



zum Schutz vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch

Präventions- und Interventionsmanagement
der Katholischen Kirche Stadt Luzern

Inhalt

12

PRÄVENTION



04

Vorwort: Für eine grenzachtende Kirche

Gemeinsam schauen wir achtsam hin, sprechen mutig an und handeln verbindlich.

06

Begriffe und Erläuterungen

Wovon sprechen wir und wen meinen wir? Was ist das Stufenmodell? Eine Übersicht.



14

Lernmanagement – Kompetenzen vermitteln und Haltung thematizieren

Schulungen für Wissen, Haltung, Handlungskompetenz.

16

Risikomanagement – Professionelles Verhalten fördern

Austauschanlässe für professionelle Verhaltensstandards.

22

Personalmanagement – Schwellen einbauen

Verbindliche Massnahmen insbesondere für Tätigkeiten in asymmetrischen Beziehungen.

24

INTERVENTION

Merkblätter, FAQ,
Selbstverpflichtungs-
erklärung im Anhang
ab Seite 34



30

**Kontaktadressen –
Unterstützung erhalten**

26

**Meldemanagement –
Beratungswege aufzeigen
und Meldung ermöglichen**

Wann melde ich mich wo?

48

**Quellen- und
Literaturverzeichnis**

28

**Krisenmanagement –
Adäquat reagieren**

Unser Krisenstab und die drei C
des Krisenmanagements.

29

**Nachsorge –
Nachhaltig aufarbeiten**

Wie wir die Aufarbeitung
unterstützen.

50

**Redaktion, Beschluss-
fassung, Inkrafttreten**



Für eine grenzachtende Kirche

In der Katholischen Kirche Stadt Luzern ist es uns wichtig, die körperliche, psychische, spirituelle und sexuelle Integrität aller Menschen zu schützen, die mit uns in Beziehung stehen. Dafür entwickeln wir klare fachliche Standards, die helfen, Grenzen zu achten und zu schützen.

Wir wollen einen sicheren Lern- und Lebensraum in unserer Kirche bieten. Deshalb ergreifen wir konkrete Massnahmen gegen Machtmissbrauch und setzen damit ein klares Zeichen. Verantwortung tragen alle, die in der Kirche mitwirken: Vorgesetzte, Mitarbeiter:innen, Freiwillige und Ehrenamtliche, Mitglieder der staatskirchenrechtlichen Behörden und alle Mitwirkenden. Gemeinsam stehen wir für achtsames Hinschauen, mutiges Ansprechen und verbindliches Handeln ein.

Hinschauen

Wir fördern eine Kultur des Hinschauens. Das heisst: Wir setzen uns offen und regelmässig mit dem Thema Macht und Missbrauch auseinander. So stärken wir die Sprachfähigkeit und die selbstkritische Wahrnehmung aller Beteiligten.

Ansprechen

Anzeichen, Irritationen oder Beobachtungen von Grenzverletzungen oder Risikoverhalten gegenüber Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, Gläubigen und Hilfesuchenden werden zeitnah angesprochen.

Handeln

Wenn Verdacht, Irritationen, Vermutungen oder Kenntnisse zu Übergriffen oder gar Straftaten bestehen, melden wir dies sofort. Die Meldung und Abklärung erfolgen nach dem vorliegend beschriebenen Verfahren: sorgfältig, sachgerecht und mit unbefangener Unterstützung.

Luzern, 1. Januar 2026

Das vorliegende Dokument «**Präventions- und Interventionsmanagement der Katholischen Kirche Stadt Luzern zum Schutz vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch**» wurde von den Verantwortlichen des Pastoralraums Stadt Luzern unter fachlicher Begleitung der Fachstelle «MachtRaum» entwickelt. Anschliessend wurde es mit dem Erweiterten Pastoralraumteam, dem Pastoralraumteam sowie den staatskirchenrechtlichen Verantwortlichen der Kirchgemeinden Littau, Luzern und Reussbühl (im Folgenden: Katholische Kirche Stadt Luzern) implementiert.

Als Basis dienten die im Quellen- und Literaturverzeichnis genannten Texte. Um den Lesefluss zu verbessern, haben wir auf Verweise im Fliesstext verzichtet. Der Aufbau der Inhalte orientiert sich am Dokument «**Schutzprozesse zur Prävention von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch**» der Fachstellen MachtRaum und Limita.

Begriffe und Erläuterungen



→ Risikosituationen

Risikosituationen sind heikle Situationen des Alltags, welche für den schrittweisen Aufbau von Grenzverletzungen sowie physische, psychische, sexuelle Übergriffe oder spirituelle Manipulation ausgenutzt werden könnten. Grenzverletzungen finden meist zwischen zwei oder mehreren Personen, die in symmetrischen oder in asymmetrischen Beziehungen zueinander stehen können, statt. Risikosituationen lassen sich nicht vermeiden. Es geht darum, diese Situationen sorgfältig und transparent zu gestalten – für alle Beteiligten: im Hinblick auf Grenzverletzungen und Übergriffe, auf Missverständnisse und Interpretationen.

→ Machtmissbrauch

Machtmissbrauch bezeichnet das (berufs-)ethisch fragwürdige Ausnutzen einer Machtposition, um persönliche Vorteile zu erlangen, andere zu benachteiligen, zu unterdrücken oder Kontrolle auszuüben: Machtmissbrauch untergräbt das Wohl und die Autonomieentwicklung der begleiteten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen. Er zeigt sich in verschiedenen Formen, die oft miteinander einhergehen: emotional, körperlich, spirituell und sexuell.

→ Psychischer (Macht-)Missbrauch

Psychische (auch: seelische, emotionale) Gewalt zielt auf Gefühle und Gedanken einer Person, auf ihr Innerstes, auf Kopf, Herz und Seele. Psychische Gewalt ist ein Angriff auf die Selbstsicherheit und das Selbstbewusstsein eines Menschen. Wer psychische Gewalt ausübt, will sein Opfer kleinmachen, demütigen, verstören und / oder verängstigen – und Kontrolle und Macht über den Menschen gewinnen. Psychische Gewalt ist «unsichtbar»: Man kann von aussen meist weder die Gewalttat noch ihre Folgen sehen. Die psychische Gewalt hat viele Formen, vom Beschimpfen, Demütigen, Beschämen, Gaslighting, Verspotten und Blossstellen bis zu Drohung und Erpressung. Auch Stalking und Mobbing zählen zur psychischen Gewalt. Zu psychischer Gewalt gehört auch das diskriminierende Verhalten aufgrund individueller Merkmale wie Ethnizität / Nationalität, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung oder Alter.

→ Körperlicher / physischer Machtmissbrauch

Körperlicher / physischer Machtmissbrauch beschreibt die vorsätzliche oder fahrlässige Anwendung physischer Gewalt durch Personen (z. B. in pädagogischen oder betreuenden Rollen), die ihre Autorität oder Position nutzen, um körperliche Gewalt (z. B.: Schlagen, Ohrfeigen, Schütteln, Kneifen, oder körperliche Bestrafungen) gegen betreute Kinder, Jugendliche oder Erwachsene auszuüben. Körperlicher Missbrauch kann bewusst erfolgen oder auch Reaktion auf Überforderung und Stress sein.

→ Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person als unerwünscht empfunden wird. Sexuelle Belästigung geschehen im Gegensatz zu sexueller Ausbeutung nicht zwingend in Abhängigkeitsverhältnissen. Als sexuell belästigend z. B. am Arbeitsplatz können bereits auch Bemerkungen über körperliche Vorzüge, obszöne Witze, unerwünschte Annäherungen und Einladungen mit eindeutiger Absicht empfunden werden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz umfasst jedoch auch schwere Formen wie pornografische Bilder, zudringliche Berührungen an (sekundären) Geschlechtsteilen, Zurschaustellen von Geschlechtsteilen. In der Regel handelt es sich bei sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz um Antragsdelikte, die nur innerhalb einer Frist von drei Monaten angezeigt werden können.

→ Sexuelle Ausbeutung / Sexueller (Macht-)Missbrauch

Sexuelle Ausbeutung ist eine sexuelle Handlung eines Erwachsenen in der mächtigeren Position mit einem Kind, Jugendlichen oder einer erwachsenen Anvertrauten in Abhängigkeitsposition. Die:der Erwachsene nützt den Wissens- und Erfahrungsvorsprung und ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis aus, um Betroffene zur «Kooperation» zu überreden oder zu zwingen. Zentral ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung, welche Betroffene zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit zwingt. Sexuelle Ausbeutung ist ein Officialdelikt und ist strategisch aufgebaut, d.h. geschieht ganz gezielt und äusserst geplant.

→ Sexuelle Präferenzstörung:

Unter sexuellen Präferenzstörungen (ICD 10 / 11) bzw. paraphilen Störungen werden Krankheitsbilder verstanden, bei denen die Personen aufgrund ihrer sexuellen Präferenzstruktur ein anhaltendes intensives Muster normabweichender sexueller Erregung haben (z. B. Pädophilie: Präferenz für präpubertäre Kinder, Hebephilie: Präferenz für pubertierende Kinder). Leiden diese Personen unter ihrer Störung oder besteht eine Gefährdung Dritter, ist eine Psychotherapie indiziert (vgl. Kontaktadressen). Störungen der sexuellen Präferenz und Störungen des sexuellen Verhaltens sind nicht etwa gleichzusetzen. Sexuelle Verhaltensstörungen können auf das Ausleben entsprechender Paraphilien zurückgehen, aber auch von Personen begangen werden, die keine Präferenzstörungen aufweisen. Gerade beim sexuellen Kindesmissbrauch gibt es pädophile sowie nicht-pädophile Täter:innen, wobei bei Letzteren die Übergriffe auf Kinder z. B. als Ersatzhandlungen für nicht realisierbare sexuelle Interaktionen mit altersentsprechenden und einverständigen Partner:innen aufzufassen sind. Ein wichtiger Punkt ist somit die Unterscheidung zwischen der Neigung (sexuellen Präferenzstörungen) und tatsächlichen Straftaten (z. B. Pädokriminalität). Nicht jede Person mit einer sexuellen Präferenzstörung, begeht auch Straftaten. Diese Unterscheidung hilft, Menschen nicht zu stigmatisieren und schafft Raum für einen sachlichen Dialog.

→ Spiritueller (Macht-)Missbrauch

Im religiösen Kontext beginnt Machtmissbrauch oft als eine besondere Form von emotionaler Manipulation und psychischer Gewalt, indem religiöse Gefühle, Erzählungen oder Autoritäten instrumentalisiert werden. Dadurch wird die spirituelle Autonomie einer Person eingeschränkt, mit dem Ergebnis der spirituellen Not und der umfassenden Verwundbarkeit der begleiteten Person. Der Name Gottes wird missbraucht, um Macht über Menschen zu gewinnen. Stimmen der Religionsvorsteher:innen werden mit der Stimme Gottes verwechselt. Ein solches Verhalten ist mit der 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 Lehren, Werte und Begriffe entstellt werden, um sie zur Untermauerung von Machtansprüchen einzusetzen.

→ **Zum Verhältnis spiritueller / geistlicher und sexueller Missbrauch**

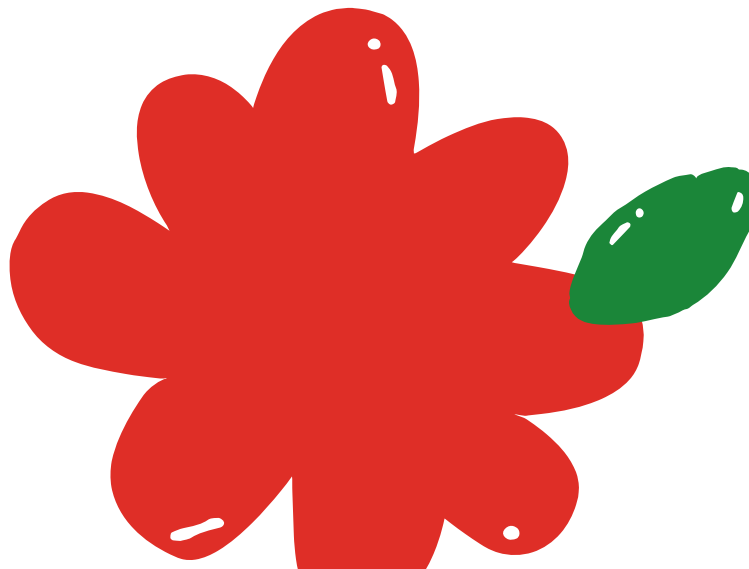
Sexueller sowie geistlicher Missbrauch jedweder Art stellt einen zentralen Angriff auf die Persönlichkeit eines Menschen dar. Die Aufarbeitung von Sexualstraftaten der Vergangenheit im katholischen Kontext hat deutlich gemacht, dass sexueller Missbrauch oft mit der Ausübung geistlicher Macht verwoben ist. Formen des Missbrauchs religiöser Autorität sind oft ein wesentlicher Aspekt in der Vorbereitung von Sexualstraftaten gegenüber Minderjährigen und Erwachsenen im religiösen Kontext (Grooming-Strategie). Prävention von sexuellem Missbrauch innerhalb der katholischen Kirche muss daher auch die Prävention von spirituellem / geistlichem Missbrauch miteinbeziehen. Wir richten unseren Fokus daher auf jegliche Formen von Grenzverletzungen sowie auf Risikosituationen, die achtsam und rollenklar gestaltet werden müssen.

→ **Personen im kirchlichen Dienst**

Im Dokument werden Personen im kirchlichen Dienst erwähnt. Damit sind Seelsorger:innen, Quartierarbeiter:innen, Sozialarbeiter:innen, Jugendarbeiter:innen, Hauswart:innen, Kauffrauen:männer, Religionslehrpersonen, Pfarrereimitarbeiter:innen, Musiker:innen und viele andere weitere Berufe im kirchlichen Dienst, sowie auch Mitarbeitende der staatskirchenrechtlichen Organisationseinheiten gemeint – vorgesetzte Personen wie Mitarbeitende. Mit «alle Mitarbeitende» in diesem Präventions- und Interventionsmanagement sind alle Festangestellten und regelmässig im Einsatz stehenden Aushilfen gemeint.

→ **Freiwillige, Ehrenamtliche und staatskirchenrechtliche Behördenmitglieder**

In ein Ehrenamt wird man gewählt, Freiwilligenarbeit ist selbst gewählt. Durch die Wahl in ein Amt entstehen andere Verpflichtungen als durch eine Zusage für ein freiwilliges Engagement. Freiwillige und Ehrenamtliche stehen in keinem Anstellungsverhältnis. Und so verstehen wir z. B. Mitglieder der Pfarreiräte als Ehrenamtliche und viele hunderte Menschen – von Ministrantin bis Kommunionhelfer, von Chormitglied bis Mittagstischbetreuerin – als Freiwillige. Staatskirchenrechtliche Behördenmitglieder sind Mitglieder des Kirchenrats und Mitglieder des Grosskirchenrats.



Persönliche Notizen

A large grid of small dots, intended for taking personal notes. The grid consists of approximately 30 columns and 40 rows of dots, providing a structured space for writing.

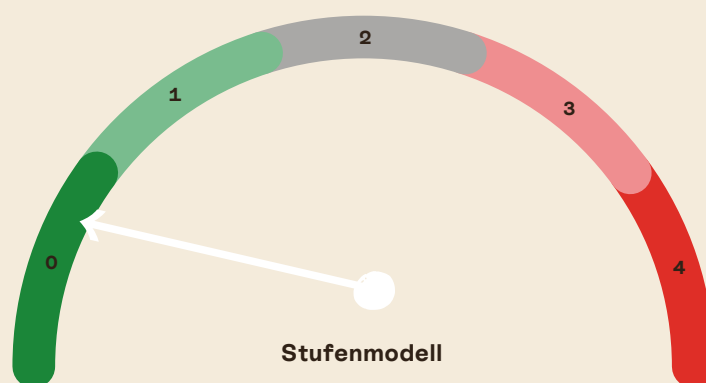
Nähe und Distanz sind im kirchlichen Arbeitsalltag zentral. Die Grafik zeigt, wo professionelles, respektvolles Verhalten liegt und wo Nähe oder Distanz problematisch werden. Sie regt dazu an, das eigene Handeln bewusst zu reflektieren und verantwortungsvoll zu gestalten.

