

# Herzlich Willkommen

zum Präsenzmodul "Grenzen achten - professionell handeln"  
für die Mitarbeitenden der Kirchgemeinden

Referentinnen:

- **Sabine Scheuter**  
Personalentwicklung und Diversity,  
Projektbeauftragte Schutzkonzept Grenzverletzungen
- **Erika Haltiner**  
Präventionsfachfrau sexualisierte Gewalt  
[www.annua-zh.ch](http://www.annua-zh.ch)

## Das zeichnet das Schutzkonzept Grenzverletzungen der Zürcher Landeskirche aus:

- Grenzverletzungen in weitem Sinne verstanden
- Prävention und Intervention
- Rolle und Setting im Fokus
- Schulung von allen Mitarbeitenden

# Situationsbeispiele

**Ist das eine Grenzverletzung?  
Wenn ja/nein – weshalb?**

**5 Min. 2-er Murmelgruppe**

# Weshalb ein Schutzkonzept?

Wir solidarisieren uns mit den Betroffenen und möchten weitere möglichst verhindern, denn sie erleben oft

- Vertrauensverlust
- Sprachlosigkeit
- Schuldgefühle
- Schamgefühle
- Ohnmacht
- Zweifel an der eigenen Wahrnehmung
- Angst
- Identifikation mit dem Aggressor



## Filmbeitrag: Geschichte einer Betroffenen



# Rückblick Selbststudium

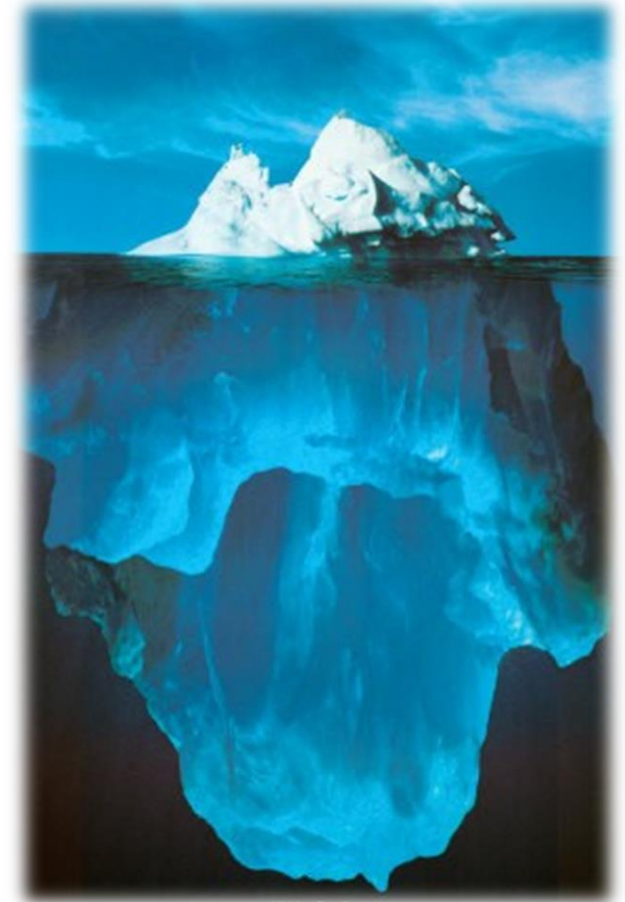


- **Grenzverletzungen – verschiedene Schweregrade und Unterscheidungen**
- **Täter:innen-Strategien**
- **Prävention & Intervention**

## 3 Schweregrade von professionellem Fehlverhalten

- **Leichte Grenzverletzungen**  
Unabsichtlich?  
Fachliche oder persönliche Defizite?  
... oder Täterstrategie?
- **Übergriffe**  
Unzureichender Respekt?  
Fachlicher Mangel?  
... oder Täterstrategie?
- **Straftaten**  
strafrechtlich relevante Formen

