



Schutzkonzept

Prävention von Machtmissbrauch in der
Seelsorge und sexuellen Übergriffen



KAPITEL

INHALT

SEITE

01	Vorwort des Kirchenpräsidenten	5
02	Verhaltenskodex	6
03	Meldestellen und Krisenstab zur Fallaufnahme und -begleitung	7
04	Organisation der Fallführung und Interventionsablauf	8-9
05	Fachgruppe «Umgang mit sexuellen Übergriffen»	10

ANHÄNGE

A1	Broschüre «Verhaltenskodex zum Schutz vor Grenzüberschreitungen»
A2	Zirkular Verhaltensverpflichtung
A3	Flyer «Prävention von Machtmissbrauch in der Seelsorge und sexuellen Übergriffen»
A4	Handlungshinweis 03.01.07 «Umgang mit Machtmissbrauch und sexuellen Übergriffen»
A5	Schulungsunterlagen
A6	Pflichtenheft und Empfehlungen für Ansprechpersonen von Meldestellen der Fachstelle Limita

01 Vorwort des Kirchenpräsidenten

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept bringt die Kirchenleitung der Neuapostolische Kirche Schweiz zum Ausdruck, dass Machtmissbrauch in der Seelsorge und sexuelle Übergriffe nicht toleriert werden. Die Kirche stellt sich ihrer Verantwortung und legt mit dem Schutzkonzept Präventionsmassnahmen, Kommunikationswege und eine Interventionsorganisation fest.

Grenzverletzungen und sexuelle Gewalt durch Geistliche und kirchliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger, denen in der Regel grosses Vertrauen seitens der Mitglieder entgegengebracht wird, sind schwerwiegend und schmerzhaft. Mit dem Schutzkonzept wird dem Thema, das leider in allen Bevölkerungsschichten und Institutionen anzutreffen ist, die notwendige Aufmerksamkeit geschenkt. Das Schutzkonzept ist für alle im kirchlichen Dienst tätigen Personen verbindlich. Geistliche und Funktionsträgerinnen und Funktionsträger, die in ihrer Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen im Kontakt stehen, unterzeichnen eine Verhaltensverpflichtung.

Betroffenen stehen interne und eine externe Meldestelle zur Verfügung. Opferschutz und Opferhilfe haben dabei höchste Priorität. Die Meldestellen stehen allen Mitgliedern der Kirche offen, um irritierendes Verhalten zu reflektieren und Handlungsmöglichkeiten zu besprechen.



Jürg Zbinden

02 Verhaltenskodex

Mit dem Verhaltenskodex stellt die Neuapostolische Kirche ihren Mitgliedern eine Orientierungshilfe und ein Instrument für die Präventionsarbeit zur Verfügung. Er bietet Kindern, Jugendlichen und Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen Schutz vor Grenzverletzungen und Übergriffen. Er beschreibt Grundhaltungen für die kirchlichen Tätigkeiten sowie Qualitätsstandards im Verhalten.

Die Broschüre «Verhaltenskodex zum Schutz vor Grenzüberschreitungen» ist als Anhang angefügt.

03 Meldestellen und Krisenstab zur Fallaufnahme und -begleitung

Die festgelegten und öffentlich bekannt gegebenen Meldestellen helfen mit, professionell zu handeln:

☉ **Interne Meldestelle:** sie kann einerseits zur Beratung bei Grenzverletzungen und Unsicherheiten bezüglich des Verhaltens von Amts- und Funktionsträger/innen kontaktiert werden. Sie nimmt andererseits auch Meldungen von strafrechtlich relevanten Handlungen entgegen. Die interne Meldestelle ist sowohl für direkt Betroffene als auch für Amts- und Funktionsträger/innen zuständig. Im Gespräch unterstützt die Person der Meldestelle die Betroffenen im weiteren Vorgehen. Sie kann per Mail oder Telefon erreicht werden. Die Meldestelle ist nicht nur für direkt Betroffene wichtig, sondern auch für die Amts- und Funktionstragenden, die eine Verdachtsituation melden. Schliesslich kommt der internen Meldestelle eine Triagefunktion zu. Kann eine Straffälligkeit nicht ausgeschlossen werden, wird der Fall dem Krisenstab zugewiesen.

☉ **Externe Meldestelle:** eine interne Lösung ist nicht für alle Fälle und Betroffene geeignet, da die Gefahr von Interessens- und Loyalitätskonflikten bestehen kann. Es steht deshalb auch dieser Weg allen offen. Für die externe Meldestelle gelten dieselben Aufgaben und Prozessabläufe wie für die interne Meldestelle.

Interne Meldestellen

Du kannst dich an deinen Apostel wenden oder an unsere interne Meldestelle:

*Liliane Mollet, Tel. +41 (0)31 302 09 18,
E-Mail meldestelle@nak.ch*

*Postadresse: insecor gmbh,
Länggassstrasse 8, Postfach, 3001 Bern*

Externe Meldestelle

Alternativ kannst du dich an unsere unabhängige, externe Meldestelle wenden:

*Andrea Gehrig, Tel. +41 (0)79 506 34 68,
E-Mail kontakt@andrea-gehrig.ch*

*Postadresse: Andrea Gehrig GmbH,
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil*

Der Umgang mit einem Verdacht auf sexuelle Ausbeutung ist anspruchsvoll und kann für die Betroffenen belastend sein. Der vorliegende Interventionsablauf im Krisenfall (vgl. Kapitel 04) gibt Sicherheit und unterstützt professionelles Handeln.

Bei Verdacht auf strafrechtlich relevante Handlungen gilt es, die Ruhe zu bewahren und vorschnelle Handlungen zu vermeiden. Jeder konkrete Fall ist individuell und verlangt ein angepasstes und überlegtes Vorgehen. Es werden deshalb auch externe Fachstellen beigezogen.

Bei Verdacht auf eine Straffälligkeit (Zuweisung durch Meldestelle) wird der Krisenstab von der leitenden Person einberufen.

Der Krisenstab ist für alle Schritte der Fallführung gemäss Interventionsablauf verantwortlich. Er setzt sich aus folgenden Funktionen zusammen:

- Kirchenpräsident
- Gesamtleiter/in Krisenstab
- Rechtsanwalt
- Verwaltungsleiter/in
- Leiter/in Kommunikation
- Person Meldestelle (mit beratender Stimme)

Im Krisenstab wird eine Beurteilung der Situation der zuvor eingeholten Informationen vorgenommen. Indizien und Fakten werden gesammelt und schriftlich dokumentiert. Diese können von den Untersuchungsbehörden benötigt werden und dienen der sorgfältigen und umfassenden Beurteilung der Situation. Kommt es zu einer Strafanzeige, liegt der Entscheid über den weiteren Verlauf bei der Untersuchungsbehörde. Der Krisenstab koordiniert die Prozesse auf der Ebene der Opfer, der Beschuldigten und des Umfelds. Er stellt den Informationsfluss sicher. Dabei müssen die Persönlichkeitsrechte sowohl des Opfers als auch der beschuldigten Person stets gewahrt bleiben.

Es finden keine Personenbefragungen oder Beweisaufnahmen statt. Falls der Verdacht ausgeräumt werden konnte, erfolgt ein Verfahren der Rehabilitation der in Verdacht geratenen Person. Bei Fallabschluss erfolgt eine Rückmeldung an die involvierten Personen. Die Verbesserung der Schutzmassnahmen erfolgt als kontinuierlicher Lernprozess.

04 Organisation der Fallführung und Interventionsablauf

1. Krisenstab

Es ist Aufgabe des Krisenstabs, alle Fragen der Betreuung (Care), der anstehenden Entscheide (Command) und der Kommunikationsschritte (Communication) zu bearbeiten. Der Kreis der involvierten Personen soll dabei so klein wie möglich gehalten werden. Bezüglich interner und externer Kommunikation gilt der Persönlichkeitsschutz aller Beteiligten und die Wahrung einer koordinierten Fallführung – deshalb darf ausserhalb des Krisenstabs kein weiterer Kreis von Personen in die Schritte einbezogen werden, auch wenn das Bedürfnis nach mehr Informationen besteht.

2. Handlungsgrundsätze bei Verdacht auf Straftaten

☉ **Meldung ernst nehmen;** jeder Meldung über mögliche Straftaten wird nachgegangen.

☉ **Keine weiteren Befragungen;** bei Verdacht auf ein Officialdelikt darf keine weitere Befragung von Betroffenen zur Überprüfung der Sachlage durchgeführt werden. Das Risiko von Suggestivfragen ist hoch – dabei entstandene Aussagen sind auch im späteren Verlauf nicht mehr verwertbar.

☉ **Ruhe bewahren und koordinierte Schritte vornehmen;** der Interventionsablauf gibt Sicherheit und verhindert schwerwiegende Fehler. Jeder konkrete Fall ist individuell und verlangt ein angepasstes sowie überlegtes Vorgehen. Alle Schritte werden sorgfältig im Krisenstab entschieden und nicht überstürzt. Überreaktionen und unbedachtes Vorgehen können zu weiteren Traumatisierungen führen und eine Klärung erschweren oder sogar verunmöglichen.

☉ **Beschuldigte nicht alarmieren und konfrontieren;** Verdachtsmomente auf Straftaten dürfen nicht zu den Beschuldigten durchdringen. Diese dürfen nicht mit dem Verdacht konfrontiert werden, da sonst allenfalls der bereits vorhandene Druck erhöht wird oder die Beschuldigten sich der Situation entziehen.

