ich geeignete Mittel und Worte, diese kund zu tun.
 - Ich unterlasse jegliche Manipulationstechniken wie Fangfragen, Infragestellung der Wahrnehmung meines Gegenübers oder Verhaltenskontrollen durch Schüren von Angst, Mitleid oder Schuldgefühlen.
 - Ich schaffe keine Tabus oder Schweigegebote.
 - Ich lege Entscheidungs- und Beteiligungsprozesse offen und schaffe Nachvollziehbarkeit.
 - Ich stelle keine Ultimaten, die arbeitsrechtlich nicht sorgfältig eingebettet sind.

o. Wie in den sozialen Medien rollenklar kommunizieren?

- Es bewährt sich, dass der Arbeitgeber eine dienstliche Mobilnummer zur Verfügung stellt.
- Ich verwende 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. Auch private Posts entsprechen den Ansprüchen, die sich aus dem Beruf ergeben.
- Ich kommuniziere sachlich und so, dass Erziehungsberechtigte und weitere Mitlesende nicht irritiert sind.
- Mit Minderjährigen kommuniziere ich in Einzelchats nur dann, wenn es fachlich begründbar ist.
- Über geschäftliche Accounts kommentiere und bewerte ich keine privaten Beiträge, Meldungen und Kommentare.
- Ich achte bei Veröffentlichungen von Fotos, Video- oder Audio-material auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht am eigenen Bild.
- Ich hole für die Benutzung von Bildern die entsprechende schriftliche Erlaubnis ein.
- Ich bin mir bewusst, dass Versandzeiten elektronischer Nachrichten eine Signalwirkung haben.



«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!»»

«Es schienen
ja nicht Men-
schen zu sein,
die mir ihre
Ideen aufzwin-
gen wollen,
sondern Gott
selber, dessen
Willen ich
erfüllen wollte.
Für Wider-
spruch bleibt
so kein Raum.»

Adressen

143 – Die Dargebotene Hand
www.143.ch
www.143.ch/Beratung/Mail-Kontakt
Telefonnummer 143

147 – Beratung & Hilfe für Kinder und
Jugendliche
www.147.ch
beratung@147.ch
Telefonnummer 147

Büro für die Gleichstellung von Frau
und Mann und für Familienfragen GFB
Postgasse 1
1701 Freiburg
www.fr.ch/de/gsd/gfb
+41 26 305 23 86

Espacefemmes-frauenraum
Rue St-Pierre 10
1700 Freiburg
www.espacefemmes.org/de
+41 26 424 59 24
info@espacefemmes.org

EX-pression
Hilfsorganisation für Menschen
mit gewalttätigem Verhalten
Rte de la Vignettaz 48
1700 Freiburg
www.ex-pression.ch/de
0848 08 08 08
info@ex-pression.ch

forio AG
Zürcherstrasse 149
8500 Frauenfeld
www.forio.ch
+41 52 723 30 00
info@forio.ch

Frauenhaus Freiburg –
Opferberatungsstelle
Rue de Lausanne 91, Postfach 538
1701 Freiburg
www.sf-lavi.ch
+41 26 322 22 02
info@sf-lavi.ch

Jugendamt JA
Pérolles 24, Postfach
1701 Freiburg
www.fr.ch/de/gsd/ja
+41 26 305 15 30

Limita – Fachstelle zur Prävention
sexueller Ausbeutung
Klosbachstrasse 123
8032 Zürich
www.limita.ch
+41 44 450 85 20
info@limita.ch

Männerhaus Bern
www.zwueschehalt.ch/bern
+41 31 552 08 70
bern@zwueschehalt.ch

ProJuventute
www.projuventute.ch
info.sr@projuventute.ch
für Eltern und Bezugspersonen:
058 261 61 61, elternberatung@projuventute.ch
für Kinder und Jugendliche:
147; beratung@147.ch
für Leitende von Jugendlichen:
058 618 80 80; jugendleiter@projuventute.ch

Prävention von sexuellem Missbrauch
im Bistum LGF
www.diocese-igf.ch/de/pravention-von-
sexuellem-missbrauch