→ Nähe und Distanz

Angemessene emotionale, spirituelle und körperliche Nähe ist für den kirchlichen Arbeitsalltag erwünscht und notwendig. Ebenso wichtig ist die schützende Distanz. Nähe aber auch Distanz kann bei einseitiger oder übermässiger Ausrichtung grenzverletzend oder übergriffig aber auch ignorant oder vernachlässigend sein. Sowohl ein Zuviel wie ein Zuwenig an Nähe oder Distanz kann die Würde verletzen. Alle Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst sind gefordert, «Nähe und Distanz» reflektiert und taktvoll zu gestalten und Beziehungen verantwortungsvoll zu pflegen. Die Balance von Nähe und Distanz bzw. die Umsetzung von fachlichen Standards (vgl. Abschnitt Risikomanagement) zu emotionaler, spiritueller und körperlicher «Nähe und Distanz» insbesondere in asymmetrischen Beziehungen bzw. in Machtgefällen bilden das Herzstück der Prävention. Angestrebt wird ein transparentes und reflektiertes Verhalten.



Das Stufenmodell ist ein Orientierungsrahmen für Fachpersonen und Institutionen. Es hilft dabei, Vorfälle im Betreuungskontext einzuordnen und Gefährdungen einzuschätzen.



→ Stufe 0: Sicherer Ort...

steht für einen geschützten Raum, in welchem begleitete Kinder, Jugendliche und Erwachsene gesehen, getragen, gestärkt, gefördert und geschützt werden und Qualitätsstandards zur Beziehungsgestaltung eingehalten werden. Macht wird verantwortungsvoll zum Wohle und zum Schutz der begleiteten Menschen eingesetzt. Wird von Qualitätsstandards abgewichen oder verlassen Betreuende durch ihr Verhalten diesen tolerierten Bereich, wird dies mindestens auf Stufe 1 eingeordnet.

→ Stufe 1: Irritationen...

entstehen durch ungeklärte Qualitätsstandards oder durch einmalige Abweichungen von bestehenden Standards. Sie gehören zum beruflichen Alltag und helfen, Qualität laufend weiterzuentwickeln. Erfolgen Abweichungen zu Qualitätsstandards wiederkehrend und intransparent und ist kein Lernprozess erkennbar, werden sie auf Stufe 2 verortet.

→ Stufe 2: Grenzüberschreitungen ...

sind wiederkehrende Abweichungen zu vereinbarten Qualitätsstandards oder Handlungen, welche die Grenzen der individuellen Privatsphäre überschreiten. Auf dieser Stufe verletzen sie noch nicht die Intimsphäre oder das Selbstbestimmungsrecht und sie sind nicht strafbare Handlungen. Grenzüberschreitungen können unabsichtlich sein – gleichwohl können sie als verletzend und belästigend empfunden werden. Werden Grenzüberschreitungen systematisch oder absichtlich ausgerichtet

bzw. wiederholen sie sich trotz Korrektur, werden sie auf Stufe 3 verortet. Grenzüberschreitungen haben unterschiedliche Formen: physisch, psychisch, emotional, geistlich oder sexualisiert.

→ Stufe 3: Übergriffe/berufsethische Verstöße...

verletzen die Würde, die Integrität, die (spirituelle) Selbstbestimmung und die Intimsphäre der Betroffenen und sind daher als massives (berufliches) Fehlverhalten zu werten. Auf Stufe 3 besteht im Gegensatz zu Stufe 4 noch keine strafrechtliche, sondern dienstrechtliche Relevanz. Übergriffe sind auch herabsetzendes, herabwürdigendes, benachteiligendes und diskriminierendes Verhalten aufgrund persönlicher Merkmale (z. B. Ethnizität / Nationalität, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung, Alter, usw.). Achtung: Da bei sexuellen Übergriffen ein Verdacht auf sexuelle Ausbeutung (Straftat) nicht ausgeschlossen werden kann, werden sie direkt auf Stufe 4 verortet, wodurch bei sexuellem Missbrauch die Stufe 3 entfällt.

→ Stufe 4: Straftaten...

sind vom Gesetz her verboten (Antrags- und Officialdelikte z. B. Körperverletzung oder Sexualdelikte) und gelten als Vergehen oder Verbrechen. Antragsdelikte sind Delikte, die nur von Betroffenen angezeigt werden können, bei Officialdelikten können alle Personen – auch das Umfeld – Anzeige erstatten.

PRÄ VEN TION



Für die Katholische Kirche Stadt Luzern heisst Prävention, bewusst eine Sprache zu finden:

- für Risiken – und die Schwellen im Alltag
- für taktvolle Nähe – und achtsame Distanz
- für Macht – und Verantwortung in Machtpositionen
- für Missbrauch – und gemeinsames Gegensteuern

Prävention bedeutet auch, Strukturen so zu gestalten, dass sie (Macht-) Missbräuche verhindern. So stärken wir in unserer Kirche eine Kultur, in der sich jede Person sicher und ernst genommen fühlt. Unsere Präventionsarbeit setzen wir aktiv in drei Handlungsfeldern um: Lernmanagement, Risikomanagement und Personalmanagement.

→ Lernmanagement

In unseren Schulungen vermitteln wir allen Mitarbeiter:innen, vorgesetzten Personen, Ehrenamtlichen und Freiwilligen das nötige Fachwissen zur Prävention. Sie lernen Begriffe, Prozesse, Konzepte und Standards kennen und setzen sich vertieft mit systemischen Faktoren sowie Dynamiken von Übergriffen und Missbrauch auseinander.

Innerhalb des Lernmanagements liegt der Fokus auf Wissen, Haltung und Handlungskompetenz. Wissen allein reicht nicht. Es braucht einen emotionalen Zugang zu Machtdynamiken, etwa anhand von Fallbeispielen. Unterschiedliche Formen von Missbrauch werden in den Schulungen bewusst differenziert betrachtet, da sie jeweils mit eigenen Dynamiken verbunden sind.

→ Risikomanagement

Im Rahmen des Risikomanagements finden regelmässig Austauschgespräche statt. Mitarbeiter:innen, vorgesetzte Personen, Ehrenamtliche und Freiwillige reflektieren dabei ihre Rollen und Machtpositionen in asymmetrischen Beziehungen. Sie besprechen dabei gemeinsam die Verhaltensstandards für Situationen, in denen das Risiko einer Grenzverletzung oder eines (Macht-)Missbrauchs besteht.

→ Personalmanagement

Hier setzen wir verschiedene verbindliche Massnahmen um, die es Personen mit Übergriffsabsichten erschweren, innerhalb der Kirche tätig zu werden oder weiterzuarbeiten.



Lernmanagement – Kompetenzen vermitteln und Haltung thematisieren

Reflexion und Austausch über die Qualitätsstandards im Arbeitsalltag

In der Katholischen Kirche Stadt Luzern legen wir grossen Wert auf bewusste Verantwortung. Deshalb nehmen alle Mitarbeiter:innen, vorgesetzten Personen, Ehrenamtlichen und Freiwilligen an Weiterbildungen teil. Dort reflektieren sie ihre Rolle in asymmetrischen Beziehungen und tauschen sich über Verhaltensstandards in Risikosituationen (Qualitätsstandards) aus. Denn Machtmissbrauch hört nicht einfach von alleine auf. Es braucht jede einzelne Person und Organisationseinheit.

Dafür stellen wir in der Katholischen Kirche die folgenden Kurse und Informationsangebote zur Verfügung. Eine Übersicht der Themen, die in diesen Schulungen behandelt werden, findest du hier in der Infobox.

Die Themen

- Herausforderungen rund um Macht und asymmetrische Beziehungen
- Balance von Nähe und Distanz in kirchlichen Beziehungsarbeiten
- Verantwortung für sensible Gespräche in Bezug auf Ort, Zeit, Umfeld
- Rollenbewusstsein zur Entflechtung von beruflichen und privaten Beziehungen
- Spirituelle und sexuelle Selbstbestimmung
- Systemische Risikofaktoren im kirchlichen Kontext
- Weitere Themen je nach Bedarf

Basiskurs für Mitarbeiter:innen

Bevor man präventiv handeln kann, muss man verstehen, was Prävention bedeutet. Deshalb besuchen alle Mitarbeiter:innen der Katholischen Kirche Stadt Luzern einen ganztägigen Basiskurs zum Thema Prävention. Der Kurs wird von der Katholischen Kirche Stadt Luzern organisiert und von externen Fachpersonen geleitet. Zusätzlich finden regelmässig moderierte Austauschformate für die Mitarbeiter:innen statt.

Die Teilnahme am Basiskurs ist für alle obligatorisch und wird im Personaldossier dokumentiert sowie bescheinigt. Neue Mitarbeiter:innen absolvieren ihn innerhalb des ersten Anstellungsjahres. Bereits absolvierte Basiskurse des Bistums Basel für Personen mit Missio Canonica werden anerkannt.


Kurse für vorgesetzte Personen

Vorgesetzte tragen viel Verantwortung und sollen sich dabei gestärkt und gut begleitet fühlen. Deshalb bieten wir ihnen zusätzliche Kurse an, die sie befähigen, im Team sorgfältig über die Themen Nähe und Distanz zu sprechen, beispielsweise anhand von Situationen im Arbeitsalltag. Die Themen werden bedarfsorientiert festgelegt.

Die Kurse werden durch die Katholische Kirche Stadt Luzern organisiert und von externen Fachpersonen geleitet. Die Teilnahme ist für alle vorgesetzten Personen obligatorisch und wird im Personaldossier dokumentiert sowie bescheinigt. Die Kurse des Bistums Basel für vorgesetzte Personen werden anerkannt.

14





«Bevor man präventiv handeln kann, muss man verstehen, was Prävention bedeutet.»

Vertiefungskurse für Mitarbeiter:innen

Manche Themen brauchen mehr Zeit, damit man sie wirklich verstehen kann. Deshalb bieten wir Mitarbeiter:innen und vorgesetzten Personen Vertiefungskurse an, unter anderem zu folgenden Themen:

- Haltung und Verhalten
- Spiritueller Missbrauch
- Übergriffe am Arbeitsplatz
- Achtsamkeit schenkt Vertrauen – Die Kirche als sicherer Ort
- Macht und Verantwortung in Abhängigkeitsbeziehungen
- Starke Menschen – Starke Gemeinschaft

Für Personen mit Missio Canonica ist die Teilnahme an bestimmten Kursen durch das Bistum Basel verpflichtend.

Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung

Die Katholische Kirche Stadt Luzern steht ein für einen respektvollen Umgang auf allen Ebenen. Deshalb unterzeichnen alle Mitarbeiter:innen eine Selbstverpflichtungserklärung. Darin bestätigen sie, die einschlägigen (kirchlichen) Richtlinien zum Schutz der sexuellen Integrität zu kennen und die physische, psychische, spirituelle sowie sexuelle Integrität von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu schützen.

Die Erklärung wird dem Fachbereich Personal der Kirchgemeinde übergeben und im Personaldossier hinterlegt. Mitarbeiter:innen mit Missio Canonica leiten sie zusätzlich an das Personalamt des Bistums Basel weiter.

Kurse für Freiwillige

Freiwilliges Engagement ist ein zentraler Pfeiler unserer Kirche. Umso wichtiger ist es, dass Freiwillige gut über präventive Themen informiert sind. Deshalb organisieren wir regelmässig Veranstaltungen zum Thema Prävention, zu denen alle Freiwilligen eingeladen sind, die in asymmetrischen Beziehungen und / oder (pastoral) sensiblen Bereichen tätig sind.

Die Freiwilligen erhalten zu Beginn ihrer Tätigkeit das vorliegende Dokument zum Präventions- und Interventionsmanagement. Die zuständigen Personen machen dabei gezielt auf die Kurse aufmerksam, besprechen mit den Freiwilligen die für ihre Arbeit relevanten Abschnitte und informieren sie über Meldepflichten sowie zuständige Beratungs- und Meldestellen.

Die Kurse werden von geschulten Multiplikator:innen der Katholischen Kirche Stadt Luzern durchgeführt und stehen auch weiteren interessierten Freiwilligen offen. Die Teilnahme sowie die Durchführung werden am Standort oder im Fachbereich dokumentiert.

Information für Ehrenamtliche und Mitglieder der staatskirchlichen Behörden

Damit die Prävention verankert werden kann, stellen wir sicher, dass alle Mitglieder der Kirchenräte Littau, Luzern und Reussbühl sowie des Grossen Kirchenrats Luzern und der Pfarreiräte im Pastoralraum informiert und eingebunden werden. Sie erhalten zu Beginn ihres Mandats das vorliegende Dokument zum Präventions- und Interventionsmanagement mit einer auszufüllenden Selbstverpflichtungserklärung und nehmen zeitnah an einer Informationsveranstaltung teil.

Information der Kirchenmitglieder und weiteren Interessierten

Uns ist es ein grosses Anliegen, dass unser Engagement für Prävention für alle zugänglich ist, die sich dafür interessieren. Deshalb stellen wir unser Präventions- und Interventionsmanagement auf folgenden Webseiten online und zum Download zur Verfügung:

- www.kathluzern.ch/pim
- www.pfarrei-reussbuehl.ch
- www.pfarrei-littau.ch

Zusätzlich liegt eine gedruckte Kurzversion dieses Dokuments in den Pfarreien, Fachstellen, Standorten und an weiteren Orten auf, an denen die Katholische Kirche Stadt Luzern präsent ist. Sie enthält Hinweise zu den Beratungs- und Meldestellen sowie einen Verweis auf die vorliegende Langversion.

Beteiligungsmanagement Partizipation

Präventive Massnahmen können nur greifen, wenn sie von sensibilisierten und ermächtigten Menschen getragen und gestaltet werden. Deshalb achten wir bewusst darauf, dass möglichst viele Akteur:innen beim Aufbau und an der Verankerung von Schutzkonzepten mitwirken und daran partizipieren, um so die Kultur und den Alltag der Katholischen Kirche Stadt Luzern mitzuprägen.

Wir verstehen Beteiligungsmanagement als Teil unseres Lernmanagements und binden deshalb bewusst möglichst viele Mitwirkende mit ein. So können wir gemeinsam das vorliegende Präventions- und Interventionsmanagement zum Schutz vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch verankern und weiterentwickeln.

Kooperationen

Die Katholische Kirche Stadt Luzern kooperiert und vernetzt sich bei der Weiterentwicklung des Präventions- und Interventionsmanagements sowie bei der Durchführung der Basis- und Vertiefungskurse mit dem Bistum Basel sowie mit externen Fachpersonen und Fachstellen.

Risikomanagement – Professionelles Verhalten fördern

Risikoanalyse

Eine gute Prävention beginnt mit einem klaren Blick auf mögliche Risiken. Deshalb setzen sich Personen im kirchlichen Dienst im Rahmen einer Risikoanalyse bewusst mit Risikosituationen und -faktoren in ihrem Tätigkeitsbereich auseinander (z. B. Religionsunterricht, Jugendarbeit, Seelsorge, Pfarreigruppe).

Diese Sensibilisierung ist zentral. Denn nur wenn Risiken erkannt und angesprochen werden, können Orte und Situationen sicherer gestaltet werden. Die Risikoanalyse wird regelmässig an die Rahmenbedingungen und Bedürfnisse der Menschen angepasst.