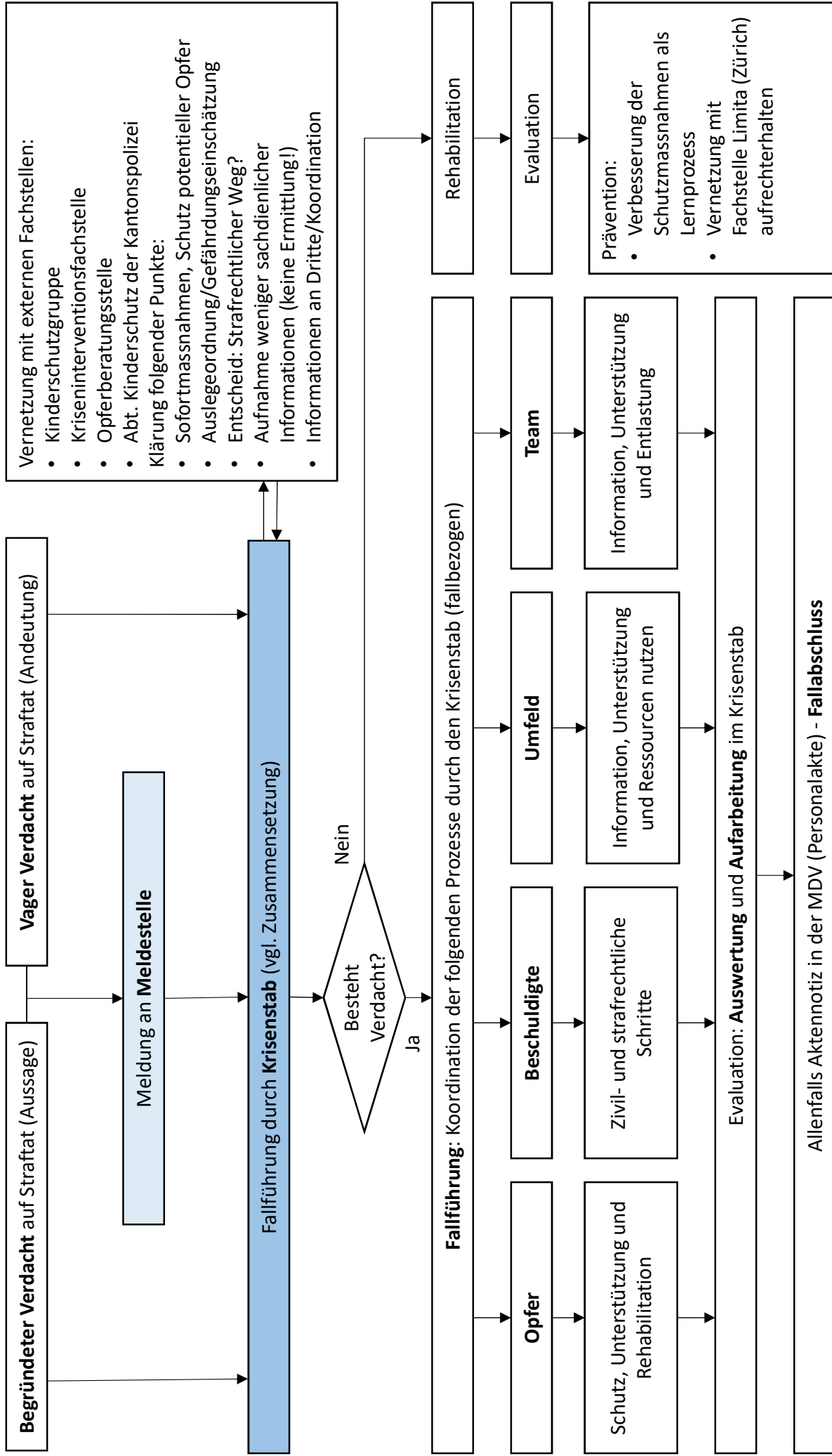
☉ **Alles schriftlich dokumentieren;** Protokolle werden eventuell von Untersuchungsbehörden benötigt und dienen der sorgfältigen und umfassenden Beurteilung der Situation. Es gilt: Alle Beobachtungen, Massnahmen und Fristen werden schriftlich und chronologisch dokumentiert.

☉ **Glaubhaftigkeit der Aussagen;** es ist von einer Glaubhaftigkeit der Betroffenen auszugehen, auch wenn dies – gemeinsam mit untenstehender Unschuldsvermutung – zu grosser Zerrissenheit führen kann, welche zunächst auszuhalten ist. Im Zweifelsfall gilt es, für weitere klärende Schritte einzustehen, anstatt den Fall ad acta zu legen. Letztlich steht das gefährdete Wohl der Personen an erster Stelle.

☉ **Sorgfaltspflicht gegenüber den Beschuldigten;** wird aufgrund einer Meldung ein Verfahren eingeleitet, gilt während der gesamten Dauer des Verfahrens die Unschuldsvermutung. Die Situation wird sorgfältig bearbeitet und die Wahrung der Persönlichkeitsrechte (z.B. Wahrung der Anonymität) der beschuldigten Person gewährleistet. Falls der Verdacht ausgeräumt werden kann, erfolgt ein Verfahren zur Rehabilitation der in Verdacht geratenen Person. Gemeinsam ist festzulegen, wer informiert wird.

☉ **Sofortmassnahmen zum Schutz der Opfer;** das Opfer ist zu unterstützen (Vernetzung mit Opferhilfestellen) und (wo möglich) sind weitere Kontakte mit der beschuldigten Person zu vermeiden oder zu minimieren (z.B. durch Funktionsenthebung).

Interventionsablauf



05 Fachgruppe «Umgang mit sexuellen Übergriffen»

Auftrag und Zielsetzung

Einleitung

Die Würde, Integrität und Selbstbestimmung des Menschen ist der Neuapostolischen Kirche ein zentrales Anliegen. Sie steht deshalb für eine Nulltoleranz in Bezug auf sexuelle Ausbeutung ein.

Auftrag

Aus den internationalen Vorgaben¹ leitet die FG Umgang mit sexuellen Übergriffen für die Gebietskirche Schweiz folgenden Auftrag ab:

☉ Verantwortung wahrnehmen

Grundsätzlich ist jeder Einzelne für sein Tun und Lassen verantwortlich. Den leitenden Geistlichen obliegt jedoch eine hohe Sorgfaltspflicht in der Auswahl der Amts- und Funktionsträger/innen. Sie übernehmen eine Aufsichtsfunktion über die Art und Weise, wie die beauftragten bzw. ernannten Amts- und Funktionsträger/innen ihre Aufgabe erfüllen.

☉ Prävention sicherstellen

Es gilt präventive Massnahmen in die Aus- und Weiterbildung von Amts- und Funktionsträger/innen zu integrieren.

Diese beinhalten u.a.:

- Transparenz, Offenheit und Ehrlichkeit
- Förderung der Konfliktfähigkeit
- Beratende Fachpersonen
- Weiterbildung, Begleitung und Supervision
- Information und Aufklärung durch Publikationen und im Rahmen von Vorträgen, die für alle Ratsuchenden offen sind

Die Gefahren sind ernst zu nehmen und Hinweise aus dem Kreis der Mitglieder sind sorgfältig zu prüfen.

☉ Interventionsorganisation gewährleisten

Jeder Verdachtsfall und sexuelle Übergriff, der gemeldet wird, muss sorgfältig und individuell geprüft werden. Dazu sind folgende Rahmenbedingungen zu erfüllen:

- Die externen und internen Meldestellen müssen bekannt und jederzeit zugänglich sein.

Hier wird entschieden, welche Fälle an den Krisenstab weitergeleitet werden.

- Die Kirchenleitung legt fest – in Abstimmung mit dem Vorsitzenden der Fachgruppe – welche Mitglieder im Krisenstab tätig sind. Der Krisenstab entscheidet, in Kooperation mit ausgewiesenen Vernetzungspartnern (z.B. Opferberatungsstellen), über das weitere Vorgehen im Rahmen der vorliegenden Fälle.

Erweist sich ein Verdachtsfall als unbegründet, wird sich die Kirchenleitung für die Rehabilitation der verdächtigen Person einsetzen. Bestätigt sich ein Verdacht, werden betroffene Geistliche des Amtes enthoben. Bei Funktionsträger/innen wird der Auftrag entzogen.

Zielsetzung

Unterstützt und begleitet durch Fachexperten von «Limita» (Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung) wurde für die Neuapostolische Kirche Schweiz ein passgenaues Schutzkonzept erarbeitet. Die Basis dazu bildet eine Bedarfs- und Risikoanalyse, welche aufzeigt, wo eigene Stärken und Schwachstellen liegen. Damit erschliessen sich diverse Handlungsmöglichkeiten in den Bausteinen:

- Wissenstransfer
- Beurteilung von Risiken
- Behandlung von Beschwerden
- Bewältigung von Krisen
- Prävention

Die ehrliche Auseinandersetzung und der offene Dialog zu sensiblen Punkten sowie konkreten Risikosituationen im kirchlichen Alltag stehen dabei im Vordergrund. Die christliche Grundhaltung eines achtsamen Miteinanders schafft einen guten Boden für die Prävention, die jedoch im Alltag immer wieder konkretisiert werden muss.

Die Zusammensetzung der FG Umgang von sexuellen Übergriffen soll darauf ausgerichtet sein, dass die Schulung und Prävention gewährleistet werden kann und die Grundlagen den aktuellen Bedürfnissen, zum Schutz vor sexueller Ausbeutung, gerecht werden.

¹ NAKI; Umgang mit sexuellen Übergriffen in der Seelsorge, Stand: 27.07.2009

Interne Meldestellen

Du kannst dich an deinen Apostel wenden
oder an unsere interne Meldestelle:

*Liliane Mollet, Tel. +41 (0)31 302 09 18,
E-Mail meldestelle@nak.ch*

*Postadresse: insecor gmbh,
Länggassstrasse 8, Postfach, 3001 Bern*

Externe Meldestelle

Alternativ kannst du dich an unsere
unabhängige, externe Meldestelle
wenden:

*Andrea Gehrig, Tel. +41 (0)79 506 34 68,
E-Mail kontakt@andrea-gehrig.ch*

*Postadresse: Andrea Gehrig GmbH,
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil*

Hinweise werden in jedem Fall
vertraulich behandelt.

