

## KOMMENTAR

### VERHALTENSKODEX FÜR DIE KIRCHLICHE TÄTIGKEIT

#### Vom respektvollen Umgang in der reformierten Kirche

#### Nähe und Distanz sowie Schutz der körperlichen, sexuellen, seelischen und spirituellen Integrität

---

<b>EINLEITUNG ZUM KOMMENTAR</b> .....	<b>2</b>
a. Warum ein Verhaltenskodex für die kirchliche Arbeit? .....	3
b. Für wen gilt der Verhaltenskodex? .....	3
c. An wen richtet sich der Kommentar und was ist seine Funktion?.....	3
d. Zuständige Person und Kontaktperson .....	3
e. Rahmenbedingungen der kirchlichen Tätigkeit .....	4
f. Gesetzliche Bestimmungen im Verhältnis zu Richtlinien und Empfehlungen.....	4
g. Bedeutung und Folgen bei Missachtung des Verhaltenskodex .....	4
h. Basis- und Spezialschulungen, Sensibilisierung.....	5
<b>SYSTEMATIK DER KOMMENTIERUNG</b> .....	<b>5</b>
a. Aufbau und Systematik des Verhaltenskodex .....	5
b. Die Kommentierung der Artikel ist immer gleich aufgebaut .....	5
c. Klärung einiger Begriffe .....	6
<b>KOMMENTAR ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN</b> .....	<b>8</b>
<b>ALLGEMEINGÜLTIGE REGELN</b> .....	<b>8</b>
1. Achtung der menschlichen Würde, Umgang mit Nähe und Distanz .....	8
<i>Integrität, Integritätsverletzung</i> .....	8
<i>Abhängigkeit, Macht und Rollenverständnis</i> .....	9
<i>Gepflogenheiten in der kirchlichen Tätigkeit (Setting)</i> .....	10
2. Kirchlicher Auftrag und private Beziehungen, Nebenbeschäftigung .....	13
<i>Grenzverletzungen</i> .....	13
3. Berührungen und Körperkontakte .....	18
4. Wahrung der Intimsphäre .....	22
5. Schutz der spirituellen Integrität.....	24
6. Umgang mit Anvertrautem: Schweigepflichten, Seelsorge- und Amtsgeheimnis .....	27
<i>Schweigepflichten: Berufsgeheimnis, Seelsorgegeheimnis und Amtsgeheimnis</i> .....	27
7. Kommunikation, Soziale Netzwerke .....	35

<i>Datenschutz, Datensicherheit und Informationsaustausch</i> .....	35
8. Ton- und Bildträger .....	41
<i>Exkurs: Urheberrecht</i> .....	43
<b>ERGÄNZENDE REGELN FÜR SPEZIELLE TÄTIGKEITEN</b> .....	45
Im Umgang mit Kindern und Jugendlichen.....	45
9. Allgemeines zum Umgang mit Kindern und Jugendlichen .....	45
<i>Grooming, Phase der Vertrauensaufbaus</i> .....	45
10. Schlafräume, Intimität und Sexualität in Lagern mit Minderjährigen und jungen Erwachsenen .....	49
<i>Pädokriminalität und Pädophilie</i> .....	50
11. Umgang mit herausfordernden Kindern und Jugendlichen, Disziplinarmaßnahmen, Kindwohlgefährdungen .....	53
<i>Jugendstrafrecht und Bezug der polizeilichen Jugendintervention</i> .....	54
Im Umgang mit Migrantinnen und Migranten .....	57
12. Kontakt und Arbeit mit Migrantinnen und Migranten.....	57
Im Umgang mit betagten und pflegebedürftigen Menschen .....	61
13. Schutz betagter und pflegebedürftiger Menschen .....	61
<b>UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX</b> .....	65
14. Melde- und Handlungspflichten, Kommunikation .....	65
<i>Vermutung, Verdacht, Gewissheit</i> .....	67
15. Eignung, Schulung und Förderung der Mitarbeitenden.....	79
<i>Privat- und Sonderprivatauszug</i> .....	79
16. Zuständige Personen, Beanstandungen und Anlaufstellen, Schutz der Mitarbeitenden.....	84
<i>Adressen für Hilfestellungen</i> .....	89
<b>GESETZESVERZEICHNIS und ABKÜRZUNGEN</b> .....	91
<b>STICHWORTREGISTER</b> .....	93

## **EINLEITUNG ZUM KOMMENTAR**

Der Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Teil des kirchlichen Schutzkonzepts. Mit ihm sollen Grenzverletzungen bzw. Verletzungen der körperlichen, sexuellen, seelischen und spirituellen Integrität aller Personen, die sich im kirchlichen Umfeld bewegen, und der kirchlichen Mitarbeitenden verhindert werden. Der Kirchenrat hat den Verhaltenskodex, an welchem eine Vielzahl von Personen mitgewirkt hat, am 15. Dezember 2021 verabschiedet und ihn per 1. Juli 2022 in Kraft gesetzt.

In der Broschüre «[Respektvoller Umgang und Schutz vor Grenzverletzungen](#)» sind einführend die Grundgedanken zum Verhaltenskodex zusammengestellt. Auf der Website [www.zhref.ch/grenzverletzungen](http://www.zhref.ch/grenzverletzungen) sind Merkblätter, weiterführende Informationen und Adressen aufgeschaltet.

#### **a. Warum ein Verhaltenskodex für die kirchliche Arbeit?**

Arbeit im kirchlichen Kontext ist auch vielseitige Beziehungsarbeit mit Erwachsenen, Kindern, Jugendlichen, Ratsuchenden, Kranken, Gebrechlichen, Betagten, Sterbenden, also auch Menschen, die wegen ihres Alters, ihres Schicksals oder ihrer körperlichen Verfassung in eine Abhängigkeit zu unterstützenden, helfenden Personen geraten können. In diesen kirchlichen Tätigkeitsfeldern ist besonders auf den Schutz der persönlichen Integrität der abhängigen Personen zu achten. Gleichzeitig gilt es auch, die Integrität der Mitarbeitenden zu schützen. Der Verhaltenskodex soll mithelfen, dieses Ziel zu erreichen.

#### **b. Für wen gilt der Verhaltenskodex?**

Er ist verbindlich für alle kirchlichen Mitarbeitenden, die freiwillig, auf Honorarbasis oder gegen Lohn Arbeit leisten, unabhängig davon, ob sie in einer Kirchgemeinde, den Gesamtkirchlichen Diensten oder einer kirchlichen Institution tätig sind. Er gehört zum Personalrecht, d.h. er formuliert Pflichten, die Angestellte einhalten müssen. Für Freiwillige ist er ebenfalls verbindlich, auch sie müssen ihn einhalten. Der Verhaltenskodex gilt ebenfalls für Behördenmitglieder (Kirchenpflegen, Bezirkskirchenpflegen, Kirchenrat). Einzelne Artikel gelten für alle Menschen, die sich im kirchlichen Raum bewegen.

#### **c. An wen richtet sich der Kommentar und was ist seine Funktion?**

Der Kommentar richtet sich an alle Interessierten und ist eine Auslegungshilfe, wenn konkrete Fälle beurteilt werden müssen. Er steht nur als elektronisches Dokument zur Verfügung, damit Anpassungen und Präzisierungen nachgetragen werden können.

#### **d. Zuständige Person und Kontaktperson**

Der Verhaltenskodex formuliert rechtlich verbindliche Anforderungen, deren Nichtbeachtung personalrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen oder, wenn Freiwillige dagegen verstossen, Massnahmen zu Folge haben können. Die im Verhaltenskodex mehrfach erwähnte «zuständige Person» ist deshalb in erster Linie das personalverantwortliche Behördenmitglied, welches oft die Präsidentin, der Präsident ist.

Kirchgemeinden mit mehreren Angestellten und Freiwilligen wird empfohlen, eine Kontaktperson aus der Mitte der Mitarbeitenden ernennen zu lassen. Sie ist Vertrauensperson für die Mitarbeitenden bei Fragen rund um den Verhaltenskodex. Evtl. können ihr weitere, operative Aufgaben delegiert werden, wie die Kontrolle über den Besuch der obligatorischen Basisschulungen, Teambesprechungen zum Thema, evtl. Vorbereitung eines jährlichen Tätigkeitsberichts.

Für diverse kirchliche Tätigkeitsfelder wie die Religionspädagogik, die Freiwilligenarbeit, Besuchsdienste, Lagerleitungen etc., sind in den Kirchgemeinden bereits Verantwortliche bezeichnet. Ihnen werden auch Meldungen gemacht. Das personalverantwortliche Behördenmitglied muss sicherstellen, dass diese Informationen zeitnah weitergegeben werden, damit im Bedarfsfall gehandelt werden kann.

Bei Unsicherheiten kann die Ansprechstelle für Grenzverletzungen der Landeskirche zu Rate gezogen werden.

Im Kommentar zu den Art. 14-16 sind die Aufgaben der zuständigen Person, der Kontaktperson und der Auskunft- und Informationsstellen aufgeführt.

#### **e. Rahmenbedingungen der kirchlichen Tätigkeit**

Im Verhaltenskodex werden Rahmenbedingungen für kirchliche Tätigkeiten beschrieben, die Mitarbeitenden und Gemeindegliedern Orientierung geben sollen. Für jedes Tätigkeitsfeld gibt es typische Handlungen, Verrichtungen und Gepflogenheiten, die die Tätigkeit charakterisieren. Desgleichen gibt es welche, die i.d.R. nicht dazu gehören und zu unterlassen oder zum Schutz vor Integritätsverletzungen ganz verboten sind. (z.B. in Art. 3 Berührungen, Körperkontakte, sexuelle Belästigung; Art. 4 Wahrung der Intimsphäre; Art 6 Umgang mit Anvertrautem).

#### **f. Gesetzliche Bestimmungen im Verhältnis zu Richtlinien und Empfehlungen**

Viele Regelungen nehmen bestehende gesetzliche Bestimmungen auf (z.B. Verbot sexueller Handlungen mit Kindern oder Abhängigen). Aufgenommen wurden auch weniger bekannte, die zum Schutz der persönlichen Integrität gesetzlich geregelt sind, z.B. in Art. 6 Umgang mit Anvertrautem; Art. 7 Kommunikation, Soziale Netzwerke; Art. 8 Ton- und Bildträger. Die gesetzlichen Bestimmungen müssen eingehalten werden.

Soweit Empfehlungen mit Richtliniencharakter aufgenommen wurden, kann in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden. Erforderlich ist, dass Transparenz hergestellt wird.

#### **g. Bedeutung und Folgen bei Missachtung des Verhaltenskodex**

Einzelne Normen sind strikte einzuhalten und haben bei deren Nichtbeachtung rechtliche, insb. personal- oder sogar strafrechtliche Konsequenzen. Dies betrifft vor allem die Verbote zum Schutz der sexuellen Integrität (z.B. Art. 2.5 Verbot intimer Beziehungen in Seelsorgeverhältnissen; Art. 3 Abs.3 Sexualisierte, unerwünschte Kontakte, Art. 3 Abs. 4 Belästigung am Arbeitsplatz.; Art. 10.3 Sexuelle Handlungen mit Kindern). Auch einige datenschutz- und persönlichkeitsrechtliche Normen zum Schutz der persönlichen Integrität müssen eingehalten werden (Art. 5.3 geistiger Machtmissbrauch mit Drohung- und Nötigungscharakter; Art. 6 Verstoss gegen Schweigepflichten; Art. 7.6 Private Verwendung kirchlicher Daten; Art. 8.1 Unbefugtes Fotografieren von Personen).

Normen, die Richtliniencharakter haben, sind grundsätzlich einzuhalten. Von der Norm kann abgewichen werden, wenn die Umstände begründet sind und transparent gemacht werden (Art. 9.5 Verbot der Zweierkonstellation mit einem Kind).

Ausserdem gibt der Verhaltenskodex Hinweise zu Sachverhalten, die je nach Situation besprochen, geregelt und kommuniziert werden müssen, wie z.B. Lagerregeln (Art. 10 Schlafräume, Intimität und Sexualität in Lagern mit Minderjährigen, Art. 11.2 Meldepflichten bei Kindeswohlgefährdungen oder Art. 13.3 bei hilfsbedürftigen Personen).

Ob ein Normverstoss vorliegt und wie er zu ahnden ist, muss im Einzelfall genauer angesehen werden. Ein Normverstoss kann geringfügig oder schwer sein. Er kann bei der verletzten Person schwere Auswirkungen haben. Er wurde von der schädigenden Person aus Versehen, in Unkenntnis oder absichtlich begangen. Dies einzuschätzen, ist Aufgabe der zuständigen Personen und der Kontaktperson.