Beziehungsarbeit und Rollenbewusstsein

Personen im kirchlichen Dienst erhalten häufig grosses Vertrauen von Menschen. Sie dürfen Menschen in Freud und Leid begleiten. Das kann eine Herausforderung sein, denn diese Situationen bringen grosse Verantwortung mit sich, getragen werden können diese nur mit hoher Sensibilität für menschliche Beziehungen. Wichtig dabei ist, stets das körperliche, geistige, seelische und spirituelle Wohl dieser Menschen zu wahren. Das gelingt nur, wenn kirchlich Tätige ihre Rolle, ihr Wissen und ihre Erfahrung verantwortungsvoll einsetzen.

Beziehungen im kirchlichen Dienst sind oft asymmetrisch. Deshalb ist es umso wichtiger, sich der eigenen Rolle und der damit (strukturellen) Überlegenheit und Macht bewusst zu sein, mit der sie ausgestattet sind. Die Verantwortung für die Gestaltung der Beziehung liegt dabei immer bei der kirchlich tätigen Person. Ob in der Seelsorge, Quartierarbeit, Sozialarbeit, Jugendarbeit, im Religionsunterricht oder mit Geschäftskontakten.

Häufig überschneiden sich berufliche und persönliche Rollen: Etwa in «seelsorgerlichen» Beziehungen als pastorale:r Mitarbeiter:in, Quartierarbeiter:in, Sozialarbeiter:in, Jugendarbeiter:in. Dies gilt auch für allgemeine zwischenmenschlichen Beziehungen, z. B. als Mitglied der pfarrelichen Gemeinschaft. Das macht die Rollenklarheit sowie Beziehungsgestaltung herausfordernd und verlangt besondere Sorgfalt, um Risiken zu begrenzen.

«Sensibilität ist
Voraussetzung für
Verantwortung.»





Professionelles Handeln

Wir sehen eine achtsame Haltung als Grundlage für jede Tätigkeit in der Kirche. Sei es als Mitarbeiter:in im kirchlichen Dienst, als freiwillige oder ehrenamtliche Person oder als Mitglied der staatskirchenrechtlichen Behörden. Wer also Menschen im kirchlichen Rahmen begegnet:

- engagiert sich dafür, dass die Kirche ein Ort ist, an dem Menschen mit ihrer Freude und Hoffnung, Trauer und Angst einen Platz haben;
- handelt mit Sorgfalt und achtet die Würde jedes Menschen – besonders von Kindern, Jugendlichen, Alten, Kranken, Beeinträchtigten oder Menschen in schwierigen Lebenssituationen;
- sorgt dafür, dass sich Menschen in der katholischen Kirche wohlfühlen;
- schützt konsequent vor jeder Form von Gewalt;
- fördert eine Kultur der Achtsamkeit, in der Bedürfnisse, Gefühle und Grenzen zugelassen, wahrgenommen und achtsam damit umgegangen wird;
- begegnet anderen und sich selbst mit Empathie und Feinfühligkeit, wobei dies die Grenzachtung aller untereinander benötigt;
- entwickelt sich und die eigene Rolle laufend weiter und gestaltet eine professionelle Beziehung;
- handelt mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen;
- stärkt eine Kultur, in der Fehler erlaubt sind und Menschen sich entwickeln können;
- bleibt in Konfliktsituationen sachlich, freundlich und kommuniziert gewaltfrei;
- geht wohlwollend und ohne Vorurteile auf andere zu;
- unterlässt einseitig negative Wertungen oder Urteile;
- unterstützt Menschen darin, selbstbestimmt und handlungsfähig zu bleiben oder es wieder zu werden;
- respektiert bei sich und anderen Unterschiede in Eigenart, Werthaltungen und Lebenssituationen;
- setzt sich für Heilung bei seelischen Verletzungen ein;
- berücksichtigt, dass Ratsuchende eingeschränkt urteils- oder handlungsfähig sein können;
- geht mit Sprache und Wortwahl bewusst um;
- weiss, wie man konstruktives Feedback gibt;
- reflektiert die eigene Motivation für den kirchlichen Dienst;
- kennt die eigene Machtposition, die sich durch ihre Stellung und Kompetenz ergibt und geht verantwortungsvoll damit um;
- ist sich Chancen und Gefahren im Umgang mit sozialen Medien, Datenschutz und Bildrechten bewusst;
- kennt die eigenen Grenzen sowie Möglichkeiten und spricht offen darüber;
- kennt die eigenen Bedürfnisse und sorgt gut für sich selbst;
- reflektiert regelmässig das eigene Verhalten mit Arbeitskolleg:innen, Vorgesetzten oder Fachpersonen, z. B. mithilfe von Gesprächen, Begleitung, Coaching, Intervision, Supervision oder spiritueller Begleitung.

Instrumente zur gemeinsamen Reflexion

In der Katholischen Kirche Stadt Luzern begleiten wir alle, die in asymmetrischen Beziehungen tätig sind, aktiv in ihrer Arbeit. Dazu zählen Mitarbeiter:innen, vorgesetzte Personen, Freiwillige und Ehrenamtliche. Wir fördern dabei die Reflexion über unsere Qualitätsstandards und schaffen Räume für einen offenen Austausch. Wer eigene Unsicherheiten erlebt oder beobachtet, dass Qualitätsstandards missachtet werden, soll dies ansprechen und erhält dabei Unterstützung.

Reflexions- und Dialoginstrumente

Wir setzen verschiedene Reflexions- und Dialoginstrumente ein. Sie unterstützen bei der Bearbeitung von:

- Macht in asymmetrischen Beziehungen
- Qualitätsstandards in Risikosituationen
- Verhaltensstandards in Risikosituationen

Wir orientieren uns an den Grundlagen und Empfehlungen folgender Organisationen und Fachverbände:

- Bistum Basel
- JUBLA Schweiz
- Pfadibewegung Schweiz
- Bistum Chur
- Berufsverband für Seelsorge im Gesundheitswesen

Moderierter Austausch für Mitarbeitende

Regelmässige Reflexion bringt uns stetig weiter. Deshalb treffen sich alle Mitarbeiter:innen der Standortteams oder der Teams der Fachbereiche / Berufsgruppen mindestens einmal pro Jahr zu einem Austausch. Dazu gehören z. B. Seelsorger:innen, Mitarbeiter:innen in der Gemeindekatechese, Kauffrauen und -männer, Sakristan:innen, Raum- und Gästeverantwortliche, Musiker:innen, Religionslehrpersonen, Quartier- und Jugendarbeiter:innen, Präsidien, Sozial- und Altersarbeiter:innen.

Im Austausch besprechen sie mit ihren Vorgesetzten, wie sie im Alltag mit Risikosituationen umgehen. Dabei reflektieren sie Haltung und Verhalten in asymmetrischen Beziehungen (teilweise mit Abhängigkeit), insbesondere im Umgang mit Nähe und Distanz. Grundlage dafür sind die im Team erarbeiteten Qualitätsstandards sowie ausgewählte Reflexions- und Dialoginstrumente, die stetig weiterentwickelt werden.

Die Gespräche dienen auch dazu, sich gegenseitig Rückmeldungen zum konkreten Verhalten zu geben. Auf Wunsch können Vorgesetzte auch externe Fachpersonen zur Moderation dazuholen. Die Teilnahme ist verpflichtend. Der Austausch wird im Mitarbeiter:innen-Gespräch dokumentiert.

Moderierter Austausch für Freiwillige

Auch für Freiwillige und Gruppen ist es wichtig, Standards zu entwickeln und das Bewusstsein für Sensibilisierung regelmässig zu schärfen. Nur so bleibt das Thema präsent und besprechbar.

Die zuständigen Ansprechpersonen in den Pfarreien und Fachbereichen bieten bedarfsorientiert moderierte Austauschrunden für Freiwillige in ihrem Zuständigkeitsbereich an. Im Zentrum stehen ausgewählte Themen rund um Haltung und Verhalten in asymmetrischen Beziehungen, insbesondere im Umgang mit Nähe und Distanz. Eine Toolbox unterstützt sie bei dieser Sensibilisierungsarbeit. Die Durchführung und Teilnahme werden vor Ort am jeweiligen Standort oder Fachbereich dokumentiert.





↓
Menschen in individuellen
Schutzräumen – ein
Sinnbild für Beziehungs-
arbeit, Verantwortung und
bewusste Grenzgestaltung.

Sensible Bereiche der Freiwilligenarbeit definieren

Wir schätzen das Engagement von Freiwilligen sehr und möchten sie dementsprechend auch unterstützen. Dabei ist wichtig zu beachten, dass freiwillig Engagierte immer als Vertreter:innen der Kirche handeln. Ob als Leiter:innen in Kinder- und Jugendlagern, Ministrantenpräses, Begleitpersonen in der Erstkommunionvorbereitung oder im Besuchsdienst für kranke und alte Menschen. Die Verantwortung dafür tragen auch die Leitungen der Standorte, Pfarreien, Fachbereiche sowie die Kirchgemeinde.



Kriterien für sensible Einsatzbereiche

Um nicht alle freiwilligen Tätigkeiten pauschal unter verstärkte Aufsicht zu stellen, definiert die Pastoralraumleitung gemeinsam mit den Pfarreien und Fachbereichen gezielt jene Einsatzbereiche, die als sensibel gelten. Die betroffenen Freiwilligen werden entsprechend informiert und auf passende Kurse hingewiesen. Zur Definition sensibler Bereiche werden folgende Kriterien berücksichtigt:

- **Präventions- und Interventionsmanagement:** Gibt es in bestimmten Bereichen bereits bewährte Schutzkonzepte, die effektiv umgesetzt werden? (z. B. Grenzverletzungen und sexuelle Ausbeutung Haltungspapier Jungwacht Blauring JUBLA Schweiz, Schutzkonzept Prävention sexuelle Ausbeutung Pfadibewegung Schweiz)
- **Schutzbereich:** Besteht bei bestimmten

- freiwilligen Einsätzen Kontakt mit Kindern, Jugendlichen oder besonders schutzbedürftigen Personen (z. B. Menschen mit Beeinträchtigung, kranke oder alte Menschen)? Wie stark ist das Machtgefälle?
- **Kontrolle:** Findet der Kontakt kollegial kontrolliert statt oder ist die freiwillige Person allein mit Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen? Besteht ein hohes Mass an Intimität?
- **Setting:** Findet der Einsatz in einem öffentlichen Umfeld (Gruppensetting) oder in Einzelfallarbeit statt?
- **Häufigkeit:** Erfolgt der Kontakt einmalig oder wiederkehrend?
- **Zeitliche Ausdehnung:** Handelt es sich um kurzzeitige Begegnungen oder um längere Einsätze? Erfolgen die Kontakte tagsüber oder nachts?

«Wir schätzen das Engagement von Freiwilligen sehr und möchten sie dementsprechend auch unterstützen.»

Persönliche Notizen

A large grid of small dots for taking personal notes, covering most of the page.

Personalmanagement – Schwellen einbauen

22

Assessments für angehende Seelsorger:innen

Die Seelsorge stellt hohe Anforderungen – fachlich wie menschlich. Deshalb ist es uns in der Katholischen Kirche Stadt Luzern wichtig, angehende Fachpersonen in der Seelsorge sorgfältig zu begleiten und ihre Eignung gemeinsam mit Fachpersonen zu prüfen.

Die Schweizer Bischöfe haben dafür ein verbindliches Assessment für alle Theologiestudent:innen und angehende Seelsorger:innen eingeführt, die sich für den kirchlichen Dienst interessieren. Denn wer in der Seelsorge tätig ist, muss in der Lage sein, auf angemessene Weise Beziehungen mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen zu pflegen. Dazu gehört auch der Umgang mit vulnerablen Menschen oder Menschen in schwierigen Lebenssituationen.

Die Arbeit in der Seelsorge erfordert ausgeprägte Kompetenzen in der sozialen Interaktion und im Selbstmanagement. Deshalb prüfen die Bischöfe die persönliche Eignung von Personen in der Ausbildung in Form eines psychologischen Assessments. Gemeinsam mit Fachpersonen aus dem Amt für Justizvollzug und Wiedereingliederung des Kantons Zürich wurden dafür Standards definiert. Diese beinhalten eine testpsychologische, eine kompetenzorientierte sowie eine forensisch-klinische Abklärung (Assessment).

Das Assessment ist auch für Personen verpflichtend, die bereits in anderen kirchlichen Strukturen oder Inkardinationsverbänden ausgebildet wurden und / oder seelsorglich tätig waren. Sie durchlaufen es im Rahmen der Integrationsphase in einer Schweizer Diözese. Verantwortlich für die Durchführung ist jeweils das entsprechende Bistum.

Haltung von Bewerbenden erfragen

Wir legen grossen Wert darauf, von Anfang an offen über zentrale Themen zu sprechen. Deshalb informieren wir Bewerbende bereits im Vorstellungsgespräch über unser Präventions- und Interventionsmanagement. Insbesondere wenn sie sich für Tätigkeiten in asymmetrischen Beziehungen bewerben. Auch ihre Haltung und bis-

herigen Erfahrungen zum Umgang mit Nähe und Distanz werden gezielt angesprochen.

Referenzauskünfte einholen

Vor jeder Anstellung holen wir Referenzauskünfte ein, insbesondere bei Tätigkeiten mit asymmetrischen Beziehungen. Dafür wenden wir uns an frühere Arbeitgeber und, falls relevant, an das Bistum Basel – beispielsweise für die Bestätigung der Missio-Fähigkeit. Bei der Auskunft fragen wir gezielt nach dem Verhalten in asymmetrischen Beziehungen und dem Umgang mit allfälligen Präventionsrichtlinien bei früheren Arbeitgebern.

Strafregisterauszüge vor einer Anstellung

Für Tätigkeiten in asymmetrischen Beziehungen fordern wir vor der Anstellung aktuelle Strafregisterauszüge ein – sowohl den aktuellen Privatauszug als auch den Sonderprivatauszug. Mitarbeiter:innen, die eine Missio Canonica erhalten sollen, reichen diese zusätzlich beim Bistum ein. Die Auszüge sind Voraussetzung für die Erteilung der Missio Canonica.

Der Fachbereich Personal führt eine Liste, die festhält, welche Art von Auszügen für welche Funktionen erforderlich ist. Die Kosten für die Auszüge trägt die bewerbende Person selbst.

Periodische Anforderung von Strafregisterauszügen während des Anstellungsverhältnisses

Wir achten auch während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses auf klare Standards für eine sichere Zusammenarbeit. So hält der Fachbereich Personal in einer Liste fest, welche Auszüge in welcher Periodizität erforderlich sind und holt diese ein. Das Bistum Basel fordert die Privat- und Sonderprivatauszüge von Mitarbeiter:innen mit einer Missio Canonica eigenständig und periodisch ein. Die damit verbundenen Kosten übernimmt die Katholische Kirche Stadt Luzern.



Weitere Anforderungen

- Übernehmen Mitarbeiter:innen neu eine Vorgesetztenfunktion oder eine Tätigkeit mit asymmetrischen Beziehungen, reichen sie vor Ausstellung des neuen Arbeitsvertrags die erforderlichen Auszüge beim Fachbereich Personal ein.
- Personen aus dem Ausland reichen ein gleichwertiges Dokument ihres Herkunftslandes oder Tätigkeitslandes ein.
- Priester, Diakone und Theolog:innen, die sich beim Bistum Basel bewerben und einem anderen Bistum angehören, reichen eine Unbedenklichkeitserklärung ihres Heimatbischofs ein. Dies gilt auch für Aushilfspriester, die länger als sieben aufeinanderfolgende Tage im Einsatz sind. Zuständig für die Einholung bei Feststellungen sind der Fachbereich Personal und bei Aushilfspriestern die Pfarreleitenden. Bei Bedarf erfolgt die Einholung gemeinsam mit dem Bistum Basel.
- Für Freiwillige in sensiblen Tätigkeitsbereichen sind die jeweiligen Leitungspersonen für das Einholen der notwendigen Auszüge zuständig.
- Die Kosten für alle hier genannten Auszüge übernimmt die Katholische Kirche Stadt Luzern.