Verfasser: FG Umgang mit sexuellen Übergriffen

Stand: 01.06.2023



Neupostolische Kirche Schweiz
Ueberlandstrasse 243
8051 Zürich
Schweiz

Telefon 043 268 38 38
E-Mail info@nak.ch
Web www.nak.ch



Verhaltenskodex zum Schutz vor Grenzüberschreitungen

Prävention von Machtmissbrauch in der
Seelsorge und sexuellen Übergriffen



SEITEN INHALTSVERZEICHNIS

05	1	Vorwort
06	2	Worum geht es
	2.1	Risikosituationen
	2.2	Grenzverletzungen
	2.3	Sexuelle Ausbeutung, sexueller Missbrauch
	2.4	Sexuelle Übergriffe unter Gleichaltrigen
07	3	Ziele
	3.1	Machtreflexion
	3.2	Austausch
	3.3	Verbindlichkeit
08	3.4	Umgang mit Risiken
	3.5	Was der Verhaltenskodex nicht ist
	4	Grundhaltungen
	4.1	Macht und Verantwortung
09	4.2	Bescheidenheit
	4.3	Wertschätzung
	4.4	Kritikfähigkeit
10	4.5	Transparenz
	4.6	Vorbildfunktion
	4.7	Selbstfürsorge
11	4.8	Rollenbewusstsein
	4.9	Nähe und Distanz
	4.10	Feedback
12	4.11	Schutzauftrag
13	5	Qualitätsstandards
	5.1	Wie den Glauben nicht manipulativ missbrauchen?
	5.2	Wie den Glauben stärken unter Beachtung der Selbstbestimmung ohne geistliche Manipulation?

-
- 14** 5.3 Wie den kirchlichen Auftrag vom Privatleben trennen?
5.4 Wie die Rollenübergänge transparent gestalten?
-

- 15** 5.5 Wie auf sexuelle Selbstbestimmung achten?
5.6 Wie Zweiersituationen im Seelsorgegespräch gestalten?
-

- 17** 5.7 Wie seelsorgerische Begleitung wahrnehmen?
5.8 Wie pädagogische Arbeit mit Minderjährigen gestalten?
-

- 18** 5.9 Wie emotionale Nähe angemessen gestalten?
5.10 Wie körperliche Nähe sorgsam gestalten?
5.11 Wie Trostsituationen angemessen gestalten?
-

- 19** 5.12 Wie die Privatsphäre rund um Schlafräume achten?
-

- 20** 5.13 Wie auf die Intimsphäre in WC, Garderobe, Duschräume achten?
5.14 Wie in den Sozialen Medien rollenklar kommunizieren?
-

- 21** 5.15 Wie mit Personen umgehen, die Grenzen überschreiten?
-

- 22** 6 Umsetzung
6.1 Berufung und Beauftragung
-

- 23** 6.2 Leitungsverantwortung (inkl. Korrektur Fehlverhalten)
6.3 Meldepflicht
6.4 Kommunikation nach aussen
-

- 24** Impressum
-



1 VORWORT

Mit dem Verhaltenskodex will die Neuapostolische Kirche die Wichtigkeit der Prävention von Machtmissbrauch und sexuellen Übergriffen zum Ausdruck bringen. Es gilt, die Würde, Integrität und Selbstbestimmung des Menschen zu wahren. Dazu ist vorgesehen, dass die Amts- und Funktionsträger/innen, die in ihrer Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen im Kontakt stehen, eine Verhaltensverpflichtung unterzeichnen.

Der Verhaltenskodex beschreibt zum einen die Grundhaltungen, die den Amts- und Funktionsträger/innen in ihrer Auftrags Erfüllung als Orientierungshilfe mit klaren Ansprüchen dient. Zum andern werden Qualitätsstandards im Verhalten definiert und Impulse zum Dialog zur Verfügung gestellt. Er unterstützt eine offene und verbindliche Kultur der «Besprechbarkeit» und Transparenz über alle Hierarchiestufen hinweg. Erarbeitet wurde der Verhaltenskodex in Begleitung von Limita (Zürich), der Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung.

Ziel des Verhaltenskodex ist es, ein Instrument zur verantwortungsvollen Reflexion und achtsamen Verhaltensentwicklung zur Verfügung zu stellen. Im kirchlichen Alltag gilt es, ein vorausschauendes und gemeinsames Risikomanagement rund um den Machtmissbrauch zu gewährleisten. Damit sollen Interpretationen und Missverständnisse vermieden werden. Im Zentrum steht der Schutz des Menschen in der Neuapostolischen Kirche.

Die Kirchenleitung sieht mit grosser Wertschätzung auf die überwiegend ehrenamtliche Tätigkeit und setzt Vertrauen in das Wirken der Amts- und Funktionsträger/innen. Alle sind aufgerufen, die Präventionsarbeit in einem ständigen Lernprozess mitzutragen. Für Ihre aktive Hilfe sind wir dankbar.

2 WORUM GEHT ES

Verhaltensweisen
offenlegen

Dieser Verhaltenskodex zeigt Verhaltensweisen, wie sie in der kirchlichen Tätigkeit gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die in einem gewissen Abhängigkeitsverhältnis stehen, anzutreffen sind. Dabei treffen wir auf drei Themenfelder: Risikosituationen, Grenzverletzungen und Straftaten. Auf das Thema der sexuellen Übergriffe unter Gleichaltrigen wird im Verhaltenskodex nicht eingegangen.

2.1 Risikosituationen

Heikle Situationen
sorgfältig gestalten

Risikosituationen sind heikle Situationen im Alltag, die für den schrittweisen Aufbau von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen ausgenutzt werden könnten. Risikosituationen lassen sich nicht vermeiden, null Risiko ist unmöglich. Risiko bedeutet aber nicht, dass sofort Gefahr droht. Es geht vielmehr darum, diese Situationen sorgfältig und transparent zu gestalten. Risikosituationen sind immer heikel für alle Seiten: Für die Menschen in Abhängigkeitspositionen im Hinblick auf Grenzverletzungen, Übergriffe und den Aufbau von Straftaten. Und für die kirchliche Tätigkeit im Hinblick auf Missverständnisse, Interpretationen und Falschanschuldigungen.

2.2 Grenzverletzungen

Integrität des
Menschen wahren

Grenzverletzungen sind nicht strafbare Handlungen. Sie können unabsichtlich sein. Gleichwohl können sie als belästigend empfunden werden. Wiederholen sich Grenzverletzungen, können sie die Integrität eines Menschen verletzen. Grenzverletzungen sollen sachlich angesprochen werden.

2.3 Sexuelle Ausbeutung, sexueller Missbrauch

Offizialdelikte, die
strafrechtlich
verfolgt werden

Sexuelle Ausbeutung ist eine sexuelle Handlung eines Erwachsenen in der mächtigeren Position mit einem Jugendlichen, Kind oder Erwachsenen in Abhängigkeitsposition. Eine erwachsene Person nutzt den Wissens- und Erfahrungsvorsprung und ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis aus, um die Person in der Abhängigkeitsposition zur Kooperation zu überreden oder zu zwingen. Zentral ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung, die zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit zwingt. Sexuelle Ausbeutung ist strategisch aufgebaut, das heisst, sie geschieht ganz gezielt und äusserst geplant. Sie ist ein Offizialdelikt, das von Amtes wegen strafrechtlich verfolgt wird.

2.4 Sexuelle Übergriffe unter Gleichaltrigen

Sexuelle Gewalt, die
seltener strategisch
aufgebaut ist

Sexualisierte Übergriffe unter Gleichaltrigen unterscheiden sich von sexueller Ausbeutung grundlegend in ihrer Dynamik: Sexualisierte Gewalt durch Kinder und Jugendliche ist seltener strategisch aufgebaut, unterliegt manchmal Eskalationsdynamiken und passiert ausserhalb eines

grossen Machtgefälles. Es gilt, gut zu unterscheiden zwischen alterstypischem Experimentierverhalten oder Testverhalten und sexualisierten Straftaten unter Kindern und Jugendlichen. Ab zehn Jahren sind auch Kinder und Jugendliche zu strafbaren Handlungen fähig.

3 ZIELE

Der Verhaltenskodex fokussiert auf den Machtmissbrauch und die sexuelle Ausbeutung, weil diese Gewaltformen manipulativ aufgebaut werden, tabuisiert sind und schwerwiegende Folgen für die Betroffenen haben können. Sie sind zudem eng miteinander verzahnt. In der Regel sind Sexualdelikte im kirchlichen Kontext mit der Ausübung von Macht verbunden. Die Vermittlung von Lehrinhalten, Werten und Idealen sowie die seelsorgerische Begleitung dürfen nicht zur Verstärkung von Abhängigkeiten führen, die für persönliche und kirchliche Interessen missbraucht werden. Es bedarf einer ehrlichen Reflexion und eines offenen Dialogs.

**Ehrliche Reflexion
und ein offener
Dialog**

3.1 Machtreflexion

Der Verhaltenskodex thematisiert Grundhaltungen, die eine Kultur zur Achtung von Grenzen schaffen. Manche Werthaltungen werden bereits gelebt, andere können im Sinne einer lernenden Organisation verbessert werden. Für die Umsetzung und Konkretisierung stehen die Amts- und Funktionsträger/innen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe in der Verantwortung. Der Verhaltenskodex unterstützt die Entwicklung; mit dem Ziel, dass die Machtreflexion und Verantwortlichkeit in der Machtposition zu einem Kulturwandel beiträgt.

**Achtung von
Grenzen**

3.2 Austausch

Der Verhaltenskodex beschreibt konkrete Risikosituationen, die in einem Graubereich¹ liegen. Damit werden Risiken transparent und ansprechbar, bevor sich ein Fehlverhalten einschleicht oder zuspitzen kann. Die vorhandenen Gefässe sollen dazu genutzt werden, um sich darüber auszutauschen. Der Austausch muss in allen Tätigkeitsbereichen etabliert werden. Die konkreten Hinweise in den geschilderten Situationen erleichtern den Einstieg in die Diskussion und lassen auch Fragen zu.

**Anstoss zum
Dialog**

¹Situationen ohne strafrechtliche Relevanz, aber geeignet für Grenzverletzungen und Manipulation

3.3 Verbindlichkeit

Der Verhaltenskodex gibt mit den Qualitätsstandards einen verbindlichen Rahmen vor. Er schafft Orientierung, wie Risikosituationen in der kirchlichen Tätigkeit gestaltet werden können. Er will damit nicht bevormunden, sondern Professionalität in der Machtposition fassbar machen. Damit reduzieren sich allseits die Risiken, Zweideutigkeiten und Missverständnisse. Die vorliegenden Qualitätsstandards sind nicht abschliessend. Sie sollen jedoch dazu anregen, neue Risikosituationen im Dialog professionell anzugehen.