Anlehnend an den Bündner Standard<sup>1</sup>, der für stationäre Institutionen geschaffen wurde, wird von drei Schweregraden von Vorfällen ausgegangen. Ein unbedachtes Verhalten kann im Rahmen eines Teamgesprächs oder in einem bilateralen Gespräch besprochen werden. Evtl.

---

<sup>1</sup> Bündner Spital- und Heimverband: Bündner Standard, Zum Umgang mit grenzverletzendem Verhalten in Institutionen für Kinder und Jugendliche, 2. Aufl. 2016

werden Weiterbildungsauflagen und/oder Supervision zur Reflexion empfohlen. Vielleicht muss auch eine zielführende Anordnung verfügt werden, z.B. eine formelle Ermahnung. Bei Verdacht auf strafbare Handlungen, wie z.B. einer sexuellen Handlung mit Abhängigen, darf bzw. sollte die zuständige Person keine eigenen Abklärungen treffen, sondern muss sich unverzüglich mit Fachleuten und/oder der Ansprechstelle für Grenzverletzungen der Landeskirche oder dem Rechtsdienst direkt in Verbindung setzen. Mit ihnen wird das situationsangepasste Vorgehen besprochen und fachkundige Hilfe vermittelt. Falls der Vorfall der Staatsanwaltschaft angezeigt werden muss, wird diese die Fallführung übernehmen und die notwendigen Ermittlungen, d.h. Gespräche und Zeugeneinvernahmen vornehmen. Parallel werden personalrechtliche Massnahmen angeordnet, d.h. die beschuldigte Person wird evtl. suspendiert oder, bei sehr eindeutigem, unbestrittenem Sachverhalt, sofort entlassen.

Die zuständige Person wird die Ursachen für einen Normverstoss analysieren und evaluieren müssen. Zeigt der Vorfall auf, dass generell eine Unklarheit, ein Unwissen vorhanden oder fehlende Einsicht in die Notwendigkeit einer Empfehlung bei den Mitarbeitenden vorliegt, wird eine allgemeine Weiterbildung zielführend sein.

#### **h. Basis- und Spezialschulungen, Sensibilisierung**

Ab Inkraftsetzung des Verhaltenskodexes erhalten alle kirchlichen Mitarbeitenden eine Basis-schulung.

Für Behördenmitglieder wird in den Einführungskursen, insb. jenen zum Personalmanagement, auch auf die Aufgaben des Verhaltenskodex hingewiesen. Für Kontaktpersonen werden Spezialmodule angeboten.

Termine von Weiterbildungen sind auf [www.zhref.ch/grenzverletzungen](http://www.zhref.ch/grenzverletzungen) aufgeschaltet.

Für Angestellte, die in mehreren Kirchgemeinden ein kleines Pensum haben, können sich die Kirchgemeinden absprechen.

## **SYSTEMATIK DER KOMMENTIERUNG**

#### **a. Aufbau und Systematik des Verhaltenskodex**

Ein erster Teil befasst sich mit «Allgemein gültigen Regeln» für die kirchliche Arbeit. Diese acht Artikel sind von allen zu befolgen (Art. 1 – 8). In einem zweiten Teil «Ergänzende Regeln für spezielle Tätigkeitsbereiche» finden sich noch zusätzliche Vorgaben für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen (Art. 9 – 11), für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten (Art. 12) und für den Umgang mit betagten und pflegebedürftigen Menschen (Art. 13).

Der letzte Teil «Melde- und Handlungspflichten» hält einige Grundsätze für die Umsetzung fest. Art. 14 zeigt, wie vorgegangen werden muss und wer in der Handlungspflicht bei Meldungen steht. Art. 15 nimmt einige Fragen zur Personalführung auf, insb. bei Abklärung von Neuanstellungen sowie zur Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Art. 16 verweist auf diverse Informationsquellen für Behörden und Mitarbeitende und betont, dass auch Mitarbeitende vor Integritätsverletzungen geschützt werden.

Am Ende findet sich ein Abkürzungsverzeichnis. Ein Gesetzes- und Stichwortregister dient zum besseren Auffindung des Gesuchten.

#### **b. Die Kommentierung der Artikel ist immer gleich aufgebaut**

In «*1. Sinn und Zweck des Artikels*» wird der entsprechende Artikel erläutert und kurz seine Bedeutung und sein Anwendungsbereich dargelegt. Es wurde versucht, den einzelnen Artikel

so zu kommentieren, dass seine Anwendung und Umsetzung verständlich sind. Deshalb kann es bei anderen Artikeln zu Wiederholungen kommen.

In «2. *Beispiele*» werden Anwendungsfälle vorgestellt. Mit einem Grossteil der Beispiele wurden die kirchlichen Vertrauenspersonen in ihrer 15-jährigen Tätigkeit konfrontiert. Hinweise, wie «verboten», «problematisch», «braucht nähere Abklärung», «unproblematisch» etc. dienen der Einordnung des Beispiels. Bei den Beispielen, die gegen Empfehlungen verstossen könnten, muss der Einzelfall situativ geprüft werden. Wie eine solche Beurteilung ausfallen könnte, wird offengelassen, weil diese verkürzten Beispiele nur als Anregung gedacht sind und in der Kürze nicht abschliessend beurteilt werden können.

In «3. *Quervergleiche*» wird auf andere Artikel des Verhaltenskodex verwiesen, die ähnliche Sachfragen aufnehmen. Es kann sein, dass ein Verhalten gleich gegen mehrere Vorgaben des Verhaltenskodex verstösst.

In «4. *Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)*» werden die gesetzlichen Grundlagen aufgeführt, die im Verhaltenskodex aufgenommen oder die für den kirchlichen Kontext von Bedeutung sind. Wörtliche Zitate werden in Anführungszeichen gesetzt. Bei den eidgenössischen Gesetzen konnten die Artikel verlinkt werden; bei den kantonalen nur das ganze Gesetz. Wer die einschlägigen Gesetzesgrundlagen eines anderen Kantons nachsehen will, muss die Gesetzessammlungen des entsprechenden Kantons konsultieren.

Die Gesetze werden mit ihren Abkürzungen zitiert. Im Gesetzesverzeichnis sind die Gesetzestitel mit den Ordnungsziffern aufgeführt, dadurch wird das Auffinden in den Gesetzessammlungen erleichtert. Der Stand der Gesetzgebung ist der 1. Sept. 2022. Bei Nachführungen wird der Gesetzesstand im Gesetzesverzeichnis bei den einzelnen Gesetzen vermerkt.

In «5. *Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)*» wird auf das Recht der Evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich verwiesen. Ein Grossteil der Kodexbestimmungen nimmt auf kirchliche Rechtsgrundlagen Bezug. Verlinkt sind die Erlasse, die per 1. September 2022 Gültigkeit haben.

Für Evang.-ref. Kirchen anderer Kantone müssen deren Rechtsgrundlagen konsultiert werden, die von Landeskirche zu Landeskirche sehr verschieden sein können.

In «6. *Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen*» werden kirchliche Merkblätter, Handreichungen, Publikationen etc. der Reformierten Zürcher Landeskirche verlinkt. Auf kirchliche Publikationen anderer Kantone wird nur vereinzelt hingewiesen, weil in der Schweiz das kantonale Kirchenrecht zum Teil sehr verschieden ist. Die Webseite der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz (EKS) ist ab und zu verlinkt.

In der Publikation «Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln» der Reformierten Landeskirche Zürich (2016) gibt es weitergehende Ausführungen, die zum Verständnis des Verhaltenskodex beitragen. Auf sie wird bei einzelnen Artikeln hingewiesen. In der elektronischen Version werden die gesetzlichen Neuerungen (Meldepflichten, Tätigkeitsverbote bei Sexualstraftaten, Sonderprivatauszüge etc.) auf den Stand per 1. Januar 2023 gebracht.

Sehr vereinzelt und selektiv wird auf Webseiten und Publikationen von staatlichen Behörden und NGOs (Fach- und Beratungsstellen) verlinkt.

### **c. Klärung einiger Begriffe**

Zu einigen zentralen Begriffen, die immer wieder vorkommen, konnte mit der Kommentierung des Artikels der Begriff nicht verständlich genug erklärt werden. Deshalb wurden vereinzelt Begriffsklärungen eingeschoben und grün unterlegt:

Integrität - Integritätsverletzung	Art. 1 Abs. 2
Abhängigkeit, Macht und Rollenverständnis	Art. 1 Abs. 3
Gepflogenheiten der kirchlichen Tätigkeit, Setting	Art. 1 Abs. 4
Grenzverletzungen	Art. 2 Abs. 1
Schweigepflichten: Berufsgeheimnis, Seelsorgegeheimnis und Amtsgeheimnis	Art. 6
Datenschutz, Datensicherheit und Informationsaustausch	Art. 7
Exkurs: Urheberrecht	Art. 8 Abs. 3
Grooming, Phase des Vertrauensaufbaus	Art. 9
Pädokriminalität und Pädophilie	Art. 10 Abs. 3
(Cyber-)Mobbing und Gewalt in jugendlichen Paarbeziehungen	Art. 11 Abs. 1
Jugendstrafrecht und Polizeiliche Jugendintervention	Art. 11 Abs. 1
Vermutung, Verdacht, Gewissheit	Art. 14 Abs. 2
Einstufungen von Verletzungen des Verhaltenskodex, Vorgehen und Zuständigkeiten	Art. 14. Abs. 3
Adressen für Hilfestellungen	Art. 16

## KOMMENTAR ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

### ALLGEMEINGÜLTIGE REGELN

#### **1. Achtung der menschlichen Würde, Umgang mit Nähe und Distanz**

<sup>1</sup> Jede Form der Diskriminierung, insbesondere wegen des Geschlechts, der geschlechtlichen Orientierung, der Herkunft, einer Behinderung oder vergleichbarer Persönlichkeitsmerkmale, wird nicht toleriert. Blossstellungen und respektlose Witze sind zu unterlassen.

<sup>2</sup> Kirchliche Mitarbeitende sowie Menschen, die sich im kirchlichen Umfeld bewegen, unterlassen jede Form von Integritätsverletzungen und wahren den Respekt und die Achtung gegenüber anderen Menschen, insbesondere gegenüber Kindern und Jugendlichen sowie weiteren hilfsbedürftigen und betagten Menschen.

<sup>3</sup> Der Wunsch nach Wahrung von Distanz, den eine Person zum Ausdruck bringt oder signalisiert, wird respektiert. Dies gilt besonders bei Kindern und Menschen, die infolge ihres Alters, ihres Gesundheitszustandes oder ihrer Gebrechlichkeit beeinträchtigt sind. Für die Einhaltung der gebotenen Nähe und Distanz sind immer die kirchlichen Mitarbeitenden verantwortlich.

<sup>4</sup> Für die Beziehungsgestaltung in den unterschiedlichen kirchlichen Arbeitsfeldern werden die je üblichen Gepflogenheiten und Umgangsformen eingehalten. Begründete Abweichungen sind möglich.

#### **1.1 Sinn und Zweck des Artikels**

Artikel 1 ist als Grundsatzartikel den folgenden, konkreteren Artikeln vorangestellt.

#### ***Integrität, Integritätsverletzung***

Integrität ist die körperliche, psychische, sexuelle und spirituelle Unversehrtheit und Einheit jedes Menschen in seiner Ganzheit, als Ebenbild Gottes. Diese Unversehrtheit zu schützen, sie nicht zu schädigen, heisst, dem Schöpferwillen gerecht zu werden, und ist ein christliches Gebot. Schon im vorchristlichen Rom wurde der Grundsatz «neminem laedere» anerkannt (niemanden schädigen). Jede und jeden zu schützen, auch vor unbedachtem Handeln, ist das erklärte Ziel des Verhaltenskodex.

Dieser Grundsatz ist nicht nur von den kirchlichen Mitarbeitenden zu beachten, sondern von allen, die sich im kirchlichen Umfeld bewegen. Erfasst wird jedes beeinträchtigende, verletzende und schädigende Verhalten. Verhaltensweisen, die unabsichtlich und unbedacht geschehen, können so auch angesprochen und korrigiert werden. Integritätsverletzungen können u.U. zivilrechtliche Forderungen zur Folge haben.

#### **Abs. 1**

Das Diskriminierungsverbot ergibt sich aus dem menschenrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung. Werden in vergleichbaren Lebenssituationen Menschen ungleich behandelt, liegt i.d.R. eine Diskriminierung vor. Konkret zeigen sie sich als Herabwürdigungen, Entwertungen, Blossstellungen, Erniedrigungen und Ausgrenzungen der Betroffenen. Meist sind Persönlichkeitsmerkmale wie Hautfarbe, Geschlechtsidentität, Religionszugehörigkeit, Gruppenzugehörigkeit oder Vorurteile ausschlaggebend. Häufig handelt es sich um sexistische Witze oder herablassende, flapsige Bemerkungen, auch unbedachte, die angesprochen werden müssen.