Führungsverantwortung wahrnehmen

Vorgesetzte stellen sicher, dass die Vorgaben und Qualitätsstandards gemäss Verhaltenskodex durch Mitarbeiter:innen und Freiwillige eingehalten werden. In ihrer Führungsrolle unterstützen und begleiten sie ihre Teams aktiv und sichern die Qualität der Arbeit sowie das Verhalten. Zudem schaffen sie Gelegenheiten für gemeinsames Reflektieren.

Führungspersonen nehmen eigene Beobachtungen und Meldungen zu möglichen Missachtungen der Qualitätsstandards ernst. Bei Fehlver-

halten im Graubereich (Stufen 1 und 2 des Stufenmodells) handeln sie verantwortungsvoll und ziehen fachliche Beratung bei.

Mitarbeiter:innen-Gespräch

In den jährlichen Mitarbeiter:innen-Gesprächen besprechen die Vorgesetzten den Umgang mit Nähe und Distanz.

Protokollierung des moderierten Austauschs für Mitarbeiter:innen

Der regelmässige Austausch im Team ist ein wichtiger Teil der Qualitätssicherung. Zur Verankerung erkundigt sich die:der Pastoralraumleiter:in bei der vorgesetzten Person nach dem Datum des jährlichen moderierten Austauschs mit den Mitarbeiter:innen. Dieses wird in Mitarbeiter:innen-Gesprächen mit den Vorgesetzten des jeweiligen Teams schriftlich festgehalten.

Umgang mit Fehlverhalten im Graubereich (ohne strafrechtliche Relevanz; Stufen 1 und 2 des Stufenmodells)

Auch bei Grenzverletzungen oder Übertretungen von Qualitätsstandards ohne strafrechtliche Relevanz ist ein sorgfältiges Vorgehen wichtig. Für solche Fälle sind arbeitsrechtliche Führungsschritte vorgesehen: Das Fehlverhalten wird offen angesprochen und kann zu einer förmlichen Mahnung führen. Bei wiederholtem Fehlverhalten werden situationsbezogene Konsequenzen geprüft, bis hin zu personalrechtlichen Massnahmen.

Umgang mit mutmasslichen Übergriffen, berufsethischen Verstössen und Straftaten

Das Vorgehen richtet sich nach den Präventions- und Interventionsmanagement festgelegten Abläufen.

Was, wenn die Auszüge Eintragungen aufweisen?

Bei Eintragungen in Auszügen prüft der Fachbereich Personal mit der Geschäftsführung und der Pastoralraumleitung das weitere Vorgehen. Falls nötig, werden juristische Fachpersonen beigezogen. Grundlage ist ein bestehendes Handlungsschema.

Wahrheitsgemässe Arbeitszeugnisse und Referenzauskünfte

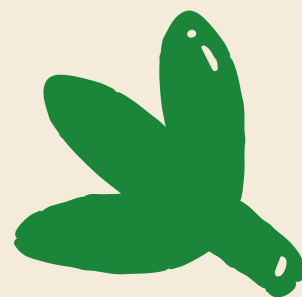
Bei schwerwiegenden Übertretungen (ab Stufe 3 des Stufenmodells) werden Hinweise wahrheitsgemäss und sachlich formuliert im Arbeitszeugnis und in Referenzauskünften aufgenommen. Unbegründet negative Aussagen sind nicht zulässig.

Referenzauskünfte dürfen nur mit Einverständnis der betroffenen Person erfolgen. Sind jedoch schwerwiegende Vorfälle bekannt, die für eine zukünftige Anstellung von Bedeutung sein könnten (z. B. Disziplinarverfahren oder Fehlverhalten) ist die referenzgebende Person verpflichtet, diese Informationen weiterzugeben.

Führen von Personalakten und Umgang mit Missbrauchsakten

Wir führen Personalakten gemäss geltenden staatlichen, staatskirchenrechtlichen und kirchenrechtlichen Vorgaben. Der sorgfältige und datenschutzkonforme Umgang mit sensiblen Informationen hat höchste Priorität. Akten zu Missbrauchsfällen werden im Archiv des Bistums Basel gemäss Richtlinien sicher aufbewahrt.





INTER VEN TION

Die Intervention befasst sich:

- mit Meldungen zu berufsethischen Verstößen und Übergriffen (vgl. Stufe 3 des Stufenmodells)
- mit dem Verdacht auf Sexualstraftaten (vgl. Stufe 4 des Stufenmodells).
- mit dem arbeits- und strafrechtlichen Vorgehen nach einer Meldung: das Melde- und Krisenmanagement sowie die Nachsorge.

Bei Grenzverletzungen oder Übergriffen können unterschiedliche Personen involviert sein: von Kirchenmitgliedern bis zu Personen im kirchlichen Dienst (Mitarbeiter:innen, Freiwillige, Ehrenamtliche, Mitglieder der staatskirchenrechtlichen Behörden). Dabei ist es wichtig, zwischen folgenden Rollen zu unterscheiden:

- **Betroffene Person**, die eine Grenzverletzung oder einen Übergriff erleidet;
- **Vertrauensperson oder Mitwisser:in**, die als Drittperson eine vertrauliche Information erhält;
- **Beobachtende Person**, die einen Übergriff oder eine mögliche Straftat wahrnimmt;
- **Beschuldigte Person** bzw. mutmassliche:r Täter:in.

Die Beratungs- und Meldestellen stehen allen offen, die von Grenzverletzungen, Übergriffen oder Sexualstraftaten betroffen sind. Sei es als Betroffene, als deren Bezugsperson oder als Beobachtende. Sie unterstützen bei der Einordnung des Vorfalls und beraten über das mögliche Vorgehen. Dabei helfen sie auch, eine Meldung zu erstatten und begleiten bei der persönlichen und / oder organisationalen Nachsorge.



Meldemanagement – Beratungswege aufzeigen und Meldung ermöglichen

Beratung durch staatliche Opferberatungsstellen

In Krisensituationen ist es wichtig, auf zuverlässige Hilfe zählen zu können. So besteht für Betroffene von sexuellen Übergriffen jederzeit die Möglichkeit, sich an eine staatliche Fachstelle für Opferberatung zu wenden. Dies gilt auch für deren Bezugspersonen, die Verdacht oder Kenntnis eines Übergriffs haben.

Unterstützung finden

Im Kapitel «Kontaktadressen» findest du die Kontaktangaben zu staatlichen Opferberatungsstellen und weiteren unabhängigen Fachstellen.

Dabei weisen Mitarbeiter:innen, Freiwillige, Ehrenamtliche und Mitglieder der staatskirchenrechtlichen Behörden die Betroffenen aktiv auf die staatlichen Opferberatungsstellen hin. Die Fachstellen arbeiten stets unter Schweigepflicht, unentgeltlich und opferparteilich. Sie begleiten Betroffene und Bezugspersonen mit hoher Expertise durch alle Schritte.

Im Unterschied zu den vom Bistum Basel ausgewiesenen Beratungspersonen unterliegen die staatlichen Fachstellen keiner Meldepflicht an die internen Meldestellen des Bistums oder der Katholischen Kirche Stadt Luzern. Sie unterstützen Betroffene vielmehr darin, ihren eigenen Weg zu finden. Eine Triage über die Opferberatungsstellen ist wichtig, bevor eine Meldung an die interne Meldestelle des Bistums erfolgt.

Erstberatung durch unabhängige Beratungspersonen des Bistums Basel

Ein Gespräch mit einer neutralen Fachperson hilft, um Klarheit zu gewinnen und nächste Schritte zu finden. So können sich Personen, die von einem (sexuellen) Übergriff im kirchlichen Kontext betroffen sind oder davon Kenntnis haben, jederzeit unentgeltlich an die unabhängigen Beratungspersonen des Bistums Basel wenden. Die Kontaktadressen sind in diesem Dokument aufgeführt.

Im Unterschied zu staatlichen Opferberatungsstellen kennen die Beratungspersonen die innerkirchlichen Strukturen und Abläufe. Sie sind vom Bischof beauftragt, arbeiten jedoch in ihrer Beratungstätigkeit unabhängig von Weisungen kirchlicher Amtsträger. Die Beratungspersonen vermitteln der ratsuchenden Person zudem den Zugang zu therapeutischer Hilfe oder zu Seelsorger:innen. Sie klären dabei auch Fragen zur Finanzierung.

Besteht der Verdacht auf eine Straftat, sind die Beratungspersonen verpflichtet, eine Meldung an die unabhängige Meldestelle des Bistums Basel zu machen. Weitere Informationen zum Vorgehen sind unter folgender Adresse zu finden:



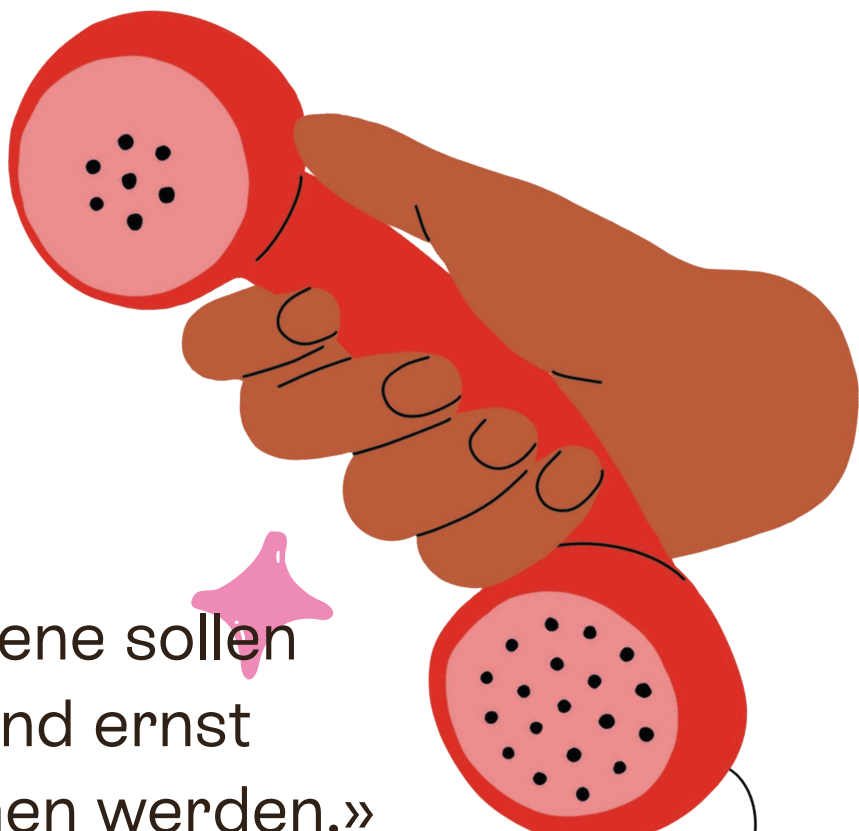
[www.bistum-basel.ch/services/
uebergreif-was-tun](http://www.bistum-basel.ch/services/uebergreif-was-tun)

Arbeit der unabhängigen Meldestelle des Bistums Basel

Wer von mutmasslichen sexuellen Übergriffen im kirchlichen Kontext erfährt oder betroffen ist, soll gehört und ernst genommen werden. Dafür gibt es im Bistum Basel eine unabhängige Meldestelle. An diese können sich Opfer, Vertrauenspersonen, Mitwisser:innen, Zeug:innen oder auch beschuldigte Personen jederzeit wenden (siehe Kontaktadressen in diesem Dokument).

Die unabhängige Meldestelle koordiniert im Anschluss die weiteren straf-, personal- oder kirchenrechtlichen Massnahmen. Zur sorgfältigen Klärung eines Vorfalls stellt sie ein Interventionsteam zusammen, bestehend aus Verantwortungspersonen und Fachpersonen, und regelt alle weiteren Schritte.





«Betroffene sollen gehört und ernst genommen werden.»

Die Arbeit der Meldestelle folgt einem standardisierten Verfahren. So wird sichergestellt, den Opfern gerecht zu werden, Delikte richtig zu ahnden und niemanden vorzuverurteilen. Das Verfahren ist dabei stets objektiv und unabhängig.

Meldung an unabhängige Meldestelle

Als katholische Kirche ist es uns ein wichtiges Anliegen, dass mutmassliche Sexualstraftaten aufgeklärt und künftige Übergriffe verhindert werden. Dafür sind staatliche und kirchliche Instanzen jedoch auf die Erstattung einer Meldung angewiesen. Nur so können notwendige Verfahren eingeleitet werden. Wenn also Personen Kenntnis von Sexualdelikten haben oder einen dahingehenden Verdacht, bitten wir sie, dies der unabhängigen Meldestelle des Bistums Basel mitzuteilen (vgl. FAQ auf der Webseite des Bistums Basel).

Professionalität der Beratungspersonen

Den Beratungspersonen der staatlichen Opferberatungsstellen sowie des Bistums Basel ist bewusst, wie schwer es fallen kann, über sexuelle Vorkommnisse zu sprechen. Sie kennen die Scham, die oft damit verbunden ist und wissen, wie viel Überwindung ein erster Schritt braucht. Deshalb begegnen sie Betroffenen immer mit grossem Einfühlungsvermögen und hoher Professionalität. Beratungspersonen helfen dabei, die Situation einzuordnen, Schutz zu finden und neue Handlungsfähigkeit zu gewinnen. Dabei beraten sie auch über das angemessene oder gebotene Vorgehen.

Meldung von spirituellem Missbrauch

Um Menschen zu unterstützen, die von spirituellem Missbrauch betroffen sind, hat das Bistum

Basel eine unabhängige Kontaktstelle eingerichtet. Sie bietet Raum und Hilfe, um über Erlebtes sowie Erlittenes ins Gespräch zu kommen und persönliche Erfahrungen einzuordnen.

Für eine sorgfältige Bearbeitung und Aufarbeitung ist es notwendig, sowohl die betroffene als auch die beschuldigte Person anzuhören. Auf Basis eines Meldungsprotokolls werden im weiteren Verlauf Massnahmen durch eine Massnahmenkommission festgelegt und ggf. gemeinsam mit den jeweils verantwortlichen Personen (z. B. Bischof, Anstellungsbehörde) umgesetzt.

Die Beauftragten der Kontaktstelle für spirituellen Missbrauch arbeiten eng mit verschiedenen Fachstellen zusammen. Dazu gehören die unabhängige Meldestelle für sexuelle Übergriffe, die Präventionsbeauftragte des Bistums Basel sowie das Diözesane Fachgremium gegen sexuelle Übergriffe im Bistum Basel.

Spirituelle Missbrauch – Schutzkonzept und Interventionskonzept



Die Grundlagen, die im Bistum Basel betreffend mutmasslich spirituellen Übergriffen gelten, finden Sie hier:

<https://www.bistum-basel.ch/services/uebergreif-was-tun-1>

Krisenmanagement – Adäquat reagieren

Krisenstab im Pastoralraum Stadt Luzern

Im Ernstfall braucht es einen geschützten Rahmen, um mit Sorgfalt und Verantwortung reagieren zu können. Zur Klärung eines Vorfalls berufen die Verantwortlichen im Pastoralraum Stadt Luzern und der Kirchgemeinde(n) deshalb einen Krisenstab ein. Je nach Vorfall wird das Interventionsteam des Bistums Basel hinzugezogen.

Der Krisenstab beschäftigt sich mit allen Fragen der Betreuung (Care), den notwendigen (personalrechtlichen) Entscheidungen (Command) sowie den geplanten Kommunikationsschritten (Communication).