**Verbindlichen
Rahmen schaffen**

Grenzüberschreitungen erschweren

3.4 Umgang mit Risiken

Der Verhaltenskodex ist darauf ausgelegt, dass er bereits im Graubereich klare Schwellen zeigt. Dadurch werden Grenzüberschreitungen und Manipulationen erschwert. Auch das Risiko einer sexuellen Ausbeutung, die als Straftat gilt, wird eingegrenzt. Im Bewusstsein, dass der Missbrauch in der Regel strategisch aufgebaut wird, müssen die Hindernisse nicht individuell, sondern strukturell vorhanden sein.

3.5 Was der Verhaltenskodex nicht ist

Keine Anleitung für Strafdelikte

Der Verhaltenskodex bietet keinen Handlungsrahmen bei Verdacht auf Straftaten und gibt keine Anleitungen im Umgang mit Strafdelikten.

Die strukturelle Prävention ist primär eine Führungsaufgabe und besteht aus verschiedenen Elementen. Der vorliegende Verhaltenskodex ist Teil des Risikomanagements. Hingegen ist das Melde-, Beschwerde- und Krisenmanagement nicht Bestandteil dieser Grundlage. Sie werden im Interventionsablauf (siehe Schutzkonzept) erörtert.

4 GRUNDHALTUNGEN

Machtreflexion und eine gemeinsame Geisteshaltung zu Macht bilden das Fundament einer Kultur von Achtsamkeit, die alle prägen und von allen Amts- und Funktionsträger/innen getragen werden soll. Deshalb wird in der nachfolgenden Beschreibung die Ich-Form gewählt.

4.1 Macht und Verantwortung

Integrität der Personen wahren

Ich bin mir bewusst, dass meine Macht als Amts- und Funktionsträger/ in vielfältig ist. In struktureller, seelsorgerischer, psychologischer oder pädagogischer Hinsicht habe ich einen erheblichen Einfluss auf die Menschen. Dies ist auch der Fall, wenn ich diese Macht nicht aktiv suche, sondern mir in meinem Amt oder 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 ich immer die Person, die in der mächtigeren Position steht und deshalb für die Gestaltung und Einhaltung der Grenzen verantwortlich ist. Die Grenzziehung kann ich nicht delegieren und sie gilt gegenüber allen Personen, denen ich begegne; ob Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen, die sich mir anvertrauen.

4.2 Bescheidenheit

Ich bin mir bewusst, dass ich trotz meiner hierarchischen Stellung innerhalb der Kirche bzw. meines kirchlichen Auftrags kein vollkommener Mensch bin und wirke einer Überhöhung meiner eigenen Person aktiv entgegen. Ich besinne mich gleichermaßen auf meine Stärken und Schwächen und schüre keine Erwartungen, die ich langfristig nicht einlösen kann. Meine Handlungen führen Kirchenmitglieder nicht in stärkere Abhängigkeiten mir gegenüber. Ich bin lernend unterwegs und kläre Risikosituationen im Team oder mit Vorangängern. Ich nehme Rückmeldungen gerne entgegen, um meinen Umgang mit heiklen Situationen zu verbessern.

☉ *Ich habe meine Stärken und Schwächen und bin lernend unterwegs.*

4.3 Wertschätzung

Ich begegne allen Mitgliedern der Kirche gleich, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft oder Stellung in der Kirche. Ich reduziere Menschen nicht auf ihre Defizite und halte mich mit vorschnellen Urteilen zurück. Ich begegne ihnen mit Offenheit und achte sie in ihrer Individualität und ihrem eigenen Lebens- und Glaubensweg. Ich lasse mir nicht an, jemanden abzuwerten oder zu diskriminieren, weil sein Weg nicht meinen Vorstellungen entspricht. Ich fördere die vielfältigen Potentiale und respektiere ihre Entscheidungsfreiheit. Frauenfeindlichkeit, Homophobie, Rassismus oder andere menschenverachtende Haltungen oder Stigmatisierungen sind nicht mit meinem kirchlichen Amt bzw. Auftrag vereinbar.

☉ *Ich fördere die vielfältigen Potentiale und respektiere ihre Entscheidungsfreiheit*

4.4 Kritikfähigkeit

Ich lege Wert auf aktive Überprüfung meiner Einstellungen und Handlungen und bin fähig, Kritik anzuhören. Ich weiss, dass niemand in einer Machtposition ohne Fehler und unantastbar ist und stelle mich der Kritik. Ich wimmle Kritik nicht ab oder halte sie klein, noch verstecke ich mich hinter meinem Amt bzw. meiner Funktion. Im Team motiviere ich Mitarbeitende immer wieder, mitzudenken und sich einzubringen. Ich bin mir bewusst, dass ich mit Zweifel und Widerspruch lernfähig bleibe. Ich hole regelmässig die Sicht von aussen 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 Gemeinschaft bei.

☉ *Ich motiviere Mitarbeitende, mitzudenken und sich einzubringen*

4.5 Transparenz

Ich bin bereit, meine Entscheide transparent zu gestalten. Ich lege meine seelsorgerlichen, pädagogischen oder sozialen Überlegungen, Haltungen und Ziele offen. Entscheide im Rahmen meiner kirchlichen Tätigkeit dienen dem Wohl der mir anvertrauten gläubigen Menschen und nicht mir selbst oder einem anderen Zweck. Ich bin bereit, meine Motive laufend zu reflektieren und verzichte in meiner Tätigkeit nach bestem Wissen und Gewissen auf Manipulationen jeglicher Art. Ich verzichte auf die Instrumentalisierung von Menschen, Zielen und Werten zu persönlichen Zwecken. Ich halte mich an definierte Entscheidungswege und etabliere keine informellen Pfade (z. B. Seilschaften, einflussreiche graue Eminenzen).

☉ *Ich bin bereit, meine Motive offenzulegen*

4.6 Vorbildfunktion

Als Führungs- und Leitungsperson bin ich ein Vorbild, was den Umgang mit Macht, Höflichkeit und Fairness betrifft. Ich bin verantwortlich für den Umgang mit Risikosituationen. Ich lebe eine zugewandte und keine repressive Führungskultur und übernehme Verantwortung, wenn Mitarbeitende Irritationen im Graubereich melden oder wenn ich entsprechende Beobachtungen mache. Ich räume den physischen und psychischen Grenzen der mir anvertrauten gläubigen Menschen bzw. Mitarbeitenden im Team einen hohen Stellenwert ein und erwarte keine Selbstaufgabe für die kirchliche Tätigkeit. Ich fordere keine grenzenlose Arbeits- oder Leidensbereitschaft, sondern fördere eine lebensfrohe Grundhaltung in der kirchlichen Arbeit – entsprechend einer guten Work-Life-Balance.

☉ *Ich respektiere physische und psychische Grenzen meines Teams und der mir anvertrauten, gläubigen Menschen*

4.7 Selbstfürsorge

Auch in meinem Amt bzw. meiner Funktion, welche mit Macht verbunden sind, bleibe ich ein verletzlicher Mensch mit Unsicherheiten, Schwächen und Widersprüchen. Macht kann einsam machen, wenn ich den Anspruch an mich stelle, alles alleine und perfekt bewältigen zu müssen. Es ist kein Zeichen der Schwäche, sondern der Stärke, wenn ich Unterstützung beanspruche. Deshalb suche ich Rückmeldung, Unterstützung und Impulse. Ich lebe eine Lern- und Fehlerkultur, in welcher sich alle trotz ihrer Verletzlichkeit getragen fühlen.

☉ *Ich beanspruche notwendige Unterstützung*

4.8 Rollenbewusstsein

Ich achte darauf, dass mein Verhalten mit meiner kirchlichen Stellung übereinstimmt. Dies erschwert die Verschleierung von Macht und die spirituelle Überhöhung des eigenen Amtes bzw. der Funktion. Bei Bedarf teile ich meinem Umfeld mit, welches meine konkrete Aufgabe ist, um Missverständnisse oder unrealistischen Erwartungen vorzubeugen. Ich habe das Recht und die Pflicht, zwischen meinem kirchlichen Amt bzw. Auftrag und meinem Privatleben Grenzen zu ziehen. Ich gestalte den Rollenwechsel zwischen privatem und kirchlichem Umfeld transparent.

☉ *Ich darf und muss zwischen kirchlichem Amt bzw. Auftrag und dem Privatleben Grenzen ziehen*

4.9 Nähe und Distanz

Ich weiss, dass meine kirchliche Tätigkeit eine angemessene emotionale und körperliche Nähe erfordert, eine verantwortungsbewusste und durch das Amt bzw. die Funktion bestimmte Distanz jedoch ebenso wichtig ist. Dieser Gegensatz verlangt eine laufende und sorgfältige Überprüfung meiner Einstellungen und Handlungen. Ich bringe der Privat- und Intimsphäre der mir anvertrauten, gläubigen Menschen höchsten Respekt entgegen. Mein Amt bzw. meine Funktion und nicht meine persönlichen Bedürfnisse bestimmen die Nähe bzw. Distanz zu den Menschen, die sich mir anvertrauen. Mein eigenes Bedürfnis nach Nähe gehört nicht in die von Macht geprägten Beziehungen im Rahmen meiner kirchlichen Tätigkeit, sondern in mein Privatleben.

☉ *Mein eigenes Bedürfnis nach Nähe gehört in mein Privatleben*

4.10 Feedback

Ich interessiere mich für die Ansichten anderer und kann mit kontroversen Diskussionen im Team umgehen. Gemeinsames Lernen und eine respektvolle Konfliktkultur sind mir wichtiger als oberflächliche Harmonie. Konstruktiver Austausch über Hierarchiegrenzen hinweg schafft Vertrauen. Ich rücke die konkrete Situation ins Zentrum und hinterfrage nicht die Person als solche. Ich bin bereit emotional aufgeladene Themen in eine sachliche Diskussion zu überführen. Ich darf meine Unsicherheiten in angemessenem Rahmen zur Sprache bringen. Ich spreche Irritationen über Verhalten in der Machtposition an.