Nach: Enders, Eberhardt 2007








# Unterscheidung von zwei Grundsituationen

<b>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz</b>	<b>Sexuelle Ausbeutung</b>
Unter «Gleichgestellten» am Arbeitsplatz	Im Abhängigkeitsverhältnis
z.B. Pfarrerin - Jugendarbeiter	<ul style="list-style-type: none"><li>• immer bei Minderjährigen</li><li>• in Seelsorgebeziehungen</li></ul>
Kriterium ist beidseitiges Einverständnis	Einverständnis ist nicht relevant!  Sexuelle Wünsche und Phantasien dürfen nicht ausgelebt werden, auch wenn das Gegenüber es akzeptiert oder wünscht.
	Die Macht und die Verantwortung ist immer bei der kirchlichen Mitarbeiter:in / bei der professionellen Person.  (Ausnahme: Sex. Belästigung von aussen gegenüber kirchl. Mitarbeiter:in)
Gleichstellungsgesetz	Strafgesetz / Verhaltenskodex






# Verschiedene Schweregrade von Grenzverletzungen




leicht	mittelschwer / Übergriff	schwer / Straftat
zufällige unerwünschte Berührungen, sexistische Sprüche etc.	Wiederholte unerwünschte Berührungen, um grössere Geldbeträge bitten, Geheimnisverletzungen	Sexuelle Handlungen mit Minderjährigen, gezielte Ausübung von sexueller Gewalt.
		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz: Ansprechen, Klären, Sensibilisieren</li> <li>• Kultur der Achtsamkeit fördern und entwickeln</li> <li>• Weder aufbauschen noch bagatellisieren</li> </ul>	Begleiten, Fördern und Fordern. Personalgespräch, ev. personalrechtliche Massnahmen.	Personalrechtliches Administrativverfahren und/oder Strafverfahren.
gegenseitig, Vorgesetzte Person	Arbeitgeberin (Behörde / Kirchenrat) <u>Fachpersonen zur Unterstützung</u>	Arbeitgeberin oder Polizei/ Staatsanwaltschaft; <b>Nicht ohne Fachperson!</b>

# Verhaltenskodex als Instrument zur Prävention

- Transparenz, Partizipation, ansprechen und ernst nehmen
- arbeitsrechtlich relevant

leicht	mittelschwer / Übergriff	schwer / Straftat
zufällige unerwünschte Berührungen, sexistische Sprüche etc.	Wiederholte unerwünschte Berührungen, um grössere Geldbeträge bitten, Geheimnisverletzungen	Sexuelle Handlungen mit Minderjährigen, gezielte Ausübung von sexueller Gewalt.
		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz: Ansprechen, Klären, Sensibilisieren</li> <li>• Kultur der Achtsamkeit fördern und entwickeln</li> <li>• Weder aufbauschen noch bagatellisieren</li> </ul>	Begleiten, Fördern und Fordern. Personalgespräch, ev. personalrechtliche Massnahmen.	Personalrechtliches Administrativverfahren und/oder Strafverfahren.
gegenseitig, Vorgesetzte Person	Arbeitgeberin (Behörde / Kirchenrat) <u>Fachpersonen zur Unterstützung</u>	Arbeitgeberin oder Polizei/ Staatsanwaltschaft; <b>Nicht ohne Fachperson!</b>

# Intervention

leicht	mittelschwer / Übergriff	schwer / Straftat
zufällige unerwünschte Berührungen, sexistische Sprüche etc.	Wiederholte unerwünschte Berührungen, um grössere Geldbeträge bitten, Geheimnisverletzungen	Sexuelle Handlungen mit Minderjährigen, gezielte Ausübung von sexueller Gewalt.
		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Transparenz: Ansprechen, Klären, Sensibilisieren</li><li>• Kultur der Achtsamkeit fördern und entwickeln</li><li>• Weder aufbauschen noch bagatellisieren</li></ul>	Begleiten, Fördern und Fordern. Personalgespräch, ev. personalrechtliche Massnahmen.	Personalrechtliches Administrativverfahren und/oder Strafverfahren.
gegenseitig, Vorgesetzte Person	Arbeitgeberin (Behörde / Kirchenrat) <u>Fachpersonen zur Unterstützung</u>	Arbeitgeberin oder Polizei/ Staatsanwaltschaft; <b>Nicht ohne Fachperson!</b>

## Vorgehensweise bei Grenzverletzungen – Fallbeispiel Jugendarbeiter



## Fallbeispiel 1: Jugendarbeiter mit 3 Varianten

Marco, der neue Jugendarbeiter ihrer Kirchgemeinde, hat einen guten Draht zu den Jugendlichen. Im Garten vor dem Jugendtreff beobachten Sie diese Szene.