Die drei C des Krisenmanagements

Unsere Krisenmanagement-Strategie orientiert sich an der sogenannten 3-C-Regel: Care, Command, Communication. Dieses grundlegende Modell hilft, in Notsituationen effektiv zu handeln.

- **Care** steht für die Fürsorge und den Schutz der betroffenen Personen während und nach einer Krise.
- **Command** beschreibt die Führungsverantwortung und die Entscheidungsfindung.
- **Communication** ist der Schlüssel, um Krisen transparent und glaubwürdig zu steuern.

Alle drei Elemente spielen eine entscheidende Rolle und helfen dabei, eine Krise zu bewältigen und negative Auswirkungen zu minimieren.

Der Kreis der involvierten Personen wird bewusst so klein wie möglich gehalten. Denn der Persönlichkeitsschutz aller Beteiligten und die Wahrung einer koordinierten Fallführung haben stets oberste Priorität. Dies gilt sowohl für die interne als auch externe Kommunikation. Deshalb können keine weiteren Personen in den Kreis einbezogen werden, auch wenn ein Bedürfnis nach mehr Informationen besteht. Ganz gleich, ob es sich um Mitarbeiter:innen, Freiwillige, Ehrenamtliche oder Mitglieder der staatskirchenrechtlichen Behörden handelt.

Der Krisenstab kann externe Beratung durch die KrisenKompetenz GmbH beziehen. In Absprache mit der unabhängigen Meldestelle kann sie auch weitere Fachstellen dazuholen (z. B. Opferhilfe Schweiz, die Fachgruppe Milieu- und Sexualdelikte der Kriminalpolizei Luzern, juristische Fachpersonen).

Zusammensetzung des Krisenstabs im Pastoralraum Stadt Luzern

Um in Krisensituationen handlungsfähig zu sein, ist der Krisenstab im Pastoralraum Stadt Luzern klar definiert. Er setzt sich je nach Kirchgemeinde aus folgenden Funktionen zusammen:

Katholische Kirchgemeinde Luzern

- Pastoralraumleitung
- Geschäftsführung
- Leitung Fachbereich Personal
- Präsidium Kirchenrat
- Bei Bedarf kann die kommunikationsverantwortliche Person beratend hinzugezogen werden.

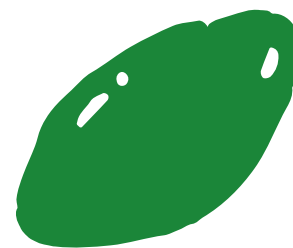
Katholische Kirchgemeinde Littau

- Pastoralraumleitung
- Gemeindeleitung Pfarrei St. Theodul
- Präsidium Kirchenrat
- Bei Bedarf kann die kommunikationsverantwortliche Person der Katholischen Kirchgemeinde Luzern beratend hinzugezogen werden.

Katholische Kirchgemeinde Reussbühl

- Pastoralraumleitung
- Gemeindeleitung Pfarrei St. Philipp Neri
- Präsidium Kirchenrat
- Bei Bedarf kann die kommunikationsverantwortliche Person der Katholischen Kirchgemeinde Luzern beratend hinzugezogen werden.





Nachsorge – Nachhaltig aufarbeiten

Nachsorge für Betroffene

Wir setzen uns dafür ein, dass jedes Opfer in der Verarbeitung und Traumabewältigung Unterstützung erhält. Die entsprechenden Massnahmen erfolgen je nach Situation in ärztlicher, psychotherapeutischer, seelsorgerlicher, juristischer, finanzieller oder in einer anderen individuell angepassten Form.

Die Schweizer Bischofskonferenz, die Vereinigung der Höheren Ordensobern der Schweiz sowie die Römisch-Katholische Zentralkonferenz der Schweiz haben dafür eigene Richtlinien erlassen. Diese regeln die Beiträge an Opfer als Anerkennung des erlittenen Leids.



Richtlinien der Schweizer Bischofskonferenz (SBK):

<https://www.bischoefe.ch/richtlinien-der-sbk-und-der-vereinigung-der-hoehern-ordensobern-der-schweiz/>

Persönliche Nachsorge nach Vorfällen

Wir halten es für wichtig, dass Beteiligte das Erlebte in einem geschützten Rahmen verarbeiten können. Die persönliche Nachsorge unterstützt sie in diesem Prozess. Denn wenn Belastungen oder negative Eindrücke bestehen bleiben, besteht das Risiko, dass zukünftige Fälle von sexualisierter Gewalt nicht fachlich angemessen bearbeitet werden können.

Für Teams steht die Überwindung des Schockzustands im Vordergrund, die aus Fällen sexualisierter Gewalt entstehen kann. Genauso wie die schrittweise Rückkehr in den Alltag. Gleichzeitig sollen langfristig psychische Belastungen oder Erkrankungen

vorgebeugt werden. Dafür braucht es ausreichend Zeit und Ressourcen.

Wir setzen dabei auf Inter- oder Supervision durch externe Fachpersonen, um im Team oder mit Beteiligten über den Fall und die Bearbeitung zu sprechen. Mögliche Leitfragen sind:

- Wie erging es euch bei der Fallbearbeitung (z. B. in Gesprächssituationen mit Betroffenen)?
- Welche Gedanken, Ängste und Sorgen verbindet ihr mit dem Fall (z. B. eigene Schuld- und Schamgefühle)?
- Gab es Momente der Überforderung? Was hat euch geholfen?

Es ist möglich, dass dieser Aufarbeitungsprozess für einzelne Beteiligte nicht ausreicht, um emotionale Belastungen zu bewältigen. Auch bei helfenden Personen können sich Traumata entwickeln. In solchen Fällen empfehlen wir, externe professionelle Hilfestellen beizuziehen. Auch die Katholische Kirche Stadt Luzern bietet Hilfestellung, indem wir Einzelsupervision ermöglichen oder therapeutische Begleitung finanziell unterstützen.

Organisationale Nachsorge nach Vorfällen

Bei der organisationalen Nachsorge analysieren wir Fälle systematisch und reflektieren institutionelle Kommunikations- und Handlungsabläufe kritisch. Dabei fragen wir z. B.:

- Wie ist es zu den Dynamiken innerhalb unserer Strukturen gekommen?
- Welche Gegebenheiten haben es ggf. ermöglicht, dass Täter:innen bei uns andocken konnten?
- Welche Strukturen haben dazu geführt, dass der Fall bekannt werden konnte?

- Welche Erkenntnisse gewinnen wir aus dem Fall für unsere Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt insgesamt? Und wo zeigen sich mögliche «blinde Flecken»?

Dieser Schritt ist in erster Linie eine kritische Betrachtung unserer eigenen Strukturen und des eigenen Vorgehens im Rahmen der Intervention. Wir setzen den Fokus auf die Identifizierung von organisationalen Lücken und Fehlerquellen in der Fallbearbeitung. Dabei geht es nicht um Schuldzuweisungen, sondern um Erkenntnisse für die zukünftige Ausgestaltung des Präventions- und Interventionsmanagements. Daher ist es wichtig, den Prozess der Aufarbeitung fehlerfreundlich und zukunftsorientiert zu gestalten. Um so die Frage zu beantworten: Was lernen wir als Organisation aus dem Fall?

Die Ergebnisse der Nachsorge fließen anschliessend in die Weiterentwicklung unseres Präventions- und Interventionsmanagements. In diesem Zusammenhang stellen wir uns unter anderem folgende Fragen:

- Führen die Resultate zu einer Neubewertung im Rahmen der Risiko- und Potenzialanalyse?
- Welche Handlungsfelder lassen sich gezielt optimieren?

Die Erkenntnisse aus der organisationalen Aufarbeitung führen zu einer bewussten Entscheidung, bestehende Schutzbemühungen gezielt zu verändern. Für den gesamten Prozess ziehen wir externe Unterstützung bei, da sie eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Aufarbeitung darstellt.



KON SUL TATION

Möchtest du dich weiter informieren?

Bist du betroffen oder hast du Kenntnis von (Macht-)Missbrauch im Umfeld der Katholischen Kirche? Bleib damit nicht allein. Dir stehen Informations- und Unterstützungsangebote sowie unabhängige Melde- und Fachstellen zur Verfügung.



Kontaktadressen – Unterstützung erhalten

Beratungspersonen des Bistums Basel

Die Beratungspersonen des Bistums Basel sind auf folgender Internetseite zu finden:



[www.bistum-basel.ch/
mitarbeitende/uebergreif-was-tun/
uebergreif-was-tun/
beratungspersonen](http://www.bistum-basel.ch/mitarbeitende/uebergreif-was-tun/uebergreif-was-tun/beratungspersonen)

Bei Verdacht auf eine Sexualstraftat sind diese Personen verpflichtet, Meldung zu erstatten an die unabhängige Meldestelle für sexuelle Übergriffe im Bistum Basel.

Unabhängige Meldestelle für sexuelle Übergriffe im Bistum Basel

lic. jur. Christine Hess-Keller, Rechtsanwältin und Mediatorin SAV, Hess Advokatur AG
Industriestrasse 5a, 6210 Sursee
041 924 11 00
christine.hess-keller@hess-advokatur.ch



[www.bistum-basel.ch/
mitarbeitende/uebergreif-was-tun/
uebergreif-was-tun/
koordinationsperson](http://www.bistum-basel.ch/mitarbeitende/uebergreif-was-tun/uebergreif-was-tun/koordinationsperson)

Die unabhängigen Meldestelle leitet bei Verdacht auf eine Sexualstraftat ein Verfahren ein und koordiniert alle weiteren Schritte.

Unabhängige Kontaktstelle für spirituellen Missbrauch im Bistum Basel

Unabhängige Beauftragte:

- Dr. Helen Hochreutener
helen.hochreutener@beauftragte-abus.ch
- Dr. Andrea Capone
andrea.capone@beauftragte-abus.ch
- André Böhning
andre.boehning@beauftragte-abus.ch



[www.bistum-basel.ch/services/
uebergreif-was-tun-1](http://www.bistum-basel.ch/services/uebergreif-was-tun-1)

Präventionsstellen

Limita

Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung
Klosbachstrasse 123, 8032 Zürich
044 450 85 20, info@limita.ch



www.limita.ch

Fachstelle MachtRaum

c/o Bürogemeinschaft G 5
Giessereistrasse 5, 8005 Zürich
kontakt@machtraum.ch



www.machtraum.ch

Opferberatung

Opferhilfe Schweiz

Alle Menschen, die in der Schweiz durch eine Straftat körperlich, psychisch oder sexuell verletzt worden sind, haben ein Recht auf Unterstützung und Hilfe: auf Opferhilfe.



www.opferhilfe-schweiz.ch/de

Opferberatungsstelle des Kantons Luzern

Obergrundstrasse 70, 6003 Luzern
041 228 74 00, opferberatung@lu.ch



[www.disg.lu.ch/themen/
opferberatung](http://www.disg.lu.ch/themen/opferberatung)

Online-Opferberatung

Unterstützt alle Menschen, die in der Schweiz durch eine Straftat körperlich, psychisch oder sexuell verletzt worden sind.



www.onlineopferberatung.ch

Beratung und Hilfe für Kinder und Jugendliche

Telefon 147 oder WhatsApp oder beratung@147.ch



www.147.ch

Luzerner Polizei

Hilfe für Kinder, Jugendliche und Eltern



https://polizei.lu.ch/praevention/kriminalpraevention/Gewalt/Hilfe_fuer_Kinder_Jugendliche_und_Eltern

Kanton Luzern

Fachberatung Kinderschutz



https://disg.lu.ch/themen/Fachberatung_Kinderschutz/kinderschutz_inhalt

Kinderschutz Schweiz

Verschiedene Help- und Hotlines



<https://www.kinderschutz.ch/angebote/praeventionsangebote/helpines#ks>

Interessengemeinschaft und Selbsthilfegruppe für Betroffene

Interessengemeinschaft für Missbrauchsbetroffene im kirchlichen Umfeld IG-M!kU
info@ig-gegen-missbrauch-kirche.ch



www.ig-gegen-missbrauch-kirche.ch

Selbsthilfegruppe für Menschen, die sexuelle Gewalt im kirchlichen Umfeld erlebt haben

info@missbrauch-kirche.ch, 077 461 65 52



www.missbrauch-kirche.ch

Die IG-M!kU engagiert sich für die Interessen von Menschen, die sexuelle Gewalt im kirchlichen Umfeld erlebt haben, und bietet mit einer Selbsthilfegruppe einen Begegnungsort für Betroffene an.

Beratungsstellen für Menschen mit Gewaltpotential

Mannebüro Luzern

Unterlachenstrasse 12, 6005 Luzern
076 393 33 12, kontakt@mannehotline.ch



www.manne.ch

Gewaltberatung agredis

Unterlachenstrasse 12, 6005 Luzern
078 744 88 88, gewaltberatung@agredis.ch



www.agredis.ch

Beratungsstellen für Menschen mit einer sexuellen Präferenzstörung

Präventionsstelle Pädosexualität / «kein Täter werden Suisse»



www.kein-taeter-werden.ch

Psychiatrische Uniklinik Zürich

058 384 39 15, praevention@pukzh.ch



<https://www.pukzh.ch/unsere-angebote/forensische-psychiatrie/erwachsene/praevention-und-bedrohungsmanagement/praeventionsstelle-paedosexualitaet>

Beforemore.

Fachstelle für Prävention und Beratung bei Pädophilie und sexuellem Kindesmissbrauch



www.beforemore.ch

Kein Missbrauch – Forio AG



www.keinmissbrauch.ch

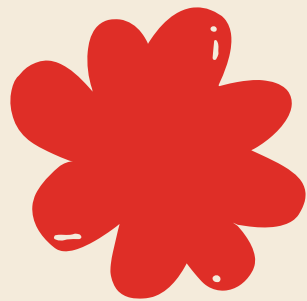
Allgemeine Beratungsstelle

Die Dargebotene Hand

Telefon 143

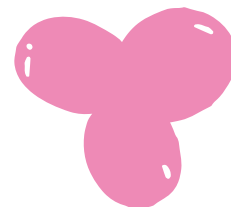


www.143.ch



AN
HANG

Merkblatt



Handlungsgrundsätze für Vorgesetzte bei Missachtungen der Qualitätsstandards und Fehlverhalten ohne strafrechtliche Relevanz (Stufen 1 und 2 des Stufenmodells)

Beim folgenden Vorgehen muss Klarheit bestehen, dass es sich bei einem Vorfall nicht um eine Straftat handelt (vgl. Stufenmodell Stufe 1 und 2). Es geht um Korrektur eines Qualitätsdefizits. Bei Unsicherheit, ob ein Straftatbestand vorliegt, muss der Vorfall mit einer externen Fachperson reflektiert werden (vgl. Kontaktadressen im Anhang), und es dürfen keine eigenen Schritte unternommen werden.

Feedbackkultur

Die Katholische Kirche Stadt Luzern lebt eine offene Feedbackkultur. Arbeitskolleg:innen geben einander Feedback bei beobachteten Irritationen (vgl. Fehlverhalten Stufenmodell Stufe 1).

Hinweise an die vorgesetzte Person

Arbeitskolleg:innen gelangen bei beobachteten Übertretungen (vgl. Fehlverhalten auf Stufe 2 im Stufenmodell) von Qualitätsstandards ohne strafrechtliche Relevanz an die vorgesetzte Person und weisen auf die erforderliche Qualitätssicherung hin.

Führungsverantwortung wahrnehmen

Die vorgesetzten Personen nehmen Beschwerden oder aber eigene Beobachtungen zu Missachtungen der Qualitätsstandards ernst und intervenieren – unter Begleitung des Fachbereichs Personal – gemäss folgendem Ablauf.