☉ *Ich bin bereit, emotional aufgeladene Themen in eine sachliche Diskussion zu überführen*

4.11 Schutzauftrag

Ich respektiere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der mir anvertrauten gläubigen Menschen und unterlasse Handlungen, welche diese verletzen könnten. Das gilt insbesondere für Situationen, in denen eine besondere Nähe erforderlich ist. Ich bespreche dies mit den Betroffenen und mache dadurch mein Verhalten transparent.

.....
☉ *Ich bespreche mein Verhalten mit den Betroffenen und mache es transparent*



5 QUALITÄTSSTANDARDS

Qualitätsstandards konkretisieren die Grundhaltungen für mögliche Risikosituationen im kirchlichen Alltag. Sie zeigen die Machtpositionen und machen deutlich, welche Risiken uns umgeben. Schliesslich wird dadurch die Qualität des Handelns fassbar und ansprechbar.

Grundhaltungen
in Risikosituationen

5.1 Wie den Glauben nicht manipulativ missbrauchen?

Ich erkenne die Gefahr, dass ich den Glauben als Manipulation einsetzen könnte. Diese Gefahr besteht bei allen Verantwortlichen, sobald ein Machtgefälle vorhanden ist. Ich stelle meine persönliche Glaubenshaltung nicht über diejenige von anderen.

- Ich achte darauf, dass meine Äusserungen (z.B. Verstärkt durch Bibelzitate) keine Schuldgefühle oder Angst aufkommen lassen.
- Ich begegne dem Gegenüber mit Wertschätzung und lasse andere Meinungen stehen.

Frage zur Reflexion:

- ◎ *Sehe ich das Risiko der Manipulation bei einem bevorstehenden Gespräch und verhalte ich mich achtsam?*

5.2 Wie den Glauben stärken unter Beachtung der Selbstbestimmung ohne geistliche Manipulation?

Als Amts- und Funktionsträger/in spreche ich über den Glauben und christliche Werte, also existentielle Themen wie Vertrauen und Gnade, Versöhnung und Vergebung, Schuld und Sünde. Dies setzt einen bewussten Umgang mit meinem Amt und Auftrag voraus und bedingt eine Reflexion über die Wirkung meiner Gesinnung und meines Verhaltens auf die Gläubigen:

- Ich bin mir bewusst, dass ich in der Seelsorge und in Gottesdiensten in Achtsamkeit, Wertschätzung spreche. Ich gewährleiste in jedem Fall eine respektvolle Grundhaltung und vermeide jede Form von geistlicher Manipulation.
- Ich Sorge dafür, dass eine Teilnahme freiwillig und nicht bindend für weitere kirchliche Angebote und Dienste ist.
- Ich etabliere in meiner Tätigkeit eine Geisteshaltung, die von Respekt, Offenheit und Wertschätzung der Individualität jedes Menschen, seiner Selbstbestimmung, seiner Biografie und Identität geprägt ist.

- Ich bin mir bewusst, dass es auch geistliche Gewalt gibt und weise jegliche Form von geistlicher Manipulation oder geistlichem Machtmissbrauch zurück. Dazu gehören z.B. das Schüren von Angst, die Verweigerung von Trost, der Zwang zu geistlichen Handlungen wie z.B. Bekehrung oder Vergebung, Bewertungen und Schuldzuweisungen für unchristliches Verhalten im Bereich der Sexualität, Verurteilung aufgrund sexueller Orientierung oder sexueller Identität.

.....

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Wo nehme ich Einfluss auf die Eigenverantwortung der Gläubigen, ohne dazu die entsprechende Kompetenz und, oder den Auftrag zu haben?*

5.3 Wie den kirchlichen Auftrag vom Privatleben trennen?

Ich bin mir bewusst, dass ich verschiedene Rollen einnehme. Einerseits habe ich zu einer kirchlichen Aufgabe ja gesagt, andererseits habe ich das Recht, mich bei Bedarf abzugrenzen. Diese Abgrenzung beinhaltet auch Ansprüche meines privaten Umfelds.

- Ich nehme meine aktuelle Rolle bewusst wahr und kommuniziere dies bei Bedarf auch.
- Ich habe das Recht, zu gewissen Zeiten nicht erreichbar zu sein.
- Ich missbrauche meine Funktion in der Kirche nicht, um mir persönliche Vorteile zu verschaffen.

.....

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Frage ich hie und da mein Umfeld, ob mir dieser Rollenwechsel (privat/Kirche) gelingt?*

5.4 Wie die Rollenübergänge transparent gestalten?

Die Übergänge vom kirchlichen Auftrag in den Privatbereich oder umgekehrt gestalte ich bewusst:

- Ich wechsele Orte und setze Zeitfenster ein, um die Abgrenzung erkennbar zu gestalten. Im Rahmen des Auftrags wähle ich wenn immer möglich ein neutrales, professionelles Setting. Dazu stehen die kirchlichen und öffentlich zugänglichen Räume zur Verfügung.
- Ich vermeide es, einzelne Kinder oder Jugendliche aus einer Gruppe zu mir nach Hause einzuladen.

.....

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Welche Orte/Räume biete ich zum Seelsorgegespräch an?*

5.5 Wie auf sexuelle Selbstbestimmung achten?

Sexualität ist ein fundamentaler Bestandteil des Menschen, dies gilt es zu beachten. Es ist nicht angebracht, die sexuelle Selbstbestimmung seitens der Kirche zu verurteilen oder ändern zu wollen. Hilfestellungen sollen Fachleuten überlassen werden.

- Ich akzeptiere die sexuelle Haltung des Nächsten.
- Ich äussere mich nicht negativ oder abwertend.
- Ich gebe keinen Anlass, über Sexualität zu sprechen.

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Bin ich wirklich bereit, andere Haltungen zu respektieren?*

5.6 Wie Zweiersituationen im Seelsorgegespräch achtsam gestalten?

Ein Seelsorgegespräch, also ein Gespräch zwischen einem Amts- und Funktionsträger und einem Mitglied, ist achtsam zu gestalten.

- Ich führe solche Gespräche bewusst an einem passenden Ort durch.
- Ich höre aktiv zu und verweise bei Bedarf an Fachstellen.
- Ich achte darauf, dass Seelsorgegespräche nicht in eine Abhängigkeit führen.
- Ich kommuniziere, wenn mich eine Situation überfordert.
- Ich bin bereit, eine andere Person als Seelsorger/in vorzuschlagen, wenn die Situation in eine Sackgasse mündet

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Bin ich mir meiner Rolle bewusst?*



5.7 Wie seelsorgerische Begleitung wahrnehmen?

Die seelsorgerische Begleitung erfolgt meist über eine längere Zeitspanne. Daraus soll ein Vertrauensverhältnis entstehen, aber keine persönlichen Vorteile.

- Ich schaffe eine vertrauensvolle Atmosphäre.
- Ich verweise an Fachstellen, wenn das Thema nicht meinem Seelsorgeauftrag entspricht (Bsp. finanzielle oder gesundheitliche Probleme.)
- Ich führe keine Seelsorgegespräche bei mir zu Hause durch.
- Ich darf auch einmal schweigen, wenn ich mich überfordert fühle.
- Ich nehme nicht Partei für eine Person (Seelsorgegespräche mit Paaren).
- Ich leite Informationen nur weiter, wenn mir das explizit erlaubt wird.

Frage zur Reflexion:

- ☉ *An wen wende ich mich, wenn die Aufgabe zur Überforderung wird?*

5.8 Wie pädagogische Arbeit mit Minderjährigen gestalten?

Im Zentrum steht der religiöse Unterricht auf allen Stufen. Die Art des Unterrichts ist stark vom Alter der Kinder oder Jugendlichen abhängig.

- Ich achte darauf, dass wenn immer möglich kein Einzelunterricht stattfindet.
- Wenn es zu einem Einzelgespräch kommt, achte ich darauf, dass wir von anderen Personen wahrgenommen werden können.
- Ich respektiere es, wenn ein Kind bei einem Spiel mit Körperkontakt nicht mitmachen will.
- Ich behandle im Unterricht keine Themen mit sexuellem Inhalt.
- Ich stelle keine Fragen, welche die Intimsphäre der Kinder betreffen.
- Ich fälle keine wichtigen Entscheide allein, sondern nehme Kontakt mit den Eltern oder weiteren Unterrichtspersonen auf.

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Wann ist es angesagt, die Erziehungsberechtigten oder der/die leitende Amts- und Funktionsträger/in zu informieren?*

5.9 Wie emotionale Nähe angemessen gestalten?

In einer herzlichen und wertschätzenden Atmosphäre wird emotionale Nähe erlebbar. So kann es durchaus vorkommen, dass ein Kind seine Zuneigung ausspricht. In solchen Momenten gilt es, sich seiner Rolle bewusst zu sein.

- Ich nehme keine Rolle an, die ich nicht aufrechterhalten kann, z. B. Mutter- oder Vaterersatz.
- Ich vermeide es, die einzige Bezugsperson zu sein.
- Ich mache keine übertriebenen Geschenke und nehme auch keine solchen an.
- Ich unterlasse es, sexuelle Andeutungen zu machen.

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Geht meine emotionale Nähe zu weit?*

5.10 Wie körperliche Nähe sorgsam gestalten?

Zuwendung und Mitgefühl sind Ausdruck von Nächstenliebe. Wichtig ist dabei, auf die Bedürfnisse der Betroffenen einzugehen. Was den körperlichen Kontakt angeht, kann man sich an der Regel «So viel wie nötig und so wenig wie möglich» orientieren.

- Ich vermeide Rituale mit innigem Körperkontakt.
- Ich weise Avancen des Gegenübers klar zurück.
- Ich halte allfällige Körperkontakte kurz.
- Ich achte darauf, dass körperlicher Kontakt mit Kindern und Jugendlichen nicht von mir ausgeht.