## **Abs. 2**

Im Gegensatz zu diskriminierenden Äusserungen sind Beleidigungen auf eine einzelne Person gerichtet. Absatz 2 formuliert positiv, dass im kirchlichen Kontext Respekt und Achtung vor anderen Menschen eingehalten wird. Allen, insbesondere auch Hilfsbedürftigen und betagten Menschen, wird in Sprache und Umgang ihre Würde gewahrt. Sprachliche Verniedlichungen werden vermieden, auch im Kontakt mit Kindern und Jugendlichen.

Ein von Respekt und Achtung geprägter Umgang gilt auch für das kirchliche Team. An-schwärzen, Verbreiten von Gerüchten, übles Nachreden, über andere Tratschen wird unterlas-sen. Damit kann auch die Ausgrenzung einzelner Personen vermieden und Formen des Mob-bings am Arbeitsplatz, sowie Teamkonflikten vorgebeugt werden.

Zeigen sich in einem Team respektlose Umgangsformen, muss die zuständige Person zeitnah in geeigneter Form eingreifen, bevor ein Teamkonflikt entsteht oder eskaliert.

## **Abs. 3**

### ***Abhängigkeit, Macht und Rollenverständnis***

Wer im kirchlichen Auftrag arbeitet, hat eine gesellschaftlich grosse Institution, eine Gemein-schaft und ein Kollektiv hinter sich. Kirchliche Mitarbeitende mit persönlichen Kontakten zu Gemeindegliedern können massgebend festlegen, wem sie wieviel ihrer Zeit zur Verfügung stellen, sie bestimmen den Ort, sie haben Fachwissen, sie sind u.U. vernetzt und wissen, wo Hilfe holen, verfügen evtl. auch über ein kleines Budget für Hilfeleistungen. Sie haben die Möglichkeit, die Kontakte und u.U. auch die Art und den Umfang der Hilfestellungen zu defi-nieren. Die Besprechung eigener persönlicher Sorgen gehört nicht in ein Seelsorge- oder Be-treuungsgespräch bzw. den kirchlichen Auftrag.

Demgegenüber kann die ratsuchende Person in einer schwierigen Lebenslage sein, sei es we-gen familiärer, persönlicher, beruflicher, wirtschaftlicher Probleme, wegen Krankheit oder weil sie im Sterben liegt.

Die entstehende, asymmetrische Beziehung ist nichts Lebensfremdes. Menschen können ohne Abhängigkeiten nicht überleben. Im kirchlichen Bereich gilt es, sich diese Abhängigkeiten be-wusst zu machen und sie so zu gestalten, dass die ratsuchende Person nicht verletzt oder ge-schädigt wird. Kirchliche Mitarbeitende sind in einer definierten Rolle, die ihnen in unter-schiedlicher Hinsicht im Gegensatz zur ratsuchenden Person eine Definitionsmacht und damit auch eine Machtposition gibt.

Ratsuchende sind auf Verlässlichkeit und Hilfe angewiesen. Die kirchlichen Mitarbeitenden müssen sich dessen bewusst sein.

Kirchliche Mitarbeitende nehmen den Wunsch nach Nähe und Distanz sorgsam und empa-thisch wahr. Auch in traurigen, schwierigen Situationen muss abgewogen, evtl. auch nachge-fragt werden, ob eine Berührung erwünscht oder als aufdringlich empfunden wird. Gestik, Mi-mik und das abweisende Verhalten einer Person müssen beachtet werden. Für Menschen, die Beziehungsgewalt erfahren haben, kann körperliche Nähe bedrohlich sein. Für eine hilfreiche, unterstützende Beziehungsgestaltung ist die Wahrung der angemessenen Distanz deshalb not-wendig.

Die kirchlichen Mitarbeitenden sind für die Einhaltung der gebotenen Distanz auch dann ver-antwortlich, wenn das Gegenüber mehr Nähe sucht, als in der konkreten Tätigkeit erlaubt oder geboten ist.

## Abs. 4

### *Gepflogenheiten in der kirchlichen Tätigkeit*

Für jede Tätigkeit gibt es Gepflogenheiten, d.h. Handlungen und Rahmenbedingungen, die für die Ausübung der Tätigkeit üblich und normal sind, und solche, die eindeutig zu weit gehen oder sogar verboten sind.

Es gibt Arbeiten, z.B. im Medizinalbereich mit klar umschriebenen Rahmenbedingungen im Bezug auf den Ort der Tätigkeit, die Dauer, die vorzunehmenden Handlungen etc. Demgegenüber sind die kirchlichen Tätigkeiten keinen so klaren Regeln unterstellt. Die Beziehungsgestaltung ist offener. Gleichwohl gibt es Eckpunkte, die einzuhalten sind. Die Einhaltung der Gepflogenheiten kann Grenzverletzungen im kirchlichen Umfeld reduzieren. Die Grenzziehung ist nicht immer einfach.

Absatz 4 hält den Grundsatz fest, dass übliche Rahmenbedingungen und Arbeitssettings, die zu einer konkreten kirchlichen Tätigkeit gehören, einzuhalten sind. Dies gilt generell mit Bezug auf den Zeitpunkt einer Verabredung, deren Dauer, den Ort, die Sitzordnung, die anwesenden Personen, die Kleidung, die Sprachregelung, die Schweigepflicht, die Kommunikationsmittel, gebotene bzw. verbotene Handlungen etc. Ein Grossteil des Verhaltenskodex befasst sich mit solchen Settingfragen.

Abweichungen vom Setting oder den Rahmenbedingungen können Irritationen und Kränkungen auslösen. Es kann sich aber auch um Vorbereitungshandlungen für spätere pädokriminelle Taten oder Betrug handeln. Diese vertrauensbildenden Bevorzungen beinhalten meist Abweichungen von den Gepflogenheiten und können ein wichtiger und erkennbarer Hinweis für ein Grooming sein (Art. 9 Abs 1).

Keine Regel ohne Ausnahme: Eine begründbare und nachvollziehbare Abweichung kann es immer geben. Sie sollte der zuständigen Person oder Kontaktperson mitgeteilt werden, vor allem, wenn sie aus einem nachvollziehbaren Grund regelmässig vorkommen sollte. Evtl. müssen solche Fälle auch Dritten kommuniziert werden. Beobachtete Abweichungen von den Empfehlungen werden der zuständigen Person oder Kontaktperson mitgeteilt. Damit kann allfälligen Missverständnissen vorgebeugt werden.

## 1.2 Beispiele

*Untersagt:*

- Ausländerbezeichnungen mit negativer Wertung: Mohammedaner, Jud, Tschingg, Jugo, Neger etc..
- Negative Zuordnungen von Eigenschaften zu Gruppen: Homosexuelle sind abnormal, Juden sind geldgierig, Muslime sind Terroristen.
- Verwendung einer kindlichen Sprache im Umgang mit betagten oder hilfsbedürftigen Menschen.
- Negative Zuordnungen von Eigenschaften betagter Menschen: Alte sind dement, verteuern nur die Gesundheitskosten etc..
- Eine Jugendliche erzählt dem Pfarrer von ihrer gewalttätigen Mutter. Der Pfarrer ist schockiert und nimmt die Jugendliche tröstend in die Arme.

*Problematisch, situationsbezogen prüfen, evtl. mit Kontrollmassnahmen*

- Ein Kind zeigt seine mangelnde Bereitschaft, an einem Spiel mitzumachen, indem es sich absetzt und zurückzieht. Es wird mehrfach aufgefordert, am Spiel teilzunehmen.
- Ein junger, tödlich verunfallter Vater hinterlässt eine Witwe und zwei Kinder. Anlässlich des Trauergesprächs nimmt der Pfarrer den untröstlichen 8-jährigen Sohn auf seine Knie.

- Eine freiwillige Mitarbeiterin besucht eine reiche, betagte und alleinstehende Frau aus der Kirchgemeinde auffallend häufig. Nach deren Tod stellt sich heraus, dass sie zulasten naher Verwandter die freiwillige Mitarbeiterin als Erbin eingesetzt hat.
- Der Kirchenmusiker gibt einem 10-jährigen Knaben Orgelunterricht und spielt häufig mit ihm in der leeren Kirche.

### 1.3 Querverweise

Art. 1 ist ein Grundsatzartikel. In Art. 2 – 13 sind entweder situationsbezogene und/oder tätigkeitsbezogene Präzisierungen aufgenommen worden.

### 1.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)

[UNO-Menschenrechtskonvention](#) von 1948 hält den Grundsatz der menschlichen Würde und Gleichbehandlung als Menschenrecht fest.

[Art. 8 der BV](#) nimmt ausdrücklich das Diskriminierungsverbot auf: Niemand darf „namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung“ herabgewürdigt, blossgestellt oder verunglimpft werden. Wegen des ständigen sozialen und kulturellen Wandels ist die Aufzählung nicht abschliessend.

[Gleichstellungsgesetz \(GGI\)](#): Das Diskriminierungsverbot bzw. die Gleichstellung von Mann und Frau ist für Anstellungsverhältnisse im eidgenössischen Gleichstellungsgesetz, welches 1996 in Kraft getreten ist, ausdrücklich festgehalten. Dieses gilt auch für kirchliche Anstellungen.

[Behindertengleichstellungsgesetz](#): Es wurde 2004 in Kraft gesetzt und erlaubt nicht, beeinträchtigte Menschen rechtlich oder tatsächlich anders als Nichtbeeinträchtigte zu behandeln, wenn keine sachlichen bzw. unveränderbaren Hinderungsgründe vorliegen.

[Art. 261<sup>bis</sup> StGB](#), Diskriminierung und Aufruf zu Hass ist unter Strafe gestellt. Öffentliche, rassendiskriminierende Hetze, Verleumdung und gegen die Menschenwürde verstossende Äusserungen sowie die Verweigerung von allgemein zugänglichen Leistungen aufgrund der Rasse, Ethnie oder Religion sind strafbar.

### 1.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)

Art. 18 [KO](#): Die Kirchenordnung verweist generell auf die Einhaltung demokratisch-rechtsstaatlicher Grundsätze, sowie die Gleichstellung von Frau und Mann.

Art. 99; 141 [KO](#): Die Kirchgemeinden und die Landeskirche schaffen für angestellte Mitarbeitende und Freiwillige ein von Wertschätzung, Vertrauen und gegenseitiger Achtung geprägtes Arbeitsumfeld.

§ 75 Abs. 2 [PVO](#), § 170 [VVP PVO](#), § 14 [FW-RL](#): Gemäss kirchlichem Personalrecht sind die zuständigen kirchlichen Behörden verpflichtet, zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität, Massnahmen zum Schutz aller Mitarbeitenden zu treffen. Sie sollen in ihrer Persönlichkeit geschützt sein, insb. vor Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts, ihrer geschlechtlichen Orientierung, ihrer Herkunft, ihrer Behinderung oder vergleichbarer Persönlichkeitsmerkmale.

### 1.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen

[Broschüre zum Respektvollen Umgang und Schutz vor Grenzverletzungen](#), Zürich 2022

[Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln](#): Die Bedeutung der Rahmenbedingungen (Setting, S.4), Ohne Grooming keine Grenzverletzungen (S.5), Arbeitsplatz Kirche (S.8f.).

[Theologisches Fundament, Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz](#): Achtsam Kirche sein mit Leib und Seele, Reformiert-kirchliche Botschaften zum Schutz der persönlichen Integrität, April 2022.

[www.humanrights.ch](http://www.humanrights.ch): Webseite mit umfangreichem Material zu Menschenrechten.

[Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO: Mobbing](#) und andere Belästigungen, Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz, Bern 2016

## **2. Kirchlicher Auftrag und private Beziehungen, Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup> Zwischen dem privaten und beruflichen Bereich muss deutlich unterschieden werden. Was im privaten Bereich möglich und angemessen ist, kann im beruflichen Kontext fehl am Platz oder gar eine Grenzverletzung sein.

<sup>2</sup> Einzelgespräche und Einzelbetreuungen finden in dienstlichen und öffentlichen Räumen während der Arbeits- oder Präsenzzeiten der kirchlichen Mitarbeitenden statt. In Pfarrhäusern werden Gespräche in den (auch) als Amtsräume genutzten Zimmern geführt.