Bei Mitarbeitenden

- 01** Die:der Mitarbeiter:in wird im Gespräch von der vorgesetzten Person mit der (mutmasslichen) Missachtung der Qualitätsstandards konfrontiert und die Einhaltung der Qualitätsstandards wird eingefordert. Die:der Mitarbeiter:in nimmt Stellung. Das weitere Vorgehen und eine Zielvereinbarung werden festgelegt. Vom Gespräch wird eine Aktennotiz verfasst, die von beiden Seiten unterzeichnet wird. Die zuständigen Personalverantwortlichen (von Kirchgemeinde und / oder Bistum) werden mittels der Aktennotiz über die Missachtungen der Qualitätsstandards, das geführte Gespräch und das beschlossene weitere Vorgehen informiert.
- 02** Sind keine Kooperation und kein oder ein ungenügender Lernprozess erkennbar, wird der Fachbereich Personal beratend beigezogen. Es werden schriftlich Auflagen vereinbart, ggf. Unterstützungsangebote, z. B. Supervisionen, zur Verfügung gestellt und allenfalls eine schriftliche Mahnung ausgesprochen. Die Unterlagen sind im Personaldossier im Fachbereich Personal vermerkt.
- 03** Eine wiederholte Missachtung der Qualitätsstandards kann personalrechtliche Massnahmen zur Folge haben, in gravierenden Fällen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.
- 04** Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Grund im Arbeitszeugnis und in Referenzauskünften im Rahmen der Pflicht des Arbeitsgebers zu einer wahrheitsgemässen Auskunft transparent gemacht. Das bedeutet konkret, dass eine Pflicht

besteht, allfällige schwerwiegende Vorfälle, die zukünftige Arbeitgeber betreffen könnten (z. B. Fehlverhalten, Grenzverletzungen, Disziplinarverfahren) mitzuteilen.

Bei Freiwilligen und Ehrenamtlichen und Mitgliedern von staatskirchenrechtlichen Behörden

- 01** Die:der Freiwillige oder die:der Ehrenamtliche wird im Gespräch durch die begleitende (verantwortliche) Pfarreiperson (z. B. Seelsorger:in, Quartierarbeiter:in, Pfarreileiter:in) mit der Missachtung der Qualitätsstandards konfrontiert und die Einhaltung der Qualitätsstandards wird eingefordert. Vom Gespräch wird eine Aktennotiz verfasst, die von beiden Seiten unterzeichnet wird. Eine erneute Missachtung der Qualitätsstandards führt zur Beendigung der Einsätze der:des Freiwilligen / Ehrenamtlichen.
- 02** Mitglieder von staatskirchenrechtlichen Behörden werden im Gespräch durch die zuständige / verantwortliche Person (Kirchgemeinde, Landeskirche) mit der Missachtung der Qualitätsstandards konfrontiert und die Einhaltung der Qualitätsstandards wird eingefordert.

Umgang mit Betroffenen, die Grenzüberschreitungen erlebt haben

Es werden keine Gegenüberstellungen der betroffenen Person und der grenzüberschreitenden Person initiiert, sondern die vorgesetzte Person arbeitet mit getrennten Gesprächssettings.

Die Person, die Grenzüberschreitungen erlebt hat, wird über die getroffenen Massnahmen mit der grenzüberschreitenden Person angemessen und zeitnah durch die vorgesetzte Person informiert.

Gemeinsam mit der betroffenen Person erarbeitet die vorgesetzte Person mit einer externen Fachstelle – bei Mitarbeitenden mit Unterstützung des Fachbereichs Personal – welche Begleitung, Beratung und welche Massnahmen für sie notwendig sind, damit die Situation bewältigt werden kann und psychologische Sicherheit zurückkehrt.

Merkblatt

Merkblatt Meldemanagement: Handlungsgrundsätze für Mitarbeiter:innen Freiwillige und Ehrenamtliche, Mitglieder von staatskirchenrechtlichen Behörden bei Verdacht auf Sexualstraftaten

Bei der Mitteilung durch Betroffene

- Mitteilung ernst nehmen: Es ist immer von einer Glaubhaftigkeit der Betroffenen auszugehen. Ihren Berichten wird vorurteilsfrei, ohne Drängen und ohne das Einfordern von Erklärungen zugehört. Gefühle der Menschen respektieren. Partei ergreifen: «Du trägst keine Schuld an dem, was vorgefallen ist.»
- Ruhe bewahren: Ein überlegtes, sorgfältiges Vorgehen ist zentral. Überreaktionen und unbedachtes Vorgehen können zu weiteren Traumatisierungen führen und eine Klärung erschweren oder sogar verunmöglichen.
- Es werden keine Befragungen (kein Verhör, keine Warum-Fragen) der mitteilenden Person vorgenommen. Das Risiko von Suggestivfragen ist hoch. Dabei entstandene Aussagen sind in einem (späteren) Verfahren nicht mehr verwertbar.
- Keine unhaltbaren Versprechen oder Zusagen abgeben. Keine Angebote machen, die nicht erfüllbar sind.
- Information der Betroffenen über Beratungs- und Meldemöglichkeiten aufzeigen und auch erklären: «Ich selbst werde mir Rat und Hilfe holen – natürlich vertraulich, anonymisiert.»
- Vermittlung der Betroffenen an Fachstellen für Opferberatung: Die betroffene Person wird zeitnah an eine Fachstelle für Opferberatung vermittelt. Ermutigen, sich Fachpersonen anzuvertrauen. Von einer eigenen Beratung der betroffenen Person wird abgesehen, da es dafür spezifisches Know-how braucht. Die Fachstellen arbeiten mit Schweigepflicht, unentgeltlich und opferparteilich. Sie begleiten Betroffene und deren Bezugspersonen mit viel Expertise in allen Schritten, z. B. vor, während und nach einem eröffneten Verfahren.
- Im Falle von Straftaten bzw. Verdacht auf Straftaten sind Mitarbeiter:innen, Freiwillige, Ehrenamtliche und Mitglieder der staatskirchenrechtlichen Behörden gehalten, eine Meldung an die unabhängige Meldestelle des Bistums Basel zu machen. Versichern, dass das Gespräch vertraulich behandelt wird und nichts ohne Absprache unternommen wird. Im Gespräch mit Betroffenen werden deshalb frühzeitig Meldepflichten transparent gemacht. Hierzu hält das Bistum Basel fest: «Was tue ich, wenn die meldende Person zu Beginn des Gesprächs mitteilt, dass sie keine Meldung an die Koordinationsperson wünscht? Informieren Sie die meldende Person zu Beginn des Gesprächs über die Rahmenbedingungen des gewünschten Gesprächs sowie Ihre Meldepflicht an die Koordinationsperson des Bistums Basels. Wünscht die meldende Person keine Meldung an die Koordinationsperson, so müssen Sie das Gespräch sorgfältig und umsichtig beenden und auf die staatlichen Opferberatungsstellen hinweisen.»
- Die eigenen Grenzen und Möglichkeiten erkennen und akzeptieren.

Nach der Mitteilung durch Betroffene

- Im Sinne einer Aktennotiz, d.h. die Mitteilung schriftlich und chronologisch zeitnah dokumentieren. (Aktennotizen dienen – Fachstellen, der unabhängigen Meldestelle oder Gerichten – zur sorgfältigen und umfassenden Beurteilung der Situation.)
- Keine Abklärungen, keine eigenen Ermittlungen: Es werden keine Abklärungen oder Ermittlungen zum Tathergang angestellt!
- Keine Information an weitere Personen wie Vorgesetzte, Teammitglieder u.a.: Gefordert ist absolute Verschwiegenheit, damit koordiniertes Vorgehen möglich ist.
- Eigene Grenzen respektieren, Selbstfürsorge: Das Entgegennehmen von Berichten über Straftaten und die damit verbundene Pflicht zur Meldung und zugleich zur Zurückhaltung in allen weiteren Schritten kann belastend sein. Es empfiehlt sich, ein Coaching für sich selbst zu beanspruchen.
- Im Sinne einer Selbstsorge (für die Person, die die Meldung entgegennimmt oder für die beobachtende Person, die eine Meldung macht) kann das Zugehen auf eine Fachperson Sinn machen.

Umgang mit der beschuldigten Person

- Keine Konfrontation oder Befragung der beschuldigten Person, keine Alarmierung: 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 bzw. Beweise zum Verschwinden bringen. Eine Aufdeckung wird dadurch massiv erschwert.
- Fürsorgepflicht gegenüber der beschuldigten Person: Falls die beschuldigte Person über Drittpersonen vom Verdacht erfahren hat und selbst damit auf andere zugeht, wird ihr nahegelegt, anwaltschaftliche und psychologische Beratung zu beanspruchen. Es gilt die Unschuldsvermutung. Zudem wird ihr Persönlichkeitsschutz in der fallbezogenen Kommunikation zugesichert.





Strafregisterauszüge in der Freiwilligenarbeit

Für sich alleine stehend stellt das Einholen eines Auszugs aus dem Strafregister (Privatauszug oder Sonderprivatauszug) keine ausreichende Präventionsmassnahme zum Schutz vor sexuellem Missbrauch oder anderen Formen von Machtmissbrauch dar. Im Freiwilligenbereich ist die Verhältnismässigkeit ein wichtiges Kriterium für eine solche Massnahme. Das Einholen von Strafregisterauszügen soll deshalb unter klar definierten transparenten Kriterien und nur für bestimmte Kategorien von Freiwilligen eingesetzt werden (vgl. Präventions- und Interventionsmanagement der Katholischen Kirche Stadt Luzern zum Schutz vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch, Kapitel «Sensible Bereiche der Freiwilligenarbeit definieren»). Folgende Punkte sind rund um die Auszüge zu beachten:

- Kommunikation und Einbettung: Das Einholen des Auszugs muss sorgfältig kommuniziert und eingebettet werden, um keine Abwehrreaktionen auszulösen. Das Einholen für besonders sensible Bereiche (vgl. unten) ist immer auch ein Zeichen von Professionalität. Ein besonders verantwortungsvoller Einsatzbereich darf und soll auch als solcher kommuniziert werden.
- Sonderprivatauszug statt Privatauszug: Ein Privatauszug enthält alle Strafurteile wegen Verbrechen und Vergehen, sofern eine Strafe oder eine Massnahme ausgesprochen wurde. Alle Urteile werden, je nach Strafmass, im Zeitraum von 5 bis 20 Jahren wieder aus dem Strafregister gelöscht. Der Privatauszug enthält somit auch Informationen, welche keine Relevanz bezüglich der Prävention von sexuellem Missbrauch haben und unnötig verunsichern können. Im Sonderprivatauszug sind hingegen ausschliesslich Urteile aufgeführt, welche ein Tätigkeits- oder ein Kontakt- und Rayonverbot zum Schutz von Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen enthalten. Deshalb soll für Freiwillige – und zwar nicht für alle, sondern nur für jene, die sich, wie nachfolgend definiert, in besonders sensiblen Bereichen engagieren – nicht der Privatauszug, sondern ausschliesslich der Sonderprivatauszug eingefordert werden.
- Für erwachsene Freiwillige, die sich in sensiblen Bereichen (Kriterien für sensible Bereiche: vgl. Strafgesetzbuch Art. 67a) engagieren, wird das Einholen eines Sonderprivatauszugs empfohlen. Dieser soll im Rahmen der Auftragsvereinbarung bzw. vor dem Einsatz vorgelegt werden.
- Minderjährige Freiwillige und Jugendverbände sind vom Einholen des Sonderprivatauszugs ausgenommen bzw. die Handhabe wird den jeweiligen Jugendverbänden (z. B. Jungwacht-Blauring, Pfadibewegung Schweiz) überlassen, welche über ihre eigenen Richtlinien und Präventionsmassnahmen verfügen.
- Sonderstellung Präsid: In Jugendverbänden ist es üblich, dass sie von kirchlicher Seite her von Präsid begleitet werden. In den allermeisten Fällen sind die Präsid Angestellte einer Kirchgemeinde und somit von der Arbeitgeberin her verpflichtet, einen Privat- und einen Sonderprivatauszug einzureichen. Ob in einem Anstellungsverhältnis oder auf freiwilliger Basis: Präsid sind zentrale Bezugs- und Begleitpersonen für die verbandliche Jugendarbeit. Deshalb wird – im Unterschied zu allen anderen Kategorien von Freiwilligen – von allen Präsid sowohl einen Privat- als auch einen Sonderprivatauszug eingefordert.
- Vorlegen der Sonderprivatauszüge und Datenschutz: In vielen Pfarreien, Standorten und Fachbereichen gibt es bereits eine Person, welche für den Freiwilligenbereich verantwortlich ist und den Freiwilligen als Ansprechperson dient. Falls dies noch nicht der Fall ist, sollte eine Person im Anstellungsverhältnis dafür bestimmt werden. Der Sonderprivatauszug wird dieser Person nicht abgegeben, sondern nur einmal vorgelegt, d. h. er wird nur gezeigt. Das Vorlegen wird mit einer Unterschrift bestätigt. Es werden also keine sensiblen Personendaten und Dokumente aufbewahrt, da ein entsprechendes Datenschutzkonzept im Freiwilligenbereich nur schwer umsetzbar und die Aufbewahrung dieser Daten kaum zu rechtfertigen wäre. Die Freiwilligenverantwortlichen unterstehen aufgrund ihrer Anstellung der beruflichen Schweigepflicht und können bei Verstössen gegen dieselbe strafrechtlich belangt werden.
- Bestätigungsformular: Für die Bestellung des Sonderprivatauszugs ist ein schriftliches und unterzeichnetes Bestätigungsformular der auftraggebenden Institution notwendig. Mit diesem Formular wird der Auszug von den Freiwilligen selbst als Papiauszug per Post oder als elektronischer Auszug im pdf-Format bestellt. Das Formular verliert drei Monate nach seiner Ausstellung seine Gültigkeit. Falls die betreffende Person nicht bereit ist, innerhalb dieser drei Monate den Sonderprivatauszug anzufordern und vorzulegen, ist von einem Engagement in den genannten sensiblen Bereichen abzusehen.
- Die Kosten für den Sonderprivatauszug für Freiwillige werden von der Katholischen Kirche Stadt Luzern übernommen.
- Vorgehen bei Einträgen: Enthält der vorgelegte Sonderprivatauszug ein Tätigkeits- oder ein Kontakt- und Rayonverbot zum Schutz von Minderjährigen oder anderen schutzbedürftigen Personen, kommt die betreffende Person für ein freiwilliges Engagement in den obengenannten sensiblen Bereichen unter keinen Umständen in Frage. Die verantwortliche Person, welche von einem solchen Eintrag Kenntnis erhalten hat, informiert die Pfarrei-, Standort-, oder Fachbereichsleitung, bzw. die letztverantwortliche Instanz. Diese ist dafür verantwortlich, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich und im gesamten Pastoralraum das entsprechende Verbot auch tatsächlich eingehalten wird. Bei Unsicherheiten jeglicher Art stehen die Pfarrei-, Standort-, oder Fachbereichsleitung und die Pastoralraumleitung als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

Merkblatt

Was, wenn die Auszüge Eintragungen aufweisen?

Vor einer Anstellung

Wenn die Auszüge Eintragungen aufweisen, prüft der Fachbereich Personal zusammen mit der Geschäftsführung, der Pastoralraumleitung sowie nach Bedarf mit einer juristischen Fachperson, inwieweit die Eintragungen für die Anstellung und die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben relevant sind; dies ist nicht nur bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität, sondern auch bei strafbaren Handlungen gegen Leib und Leben, gegen das Vermögen, gegen die Freiheit, ferner gegen die Ehre und den Geheim- oder Privatbereich.

Enthält der Strafregisterauszug Verurteilungen aufgrund von Sexualdelikten, oder enthält der Sonderprivatauszug ein Berufs-, Tätigkeits-, Kontakt- und Rayonverbot zum Schutz von Minderjährigen, anderen besonders schutzbedürftigen Personen, wird auf eine Anstellung verzichtet.