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Weiss ich, wie ich einem Kind oder Jugendlichen begegne, wenn körperliche Nähe gesucht wird?*

5.11 Wie Trostsituationen angemessen gestalten?

Menschen haben das Recht getröstet zu werden. Trösten gehört zum Kernauftrag im kirchlichen Alltag. Dabei gilt es die verbalen und nonverbalen Möglichkeiten auszuschöpfen. Dies ohne und gegebenenfalls mit Körperkontakt:

- Ich offeriere idealerweise Auswahlmöglichkeiten und frage nach, was die trostsuchende Person braucht. Auch den Einbezug von

anderen Kindern und Jugendlichen bzw. Erwachsenen ziehe ich in Betracht, um Transparenz zu schaffen.

- Ich achte bei unvorhergesehenen Trostsituationen auf Authentizität. Ein kurzes Innehalten unterstützt, um vorschnelle Reflexhandlungen zu vermeiden.
- Ich beziehe bei wiederkehrenden Trostsituationen (z.B. Heimweh im Lager) gegebenenfalls Erziehungsberechtigte mit ein und spreche mich mit ihnen ab.
- Ich bin mir bewusst, dass Notfallsituationen besonders anspruchsvoll sind (z.B. Unfall, Katastrophe, Schocksituation nach Todesfall). Zentral ist dabei die Auseinandersetzung im Vorfeld durch entsprechende Schulung.
- Ich gestalte Trostsituationen nie einseitig von mir aus, sondern offeriere idealerweise Auswahlmöglichkeiten.

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Wie kann ich die Rahmenbedingungen einer Trostsituation umsichtig gestalten?*

5.12 Wie die Privatsphäre rund um Schlafräume achten?

Die Kinder und Jugendlichen haben ein Recht auf eine Rückzugsmöglichkeit. Ihre Privatsphäre ist unbedingt zu gewährleisten.

- Ich achte darauf, dass die Zuteilung der Schlafräume möglichst im Team und mit den Teilnehmenden besprochen wird.
- Ich übernachte nie im gleichen Zimmer mit Kindern und Jugendlichen – zum Schutz beider Seiten.
- Ich betrete keinen Schlafräum ohne anzuklopfen und achte darauf, dass eine Person des gleichen Geschlechts anwesend ist.
- Zum Betreten der Schlafräume braucht es einen pädagogischen oder fachlichen Grund (z.B. Nachtruhe).
- Ich verzichte auf Umarmungen, Küsse oder Kuscheln im Schlafräum (z.B. Gutnachtrituum).

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Sind diese Regeln allen Beteiligten bekannt?*

5.13 Wie auf die Intimsphäre in WC, Garderobe, Duschräume achten?

Es ist mir bewusst, dass die Regeln in diesen Räumen unbedingt einzuhalten sind.

- Ich stelle sicher, dass die geschlechtergetrennte Benützung gewährleistet ist.
- Ich achte auf zeitlich getrennte Nutzung, falls die passende Infrastruktur fehlt.
- Ich benutze Garderobe oder Dusche nie gleichzeitig mit Kindern oder Jugendlichen.
- Ich betrete diese Räume auch bei einem Notfall nie allein und es wird immer angeklopft.
- Ich informiere das Team, falls ein Aufenthalt in diesen Räumen unabdingbar ist.
- Ich achte darauf, dass die Regeln auch unter den Kindern und Jugendlichen beachtet werden.

Frage zur Reflexion:

- ⊙ *Habe ich die Kinder, die Jugendlichen und das Team klar informiert und sind die Regeln für alle sichtbar, z. B. an den Türen angebracht?*

5.14 Wie in den Sozialen Medien rollenklar kommunizieren?

Als öffentliche Person bin ich mir bewusst, dass ich eine Vorbildfunktion habe und diese auch in den sozialen Medien wahrgenommen wird. Vor diesem Hintergrund bewege ich mich auf den sozialen Plattformen bewusst sensibel:

- 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 Erlaubnis ein.
- Ich kommuniziere, wenn immer möglich, über die kirchlichen Accounts und Plattformen und nicht über meine privaten Accounts.
- Ich begrenze mich in den sozialen Medien auf sachliche, organisatorische und zielgerichtete Inhalte.

- Wenn ich Kontakte über die sozialen Medien mit Kindern und Jugendlichen unterhalte, dann mache ich dies gegenüber den Personen, die mit mir diese Aufgabe wahrnehmen, transparent.
- Ich kommuniziere jederzeit so, dass Erziehungsberechtigte oder weitere Personen, die mitlesen, nicht irritiert und brüskiert werden.
- Ich bewerte und kommentiere über kirchliche Accounts keine privaten Beiträge, Meldungen und Kommentare.
- Ich kommuniziere mit Minderjährigen wenn immer möglich in der Gruppe und nicht im Zweierkontakt.

.....

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Wann, in welchen Situationen und zu welchem Zweck kommuniziere ich über soziale Medien mit Kindern und Jugendlichen?*

5.15 Wie mit Personen umgehen, die Grenzen überschreiten?

Es steht mir das Recht zu, mich abzugrenzen. Wenn mir eine Person meiner kirchlichen Tätigkeit unangemessene Beziehungsangebote macht oder sexualisiertes Verhalten mir gegenüber signalisiert wird, habe ich das Recht, unterstützt und begleitet zu werden:

- Ich habe das Recht und die Pflicht, zu korrigieren, mich abzugrenzen und Hilfe anzufordern.
- Ich darf in der mächtigeren Position sexualisierte Nähebedürfnisse von Jugendlichen oder Personen aus dem kirchlichen Umfeld (z.B. Flirtversuche, Verliebtsein, Beziehungsangebote, Sexualisierung der Atmosphäre) nie erwidern und einlösen. Mit Bezug zum Amt- und Funktionsauftrag korrigiere ich würdigend und weise entsprechende Bedürfnisse klar zurück, ohne den Menschen zu beschämen.

.....

Frage zur Reflexion:

- ☉ *Habe ich den Mut, mich sachlich und würdig abzugrenzen?*

6 UMSETZUNG

Verpflichtung zum Verhal- tenskodex

Der Verhaltenskodex soll durch eine wiederkehrende Thematisierung im Alltag verankert werden und zu einer spürbaren Sensibilisierung verhelfen. Um die eigene Machtposition stets kritisch zu reflektieren und Risikosituationen kompetent zu gestalten, braucht es eine Verinnerlichung der formulierten Qualitätsstandards. Eine Bewusstseinsbildung lässt sich nicht über Papier verordnen; erst ein echter Dialog über den Inhalt des Verhaltenskodex bewirkt Veränderungen im Verhalten. Es sollen deshalb bestehende Gefässe zur Aus- und Weiterbildung genutzt werden.

6.1 Berufung und Beauftragung

Thematisierung im Alltag

Im Zusammenhang mit der Einführung in ein Amt bzw. eine Funktion wird der Verhaltenskodex abgegeben. Mit der Unterschrift der Verhaltensverpflichtung wird die Verbindlichkeit gegenseitig bestätigt. Eine Verweigerung der Unterschrift führt dazu, dass eine weitere Tätigkeit als Amts- oder Funktionsträger/in nicht möglich ist.



6.2 Leitungsverantwortung

Leitende Amts- und Funktionsträger/innen sind verantwortlich, dass die Qualitätsstandards eingehalten werden. Sie thematisieren aktiv den Umgang mit Risikosituationen in Zusammenkünften, die der Fortbildung dienlich sind. Mitwirkende Personen, die Abweichungen gegenüber den Qualitätsstandards (vgl. Kapitel 5) wahrnehmen, sollen dazu angeleitet werden, diese direkt anzusprechen, den Leitungsverantwortlichen zu melden, oder eine Beschwerde bei den Meldestellen zu machen. Bei Unsicherheiten stehen die Ansprechpersonen der Meldestellen beratend zur Seite.

Mitverantwortung in der Umsetzung

6.3 Meldepflicht

Amts- und Funktionsträger/innen sind dazu verpflichtet, bei Vermutung oder Verdacht auf Machtmissbrauch oder Straftaten insbesondere an Minderjährigen, Menschen in Abhängigkeitsverhältnissen oder Menschen mit Einschränkungen den Apostel, die interne oder externe Meldestelle zu benachrichtigen. Sie geben damit die interne Fallführung und Koordination aller Schritte ab und verzichten darauf, selbst aktiv zu werden. Im Falle eines Verdachts auf Straftaten ist die Konfrontation der beschuldigten Person nicht ihre Aufgabe und unbedingt zu unterlassen.

Verpflichtung der Meldung

Interne Meldestellen

Du kannst dich an deinen Apostel wenden oder an unsere interne Meldestelle:

Liliane Mollet

Tel. +41 (0)31 302 09 18,

E-Mail meldestelle@nak.ch

*Postadresse: insecor gmbh,
Länggassstrasse 8, Postfach,
3001 Bern*

Externe Meldestelle

Alternativ kannst du dich an unsere unabhängige, externe Meldestelle wenden:

Andrea Gehrig

Tel. +41 (0)79 506 34 68,

E-Mail kontakt@andrea-gehrig.ch

*Postadresse: Andrea Gehrig GmbH,
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil*

6.4 Kommunikation nach aussen

Der Verhaltenskodex wird auf der Website der Neupostolischen Kirche Schweiz für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Auftritte in der Öffentlichkeit (z.B. Tag der offenen Tür) werden dazu genutzt, um Standards transparent zu machen. Im Zusammenhang mit Lagern, Ausflügen und der Betreuung von Minderjährigen allgemein wird mit adäquaten Informationen auf den Verhaltenskodex Bezug genommen. Und schliesslich sollen Hilfesuchende erkennen, dass ihnen der Zugang zur professionellen Begleitung offen steht.