<sup>3</sup> In der aufsuchenden Arbeit und der Seelsorge finden Gespräche und Betreuung in den allgemein zugänglichen Räumen einer Privatwohnung statt. In Schlaf- oder Pflegezimmern können sie geführt werden, wenn dies wegen der Gebrechlichkeit, Krankheit oder im Sterbeprozess notwendig ist und diese Begleitung zur Aufgabe der kirchlichen Bezugsperson gehört.

<sup>4</sup> In der Spezialsorge, z.B. in Spitälern, Pflegeheimen oder Gefängnissen, halten sich die zuständigen Pfarrpersonen zusätzlich an die Gepflogenheiten und Vorgaben der entsprechenden Institution.

<sup>5</sup> Das Eingehen intimer Beziehungen in Abhängigkeitsverhältnissen, insbesondere während der seelsorglichen Begleitung und in deren unmittelbarem Nachgang, ist nicht gestattet. Wenn Personen im beruflichen Umfeld den kirchlichen Mitarbeitenden unangemessene Beziehungsangebote machen, haben diese das Recht und die Pflicht, zu korrigieren und sich abzugrenzen.

<sup>6</sup> Die kirchlichen Mitarbeitenden dürfen Zuwendungen von geringem Wert entgegennehmen. Im Übrigen ist es ihnen untersagt, in Erfüllung ihrer kirchlichen Aufgaben finanzielle oder wirtschaftliche Vorteile für sich oder anderen anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

<sup>7</sup> Wird während oder nach einem kirchlichen Auftrag im Rahmen der aufsuchenden Arbeit (z.B. Besuchsdienste) eine entgeltliche Dienstleistung erbracht (z.B. ein Reinigungs- oder Pflegeauftrag), wird dies der zuständigen Person gemeldet.

### **2.1 Sinn und Zweck des Artikels**

Art. 2 präzisiert einige Grundsätze zu den Rahmenbedingungen kirchlicher Tätigkeit. Sie dienen zur Hilfe, um Grenzverletzungen zu vermeiden.

#### **Abs. 1**

##### ***Grenzverletzungen***

Grenzverletzungen beeinträchtigen oder schädigen die Integrität bzw. die Unversehrtheit eines Menschen. Die Verletzlichkeit eines Menschen ist sehr persönlich und durch die Lebenserfahrungen, die Kultur und das soziale Umfeld geprägt, sodass Grenzen von Mensch zu Mensch verschieden sind. In schweren Lebenssituationen oder nach traumatisierenden Erfahrungen sind Menschen verletzlich und dünnhäutiger. Nicht immer gelingt es ihnen, ihr Unbehagen oder ihre Verletztheit im direkten Kontakt auszudrücken und zu formulieren. Sie können ihr Unbehagen bei der Kontaktperson, der zuständigen Person, der Vertrauensperson oder der Ansprechstelle Grenzverletzungen deponieren und sich beschweren.

Grenzen definieren sich aus der konkreten Beziehung. In einer privaten Beziehung gelten andere Grenzen als im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit. Bei Letzterer hilft die Einhaltung der Gepflogenheiten, Grenzverletzungen zu reduzieren.

Die verletzende Person ist sich unter Umständen nicht bewusst, dass sie eine Grenzverletzung begeht, oder sie nimmt das eigene Verhalten nicht als grenzverletzend wahr. Grenzverletzungen geschehen oft aus Unachtsamkeit, mangelnder Empathie, fehlender Kenntnis (z.B. für die fremde Kultur), selten absichtlich. Sie können subtil oder offensichtlich sein, vordergründig harmlos oder dreist, verbal, durch Blicke, Mimik und Gestik erfolgen. Sie können auch durch falschverstandene Hilfsbereitschaft begangen werden. Solche Formen der Grenzverletzungen können bilateral, in einem formellen Mitarbeitergespräch oder im Team besprochen werden. In Weiterbildungen werden kirchliche Mitarbeitende auf die Wahrnehmung und Beachtung von Grenzen sensibilisiert.

Das schädigende Potential auf die Integrität eines Menschen hängt massgebend von der Intensität und Dauer einer Grenzverletzung einerseits und der Resilienz und Verletzlichkeit einer Person andererseits ab. Schwere Grenzverletzungen wie sexuelle, geistige, körperliche oder psychische Gewalt und Missachtung der Integrität verursachen oft einen schweren immateriellen Schaden. Das Vertrauen in Beziehungen, in den Glauben und in Gott kann verloren gehen. Die Sinnhaftigkeit des Lebens wird in Frage gestellt und eine lähmende Hoffnungslosigkeit kann sich einstellen. Häufig kommt es zu einem sozialen Rückzug bzw. zum Verlust der zuvor wichtigen Bezugspersonen und der kirchlichen Gemeinschaft. Evtl. wird auch die spätere Beziehungsfähigkeit, insb. in die körperliche Nähe und Sexualität, gestört. Auch ein materieller Schaden kann entstehen: Zu Heilungskosten können sich langanhaltende Auswirkungen auf die Lern- oder Arbeitsfähigkeit entwickeln, die als Schadenersatzforderungen geltend gemacht werden. Auch scheinbar leichte Grenzverletzungen können schwere Folgen haben, wenn sie an einer schon verletzten, traumatisierten Person geschehen.

Kirchliche Arbeit ist Beziehungsarbeit in der Kirchgemeinde, im Spital, im Gefängnis und in kirchlichen Institutionen Gemeindefarbeit. Die kirchlichen Mitarbeitenden, Freiwillige und Gemeindeglieder kennen sich oft jahrelang. Es entstehen Freundschaften. Nichtsdestotrotz ist es wichtig, sowohl für Ratsuchende wie für Gemeindeglieder transparent zu machen, dass der Kontakt durch den kirchlichen Auftrag begründet ist und eine Aufgabe erfüllt werden soll oder muss. Dies hilft, Distanz zu wahren und sich Klarheit darüber zu geben, dass in diesen Situationen die Beziehung zu den Personen und Ratsuchenden keine private, sondern eine professionelle bzw. eine kirchliche Hilfestellung ist. Diese Transparenz hilft Ratsuchenden und Anvertrauten, Gepflogenheiten der kirchlichen Arbeit zu erkennen. Mitarbeitenden sind sie eine Hilfe, besser mit Nähe und Distanz umzugehen.

## **Abs. 2**

Die Räumlichkeiten, in denen eine spezifische kirchliche Tätigkeit, namentlich seelsorgliche Gespräche, stattfinden, machen für alle Beteiligten den kirchlichen Auftrag klar. Diese Bestimmung soll einerseits den kirchlichen Mitarbeitenden helfen, Gepflogenheiten in der Seelsorge Nachachtung zu verschaffen, und andererseits den Ratsuchenden bewusst machen, welches die Rahmenbedingungen der kirchlichen Tätigkeit sind.

Gespräche werden in öffentlichen oder für die Arbeit bestimmten Räumen geführt. In Kirchgemeindegäusern, wo auch Arbeitsplätze der Mitarbeitenden sind, sollten Gespräche zeitlich so gelegt werden, dass sich noch andere Personen im Gebäude aufhalten.

Werden Seelsorgegespräche in Ermangelung eines offiziellen Amtraumes im Pfarrhaus geführt, ist darauf zu achten, dass der Raum geeignet eingerichtet ist und für Aussenstehende nicht übermässig Privatheit suggeriert.

## **Abs. 3**

In der aufsuchenden Arbeit, z.B. für Seelsorgegespräche oder für Besuche, werden Gespräche nur in Wohn-, evtl. Arbeitsräumen oder in der Küche der Privatwohnung abgehalten, nicht in Schlafräumen. Wenn wegen der Gebrechlichkeit der aufgesuchten Person ein Gespräch oder ein Besuch am Bett notwendig ist, setzt sich die besuchende Person auf einen Stuhl und nicht auf das Bett.

## **Abs. 4**

Pfarrpersonen, welche in der Spezialseelsorge im Gesundheits- oder Justizwesen (z.B. in der Gefängnisseelsorge) tätig sind, müssen auch die einschlägigen Bestimmungen der

entsprechenden Institution beachten. Die Landeskirche hat die Grundsätze der Zusammenarbeit in der Verordnung über die Seelsorge in Institutionen (SIVO) geregelt.

Für regelwidriges Verhalten ist der Kirchenrat, allenfalls auch die Institution zuständig. Einige kirchliche Institutionen, wie z.B. die Bahnhof- und Flughafenkirche oder die Notfallseelsorge, sind direkt der Landeskirche unterstellt. Diese Mitarbeitenden unterstehen dem Kirchenrat.

### **Abs. 5**

Das Eingehen bzw. Ausleben einer intimen Liebesbeziehung, die während eines Seelsorgeverhältnisses oder im direkten Nachgang wächst, ist grundsätzlich verboten. Nimmt eine Beziehung zu einer anvertrauten Person eine Intensität an, die in einer seelsorglichen Beziehung nicht ausgelebt werden kann, müssen sich kirchlichen Mitarbeitenden Hilfe holen, bevor es zu einer «Ausnützung der Abhängigkeit» kommen kann.

Aus Fällen, in denen es zu intimen, sexuellen Beziehungen zwischen Fachpersonen und ihren Klientinnen und Ratsuchenden kam, ist bekannt, dass sich die Fachperson oft im Glauben wähnte, verliebt zu sein, und nicht erkannte, dass sich die Gefühle der ratsuchenden Person aus ihrer Situation ergaben, in der die Fachperson oft die einzige Bezugsperson ist, die vom Leid überhaupt erfährt und ihr empathisch begegnet. Die Folgen für Betroffene sind schwer, wenn eine solche «Beziehung» aufgelöst wird. Langandauernde psychische Beeinträchtigung ist bei Ausnützung des entgegengebrachten Vertrauens und der damit verbundenen Hoffnung häufig. Für die involvierten kirchlichen Mitarbeitenden, namentlich für Pfarrpersonen, kann es ein beschränktes oder andauerndes Tätigkeitsverbot zur Folge haben. Evtl. werden Schadenersatzforderungen geltend gemacht. Strafrechtlich kann es sich um eine «Ausnützung der Notlage» handeln, selbst wenn die ratsuchende Person die «Beziehung» vermeintlich wünschte. Selbstverständlich können Gefühle der Zuneigung im Kontakt mit Ratsuchenden entstehen. Sie sind auch wichtig für ein gutes Gelingen in der Seelsorge und der Beratung. Die Verantwortung für die Einhaltung der angemessenen Distanz liegt vollumfänglich beim kirchlichen Mitarbeitenden. Sie haben die Pflicht bzw. das Recht, sich abzugrenzen. Ob es genügt, mit der Person die Einhaltung der notwendigen Distanz zu thematisieren, oder ob die Begleitung, Betreuung oder Seelsorge an eine andere Person delegiert werden muss, ist von der konkreten Situation abhängig.

Um Missverständnissen und Gerüchten vorzubeugen, müssen auch freundschaftliche und verwandtschaftliche Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen bzw. deren Eltern vor Aufnahme der kirchlichen Tätigkeit transparent sein oder kommuniziert werden (vgl. Art. 9. Abs. 3).

### **Abs. 6**

Mit dem Verbot der Geschenkkannahme wird vermieden, dass kirchliche Mitarbeitende die Abhängigkeit, die durch regelmässige Besuche entstehen kann, für wirtschaftliche Vorteile ausnützen. Geschenke von geringem Wert und kleine Aufmerksamkeiten, z.B. Einladung zum Essen, eine Flasche Wein, ein Buch, Blumen etc. im Wert von ca. CHF 50 sind erlaubt.

### **Abs. 7**

Angestellte Mitarbeitende sind verpflichtet, Nebenbeschäftigungen immer der personalverantwortlichen Person zu melden. Die Anstellungsbehörde ist verpflichtet, in den formellen Mitarbeitergesprächen nachzufragen. In Abs. 7 wird ein Spezialfall aufgeführt, der auch von freiwillig Mitarbeitenden beachtet werden muss: Wer regelmässig zur kirchlichen Tätigkeit eine bezahlte Dienstleistung bei einer Person erbringt, z.B. Hausarbeiten erledigt, muss dies der zuständigen Person melden.

Der Verhaltenskodex nimmt noch zwei weitere Spezialfälle auf, die von Freiwilligen und Angestellten zu beachten sind:



- Wird in der Arbeit mit Betagten und pflegebedürftigen Menschen eine Altersbeistandschaft, ein Vorsorgeauftrag oder die Aufnahme in eine Patientenverfügung in Betracht gezogen, müssen die kirchlichen Mitarbeitenden die zuständige Person bzw. Kontaktperson informieren und sich vor der Annahme des Mandats bei Fachleuten der GKD informieren. Nach Möglichkeit wird sie begleitet (Art. 13. Abs. 2).
- Angestellte Mitarbeitende, die regelmässig mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Personen im Freizeitbereich zu tun haben, z.B. im Sport, müssen auch ehrenamtliche Beschäftigungen offenlegen (Art. 15.2).