**Variante A):** Ein Mädchen möchte sich mit Marco fotografieren lassen. Dafür setzt sie sich auf seinen Schoss. Er lacht und schubst sie nachher freundlich wieder runter.

**Variante B):** Marco hat einen Fanclub unter den Mädchen. Einigen von ihnen gibt er Kosenamen wie Prinzessin oder Schätzchen. Sie haben ihn schon einmal darauf angesprochen und ihm gesagt, dass Sie das unpassend finden für seine Rolle. Nun beobachten sie, dass er eines der Mädchen auf seinem Schoss sitzen lässt.

**Variante C):** Zwei Wochen, nachdem Sie die obige Szene beobachtet haben, müssen Sie am Abend noch etwas holen im Kirchgemeindehaus. Der Jugendtreff ist auch gerade zu Ende, die meisten Jugendlichen sind schon weg. Als Sie um 22 Uhr das Kirchgemeindehaus verlassen, sehen Sie, wie das Mädchen, das Marco auf seinem Schoss sitzen liess, hinten auf seinen Töff steigt. Die beiden wirken recht vertraut miteinander und fahren davon.

## Vorgehensweisen Fall 1 A)

- Ansprechen: ev. nicht vor Gruppe, aber sobald Gelegenheit gut
- Info: Das passt nicht zur Rolle! Auch Foto kann missverständlich sein!
- Foto löschen lassen
- Hinweis auf Verhaltenskodex:
  - VK Art. 1,3: Für die Einhaltung der gebotenen Nähe und Distanz sind immer die kirchlichen Mitarbeitenden zuständig.
  - VK: Art. 3,1: Berührungen sind angemessen, wenn sie seelsorglich, pädagogisch oder rituell begründet sind und sich aus den Umständen klar ergibt, dass eine Berührung als angenehm empfunden wird.
  - VK Art. 3,3: Sexualisierte Kontakte, unerwünschte und unangemessene Berührungen sowie körperliche Annäherungen sind nicht gestattet.
  - VK Art. 10,3: Sexuelle Handlungen und Intimitäten von kirchlichen Mitarbeitenden mit Kindern und Jugendlichen sind verboten. Sie werden angezeigt und haben gegebenenfalls personal-, disziplinar- und strafrechtliche Konsequenzen.

## Vorgehensweisen Fall 1 B)

- Jugendarbeiter nochmals ansprechen? Je nach Situation möglich, muss aber nicht sein. Ev. informieren, dass man Meldung macht.
- Beobachtung schriftlich festhalten, Zeit, Ort, sachlich bleiben. Beobachtung und Interpretation trennen.
- Meldung an zuständige Person.

## Vorgehensweisen Fall 1 B) (zuständige Person)

- Beobachtung schriftlich festhalten, Zeit, Ort, sachlich bleiben. Beobachtung und Interpretation trennen.
- Aufbieten für **Arbeitsgespräch / BFG**:
  - Konfrontieren mit beobachtetem Fehlverhalten
  - Ziele vereinbaren: keine weiteren Verstösse gegen den Verhaltenskodex!
  - Hinweis auf Wiederholungsfall
  - Wenn er Fehlverhalten einsieht: Unterstützung anbieten. Was braucht er? z.B. Coaching, Supervision (Kann auch verordnet werden!)
  - Gespräch protokollieren
- Wenn er es nicht einsieht oder sowieso in schwererem Fall:  
**Kündigungsverfahren** gemäss PV § 34
  - Schriftliche Ermahnung mit Kündigungsandrohung
  - Klare Ziele festlegen, welches Verhalten nicht mehr vorkommen darf (Verstösse gegen Verhaltenskodex und Konkretion)
  - wird in 2-6 Monaten überprüft
  - Allenfalls Kündigung

## Vorgehensweisen Fall 1 C)

- Hier gibt es Anzeichen, dass eine schwere Verletzung des Verhaltenskodex, allenfalls auch eine strafbare Handlung vorliegen könnte.
- Beobachtung schriftlich festhalten, Zeit, Ort, sachlich bleiben. Beobachtung und Interpretation trennen.
- Meldung an zuständige Person.
- Keine Konfrontation des Jugendarbeiters!