Umfassende Transparenz

IMPRESSUM

© 2023 Neuapostolische Kirche Schweiz, Zürich
Alle Rechte vorbehalten

Verfasser:

Einzelne Textausschnitte wurden mit freundlicher
Genehmigung aus dem Verhaltenskodex des
Bistums Chur übernommen.
FG Umgang mit sexuellen Übergriffen
Stand: 01.06.2023

Gestaltung und Druck:
Neuapostolische Kirche Schweiz

1. Auflage 2023



Neuapostolische Kirche Schweiz
Ueberlandstrasse 243
8051 Zürich
Schweiz

Telefon 043 268 38 38
E-Mail info@nak.ch
Web www.nak.ch



- an: – Amtsträgerinnen und Amtsträger CH
– Lehrpersonen, Jugendbetreuer/innen, Fachpersonen Kindermusik, Kinder und Konfirmandenlagerleitende, Chor- und Orchesterleitende, Krankenbetreuer CH
- z.K: – Apostel, Bischöfe, Bezirksvorsteher und Stv., Gemeindevorsteher CH
– Leiter/in Unterricht, Jugend und Musik der Bezirke und Gemeinden CH

Zürich, 15. Oktober 2023 / JZ

Ihr Kontakt: Jürg Zbinden
Abteilung: Bezirksapostel

Telefon: +41 43 268 38 00

Email: j.zbinden@nak.ch

Verhaltenskodex zum Schutz vor Grenzüberschreitungen und Verhaltensverpflichtung

Liebe Schwestern, liebe Brüder

In der Schweiz wird ab 1. Januar 2024 ein Schutzkonzept zur Prävention von Machtmissbrauch in der Seelsorge und sexuellen Übergriffen eingeführt. Mit dem Schutzkonzept bringt die Kirchenleitung der Neuapostolische Kirche Schweiz zum Ausdruck, dass Machtmissbrauch in der Seelsorge und sexuelle Übergriffe nicht toleriert werden. Das Schutzkonzept legt Präventionsmassnahmen, Kommunikationswege und eine Interventionsorganisation fest. Es ist für alle im kirchlichen Dienst tätigen Personen verbindlich.

Zum Schutzkonzept gehört ein Verhaltenskodex als Orientierungshilfe. Der Verhaltenskodex bietet insbesondere Kindern, Jugendlichen und Menschen in Abhängigkeitsbeziehungen Schutz vor Grenzverletzungen und Übergriffen. Er beschreibt Grundhaltungen für die kirchlichen Tätigkeiten sowie Qualitätsstandards im Verhalten.

Diesem Schreiben liegt eine Verhaltensverpflichtung bei, die ihr bitte ausfüllt und unterschreibt. Danach kann sie per E-Mail oder Post der Kanzlei der Verwaltung Zürich zugesandt werden.

Ich danke euch allen für eure Mitarbeit, eure Fürsorge und die tatkräftige Unterstützung in euren vielfältigen Tätigkeiten. Unsere Kirche ist auf Mitarbeit angewiesen, ansonsten kann Kirche nicht leben. Danke, dass ihr euch dafür einsetzt. Ich schätze dies sehr und wünsche euch in allen Aktivitäten freudige Erfahrungen, viel Gotterleben und Gottes Segen.

Liebe Grüsse

Jürg Zbinden

Verhaltenskodex der NAK Schweiz
Verhaltensverpflichtung



Verhaltensverpflichtung

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex (Stand: 01.06.2023) seinem Inhalt entsprechend umzusetzen. Ich reflektiere und verinnerliche die konkreten Qualitätsstandards in Risikosituationen.

Ich verpflichte mich, dem Apostel zu melden, wenn gegen mich eine Ermittlung oder ein Strafverfahren wegen Handlungen im Zusammenhang mit der sexuellen Integrität eröffnet wird, hängig ist, oder ich dafür verurteilt wurde.

Ich nehme zur Kenntnis, dass intransparente und wiederholte Übertretungen der Vorgaben, wie sie im Verhaltenskodex formuliert sind, zur Enthebung des Amtes oder der Funktion führen können.

Ich mache bei vagem oder begründetem Verdacht auf Straftaten zeitnah eine Meldung an den Apostel oder die vorgegebenen Meldestellen und verzichte auf unkoordinierte weitere Schritte.

Name, Vorname

Geburtsdatum

Ort, Datum

Unterschrift

Die unterzeichnete Verpflichtungserklärung wird im NAK-Portal (MDV) abgespeichert.

Bitte ausgefüllt und unterschrieben einsenden (per Mail oder Post) an:

Neuapostolische Kirche Schweiz
Kanzlei
Ueberlandstrasse 243
8051 Zürich

kanzlei@nak.ch

.....

Meldestellen

Interne Meldestellen

Du kannst dich an deinen Apostel wenden
oder an unsere interne Meldestelle:

Liliane Mollet

Tel. +41 (0)31 302 09 18,

E-Mail meldestelle@nak.ch

Postadresse: insecor gmbh,

Länggassstrasse 8, Postfach, 3001 Bern

Externe Meldestelle

Alternativ kannst du dich an unsere
unabhängige, externe Meldestelle
wenden:

Andrea Gehrig

Tel. +41 (0)79 506 34 68,

E-Mail kontakt@andrea-gehrig.ch

Postadresse: Andrea Gehrig GmbH,

Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil

Scannen Website



Neapostolische Kirche Schweiz
Ueberlandstrasse 243
8051 Zürich
Schweiz

Telefon 043 268 38 38
E-Mail info@nak.ch
Web www.nak.ch

Prävention von Macht- missbrauch in der Seelsorge und sexuellen Übergriffen



Neapostolische Kirche
Schweiz



Motiv und Leitlinien zur Prävention

Die Würde, Integrität und Selbstbestimmung des Menschen ist der Neuapostolischen Kirche ein zentrales Anliegen. Sie steht deshalb für eine Nulltoleranz in Bezug auf sexuelle Ausbeutung ein. Dieser Flyer informiert über das Schutzkonzept der Neuapostolischen Kirche zur Prävention von sexueller Ausbeutung an ihren Mitgliedern und das Vorgehen bzw. die Meldemöglichkeiten bei einem Verdachtsfall.

Sexuelle Ausbeutung

Sexuelle Ausbeutung ist jede sexuelle Handlung einer erwachsenen Person gegenüber einer minderjährigen Person oder gegenüber Personen in Notlagen oder Abhängigkeitsverhältnissen. Sexuelle Ausbeutung ist ein Strafdelikt und wird von Amtes wegen geahndet (Offizialdelikt).

Prävention – Gestaltung von Risikosituationen

In der Gemeinschaft von Gläubigen in der Neuapostolischen Kirche gibt es Risikosituationen, die für sexuelle Grenzverletzungen, Übergriffe oder Ausbeutung ausgenutzt werden könnten. Die Neuapostolische Kirche hat deshalb einen Verhaltenskodex zu Risikosituationen und zur Gestaltung von Nähe und Distanz erarbeitet. Er enthält konkrete fachliche Standards und soll die Amts- und Funktionsträger/innen der Neuapostolischen Kirche in ihrem Auftrag und in der Beziehungsgestaltung unterstützen. Durch die Unterzeichnung einer Verhaltensverpflichtung wird der Verhaltenskodex für jede Person verbindlich.

Intervention – und wenn es doch geschieht

Wird sexuelle Ausbeutung durch Amts- und Funktionsträger/innen festgestellt oder gibt es einen Verdacht darauf, besteht Pflicht, dies umgehend zu melden. Auch bei kleineren Grenzüberschreitungen oder Unsicherheiten stehen die Meldestellen zur Verfügung.

Dos and Don'ts bei einem Verdacht

- 🎯 **Nimm die Situation ernst**
Protokolliere deine Beobachtungen und/oder Aussagen der Betroffenen zeitnah.
- 🎯 **Hole Hilfe**
Die externe Meldestelle bietet dir Unterstützung und Anleitung, wie du mit deinen Beobachtungen und Vermutungen umgehen kannst. Du kannst deinen Verdacht auch direkt deinem Apostel, oder der internen Meldestelle bekannt geben.
- 🎯 **Akzeptiere die Grenzen deiner Verantwortung**
Eine Erstbefragung mit verwertbaren Aussagen und die Beurteilung der Glaubhaftigkeit von Aussagen liegen nicht in deiner Hand. Dafür sind Fachleute zuständig. Konfrontiere Beschuldigte auf keinen Fall selbst mit einem Verdacht. Es gilt die Unschuldsvermutung, bis der Fall professionell geklärt ist.



Umgang mit Machtmissbrauch und sexuellen Übergriffen



Die Neuapostolische Kirche Schweiz bringt mit einem professionellen Schutzkonzept – insbesondere im Rahmen der Prävention – die Wichtigkeit der Verhinderung von Machtmissbrauch und sexuellen Übergriffen zum Ausdruck. Es gilt die Würde, Integrität und Selbstbestimmung des Menschen zu wahren.

In einem Verhaltenskodex werden die Grundhaltungen und Qualitätsstandards, die den Amts- und Funktionsträger/innen in ihrer Aufgabenerfüllung als Orientierungshilfe dienen, beschrieben. Damit steht ein Instrument zu einer verantwortungsvollen und achtsamen Verhaltensentwicklung zur Verfügung. Im Zentrum steht der Schutz des Menschen in der Neuapostolischen Kirche.

Dazu ist vorgesehen, dass die Amts- und Funktionstragenden, die in ihrer Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen und Personen in Abhängigkeitsverhältnissen im Kontakt stehen, eine Verhaltensverpflichtung unterzeichnen.

Was ist zu beachten

Um diesen Schutz zu gewährleisten, sind folgende Leitlinien verbindlich:

- Amts- und Funktionsträger/innen verpflichten sich mit der Zustimmung zum Verhaltenskodex dazu, dem Machtmissbrauch und der sexuellen Ausbeutung durch ehrliche Reflexion und einem offenen Dialog verbindlich entgegenzuwirken.
- Die Kirche toleriert im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit keine sexuellen Übergriffe und setzt alles daran, dass die Amts- und Funktionsträger/innen über die Thematik aus- und weitergebildet werden. Die Fachgruppe «Umgang mit sexuellen Übergriffen» steht dazu in der Verantwortung, diese Aufgabe wahrzunehmen.
- Die Kirchenleitung stellt mit einem ausgewiesenen Krisenstab sicher, dass den Betroffenen die notwendige Hilfe zur Verfügung steht und über eine allfällige Strafanzeige entschieden wird.
- Die Kirchenleitung wird dafür sorgen, dass Amts- und Funktionsträger/innen in begründeten Verdachtsfällen ihre kirchliche Tätigkeit niederlegen müssen.
- Die Kirchenleitung stellt sicher, dass die Gemeindemitglieder in allen Situationen Anspruch auf eine seelsorgerische Betreuung haben. Dies gilt für Opfer als auch für Tatverdächtige und deren Angehörige.
- Alle sind dazu aufgerufen, insbesondere die Amts- und Funktionsträger/innen, eine Vertrauenskultur aufzubauen und zu pflegen. Hinweise von Machtmissbrauch und sexuellen Übergriffen sind ausnahmslos ernst zu nehmen.