## 2.2 Beispiele

*Erforderlich:*

- Zum Setting gehört auch die Klärung der ungefähren Zeitdauer des Gesprächs.

*Problematisch, situationsbezogen zu prüfen, Transparenz schaffen:*

- Werden Einzelgespräche mit derselben Person mehrfach abends geführt, wird das Team und die zuständige Person informiert. Solche Ausnahmen müssen begründbar sein und kontrolliert werden.
- Im Konfirmationsunterricht wird das Patenkind des Pfarrers teilnehmen. Das Team und die Kirchenpflege werden über das Patenverhältnis in Kenntnis gesetzt.
- Eine freiwillige Besuchsdienstmitarbeiterin beginnt bei einer gebrechlichen Person, auch als bezahlte Haushalthilfe zu arbeiten.
- Eine vermögende, alte Dame wird regelmässig von einer freiwilligen Mitarbeiterin besucht. Die betagte Dame weiss, dass die Freiwillige in sehr bescheidenen Verhältnissen lebt, und bietet ihr eine regelmässige, finanzielle Unterstützung an.

## 2.3 Querverweise

Art. 1	Achtung der menschlichen Würde, Umgang mit Nähe und Distanz
Art. 9 ff.	Im Umgang mit Kindern und Jugendlichen
Art. 13	Schutz betagter und pflegebedürftiger Menschen
Art. 14	Melde- und Handlungspflichten, Kommunikation

## 2.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)

[Art. 193 StGB](#): Wer eine «Notlage oder eine durch ein Arbeitsverhältnis oder eine in anderer Weise begründete Abhängigkeit ausnützt» um sexuelle Handlungen vorzunehmen, wird bestraft.

## 2.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)

[Verordnung über die Seelsorge in Institutionen \(SIVO\)](#) regelt Details für die Spezialseelsorge. Pfarrpersonen in Institutionen wie Spitälern, Pflegeeinrichtungen, Gefängnissen oder in Pfarrämtern mit gemischter Trägerschaft unterstehen auch den Bestimmungen, die für die entsprechende Institution gelten.

§ 90 [PVO](#): Kirchlichen Mitarbeitenden «ist es untersagt, im Zusammenhang mit ihrer amtlichen oder dienstlichen Stellung Geschenke oder andere Vorteile für sich oder für andere anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Ausgenommen sind Aufmerksamkeiten von geringem Wert. Bestehen Zweifel, ob eine solche Aufmerksamkeit die Unabhängigkeit der beschenkten Person beeinträchtigen könnte, entscheidet die Anstellungsinstanz über die Zulässigkeit der Annahme.»

§ 93 [PVO](#): «Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der amtlichen oder dienstlichen Stellung vereinbar ist.»



§ 94 [PVO](#) hält die Verpflichtung fest, dass Nebenbeschäftigungen vor deren Aufnahme immer, also nicht nur bei Stellenantritt, gemeldet werden müssen.

## **2.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen**

[Broschüre zum Respektvollen Umgang und Schutz vor Grenzverletzungen](#), Zürich 2022

[Rahmenbedingungen für den Besuchsdienst](#), Muster, 9.1.2017

[Umgang mit Spannungen und Konflikten](#), Leitfaden zum Umgang mit Art. 148 KO, 23.10.2010

[Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln](#): Abhängigkeiten prägen Leben (S. 4); Zwei besonders wichtige Settings in der kirchlichen Arbeit (S. 6); Von der Macht der Pfarrpersonen (S. 6); Ansprechen von Settingverletzungen (S.7), Arbeitsplatz Kirche (S. 10)

### **3. Berührungen und Körperkontakte**

<sup>1</sup> Berührungen sind angemessen, wenn sie seelsorglich, pädagogisch oder rituell begründet sind und sich aus den Umständen klar ergibt, dass eine Berührung als angenehm empfunden wird. In der Regel wird nachgefragt, ob eine Berührung erwünscht ist. Eine ablehnende Haltung oder ein „Nein“ sind immer zu respektieren.

<sup>2</sup> Bei Begrüssungen achten die kirchlichen Mitarbeitenden darauf, dass ihr Verhalten in den Kontext passt. Selbst initiierte regelmässige Begrüssungsumarmungen oder Begrüssungsküsse passen nicht zur Rolle.

<sup>3</sup> Sexualisierte Kontakte, unerwünschte und unangemessene Berührungen sowie körperliche Annäherungen sind nicht gestattet. Dazu gehören auch anzügliche Witze und Anspielungen, aufdringliche Bemerkungen, scheinbar zufällige Körperkontakte und Annäherungsversuche.

<sup>4</sup> Geahndet werden sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, insbesondere auch sexistische Witze, aufdringliche Bemerkungen etc., die von der angesprochenen Person als unangemessen empfunden werden.

#### **3.1 Sinn und Zweck des Artikels**

Art. 3 des Verhaltenskodexes schützt die sexuelle Integrität der Menschen, die sich im kirchlichen Umfeld bewegen, und nimmt auch auf das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auf.

##### **Abs. 1**

Es gibt in der kirchlichen Arbeit unterschiedliche Gründe, in Körperkontakt zu einer Person zu kommen, z.B. im Spiel, zum Trost, bei Segnungen oder für situationsbedingte, notwendige Pflegehandlungen z.B. in Lagern oder kirchlichen Ferien (vgl. Art. 4, Art. 9; Art. 13). Stets gilt es zu klären, ob die betreffende Person eine Berührung will und/oder erträgt. Nicht nur der verbale, sondern auch der nonverbale Ausdruck, Gesten und Mimik müssen beachtet werden. Das können abweisende Hand- oder Kopfbewegungen sein, abwehrendes Grummeln, sich Entfernen von einem Anlass oder einem Spiel etc.

Der Grundsatz lautet: So viel Berührung wie notwendig, so wenig wie möglich. Umfang, Intensität und Art der Berührung ergeben sich aus der konkreten Situation und aus den für die jeweilige Tätigkeit üblichen Gepflogenheiten.

Wünscht eine Person eine Segnung, werden die Berührungen des Rituals vorbesprochen. Es ist verboten, die Brust einer Person rituell zu berühren oder sexuelle Handlungen vorzunehmen, selbst wenn solche Handlungen gewünscht oder zugelassen werden. Es sind die kirchlichen Mitarbeitenden, die die Verantwortung für die Wahrung der gebotenen Distanz tragen.

Manchmal werden kirchliche Mitarbeitende mit erschütternden Schicksalen konfrontiert, die auch sprachlos machen. Zum Gebet kann auch körperliche Nähe tröstend sein. Der ratsuchenden Person wird die Hand gehalten oder der Arm um sie gelegt. In solchen Situationen ist es unerlässlich, darauf zu achten und zu klären, was die Anliegen und Bedürfnisse der Person sind; was diese erträgt und braucht. Solche Formen der Anteilnahme dürfen nicht in der Betroffenheit, Ohnmacht oder Ratlosigkeit der kirchlichen Mitarbeitenden gründen. Den kirchlichen Mitarbeitenden stehen für die Verarbeitung belastender Situationen das seelsorgliche Gespräch und/oder die Aussprache im Team oder mit der verantwortlichen Vorgesetzten zur Verfügung.

##### **Abs. 2**

Sind in einer Gruppe oder an Begegnungsorten Begrüssungen und Verabschiedungen mit Umarmungen in der Öffentlichkeit üblich, beschränken sich Pfarrpersonen und kirchlichen Mitarbeitenden i.d.R auf konventionelle Begrüssungsformen. Gegenüber Jugendlichen sind die kirchlichen Mitarbeitenden sehr zurückhaltend und vorsichtig, selbst wenn das Begrüssungs-

bzw. Verabschiedungsritual mit Umarmungen öffentlich und von allen Jugendlichen gepflegt wird.

### **Abs. 3**

Jegliche sexuellen Annäherungen und Handlungen mit Ratsuchenden sind verboten. In der Seelsorge und mit Kindern und Jugendlichen gilt das Verbot absolut und ist auch strafrechtlich von Bedeutung.

Was eine sexuelle Belästigung ist, misst sich am Empfinden der belästigten Person. Deshalb fallen i.d.R. auch sexistische Witze und anzügliche Bemerkungen darunter, selbst wenn andere darüber lachen oder sie witzig finden.

Unerwünschte oder in sexueller Absicht getätigte Berührungen ziehen in jedem Fall ein personalrechtliches Verfahren nach sich und können, je nach Umständen und Schwere, zu einer Auflösung der Zusammenarbeit führen. Besteht der Verdacht, dass sie strafrechtlich relevant sind, wird eine Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft durch die zuständige Anstellungsinstanz eingereicht.

### **Abs. 4**

Bei sexuellen Belästigungen im kirchlichen Arbeitsverhältnis ist die Anstellungsinstanz (Kirchenpflege; Kirchenrat) gemäss Gleichstellungsgesetz zum Handeln verpflichtet. Sie muss die sexuelle Belästigung unterbinden und Massnahmen zum Schutz der belästigten Person anordnen (z.B. ein Kontaktverbot, evtl. Versetzung an einen anderen Arbeitsort etc.). Unterlassungen können Schadenersatzforderungen gegen die Kirchgemeinde bzw. Landeskirche zur Folge haben. Betroffene können die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen den kirchlichen Mitarbeitenden beantragen. Für die Beurteilung, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, ist nicht die Meinung der handelnden Person massgebend, sondern wie es von der betroffenen Person aufgenommen wurde.

Erfolgt eine sexuelle Belästigung im Rahmen der interkommunalen oder interkantonalen kirchlichen Arbeit, kann der belästigten Person auf deren Antrag Rechtshilfe gewährt werden. Dasselbe gilt auch bei Belästigungen während der kirchlichen Tätigkeit durch Drittpersonen. Die Vertrauenspersonen der Landeskirche oder die Ansprechstelle Grenzverletzungen können angefragt werden.

## **3.2 Beispiele**

*Untersagt:*

- Händehalten, obwohl das Gegenüber Unwohlsein zum Ausdruck bringt.
- Spiele mit Jugendlichen, die zu Berührungen an der Brust und dem Po führen.
- Dementer Mann nähert sich der freiwilligen Besucherin in sexueller Absicht.
- Junger Pfarrer wird von Ratsuchender bedrängt.
- Unerwünschter Annäherungsversuch eines Pfarrers des Kantons VD an eine Diakonin des Kantons ZH im Rahmen einer Weiterbildung.
- Sexistischer Witz gegenüber eine Mitarbeiterin, selbst wenn andere sich amüsieren.

*Problematisch, im Einzelfall zu prüfen:*

- Umarmung in einem Trauergespräch, wenn die betroffene Person sich abwehrend verhält

## **3.3 Querverweise**

- Art. 1 Achtung der menschlichen Würde, Umgang mit Nähe und Distanz
- Art. 4 Wahrung der Intimsphäre
- Art. 9ff Im Umgang mit Kindern und Jugendlichen

### 3.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)

[Art. 28 ZGB](#): Die Nichtbeachtung des Willens einer Person, keine Berührung zu wollen, ist auch eine Persönlichkeitsverletzung.

[Art. 189 StGB](#), [Art. 190 StGB](#): Im Sexualstrafrecht sind alle erzwungenen sexuellen Handlungen strafbar (Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, Schändung).

Einige sexuelle Handlungen werden auch ohne Gewaltanwendung unter Strafe gestellt. Ihnen ist eigen, dass die betroffene Person in der Willensbildung eingeschränkt ist. Bestraft wird,

- [Art. 193 StGB Ausnützung der Notlage](#): Wer eine Person zu einer sexuellen Handlung veranlasst durch Ausnützung einer Notlage oder einer Abhängigkeit,
- [Art. 188 StGB](#): Wer sexuelle Handlungen mit 16–18-Jährigen begeht, zu denen «ein Erziehungs-, Betreuungs- oder Arbeitsverhältnis oder auf andere Weise eine Abhängigkeit besteht»,
- [Art. 187 StGB](#): Wer sexuelle Handlungen mit Kindern, die jünger als 16 Jahre alt sind, vornimmt. Nicht strafbar ist, wenn der Altersunterschied weniger als 3 Jahre beträgt oder die erste Handlung vor dem 20. Altersjahr geschah und spezielle Gründe vorliegen. Eine Heirat/Partnerschaft führt zur Straflosigkeit.

Wer wegen sexueller Handlungen mit Kindern, die nach dem 1. Januar 2019 begangen wurden, verurteilt wird, darf lebenslang weder beruflich noch in der Freizeit mit Kindern tätig sein ([Art. 67ff. StGB](#)).