## Vorgehensweisen Fall 1 C) (zuständige Person)

- Hier gibt es deutliche Anzeichen für eine strafbare Handlung!
- **Do!** Unbedingt Unterstützung beziehen! (über Ansprechstelle der Landeskirche)
- Dokumentieren: alles Erfahrene schriftlich festhalten. Möglichst genaue Wiedergabe der Aussagen, Zeit, Ort festhalten.
- Allenfalls weitere Infos einholen (Verdichten). Muss aber unauffällig bleiben!
- Auch für Kommunikation Unterstützung beziehen!
- Strafanzeige? Entscheid muss auch durch Fachperson begleitet werden.
- **Don't!** Auf keinen Fall:
  - Jugendarbeiter konfrontieren
  - Mädchen selber befragen

## Schritte bei Vermutung auf allfällige Straftat

**NIE im Alleingang!**

- Ruhe bewahren
- Dokumentation
- keine Intervention/Konfrontation bei allfälligen Täter:innen → Orientierung am VK
- Meldung an zuständige Person Ihrer Kirchenpflege, allenfalls an Kirchenratsschreiber, falls Pfarrperson involviert
- Bei Unsicherheit: Beratung durch Ansprechstelle Grenzverletzungen der Landeskirche oder durch Rechtsdienst



# Strafverfahren

Sie haben darin keine Funktion – der Fall führt die Ermittlungs- und Strafverfolgungsbehörde (möglicherweise können/dürfen/müssen Sie zur Einvernahme)

Währenddessen sind Sie gebeten, NICHTS zu tun (keine Täter:innen-Konfrontation, weiterhin VK einhalten)

Sie werden über eine lange Zeit KEINE Informationen erhalten – es bleibt: aushalten.

## Wohin können sich Betroffene oder Meldende wenden ?

### Informationsstellen der Landeskirche

Ansprechstelle  
Grenzverletzungen

Ombudsstelle  
(ab 2024)