Bei anderen Eintragungen: Falls eine Relevanz für die Anstellung möglich erscheint, ist die betreffende Person zu ersuchen, den Strafbefehl oder den Strafgerichtsentscheid vorzulegen. Ist anzunehmen, dass der Straftatbestand der Erfüllung der Aufgabe nicht im Weg steht, erstellt der Fachbereich Personal eine Aktennotiz für das Personaldossier. Ist aber anzunehmen, dass der Straftatbestand die Anstellung und Ausübung der Funktion beeinträchtigt, so wird auf eine Anstellung verzichtet.

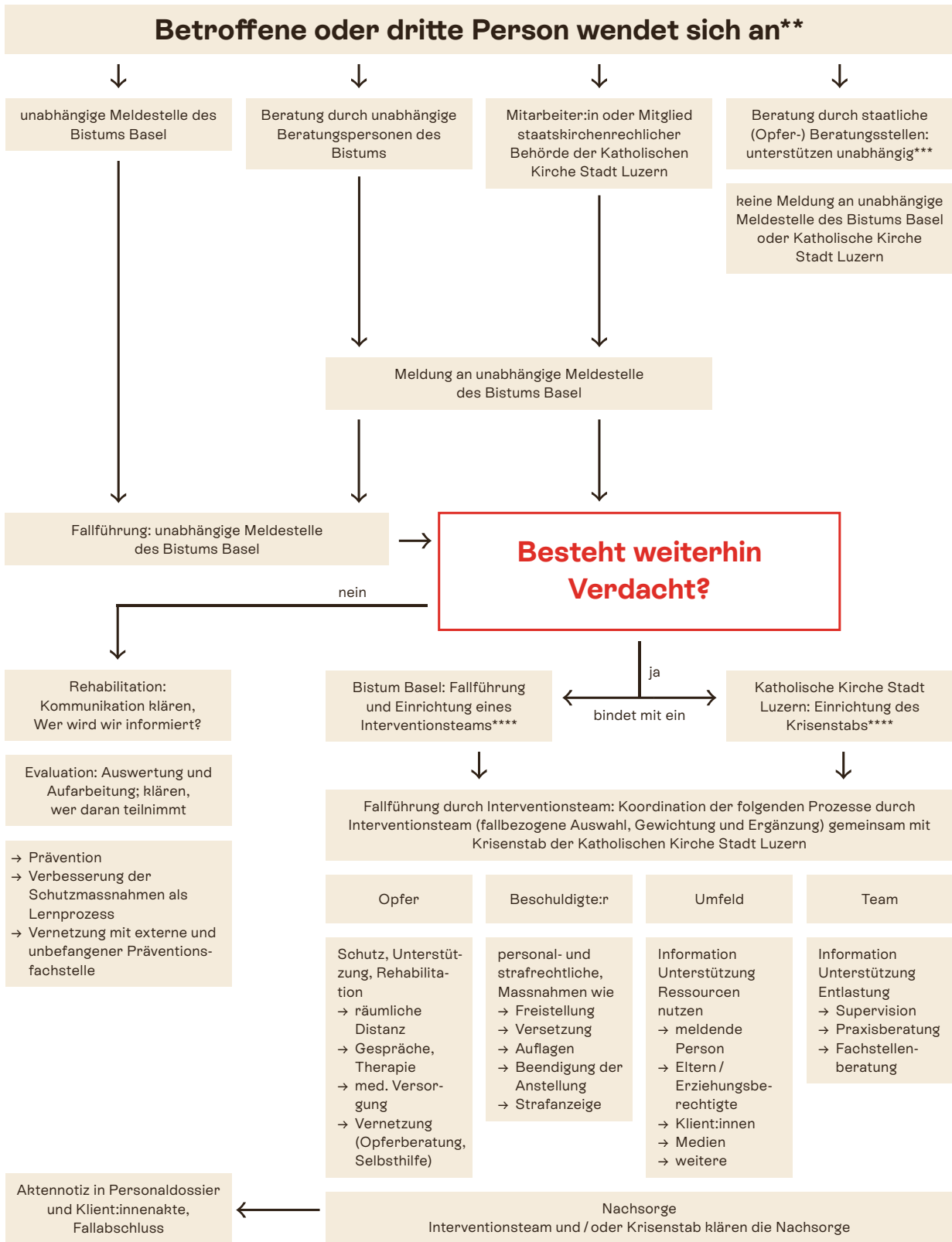
Während der Anstellung

Das gleiche Verfahren und die gleichen Regeln wie vor einer Anstellung gelten auch während einer Anstellung, d.h. Einträge werden auf Relevanz für die Ausübung der Funktion geprüft. Ist anzunehmen, dass der Straftatbestand der Erfüllung der Aufgabe nicht im Weg steht, erstellt der Fachbereich Personal eine Aktennotiz für das Personaldossier. Ist anzunehmen, dass der Straftatbestand die Anstellung und Ausübung der Funktion beeinträchtigt, so wird dies mit der:dem betreffenden Mitarbeiter:in besprochen. Sie:Er wird gebeten, der Geschäftsführung, Pastoralraumleitung, dem Fachbereich Personal und allenfalls einer juristischen Fachperson den Strafbefehl oder den Strafgerichtsentscheid vorzulegen. Ist anzunehmen, dass der Straftatbestand der Erfüllung der Aufgabe nicht im Weg steht, erstellt der Fachbereich Personal eine Aktennotiz für das Personaldossier. Ist aber anzunehmen, dass der Straftatbestand die Anstellung und Ausübung der Funktion beeinträchtigt, so stellt das Gremium einen Antrag an die anstellende Behörde um Auflösung der Anstellung. Der:Dem Mitarbeitenden wird vor einem Entscheid ein rechtliches Gehör erteilt.



Merkblatt

Interventionsablauf* bei Verdacht auf Straftat (Aussage) oder vager Verdacht auf Straftat (Andeutung)



* beispielhafter Ablauf, Abweichungen sind je nach Fall und Bedarf möglich

** Person wird im Gespräch über die verschiedenen Beratungsangebote und ggf. Meldepflichten orientiert

*** Opferberatungsstellen beraten Betroffene vertraulich, unbefangen und parteilich. Sie sind informiert über mögliche innerkirchliche Meldewege und können Opfer bei Bedarf diesbezüglich beraten, unternehmen jedoch selbst keine eigenen Schritte auf die Kirche zu. Es handelt sich um einen Safe Space für Betroffene, welcher Anonymität und Schweigepflicht garantiert.

**** Vernetzung mit externen und unbefangenen Fachstellen für alle Schritte betreffend Care, Command und Communication (Betreuung, Entscheide, Kommunikation) vgl. Kontaktadressen // Klärung erster Punkte: Sofortmassnahmen zum Schutz des Opfers, erste Gefährdungseinschätzung, Entscheid: arbeitsrechtlicher oder strafrechtlicher Weg?, Aufnahme weniger sachdienlicher Informationen (keine Ermittlung!), Klärung Information an Dritte / Koordination der Kommunikation

Merkblatt

Frequently Asked Questions (FAQ)

- **Wie ist das Präventions- und Interventionsmanagement der Katholischen Kirche Stadt Luzern zum Schutz vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch aufgebaut?** Die Kapitel «Lernmanagement – Kompetenzen vermitteln und Haltung thematisieren», «Risikomanagement – Professionelles Verhalten fördern» und «Personalmanagement – Schwellen einbauen» geben Antworten auf die Frage: «Was tun wir, damit es nicht passiert?». Die Kapitel «Meldemanagement – Beratungswege aufzeigen und Meldung ermöglichen» und «Krisenmanagement – adäquat reagieren» beantworten die Frage: «Was tun wir, wenn etwas passiert?». Das Kapitel «Nachsorge: «Wie bearbeiten wir es, wenn etwas passiert ist?».
- **Warum ist das Thema Nähe und Distanz so wichtig für unsere Arbeit?** «Gelingende Beziehungen sind eine Quelle der Freude, misslingende hingegen verursachen Frustration und Leid. Das gilt in privaten wie in beruflichen Beziehungen und in beiden Fällen lohnt sich deshalb das Nachdenken darüber, wie sich Menschen so begegnen können, dass es beiden Interaktionspartnern im Kontakt miteinander gut geht.» (Jan Vollmer, «Taktvolle Nähe», 2019)
- **FAQ zu Aufarbeitung und Prävention sexueller Übergriffe** für Seelsorger:innen im Bistum Basel:



https://www.bistum-basel.ch/fileadmin/kundendaten/bistum_basel_hauptablage/12_dokumente_formulare/Sex._UEbergriffe_im_kirchl._Umfeld_-_FAQ_Aufarbeitung_und_Praevention.pdf

- **Sollen / müssen Mitglieder des Kirchenrates und Grossen Kirchenrates Strafregisterauszüge vorlegen?** Das Thema «Vorbestrafte Kandidaten für die Nationalratswahlen» war 2011 im Nationalrat diskutiert worden.



<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20115112>

Die damalige Antwort des Bundesrats scheint auch für uns zu passen: Die Voraussetzungen für die Wahl sind im Stimmrechtsgesetz umschrieben und beschränken sich auf 10 Unterschriften (§ 28 des kantonalen Stimmrechtsgesetzes, SRL Nr. 10). Vorstrafen machen eine Kandidatin oder einen Kandidaten nicht unwählbar. Es ist eine Verantwortung derjenigen, welche die Kandidatenlisten unterzeichnen, die Kandidierenden sorgfältig auszusuchen. Wenn Fraktionen oder Gruppierungen im Voraus bekannt geben, sie verlangen einen Strafregisterauszug, damit sie jemanden auf die Liste setzen, wäre das möglich. Die Kirchgemeinde kann das aber nicht regeln. Nach einer Verurteilung erfolgt auch kein «automatischer Rücktritt» – das wäre ein grosser Eingriff in die demokratischen Rechte.

- **Was sind Antragsdelikte?** Antragsdelikte (Art. 30 StGB) sind leichtere Delikte, die nur verfolgt werden, wenn die:der Geschädigte selbst die Straftat anzeigt. Dazu gehören Sachbeschädigung, einfache Körperverletzung und sexuelle Belästigung. Bei einem Antragsdelikt ist es nicht möglich, dass unbeteiligte Dritte eine Strafanzeige stellen.
- **Was sind Offizialdelikte?** Als Offizialdelikt bezeichnet man Straftaten, die so schwer sind, dass die staatlichen Strafverfolgungsbehörden (Staatsanwaltschaft) die Straftat verfolgen, auch wenn du keine Strafanzeige machst. Dazu gehören zum Beispiel Vergewaltigung und schwere Körperverletzung.
- **Was heisst Macht reflektieren und verantworten?** Vgl. hierzu:



https://limita.ch/app/uploads/2020/04/Limita-Leitartikel_2019_Macht.pdf

- **Gibt es für Organisationen noch andere Leitfäden zur Erarbeitung eigener Konzepte?** Es gibt eine Vielzahl von weiteren Leitfäden, die inhaltlich ähnlich aufgebaut sind, u.a.:
 - Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG): Wegleitung zur Prävention von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch
 - YOUVITA – der Branchenverband der Dienstleister für Kinder und Jugendliche und Limita: Prävention von Grenzverletzungen und sexueller Ausbeutung. Leitfaden für Organisationen.
 - Stiftung Bündner Standard: Der Bündner Standard.
- **Wo kann ich mich über die Aufarbeitung des Missbrauchs in der Schweiz informieren?**



<https://www.missbrauch-kath-info.ch/>

- **Wo werden im Schweizer Strafgesetz die Sexualdelikte behandelt?** Das Strafgesetz behandelt die Sexualdelikte unter dem Titel «Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität» (Art. 187 – Art. 200 StGB). Ausschlaggebend für die Anwendung der einzelnen Artikel sind diverse Kriterien wie das Alter des Opfers und der:des Täter:in, die Beziehung zwischen Opfer und Täter:in aber auch der persönliche Entwicklungsstand, bzw. geistige Zustand des Opfers (Urteilsfähigkeit) sowie der konkrete Ablauf der Misshandlung oder des Übergriffes.



→ **Was bedeutet der Begriff Prävention?** Mit Prävention (lateinisch *praevenire* «zuverkommen», «verhüten») werden Strategien und Massnahmen bezeichnet, die darauf abzielen, das Auftreten, die Verbreitung und die negativen Auswirkungen von Risiken oder die schädlichen Folgen von unerwünschten Situationen abzuschwächen oder zu verhindern.

→ **Was ist Aufarbeitung?** Vgl. hierzu: Hans Zollner: Was ist Aufarbeitung? Eine Annäherung, in: *Concilium* 59 (2003), Heft 4, 455 – 462, Downloadmöglichkeit über Seite:



<https://www.researchgate.net>

sowie vgl.: Hans Zollner: Missbrauch – Aufarbeitung – Kirche sein.



https://www.youtube.com/live/nD2DLjO_H7s

→ **Welche Rahmenbedingungen kennen die deutsche und österreichische Kirche?** Vgl.:



<https://www.dbk.de/themen/sexualisierte-gewalt-und-praevention/dokumente/ordnung-und-rahmenordnung>



https://www.ombudsstellen.at/dl/OuKqJKJKLMLkMJqx4KJK/Rahmenordnung_Die_Wahrheit_wird_euch_freimachen_2021_pdf

→ **Was meint Safeguarding?** «Safeguarding» bedeutet primär Schutz, Sicherung oder Wahrung und wird als übergeordneter Begriff für vorbeugende Massnahmen zum Schutz von Personen (insbesondere Kindern und vulnerablen Erwachsenen) vor Missbrauch, Gewalt und Ausbeutung verwendet. Vgl. hierzu auch: Hans Zollner: Safeguarding und Glaubwürdigkeit. Zusammenhänge und Perspektiven.



<https://www.youtube.com/watch?v=rkrf4b0zL7w>

→ **Was ist unsere Verantwortung?** Unsere Verantwortung besteht darin, die Menschen zu schützen, sichere Strukturen zu schaffen. Hinweise sind ernst zu nehmen und zu dokumentieren und dürfen nicht bagatellisiert werden. Wir stellen sicher, dass die Hinweise korrekt und an die richtige Stelle weitergeleitet werden. Wir arbeiten kooperativ mit den zuständigen Behörden zusammen.

→ **Was steht nicht in unserer Verantwortung?** Ermittlungen sind nicht in unserer Verantwortung, dies ist Aufgabe der zuständigen Behörde.

→ **Was dürfen wir nicht tun?** Wir dürfen keine Hinweise ignorieren oder relativieren. Wir üben keinen Druck auf betroffene oder beschuldigte Personen aus. Es ist nicht zulässig, eigene Untersuchungen, Ermittlungen oder Recherchen zu Vorwürfen oder Verdachtsfällen vorzunehmen. Wir nehmen keine Schuldzuweisungen oder Vorverurteilungen vor.

→ **Dürfen Mitarbeitende eigenständige Nachforschungen anstellen?** Nein, es ist nicht zulässig eigene Untersuchungen, informelle Ermittlungen oder Recherchen zu Vorwürfen oder Verdachtsfällen anzustellen. Dies könnte Persönlichkeitsrechte (Art. 28 ff. ZGB) oder datenschutzrechtliche Vorgaben verletzen. Mitarbeitende sind grundsätzlich nicht befugt, Gerüchte zu überprüfen oder Kolleg:innen zu Vorwürfen zu befragen. Sämtliche Abklärungen zu Vorwürfen erfolgen ausschliesslich durch die zuständige Behörde oder eine mandatierte Stelle. Eigenmächtige Recherchen können disziplinarische Massnahmen nach sich ziehen und/oder ein allfällig offizielles Verfahren gefährden. Ohne entsprechenden Auftrag und Befugnis darf keine Einsicht in das Archiv oder Personalakten gewährt werden.