Sexuelle Handlungen sind nicht nur Geschlechtsverkehr, sondern auch Berührungen an den Geschlechtsteilen, an der Brust, Streicheln auf der nackten Haut gegen den Willen.

[Art. 198 StGB](#): Sexuelle Belästigung sind verbale und tätliche sexuelle Angriffe, die aber nur auf Antrag der verletzten Person zu einem Strafverfahren führen.

[Art. 4 GIG](#) schützt vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Das Gleichstellungsgesetz ist auch auf Arbeitsverhältnisse in den Landeskirchen anzuwenden.

### 3.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)

[§ 75 PVO](#), [§ 15 FW-RL](#): Die körperliche und sexuelle Integrität der kirchlichen Mitarbeitenden wird bei Übergriffen durch Dritte geschützt.

§ 170 [VVO PVO](#): Die kirchlichen Vertrauenspersonen stehen auf Wunsch beratend zur Seite. § 49 Abs. 1 lit. b; c [PVO](#): Auf Antrag kann kirchlichen Mitarbeitenden bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder durch Drittpersonen Rechtshilfe zugesichert werden.

### 3.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen

Merkblatt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 2023

[Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln](#): Formen der Ausnützung (S. 9); Was, wenn sich ein Verdacht gegen einen kirchlichen Mitarbeitenden erhärtet? (S. 14); Das Beziehungstrauma und seine Symptome (S. 19); Sicherheit durch Einhaltung des Settings und stabilisierende Techniken (S. 21)

[Staatssekretariat für Wirtschaft SECO](#), umfassende Informationsschriften für Unternehmen und Betroffene

Eidg. Büro für Gleichstellung von Mann und Frau: Umfassende [Informationen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz](#)



## **4. Wahrung der Intimsphäre**

<sup>1</sup> Gemeinsame Körperpflege (Waschen, Baden, Duschen, etc.), insbesondere mit Kindern und Jugendlichen, ist nicht erlaubt.

<sup>2</sup> In Badeanstalten, Sportstätten und Unterkünften werden geschlechtergetrennte Garderoben benutzt. Es wird darauf geachtet, dass kirchliche Mitarbeitende, insbesondere Kindern und Jugendlichen, nicht nackt begegnen.

<sup>3</sup> Das Fotografieren oder Filmen während des Duschens, beim An- und Auskleiden oder in unbedecktem Zustand ist allen untersagt. Verbote in Badeanstalten, Sportstätten und Unterkünften sind zu beachten.

<sup>4</sup> Sind körperliche Berührungen bei Kindern oder pflegebedürftigen Personen, z.B. zur Hilfe bei der Hygiene, ausnahmsweise notwendig, setzt dies deren Zustimmung sowie jene der gesetzlichen Vertretung voraus. Erfordert eine Hilfestellung oder eine medizinische Versorgung eine Berührung des Intimbereichs, wird die gesetzliche Vertretung sowie die zuständige Person spätestens im Nachgang informiert. Solche Hilfestellungen erfolgen in der Regel im Beisein einer Drittperson. Sind regelmässig Pflegehandlungen notwendig, werden diese durch Fachpersonen vorgenommen.

### **4.1 Sinn und Zweck des Artikels**

#### **Abs. 1, 2**

Dieser Artikel bezweckt den Schutz der Intimsphäre von Gemeindegliedern und Mitarbeitenden. Die Einhaltung dieser Vorgaben hilft, sexuelle Übergriffe zu verhindern.

Wenn es nur einen Waschraum gibt, wird das Duschen der Mädchen/Frauen bzw. der Jungen/Männer und der kirchlichen Mitarbeitenden zeitlich gestaffelt organisiert.

#### **Abs. 3**

Bild- und Tonaufnahmen während der Körperhygiene und des An- und Ausziehens sind im kirchlichen Kontext verboten. Dies gilt nicht nur für die kirchlichen Mitarbeitenden, sondern für sämtliche Teilnehmenden jeden Alters. Es gilt auch, wenn die Person, von der eine Aufnahme gemacht werden sollte, damit einverstanden ist. Aufnahmen ohne Wissen der Betroffenen sind strafrechtlich relevant.

Die kirchlichen Mitarbeitenden – oder beigezogene Personen – sorgen dafür, dass solches Bild- und Tonmaterial sofort gelöscht wird. Damit wird verhindert, dass solche Aufnahmen für Cyberstalkings oder -mobbings verwendet werden können.

Sind Jugendlichen nicht bereit, solche Aufnahmen zu löschen, muss nach der Vorgabe der rpg-VO das Gespräch auch mit den Eltern gesucht werden. In schwierigen Situationen empfiehlt es sich, zeitnah die Jugendintervention der Kantonspolizei beizuziehen. Diese speziell geschulten Polizeibeamtinnen und -beamten haben Erfahrung und wissen, wie Jugendliche konfrontativ angesprochen werden können. Der Beizug dieser erfahrenen Personen entlastet auch die kirchlichen Mitarbeitenden.

#### **Abs. 4**

Sofern Kinder oder Pflegebedürftige in Ferienwochen Hilfe benötigen, wird diese auf mehrere Personen verteilt und/oder Zweiersituationen vermieden. Die Eltern sollten über die zuständigen Personen informiert sein. Von der Zustimmung der gesetzlichen Vertreter kann ausgegangen werden, wenn ihnen bewusst ist, dass ihr Kind oder die pflegebedürftige Person Hilfe benötigt und ihnen die konkreten Umstände eines Lagers bekannt sind. Die Zustimmung muss nicht schriftlich sein. Sie kann sich aus den Umständen ergeben. Vorteilhaft ist, wenn die Teilnahme in Kenntnis der konkreten Lagerumstände schriftlich bestätigt wird.

Zur Wahrung der Transparenz kann es notwendig sein, auch Drittpersonen zu orientieren.

Müssen wegen einer dringend notwendigen medizinischen Versorgung infolge eines Unfalls oder eines Insektenstichs Geschlechtsteile berührt werden, müssen zwei Mitarbeitende oder mindestens eine weitere Person anwesend sein. Eine Zweiersituation ist zu vermeiden. Solche Pflegehandlungen müssen den Eltern bzw. gesetzlichen Vertretern gemeldet werden, einerseits zur Verhinderung unbegründeter Unterstellungen und Mutmassungen, andererseits, um allfällig notwendige Nachbehandlungen sicherzustellen.

Regelmässige Pflegehandlungen gehören nicht in den kirchlichen Aufgabenbereich. Sind solche, z.B. während eines Lagers mit beeinträchtigten Menschen notwendig, sind Fachleute beizuziehen.

## 4.2 Beispiele

*Untersagt:*

- Eine Jugendliche nimmt während des Duschens ihre Freundinnen auf, die dabei lachen und posieren.

*Transparenz schaffen:*

- In den Altersferien begleitet ein kirchliche Mitarbeiter eine beeinträchtigte Person ins Haltenbad. Sie muss ihr manchmal helfen, die nasse Badehose auszuziehen.
- Einem Mädchen muss in einem Lager eine Zecke im Intimbereich entfernt werden.

## 4.3 Querverweise

Art. 1 Achtung der menschlichen Würde, Umgang mit Nähe und Distanz

Art. 8 Ton- und Bildträger

Art. 9 - 11 Umgang mit Kindern und Jugendlichen

## 4.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)

[Art. 28 ff. ZGB](#): Die Verletzung der Intimsphäre ist auch eine Verletzung der Persönlichkeit der betroffenen Person. Es kann u.U. zu Genugtuungszahlungen führen.

[Art. 179<sup>quater</sup> StGB](#): Das unbefugte Aufnehmen und Verbreiten von Aufnahmen des Privat- und Intimbereichs ist verboten. Dies gilt auch für Personen, die die Aufnahmen „nur“ verbreitet haben.

## 4.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)

§§45ff [rpg-VO](#) regelt, wie vorgegangen werden soll, wenn Teilnehmende an rpg-Modulen diese wiederholt stören.

## 4.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen

Zu Abs. 3 unerlaubtes Fotografieren wird auf die Ausführungen zu Art. 7 und 8 verwiesen.

## **5. Schutz der spirituellen Integrität**

<sup>1</sup> Die spirituelle Integrität aller Menschen wird geachtet. Auch Angehörige anderer Konfessionen und Religionen sowie kirchenfremden Personen wird mit Respekt begegnet.

<sup>2</sup> Mit religiösen Interpretationen von Lebenssituationen (z.B. Krankheiten oder Schicksalsschlägen) ist sorgfältig umzugehen. Insbesondere im Umgang mit verletzlichen Menschen werden theologische Begriffe und Kategorien wie Schuld, Strafe oder Opfer vorsichtig und zurückhaltend verwendet. Ein Versöhnungsprozess wird nicht erzwungen und geht in der Regel von der verletzten Person aus.

<sup>3</sup> Die Vereinnahmung von «Gottes Willen» zur Verfolgung persönlicher oder vermeintlich kirchlicher Interessen ist nicht erlaubt. Ebenso sind jegliche Formen von geistlichem Machtmissbrauch und geistlicher Manipulation verboten. Insbesondere sind Exorzismen, Konversionstherapie sowie weitere manipulative spirituelle Handlungen untersagt.

### **5.1 Sinn und Zweck des Artikels**

#### **Abs. 1**

Die spirituelle Integrität eines Menschen ist Teil seiner Persönlichkeit und muss geschützt werden. Ihre Verletzung ist eine Integritätsverletzung. Andersgläubige oder kirchlich distanzierte Menschen, wie Agnostikerinnen, Atheisten und Freidenkende dürfen weder verunglimpft, noch beschimpft werden. Sie werden nicht diskriminiert. Ihnen wird mit Respekt begegnet.

Religiöse Gefühle von Angehörigen anderer Konfessionen oder Religionen werden nicht verletzt. Dieser Grundsatz wird auch in kontroversen Diskussionen über theologische Auslegungen, Betrachtungen und Ansichten eingehalten.

Die Landeskirche und deren Mitarbeitende sind der Ökumene und dem interreligiösen Dialog verpflichtet. Das bedeutet, den Respekt vor Andersgläubigen und Nichtgläubigen zu wahren. Für die Spezialseelsorge wird ausdrücklich gefordert, dass die Glaubensauffassung sowie der Willen der betreuten Personen zu respektieren ist. Die kirchlichen Mitarbeitenden sind offen und sensibel für seelsorgliche Anliegen von Gläubigen anderer Konfession oder Religion und vermitteln auf entsprechenden Wunsch den Kontakt zu diesen Geistlichen.

#### **Abs. 2**

Werden Menschen, die schwere Schicksalsschläge zu tragen haben, in der seelischen Integrität verletzt, können sie den Glauben, die Zuversicht und die Hoffnung verlieren. Für traumatisierte Menschen kann eine unsorgfältig gewählte liturgische Sprache sehr verletzend sein und zu Retraumatisierungen führen.

Lebenssituationen und Schicksalsschläge auf ein schuldhaftes Verhalten des Ratsuchenden zurückzuführen und als Strafe Gottes zu deuten, ist nicht erlaubt. Seelsorgende nehmen aber solche Zuschreibungen dann auf, wenn Ratsuchende selbst darauf zu sprechen kommen und unterstützen sie in der Verarbeitung. In den Fürbitten sind Kirchenmitglieder frei. Die Gottesdienstverantwortlichen achten aber darauf, dass in Fürbitten keine Ausgrenzungen von Personengruppen aufgenommen werden.

Versöhnung braucht Zeit und kann nicht erzwungen werden. Es ist aber möglich, diesen Prozess zu unterstützen. Ob eine Versöhnung möglich ist, entscheidet die verletzte und geschädigte Person. Sie zur Versöhnung zu drängen, kann erneut traumatisieren.

In der Gefängnisseelsorge wird die Schuldfrage oft Thema. Ist Vergebung möglich? Manchmal möchten Gefangene sich bei Opfern oder Hinterbliebenen entschuldigen, etwas wieder gut machen. Sich idealerweise versöhnen. Gefängnisseelsorgerinnen und Gefängnisseelsorger stehen den oft sehr isolierten Gefangenen in ihrem Bemühen zur Seite. Sie wissen auch, dass bei Sexual-, Körper- und Tötungsdelikten ein Direktkontakt mit Opfern vermieden werden muss. So geht es nicht an, einem Opfer unvermittelt einen «Entschuldigungsbrief» zukommen zu



lassen. Bei Versuchen, mit Opfern Kontakt aufzunehmen, geschieht dies achtsam und ggf. mit Hilfe von Fachpersonen oder über bekannte Bezugspersonen. Eine ablehnende Haltung der Opfer ist in jedem Fall zu respektieren.