Kirchliche  
Vertrauenspersonen

weitere Fachleute  
der GKD

### Anlaufstellen für (Information und) Meldungen (KG und LK)

Kontaktperson der Kirchgemeinde

Zuständige Person der Kirchenpflege

Bei Pfarrperson / GKD Mitarbeitende:  
Kirchenratsschreiber/Kirchenrat

Bezirkkirchenpflege  
bei Untätigkeit der Kirchenpflege

### Information für Opfer

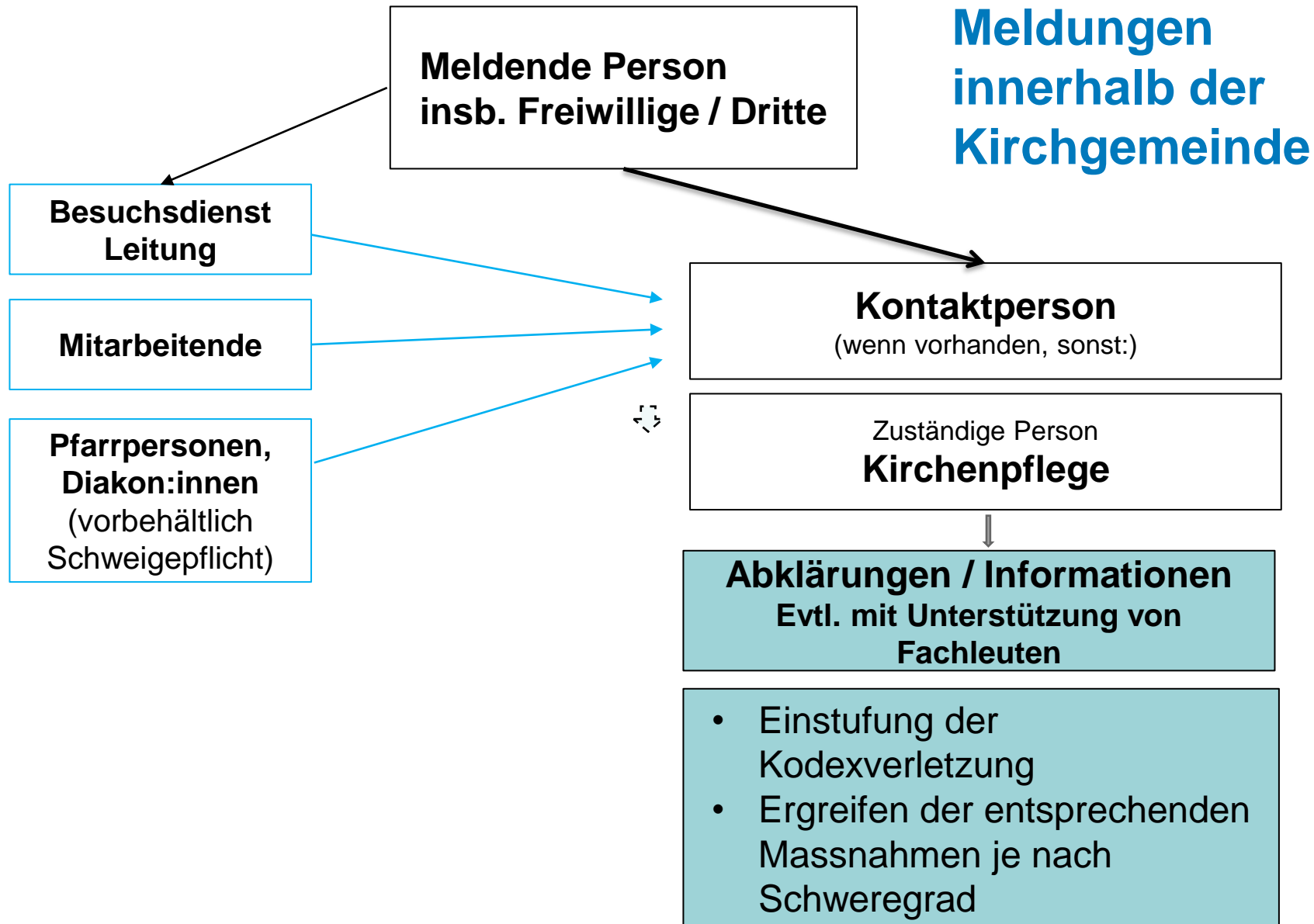
Opferberatungsstellen

### Staatliche Behörden

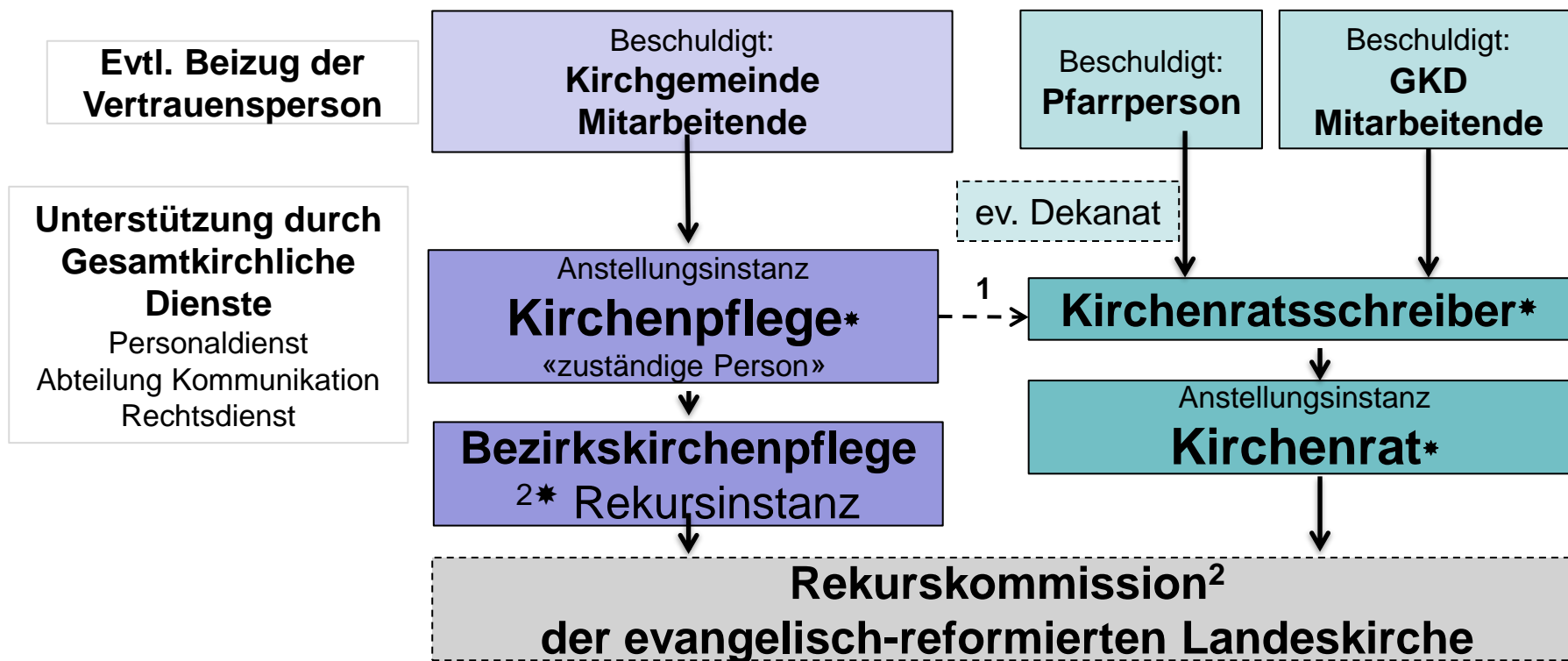
KESB

Strafanzeige  
Polizei/Staatsanwaltschaft

Schlichtungsbehörde nach  
Gleichstellungsgesetz  
bei sexueller Belästigung am  
Arbeitsplatz



## Verfahren bei Kodexverletzungen (inkl. Rekursmöglichkeiten)



**\* Informationen sammeln, Anhörung des Opfers und der beschuldigten Person, Orientierung über die Opferhilfe**

<sup>1</sup> Mitteilung über hängiges Verfahren bei schweren Verstössen

<sup>2</sup> Rekursinstanz gegen personalrechtliche Anordnungen der Vorinstanzen

## Vorgehensweise bei Grenzverletzungen – sexuelle Belästigung



## Fallbeispiel 2: Kirchenmusikerin

Die seit einem Jahr neu angestellte Kirchenmusikerin erzählt Ihnen, dass der Sigrüst (Variante: der Pfarrer) ihr immer wieder zu nahekommt. Er fragt sie oft nach privaten Dingen und sucht Gelegenheiten, um mit ihr allein zu sein. Bei der Begrüssung und Verabschiedung umarme er sie nach ihrem Geschmack viel zu lange. Doch sie traue sich nicht recht, das alles anzusprechen, und von aussen gesehen sei ja auch nichts Schlimmes vorgefallen.

### **Fragen:**

- Wie würden Sie vorgehen?