→ **Warum äussern wir uns nicht zu konkreten Einzelfällen?** Zum Schutz aller Beteiligten äussern wir uns nicht öffentlich zu laufenden Verfahren. Dies dient der Fairness, der rechtlichen Sorgfalt und dem Schutz der Persönlichkeitsrechte.

→ **Was verstehen wir unter einer betroffenen Person und wie gehen wir mit ihr um?** Eine betroffene Person ist jede Person, die angibt Missbrauch, Gewalt oder Grenzverletzungen erlebt zu haben. Wir nehmen die betroffenen Personen ernst und begegnen ihnen mit Respekt. Wir nehmen eine zuhörende und unterstützende Haltung ein.



- **Was verstehen wir unter einer beschuldigten Person?** Als beschuldigte Person wird eine Person bezeichnet, gegen die ein Vorwurf von Missbrauch, Gewalt oder eine schwerwiegende Grenzverletzung erhoben wurde. Der Begriff dient ausschliesslich dazu, Rollen im Umgang mit einem Hinweis oder Vorwurf zu benennen.
- **Warum spricht man nicht von Täter:in?** Von Täter:in darf nur gesprochen werden, wenn die Person rechtskräftig verurteilt ist.
- **Wie gehen wir mit einer beschuldigten Person um?** Eine Beschuldigung ist keine Schuldzuweisung. Es gilt die Unschuldsvermutung, so lange kein rechtskräftiges Urteil vorliegt oder der Sachverhalt abschliessend geklärt ist. Die Persönlichkeitsrechte sind zu wahren, es erfolgt keine öffentliche Vorverurteilung. Wir informieren transparent über den Ablauf. Wir treffen den nötigen Schutz für alle Involvierten.
- **Welche Massnahmen können gegenüber einer beschuldigten Person ergriffen werden?** Die Massnahmen umfassen je nach Situation eine vorübergehende Freistellung, die Anpassung von Aufgaben oder organisatorische Schutzmassnahmen.
- **Wie gehen wir mit dem Umfeld betroffener oder beschuldigter Personen um?** Wir gewähren Schutz vor Gerüchten und Spekulationen. Wir kommunizieren sachlich, klar und so transparent wie möglich ohne die Persönlichkeitsrechte zu verletzen. Informationen werden grundsätzlich nur weitergegeben, soweit dies notwendig und rechtlich zulässig ist.
- **Was tun, wenn Medienanfragen kommen?** Bei Medienanfragen verweisen wir unverzüglich an die kommunikationsverantwortliche Person der Kirchgemeinde.
- **Wie sollen wir als Kirchgemeinden über die Studienergebnisse / das Thema (Macht-)Missbrauch sprechen?** Offen, ehrlich und respektvoll. Es geht nicht darum, sich zu verteidigen, sondern zuzuhören und daraus zu lernen. Eine transparente Kommunikation stärkt das Vertrauen und signalisiert Verantwortungsbewusstsein.





Römisch-katholische
Kirchgemeinde Littau

Selbstverpflichtungserklärung als Mitarbeiter:in der Katholischen Kirchgemeinde Littau, Beiblatt zum Arbeitsvertrag als integrierender Bestandteil der Anstellungsbedingungen

Name

Vorname

Geburtsdatum

- Ich nehme das Dokument «Präventions- und Interventionsmanagement der Katholischen Kirche Stadt Luzern zum Schutz vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch» zur Kenntnis und anerkenne dieses als integrierenden Teil meines Arbeitsvertrags / meiner Anstellungsverfügung..
- Ich verpflichte mich gegenüber der Katholischen Kirchgemeinde und der vorgesetzten pastoralen Person und / oder staatskirchenrechtlich vorgesetzten Person, mich entsprechend den erwähnten Dokumenten zu verhalten.
- Ich respektiere und schütze die sexuelle, seelische, spirituelle und körperliche Unversehrtheit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Grenzverletzungen und Übergriffe jedweder Art dulde ich nicht.

Die nachfolgenden Abschnitte gelten zusätzlich für eine vom Bischof ernannte oder durch eine Missio Canonica beauftragte Person:

- Als vom Bischof ernannte oder durch eine Missio canonica beauftragte Person
 - bestätige ich zuhanden des Bischofs von Basel hiermit ausdrücklich, dass ich das Dokument «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld. Richtlinien der Schweizer Bischofskonferenz und der Vereinigung der Höheren Ordensobern der Schweiz» und das diözesane Dokument «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld – Allgemeines Schutzkonzept Prävention und Intervention im Bistum Basel», sowie das Schutzkonzept «Spirituelle Missbrauch» sorgfältig gelesen habe, deren Inhalt gut kenne und bereit bin, diese jederzeit einzuhalten.
 - melde ich der unabhängigen Meldestelle im Bistum Basel, wenn ich von mutmasslichen Grenzverletzungen oder (sexuellen) Übergriffen betroffen bin oder Kenntnis habe. Als Opfer stehen mir und meinen Angehörigen auch die staatlichen Opferberatungsstellen zur Verfügung.
 - erstatte ich bei einem mutmasslich strafbaren Verhalten eine Meldung bei der unabhängigen Meldestelle, die auch dafür verantwortlich ist, dass eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft gemacht wird. Zusätzlich zur Meldung bei der unabhängigen Meldestelle kann ich eine Anzeige bei der Polizei machen. Ich weiss, dass ich eine Anzeige bei diesen Stellen nicht zurückziehen kann.

Ort/Datum

Unterschrift

**Selbstverpflichtungserklärung als Mitarbeiter:in
der Katholischen Kirchgemeinde Luzern, Beiblatt zum Arbeitsvertrag
als integrierender Bestandteil der Anstellungsbedingungen**

Name

Vorname

Geburtsdatum

- Ich nehme das Dokument «Präventions- und Interventionsmanagement der Katholischen Kirche Stadt Luzern zum Schutz vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch» zur Kenntnis und anerkenne dieses als integrierenden Teil meines Arbeitsvertrags / meiner Anstellungsverfügung.
- Ich verpflichte mich gegenüber der Katholischen Kirchgemeinde und der vorgesetzten pastoralen Person und / oder staatskirchenrechtlich vorgesetzten Person, mich entsprechend den erwähnten Dokumenten zu verhalten.
- Ich respektiere und schütze die sexuelle, seelische, spirituelle und körperliche Unversehrtheit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Grenzverletzungen und Übergriffe jedweder Art dulde ich nicht.

Die nachfolgenden Abschnitte gelten zusätzlich für eine vom Bischof ernannte oder durch eine Missio Canonica beauftragte Person:

- Als vom Bischof ernannte oder durch eine Missio canonica beauftragte Person
 - bestätige ich zuhanden des Bischofs von Basel hiermit ausdrücklich, dass ich das Dokument «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld. Richtlinien der Schweizer Bischofskonferenz und der Vereinigung der Höheren Ordensobern der Schweiz» und das diözesane Dokument «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld – Allgemeines Schutzkonzept Prävention und Intervention im Bistum Basel», sowie das Schutzkonzept «Spirituelle Missbrauch» sorgfältig gelesen habe, deren Inhalt gut kenne und bereit bin, diese jederzeit einzuhalten.
 - melde ich der unabhängigen Meldestelle im Bistum Basel, wenn ich von mutmasslichen Grenzverletzungen oder (sexuellen) Übergriffen betroffen bin oder Kenntnis habe. Als Opfer stehen mir und meinen Angehörigen auch die staatlichen Opferberatungsstellen zur Verfügung.
 - erstatte ich bei einem mutmasslich strafbaren Verhalten eine Meldung bei der unabhängigen Meldestelle, die auch dafür verantwortlich ist, dass eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft gemacht wird. Zusätzlich zur Meldung bei der unabhängigen Meldestelle kann ich eine Anzeige bei der Polizei machen. Ich weiss, dass ich eine Anzeige bei diesen Stellen nicht zurückziehen kann.

Ort / Datum

Unterschrift

Selbstverpflichtungserklärung als Mitarbeiter:in der Katholischen Kirchgemeinde Reussbühl, Beiblatt zum Arbeits- vertrag als integrierender Bestandteil der Anstellungsbedingungen

Name

Vorname

Geburtsdatum

- Ich nehme das Dokument «Präventions- und Interventionsmanagement der Katholischen Kirche Stadt Luzern zum Schutz vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch» zur Kenntnis und anerkenne dieses als integrierenden Teil meines Arbeitsvertrags / meiner Anstellungsverfügung.
- Ich verpflichte mich gegenüber der Katholischen Kirchgemeinde und der vorgesetzten pastoralen Person und / oder staatskirchenrechtlich vorgesetzten Person, mich entsprechend den erwähnten Dokumenten zu verhalten.
- Ich respektiere und schütze die sexuelle, seelische, spirituelle und körperliche Unversehrtheit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Grenzverletzungen und Übergriffe jedweder Art dulde ich nicht.

Die nachfolgenden Abschnitte gelten zusätzlich für eine vom Bischof ernannte oder durch eine Missio Canonica beauftragte Person:

- Als vom Bischof ernannte oder durch eine Missio canonica beauftragte Person
 - bestätige ich zuhanden des Bischofs von Basel hiermit ausdrücklich, dass ich das Dokument «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld. Richtlinien der Schweizer Bischofskonferenz und der Vereinigung der Höheren Ordensobern der Schweiz» und das diözesane Dokument «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld – Allgemeines Schutzkonzept Prävention und Intervention im Bistum Basel», sowie das Schutzkonzept «Spirituelle Missbrauch» sorgfältig gelesen habe, deren Inhalt gut kenne und bereit bin, diese jederzeit einzuhalten.
 - melde ich der unabhängigen Meldestelle im Bistum Basel, wenn ich von mutmasslichen Grenzverletzungen oder (sexuellen) Übergriffen betroffen bin oder Kenntnis habe. Als Opfer stehen mir und meinen Angehörigen auch die staatlichen Opferberatungsstellen zur Verfügung.
 - erstatte ich bei einem mutmasslich strafbaren Verhalten eine Meldung bei der unabhängigen Meldestelle, die auch dafür verantwortlich ist, dass eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft gemacht wird. Zusätzlich zur Meldung bei der unabhängigen Meldestelle kann ich eine Anzeige bei der Polizei machen. Ich weiss, dass ich eine Anzeige bei diesen Stellen nicht zurückziehen kann.

Ort / Datum

Unterschrift

**Selbstverpflichtungserklärung als Freiwillige:r / Ehrenamtliche:r /
als Mitglied von staatskirchenrechtlichen Behörden**

Ich ...

Name

Vorname

Freiwilliges / Ehrenamtliches Engagement / Engagement als Mitglied von staatskirchenrechtlichen Behörden

(in der Pfarrei / Anderssprachige Mission / Kinder- und Jugendarbeit / Spital / Altersheim, etc.)

.

→ nehme das Dokument «Präventions- und Interventionsmanagement der Katholischen Kirche Stadt Luzern zum Schutz vor Grenzverletzungen und Machtmissbrauch» zur Kenntnis und anerkenne dieses als verbindliche Vorgabe für mein Engagement als Freiwillige:r / Ehrenamtliche:r / als Mitglied der staatskirchenrechtlichen Behörde.

Ort/Datum **Unterschrift**



QUEL
LEN &
LITE
RATUR

Quellen- und Literaturverzeichnis

Die Katholische Kirche Stadt Luzern hat zur Erstellung des vorliegenden Präventions- und Interventionsmanagement Dokumente anderer Personen, Organisationen und Institutionen verwendet.

- Limita. Fachstelle zur Prävention sexueller Ausbeutung. Und: MachtRaum. Fachstelle zur Prävention von Machtmissbrauch: Schutzprozesse zur Prävention von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch. (2025)
- Katholische Kirche Region Bern: Nulltoleranz. Sexueller und spiritueller Missbrauch. Präventions- und Interventionsmanagement der Katholische Kirche Region Bern. (September 2023)
- Schweizer Bischofskonferenz und Vereinigung der Höheren Ordensobern der Schweiz: Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld. Richtlinien der Schweizer Bischofskonferenz und der Vereinigung der Höheren Ordensoberen der Schweiz (4. Auflage, März 2019)
- Bistum Basel: Schutzkonzept «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld – Allgemeines Schutzkonzept. Prävention und Intervention im Bistum Basel» erlassen (Inkrafttreten 1. Februar 2024).
- Bistum Basel: Nähe und Distanz: Umsetzung der Richtlinien der Schweizer Bischofskonferenz «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld» (4. Auflage, März 2019). Ausführungsbestimmungen (aktualisierte Version vom 31.03.2025)
- Bistum Basel: Spiritueller Missbrauch – Schutzkonzept (11. Juli 2025)
- Bistum Basel: Spiritueller Missbrauch – Interventionskonzept (11. Juli 2025)
- Katholische Landeskirche des Kantons Thurgau: Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld: Prävention und Intervention, Weinfelden 2020.
- Schweizer Bischofskonferenz: Dekret der Schweizer Diözesanbischöfe bezüglich der Einführung der psychologischen Eignungsprüfung von zukünftigen Seelsorgerinnen und Seelsorgern. (31.03.2025)
- Doris Wagner: Spiritueller Missbrauch in der Kirche (2019)
- Klaus Mertes: Geistlicher Missbrauch: Theologische Anmerkungen. In: Stimmen der Zeit (2 / 2019)
- Hannah A. Schulz: Bei euch soll es nicht so sein! Missbrauch geistlicher Autorität. (2022)
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz: Missbrauch geistlicher Autorität. Zum Umgang mit Geistlichem Missbrauch, Bonn 2023.
- Jan Volmer: Taktvolle Nähe. Vom Finden des angemessenen Abstands in pädagogischen Beziehungen (2019)
- UNO-Kinderrechtskonvention (1997), Artikel 19



IM PRES SUM

Redaktion, Beschlussfassung, Inkrafttreten

→ Redaktion

Karin Iten, Fachstelle MachtRaum
Alexander Kraus, Konzept- und Koordinationsstelle
im Pastoralraum Stadt Luzern
Claudia Schmid, Leiterin Fachbereich Personal
Katholische Kirchgemeinde Luzern
Ingrid Schmid, Leiterin Fachbereich
Kommunikation/Marketing Katholische
Kirchgemeinde Luzern

→ Arbeitsgruppe

Alexander Kraus, Konzept- und Koordinationsstelle
im Pastoralraum Stadt Luzern
Claudia Schmid, Leiterin Fachbereich Personal
Katholische Kirchgemeinde Luzern
Stephan Müller, Geschäftsführer Katholische
Kirchgemeinde Luzern
Thomas Lang, Leiter Pastoralraum Stadt Luzern
Karin Iten, Fachstelle MachtRaum

→ Kenntnisnahme durch das Bistum Basel

Donata Tassone am 12.09.2025

→ Positive Kenntnisnahme im Pastoralraum

Erweitertes Pastoralraumteam vom 10.09.2025

→ Genehmigungen im Pastoralraum und Kirchgemeinden

Pastoralraumteam vom 24.09.2025
Kirchenrat Reussbühl vom 16.10.2025
Kirchenrat Littau vom 17.10.2025
Kirchenrat Luzern vom 20.10.2025

→ Inkrafttreten

Das hier vorliegende Präventions- und Interventions-
management löst die bisher vorhandenen Dokumen-
te zum Präventions- und Interventionsmanagement
der Kirchgemeinden und des Pastoralraums ab und
tritt zum 01.01.2026 in Kraft.

→ Herausgeberschaft

Pastoralraumteam Stadt Luzern / Kirchenrat
Littau / Kirchenrat Luzern / Kirchenrat Reussbühl

→ Design

Neustadt Agentur AG, Luzern

→ Version

09.04.2026