Strafmediationen, die mit ausdrücklicher Einwilligung beider durchgeführt werden, sind in gewissen Fällen eine Möglichkeit, einen Sühne- und Versöhnungsprozess in Gang zu setzen. In diesem Setting kann ggf. eine Entschuldigung eingebracht und entgegengenommen werden. Strafmediationen dürfen nur von anerkannten Mediatoren und Mediatorinnen durchgeführt werden. Meist finden Strafmediationen noch während der Strafuntersuchung statt, selten im Strafvollzug.

### **Abs. 3**

Eine Verletzung der spirituellen Integrität ist das Aufzwingen eines Glaubensverständnisses. Ihnen vorzuschreiben, wie und was sie zu glauben haben, wie gebetet werden muss etc. ist unangebracht. Damit wird die geistlich-spirituelle Selbstbestimmung und Persönlichkeit der Gläubigen abgewertet und in Frage gestellt. Auch Vorgaben zur Genderrolle von Mann und Frau verletzen u.a. bei gläubigen Menschen ihr Selbstbestimmungsrecht.

Den «Lieben Gott», dem nichts verborgen bleibe, als strafendes Erziehungsinstrument für Fehlverhalten von Kindern einzusetzen oder vorzugeben, eine sexuelle Annäherung sei ein Gebot der Nächstenliebe, ist strikt untersagt.

## **5.2 Beispiele**

*Untersagt:*

- Nach der Scheidung wird dem bedrückten Ex-Mann erklärt, sein unchristlicher Lebenswandel sei dafür verantwortlich.
- Einer jungen Frau, die in einer verzweifelten Lage eine Abtreibung machen liess, wird mit der Strafe Gottes gedroht.
- Einer geflüchteten Muslima wird vermittelt, ihr Glaube sei an ihrem Schicksal schuld.
- Ein Schicksalsschlag sei wegen eines unmoralischen Lebenswandels eine Strafe Gottes.
- Abgabe eines Beichtspiegels (oder «Herzensspiegels») an Jugendliche, in welchem Masturbation, voreheliche Liebe, etc. unter Gottesstrafe gestellt werden.
- Christliche Rituale mit erotisch motivierten Berührungen durchzuführen.
- Fürbitten, um homosexuell orientierte Menschen zu heilen.

## **5.3 Querverweise**

Art. 1 Achtung der menschlichen Würde, Umgang mit Nähe und Distanz

Art. 12 Kontakt und Arbeit mit Migrantinnen und Migranten

## **5.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)**

[Art. 9 EMRK](#): Hält die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit fest.

[Art. 15 BV](#) Die Glaubens- und Gewissensfreiheit. Die Bundesverfassung hält ausdrücklich die Religionsfreiheit fest, darunter werden alle Überzeugungen, die sich auf das Verhältnis des Menschen zum Göttlichen oder zum Transzendenten beziehen, erfasst, also auch atheistische oder agnostische Grundhaltungen. Ausdrücklich darf niemand gezwungen werden, einer Religionsgemeinschaft beizutreten oder anzugehören, eine religiöse Handlung vorzunehmen oder religiösem Unterricht zu folgen.

[Art. 261 StGB](#): Strafrechtlich verfolgt wird, wer «die Glaubens- und Religionsfreiheit stört, indem er den Glauben an Gott beschimpft oder verspottet, oder Gegenstände religiöser Verehrung verunehrt, verfassungsmässig gewährleistete Kultushandlung böswillig verhindert, stört oder öffentlich verspottet bzw. Kulthandlungen böswillig stört».

[Art. 261<sup>bis</sup> StGB](#): Das öffentliche Diskriminieren, Verunglimpfen oder Verfolgen von Angehörigen einer Religion ist durch die Rassismus-Norm strafbar.

[Art. 181 StGB](#): Einen gläubigen Menschen zu einer Handlung zu zwingen mit der Drohung, Gott würde ihn sonst bestrafen, kann den Straftatbestand der Nötigung erfüllen.

[Art. 7 KV](#): Die kantonale Verfassung sichert günstige Voraussetzungen für den Dialog zwischen den Kulturen, Weltanschauungen und Religionen.

### **5.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)**

Art. 8 [KO](#): Die Kirchenordnung gebietet, den interreligiösen Dialog zu fördern und damit auch den religiösen Frieden zu sichern.

### **5.6 Kirchliches Grundlagenmaterial und weitere Informationen**

[Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln, 2016](#): Umgang mit Opfern (S. 20f), Wut und Rache (S. 24f); Versöhnung und Heilung (S. 26f)

## 6. Umgang mit Anvertrauten: Schweigepflichten, Seelsorge- und Amtsgeheimnis

<sup>1</sup> Alle kirchlichen Mitarbeitenden unterstehen einer Schweigepflicht über Kenntnisse und Wahrnehmungen, die sie während ihrer Tätigkeit erhalten oder machen, insbesondere, wenn sie die Privatsphäre einer Person oder vertrauliche innerkirchliche Angelegenheiten betreffen. In Fällen von gesetzlichen Anzeigen und Meldungen muss immer die zuständige Person vorab kontaktiert werden.

<sup>2</sup> Pfarrpersonen sowie Diakoninnen und Diakone und ihre Hilfspersonen wahren das Seelsorgegeheimnis. Dieses umfasst alle Kenntnisse und Wahrnehmungen, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit über andere Menschen machen und erhalten. Dies gilt auch, wenn es sich um Kenntnisse und Wahrnehmungen handelt, die anderen Personen bereits bekannt sind.

<sup>3</sup> Pfarrpersonen dürfen Dritten nur Auskunft erteilen, wenn sie von der Person, deren Geheimnis geschützt ist, und vom Kirchenrat auf begründetes Gesuch hin von der Geheimhaltungspflicht entbunden wurden. Es wird zwischen dem hoch zu gewichtenden Schutzinteresse des Anvertrauten und allfälligen Drittinteressen abgewogen. Vorbehalten sind gesetzliche Meldebefugnisse.

### *Schweigepflichten: Berufsgeheimnis, Seelsorgegeheimnis und Amtsgeheimnis*

#### *Inhaltsübersicht*

##### 1. BERUFS- UND SEELSORGEGEHEIMNIS

- 1.1 Schweigepflicht aller kirchlichen Mitarbeitenden
- 1.2 Landeskirchliche Schweigepflicht der Pfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und Diakone
- 1.3 Strafrechtliches Berufs- und Seelsorgegeheimnis der Pfarr- und ihrer Hilfspersonen
- 1.4 Notizen zur Seelsorge und Amtsübergabe
- 1.5 Informationen über Verstorbene
- 1.6 Entbindung von der Schweigepflicht
  - a. Einwilligung der berechnigte(n) Person(en)
  - b. Einwilligung des Kirchenrats
- 1.7 Meldepflichten und Meldebefugnisse
  - a. Meldepflichten im Kindes- und Erwachsenenschutzrecht
  - b. Meldebefugnisse und -pflichten der Mitarbeitenden bei strafbaren Handlungen
  - c. Meldebefugnisse der Pfarrpersonen

##### 2. AMTSGEHEIMNIS

- 2.1 Inhalt und Geltungsbereich des Amtsgeheimnisses
- 2.2 Entbindung vom Amtsgeheimnis
- 2.3 Anzeige- und Meldepflichten; Meldebefugnisse der Behörden

### **1. Berufsgeheimnis, Seelsorgegeheimnis**

#### **1.1 Schweigepflicht aller kirchlichen Mitarbeitenden (Abs. 1)**

Alle Menschen sind verpflichtet, private und vertrauliche Kenntnisse von anderen Menschen nicht zu verbreiten, ausser diese sind damit einverstanden oder gewichtige Drittinteressen rechtfertigen die Weitergabe (z.B. bei Gefährdungen, Notsituationen, etc.). Dies gilt nach Zivilgesetzbuch zum Schutz der Persönlichkeit und ist als Grundsatz auch im Datenschutzrecht verankert.

#### **1.2 Landeskirchliche Schweigepflicht der Pfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und Diakone (Abs. 2)**

Das landeskirchliche Recht präzisiert für Pfarrpersonen und diakonisch Tätige sowie für ihre unterstützenden Personen die Schweigepflicht: Sie müssen über Kenntnisse und Wahrnehmungen, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit erlangt haben, Stillschweigen wahren. Die betrifft alle Inhalte von Seelsorgegesprächen. Bei nicht klar definiertem Setting, z.B. bei einer zufälligen Begegnung im Dorf, ist entscheidend, ob Dinge über Privates mitgeteilt werden, an denen erkennbar ein Geheimhaltungsinteresse besteht. Stillschweigen ist auch zu wahren, wenn Dritte von den Tatsachen bereits Kenntnis haben. Denn einer bestätigenden Aussage durch eine

kirchliche Mitarbeitende kommt eine erhöhte Glaubwürdigkeit zu. Im Zweifelsfall ist mit dem Gegenüber nach Möglichkeit der Charakter des Settings zu klären.

In gemischten Trägerschaften, wie z.B. in der Spital- oder Gefängnisseelsorge sind die Pfarrpersonen oder Diakoninnen ausdrücklich an die Schweigepflicht gebunden. Sie sind aber verpflichtet, im Interesse der betreuten Personen mit den Fachleuten oder Fachstellen zusammen zu arbeiten.

Wer gegen die Schweigepflicht verstösst, riskiert eine personalrechtliche Massnahme, die dem Schweregrad der Schweigepflichtverletzung angepasst wird, z.B. Verwarnung, Ermahnung oder einen Verweis, allenfalls unter gleichzeitiger Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall.

### **1.3 Strafrechtliches Berufs- bzw. Seelsorgegeheimnis der Pfarr- und ihrer Hilfspersonen**

Das Bundesrecht stellt die Verletzung des Berufsgeheimnisses (im kirchlichen Umfeld regelmässig als Seelsorgegeheimnis bezeichnet) durch Pfarrpersonen und ihrer unterstützenden Personen unter Strafe. Geheimnisverletzungen werden verfolgt, wenn die verletzte Person innert drei Monaten ab Kenntnis der Geheimnisverletzung und max. drei Jahre nach der Verletzung einen Strafantrag stellt. In der Praxis geschieht dies sehr selten.

### **1.4 Notizen zur Seelsorge und Amtsübergabe**

Sollen Kenntnisse aus Seelsorgegesprächen zur Sicherstellung der Seelsorgekontinuität der Nachfolger:in weitergegeben werden, braucht es die ausdrückliche Einwilligung der betreffenden Person. In der Familienseelsorge müssen alle Personen einverstanden sein, zu denen eine Seelsorgebeziehung besteht. Mit einer persönlichen Einführung der Nachfolgerin, der Nachfolgers kann die Fortsetzung der Seelsorge vor Ort und die Einwilligung in die Aktenübergabe geklärt werden.

### **1.5 Informationen über Verstorbene**

Über verstorbene Personen kann mit den Hinterbliebenen gesprochen werden, wenn es nahe Angehörige oder der Lebenspartner, die Lebenspartnerin sind und davon ausgegangen werden kann, die verstorbene Person wäre damit einverstanden gewesen. Sobald es aber um detailliertere Auskünfte geht, namentlich im Zusammenhang mit der Regelung der Erbschaft, muss die Zustimmung des Kirchenrates eingeholt werden.

### **1.6 Entbindung von der Schweigepflicht**

#### **a. Einwilligung der berechtigt(en) Person(en)**

Die dem strafrechtlichen Berufsgeheimnis verpflichteten Pfarrpersonen – nicht aber ihre Hilfspersonen – können mit ausdrücklicher Einwilligung der Geheimnisträgerin, des Geheimnisträgers in Alltagssituationen kirchenintern notwendige Auskünfte erteilen, sofern diese für die Arbeit benötigt werden, z.B. zur Instruktion einer Sozialdiakonin. Dies gilt insbesondere dann, wenn auch das Gegenüber dem kirchlichen Seelsorgegeheimnis untersteht.

Oftmals wird in der Praxis im Auftrag und mit Einwilligung der geschützten Person mit Dritten Kontakt aufgenommen (z.B. Spitex, Schulbehörden, etc.), weil Informationen zur Erfüllung der kirchlichen oder behördlichen Arbeit notwendig sind. Auch in diesen Fällen gilt das Seelsorgegeheimnis und ist grundsätzlich vorgängig die Einwilligung des Kirchenrates einzuholen. Ein solches Vorgehen erscheint am ehesten dann vertretbar, wenn die Dritten ebenfalls dem Berufsgeheimnis unterstehen und der Grundsatz beachtet wird: "So viel wie notwendig, so wenig wie möglich".