- Was macht es für einen Unterschied, ob es der Sigrüst oder der Pfarrer ist?

## Vorgehensweise

- Bestärken in ihrer Wahrnehmung. Diese ist massgebend!
- Klären: Was will sie?
- Aufzeigen: Wie kann sie selber reagieren?
- Hinweis: Wo findet sie Unterstützung? Zuerst durch Kolleg:in, Team, bei Bedarf ev. externe Beratung
- Gute Tipps: <https://belaestigt.ch>
- Ev. Angebot: Begleitung zu Gespräch (mit Sigrist / Pfarrer, wenn sie das will), auch zu Kirchenrats(schreiber)
- Möglichkeit der Meldung, zuständig bei Pfarrpersonen ist der Kirchenrat. Vorgehen aufzeigen mit Vor- und Nachteilen.
- Infos zu möglichem Vorgehen findet sie auch bei Ansprechstelle für Grenzverletzungen oder auch bei externen Stellen.
- Wichtig: Vorfälle dokumentieren! (Trennen Sachverhalt – Kommentar/Einschätzung)

## Vorgehen Vorgesetzte / Zuständige Person

- Meldung ernst nehmen
- Gespräch führen und protokollieren
- Schutz sicherstellen
- Gespräch mit beschuldigter Person führen (rechtliches Gehör)
- Einschätzung der Situation, je nachdem Untersuchung durchführen
- Je nachdem Massnahmen ergreifen

Genauer Ablauf: [Verfahrensschritte Sex. Belästigung Kt.ZH](#)

# Fragen und Antworten



## Fragen zu Themen: (Antworten mündlich)

- Schutzkonzept insgesamt
- Verhaltenskodex
- Pflichten und Aufgaben der Mitarbeitenden
- Hintergrundinformationen:
  - Grenzverletzungen: Schweregrade und Unterscheidungen
  - Täter:innen-Strategien
  - Prävention und Intervention
- Umgang mit Meldungen
- Weitere Fragen

**Vielen Dank für  
Ihre Aufmerksamkeit!**

**Rückmeldungen zur Schulung**