Konkret

Wird sexuelle Ausbeutung durch Amts- und Funktionsträger/innen festgestellt oder besteht ein Verdacht darauf, ist es Pflicht, dies umgehend zu melden. Auch bei kleineren Grenzüberschreitungen oder Unsicherheiten stehen die Meldestellen beratend zur Verfügung.

Jedes Mitglied der Neuapostolischen Kirche soll vor Grenzüberschreitungen geschützt werden. Mit einer Meldung helfen Betroffene, dass erlebte Übergriffe oder Verdachtsfälle sorgfältig geprüft werden.

Interne Meldestellen

Du kannst dich an deinen Apostel wenden oder an unsere interne Meldestelle:

Liliane Mollet

Tel. +41 (0)31 302 09 18,
E-Mail meldestelle@nak.ch
Postadresse: insecor gmbh,
Länggassstrasse 8, Postfach, 3001 Bern

Externe Meldestelle

Alternativ kannst du dich an unsere unabhängige, externe Meldestelle wenden:

Andrea Gehrig

Tel. +41 (0)79 506 34 68,
E-Mail kontakt@andrea-gehrig.ch
Postadresse: Andrea Gehrig GmbH,
Allmendstrasse 13, 4514 Lommiswil

Grundlagen der NAK

- Schutzkonzept vom 1. Juni 2023
- Verhaltenskodex vom 1. Juni 2023
- Flyer «Prävention von Machtmissbrauch in der Seelsorge und sexuellen Übergriffen»

Pflichtenheft und Empfehlungen für Ansprechpersonen von Meldestellen

Strukturelle Verankerung von Ansprechpersonen

Einbettung

- Im Idealfall ist eine Ansprechperson nicht operativ an der Basis tätig, verfügt aber über gute Kenntnisse der Basisarbeit und ist bei der Basis bekannt (z. B. Inhaber*in einer Stabstelle).
- Im Idealfall ist eine Ansprechperson zudem nicht in der operativen Führung tätig, sondern besetzt eine Stelle ausserhalb der weisungsbefugten Linie (gilt nur für klar strukturierte Organisationen).
- Je nach Grösse der Organisation sollte auch über die Möglichkeit eines Tandems mit zwei Personen nachgedacht werden.

Rekrutierung

- Das Bestimmen einer Ansprechperson ist ein klarer Führungsentscheid: Eine Ansprechperson wird von der Leitung eingesetzt (und nicht vom Team gewählt). Dieser Top-down-Entscheid ist notwendig, weil die Leitung gut mit der Ansprechperson zusammenarbeiten können muss. Gleichzeitig muss bei der Wahl einer Ansprechperson berücksichtigt werden, dass diese das Vertrauen der Basis geniessen sollte.

Link zu externer Meldestelle (falls vorhanden)

- Ist nebst einer internen Meldestelle auch eine externe Meldestelle vorhanden, ist eine regelmässige Zusammenarbeit wünschenswert.

Pensum

- Eine Faustregel für gut strukturierte Risikofelder und Risikofelder mit hohem Professionalisierungsgrad lautet, dass das Arbeitspensum einer Ansprechperson nicht unter 20 % liegen sollte, da andernfalls die erwünschte, regelmässige Präsenz vor Ort nicht gewährleistet werden kann.
- Eine gute Erreichbarkeit und regelmässige Anwesenheit einer Ansprechperson sind zentral.

- Je nach Institutionsgrösse sind mehr Stellenprozente erwünscht. Ein möglicher Richtwert dazu ist ein 100 %-Pensum auf 100 Mitarbeitende.
- Grundsätzlich gilt die Empfehlung, dass zwei Ansprechpersonen (auch wenn diese in niederprozentigen Pensen angestellt sind) besser sind als eine: 1) weil damit rein quantitativ mehr Meldemöglichkeiten zur Verfügung stehen, 2) weil wichtige Reflexionsschlaufen innerhalb eines Meldeteams möglich werden und 3) weil mit einer erhöhten Diversität auf Seiten der Ansprechpersonen auch die Wahrscheinlichkeit für Meldungen durch unterschiedliche Personengruppen steigt.
- Um diesem dritten Aspekt der Diversität Rechnung zu tragen, sollten bei der Wahl der Ansprechpersonen verschiedene Kriterien berücksichtigt werden (z. B. Dauer der bisherigen Zugehörigkeit zum Team, Geschlecht, Alter, Arbeitsbereiche, allgemeines Profil etc.).

Anforderungsprofil

Hard skills

- Grundwissen zu den Themen Macht und (sexuelle) Gewalt
- Grundwissen zur strukturellen Prävention sexueller Gewalt (Schutzkonzepte)
- Grundwissen zu Organisationsentwicklung
- Methodenkompetenzen und Beratungskompetenzen (z. B. in der Gesprächsführung)

Soft skills

- integrative, integre und vertrauenswürdige Persönlichkeit mit hoher Kommunikationsfähigkeit, insbesondere mit der Fähigkeit, gut zuhören zu können
- Zugewandtheit, Bezogenheit und Allparteilichkeit
- Rollenbewusstsein und Rollenklarheit
- Standhaftigkeit gegenüber Manipulationsversuchen: Lässt sich weder für das Team noch für die Leitung instrumentalisieren
- hohe (Selbst-)Reflexionsfähigkeit
- hohe Fähigkeit der Selbstfürsorge (z. B. Hilfe holen, Abgrenzung)

Aufgaben

Grundhaltung

Die Ansprechperson sammelt, horcht hinein, rollt den roten Teppich für Beschwerden aus und nimmt vieles auf - sie weist und entscheidet hingegen nur sehr behutsam und immer in Absprache mit der Leitung. Ansprechstellen senken die Schwellen für Beschwerden und Meldungen –für deren Bearbeitung und damit zusammenhängende Entscheide bleibt jedoch die Führung verantwortlich.

Hauptaufgaben: Beschwerde-/Meldemanagement

Reaktives Meldemanagement

- Entgegennahme von Meldungen/Beschwerden in der ganzen Bandbreite der Schweregrade → Mitarbeiter*in (MA) gegenüber Klient*in (KL), KL gegenüber KL (Erstgespräch)
- erstes Auffangen, Betreuung (und Triage) der meldenden Person
- Reflexion und Einordnung der Meldungen als Irritation, Vermutung oder Verdacht (vgl. dazu auch Limita Leitartikel 2016 «Vermutung oder Verdacht?»). Zur Einordnung des Schweregrades einer Meldung im Grau- und Rotbereich sind permanente Reflexionsschlaufen notwendig, bei Bedarf auch mithilfe von Beratungen durch Fachstellen.
- Fallbearbeitung oder interne Triage an Leitung/Krisenstab in Abhängigkeit der Einordnung einer Meldung:
 - **Einordnung als Verhalten im Graubereich (Irritation im Umgang mit Nähe und Distanz)** ausgehend von MA gegenüber KL: Befähigung/Triage zurück an Teamleitung (TL), Bereichsleitung (BL) oder Gruppenleitung (GL) zwecks Qualitätssicherung im Bereich des Risiko- oder Personalmanagements
 - **Einordnung als Verhalten im Rotbereich (Verdacht auf Offizial-/Sexualdelikte)** ausgehend von MA gegenüber KL: Meldung (vgl. Meldepflichten) an Leitung/Beschwerdeinstanz zwecks Fallführung und Einberufung des Krisenstabs (Krisenmanagement)
 - **Einordnung als Verhalten im Graubereich** ausgehend von KL gegenüber KL: Fallführung (je nach Schweregrad in Zusammenarbeit mit TL, GL oder Abgabe an Krisenstab)

Proaktive Aufgaben im Meldemanagement

- Anregen von Meldungen (z. B. Befragung zur Zufriedenheit der Klientel)
- Initiierung anderer Massnahmen, um Meldungen zu erleichtern (z. B. Meldeformulare, Ampelplakat, Kommunikation an Klientel)
- Informationsbereitstellung, Sensibilisierung bis hin zur Partizipation der Klientel am Meldemanagement

Reporting im Meldemanagement

- Führen einer anonymisierten Statistik zu den Meldungen
- jährliche Berichterstattung an die Organisation/Leitung/Team

Nebenaufgaben

- Sammeln und Antizipieren von Themen, Bedürfnissen und Bedarf für ein verstärktes Wissensmanagement
- Sammeln und Antizipieren von Themen, Bedürfnissen und Bedarf für ein verstärktes Risikomanagement
- Initiierung von Massnahmen in den anderen Bausteinen: zeichnet sich jedoch nicht dafür verantwortlich, d. h. lässt diese nicht an sich delegieren (vgl. Tool zu Schnittstellen zwischen Ansprechpersonen und Leitung)

Entscheidungskompetenzen

Graubereich (Irritationen bei Verhalten ohne strafrechtliche Relevanz)

- keine Weisungsbefugnis in der Qualitätssicherung und keine Personalführungsaufgaben (z. B. Führungsgespräche, Arbeitszeugnisse, MAG, Bewertungsstrukturen). Dies sind Aufgaben der Leitung.

Rotbereich (Verdacht auf Straftaten)

- Meldepflicht bei Verdacht auf Offizialdelikte an Leitung des Krisenstabs
- kein Stimmrecht bei Entscheidungen im Rahmen des Krisenmanagements; Einsitz im Krisenstab höchstens in beratender Funktion

Melde- und Schweigepflicht

Die Vertraulichkeit der Ansprechstelle stellt einen Knackpunkt dar:

- Bei Verdacht auf Officialdelikte besteht für die Ansprechperson eine Meldepflicht an den Krisenstab via einen vordefinierten, internen Kanal. Diese Meldepflicht entbindet sie klar von der eigentlichen Schweigepflicht.
- Gegenüber dem Team und externen Personen unterliegt die Ansprechstelle der Schweigepflicht.
- Damit handelt es sich bei der Meldestelle nicht um eine Vertrauensstelle.