Die Einwilligung ist an keine Form gebunden. Sie kann mündlich oder schriftlich sein. Sie kann sich aus den Umständen ergeben. Die Schweigepflicht-Entbindung muss eindeutig sein.

Es muss klar sein, auf was sie sich bezieht. Sofern Jugendliche einschätzen können, was für Folgen einer Entbindung von der Schweigepflicht hat, sind sie urteilsfähig und können die Einwilligung selbst geben.

Allerdings muss die Pfarrperson in jedem Fall prüfen, ob die Weitergabe im Interesse der Geheimnisträgerin, der Geheimnisträgers ist. In Zweifelsfällen sollte der landeskirchliche Rechtsdienst konsultiert und ein Entbindungsgesuch beim Kirchenrat eingereicht werden.

Pfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und Diakone müssen die schriftliche Entbindung beim Kirchenrat beantragen (nicht bei der Kirchenpflege).

#### **b. Zustimmung des Kirchenrats**

Soll eine aussergewöhnliche, nicht die alltägliche Tätigkeit betreffende Information an Dritte, z.B. an ein Gericht, eine (Sozial-)Behörde, an eine Privatperson (z.B. Angehörige), weitergegeben werden, muss der Kirchenrat auf begründeten Antrag der kirchlichen Mitarbeitenden (inkl. Pfarrpersonen) über die Aufhebung des Geheimnisses beschliessen, selbst wenn die geschützte Person einverstanden ist. Dies gilt auch für Angestellte von Kirchgemeinden. Geht wegen der Nichteinholung der Einwilligung eine Beschwerde beim Kirchenrat ein, muss er die konkreten Umstände des Einzelfalls prüfen. Zeigt sich, dass die Voraussetzungen für eine Entbindung nicht vorliegen, kann eine personalrechtliche Massnahme die Konsequenz sein.

Der Kirchenrat muss zwischen dem Interesse an der Weitergabe der Information einerseits und dem Interesse am Schutz des Anvertrauten andererseits abwägen. Diese Abwägung erfolgt auch, wenn die geschützte Person einverstanden ist.

### **1.7 Meldepflichten und Meldebefugnisse**

#### **a. Meldepflichten im Kinderschutz- und Erwachsenenschutzrecht**

Ist die körperliche, psychische oder sexuelle Integrität eines Kindes (Kindswohlgefährdung) oder einer hilfsbedürftigen Person bedroht, sind auch Sozialdiakoninnen sowie die übrigen kirchlichen Mitarbeitenden gesetzlich verpflichtet, dies der zuständigen Person oder Kontaktperson zu melden (Art. 314d und 443 ZGB). Sie müssen sich auch versichern, ob etwas unternommen wurde. Andernfalls müssen sie sich z.B. an die Ansprechstelle der Landeskirche oder die Bezirkskirchenpflege wenden.

#### **b. Meldepflichten und -befugnisse der Mitarbeitenden bei strafbaren Handlungen**

Straftaten müssen der zuständigen Person gemeldet werden, ausser es besteht zur betroffenen Person und den Angehörigen ein besonderes Vertrauensverhältnis, welches durch die kirchliche Arbeit begründet ist.

#### **c. Meldebefugnisse der Pfarrpersonen betr. Seelsorgegeheimnisse**

Auch Pfarrpersonen erhalten im Rahmen der seelsorglichen Tätigkeit Kenntnisse von Gefährdungen, weshalb sie befugt sind, in einigen Fällen ohne Einwilligung der geschützten Person und ohne Entbindung durch den Kirchenrat Meldungen an Behörden zu machen.

- Wenn eine Person sich oder Dritte mit Waffen gefährdet und eine akute Ausführungsgefahr besteht, kann durch eine Meldung an die Polizei die Waffe konfisziert werden (vgl. Waffengesetzgebung);
- Wenn eine Kindswohlgefährdung vorliegt und die Meldung an die KESB im Interesse des Kindes ist.
- Wenn eine hilfsbedürftige Person sich selbst oder Dritten Schaden zufügt oder damit droht, kann ebenfalls der KESB eine Meldung gemacht werden.

Ist eine Pfarrperson in einer leitenden Funktion in einem Konflager, untersteht sie bezüglich ihrer Pflicht als Lagerleiterin nicht dem Seelsorgegeheimnis. Hier entstehen ggf. Anzeige- und Informationspflichten, die sich aus der Leitungsfunktion ergeben.

Es empfiehlt sich, in solchen Situationen mit dem Rechtsdienst der Landeskirche Kontakt aufzunehmen.

## **2. Amtsgeheimnis**

### **2.1 Inhalt und Geltungsbereich des Amtsgeheimnisses**

Das Amtsgeheimnis verpflichtet alle kirchlichen und auch freiwillig Mitarbeitenden, Still-schweigen zu wahren über Kenntnisse, die sie durch ihre kirchliche Tätigkeit erhalten und an denen ein Geheimhaltungsinteresse besteht. Dazu gehören insb. Kenntnisse über kircheninterne Angelegenheiten und Verfahren, aber auch Kenntnisse über Drittpersonen. Geschützt sind namentlich:

- das Sitzungsgeheimnis,
- die Sicherung einer zielkonformen Durchführung behördlicher Beschlüsse,
- laufende Abklärungen und Untersuchungen, z.B. bei Fällen von Kodexverletzungen,
- Kenntnisse über Drittpersonen, die sich aus der behördlichen Arbeit ergeben.

Der Informationsaustausch ist innerhalb und zwischen den kirchlichen Diensten möglich, wenn er für die Information Mitarbeitender oder für die Erfüllung des kirchlichen Auftrags notwendig ist. Was aus den Kirchenpflegesitzungen berichtet wird, ist vom entsprechenden Geschäft abhängig. Gegenüber der eigenen Kirchenpflege sowie den Aufsichtsbehörden ist das Amtsgeheimnis nicht zu beachten.

Pfarrpersonen und die Gemeindegemeinschaften unterliegen dem Sitzungsgeheimnis. Soweit notwendig sind sie zum Austausch und zur Informationsweitergabe berechtigt, sofern sich aus der Art und dem Inhalt der Information nicht ergibt, dass er der Geheimhaltung untersteht. Das Amtsgeheimnis gilt nach Beendigung der kirchlichen Mitarbeit weiterhin. Ein Verstoss gegen das Amtsgeheimnis ist ein Offizialdelikt und muss von Amtes wegen verfolgt werden.

### **2.2 Entbindung vom Amtsgeheimnis**

Für die Entbindung vom Amtsgeheimnis ist der Kirchenrat zuständig (nicht die Kirchenpflege). Die Beschlussfassung erfolgt auf Antrag der Kirchenpflege oder der Person, die entbunden werden möchte. Der Kirchenrat wägt bei der Behandlung solcher Gesuche das Interesse an der Wahrheitsfindung und der Information der Öffentlichkeit gegen das Interesse am Amtsgeheimnis ab. Das (landes-)kirchliche Interesse einerseits wird gegen das Offenlegungsinteresse andererseits abgewogen. Dieses überwiegt, wenn es um Informationen zur Tätigkeit von allgemeinem Interesse geht.

In Zivil-, Straf- wie auch Verwaltungsverfahren darf eine dem Amtsgeheimnis unterstellte Person nur mit der formellen Entbindung des Kirchenrats Aussagen machen.

Im Verfahren vor der Kinderschutzbehörde können Fachpersonen, die direkt in den Fall einbezogen sind, Inhalte des Amtsgeheimnisses auf Anfrage der KESB weiterleiten.

Ist dringendes Handeln erforderlich, weil z.B. eine akute Gefährdung oder Verletzung Dritter gegeben ist, kann die Polizei informiert werden.

Das Amtsgeheimnis verhindert „Whistleblowing“. Will eine Person interne Missstände in einer Kirchgemeinde rügen, muss sie die Linie einhalten, d.h. zuerst an die Vorgesetzten und danach an die Kirchenpflege gelangen. Einfacher ist es, sich an die landeskirchliche Ansprechstelle, die kantonale Ombudsstelle oder die Bezirkskirchenpflege als Aufsichtsbehörde zu wenden.



### **2.3 Anzeige- und Meldepflichten, Meldebefugnisse der Behörden**

Einige gesetzliche Bestimmungen verpflichten bzw. ermächtigen dem Amtsgeheimnis verpflichtete Personen, insb. die kirchlichen Behörden, zu Anzeigen und Meldungen.

- Kenntnisse über Delikte im kirchlichen Kontext (z.B. Sexual-, Vermögensdelikte) müssen der Staatsanwaltschaft/Polizei angezeigt werden.
- Kenntnisse über eine Kindeswohlgefährdung, die durch die kirchliche Arbeit nicht beseitigt werden kann, oder die Hilfsbedürftigkeit einer Person, müssen der KESB gemeldet werden.
- Bei Selbst- oder Fremdgefährdung mit Waffen besteht eine Meldebefugnis.

## **6.1 Sinn und Zweck des Artikels**

### **Abs. 1**

Abs. 1 hält den Grundsatz der allgemeinen Schweigepflicht fest und verweist auf das Berufs- und Amtsgeheimnis.

Die kirchlichen Mitarbeitende dürfen ihnen Anvertrautes nicht weiter erzählen. Hier kommt der allgemeine Persönlichkeitsschutz gemäss Zivilgesetzbuch zur Anwendung, der allen Bürgerinnen und Bürgern verbietet, anvertraute private oder gar intime Informationen weiter zu verbreiten und zu erzählen. Eine Ausnahme ist, wenn die erzählende Person ausdrücklich einverstanden ist (z.B. in eine Homestory) oder öffentliche oder private Interessen anderer Personen das Weitererzählen rechtfertigen, z.B. amtsunwürdiges Verhalten einer gewählten Person.

Könnte es sich um einen Sachverhalt handeln, der eine gesetzlichen Anzeige- und Meldepflichten begründet, ist immer die zuständige Person vorab zu kontaktieren. Dies ist wichtig, weil einige Fragen geklärt werden müssen, z.B. wer hat Kenntnis von der Notlage, welche Personen oder Behörden sind bereits involviert, sollte die Meldung über eine Drittperson gemacht werden, damit ein bestehendes Vertrauensverhältnis nicht gefährdet wird? Es empfiehlt sich, Fachpersonen zu Rate zu ziehen. Die Nachhaltigkeit der angestrebten Lösung ist wichtig und benötigt ggf. Zeit.

Von der Einhaltung der internen Abläufe kann abgewichen werden, wenn durch eine rasche und umgehende Meldung an die KESB, evtl. die Polizei, eine akute Gefahr an Leib und Leben abgewendet werden kann (z.B. bei einer ernsthaften, akuten Androhung eines Tötungsdelikts, akute Suizidalität). Bereits bestehende Zusammenarbeiten mit der KESB brauchen nicht (nochmals) extra gemeldet zu werden.

### **Abs. 2**

Das Berufs- und Seelsorgegeheimnis schafft Vertrauen und ist eine wesentliche Grundlage dafür, dass Menschen sich öffnen und auch über schwierige, belastende Themen sprechen können. Sein Schutz ist deshalb wichtig. Auch die Tatsache, dass jemand das seelsorgliche Gespräch sucht, ist geheim zu halten, d.h. der Name ist auch geschützt. Mitarbeitende, die als unterstützende Hilfspersonen mitarbeiten, unterstehen ebenfalls der Schweigepflicht.

Pfarrpersonen unterstehen dem strafrechtlichen und, zusammen mit den Diakoninnen und Diakonen, dem kirchenrechtlichen Berufs- bzw. Seelsorgegeheimnis. Sie wahren Stillschweigen über Wahrnehmungen, die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit machen. Dies betrifft alle Inhalte eines Seelsorgegesprächs. Werden bei einer Zufallsbegegnung Mitteilungen gemacht, an denen ein erkennbares Geheimhaltungsinteresse besteht, unterstehen auch diese der

Schweigepflicht. Dazu gehören familiäre, berufliche und wirtschaftliche Probleme, Schicksalsschläge, Krankheiten, etc.

Nicht jede Information, die Pfarrpersonen bzw. Diakone erhalten, untersteht der Schweigepflicht. Ausserhalb des Seelsorgegesprächs wird i.d.R. das Berufsgeheimnis eher nicht zum Tragen kommen. In Leitungsfunktionen, in welchen Obhutspflichten über Kinder bzw. teilnehmende Personen wahrgenommen werden, unterstehen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der übernommenen Verantwortung nicht unter dem Seelsorgegeheimnis und verpflichtet zu situationsadäquatem Handeln.

Zu beachten ist, wer alles durch die Schweigepflicht geschützt ist. Fand ein seelsorgliches Gespräch in einer Familie statt, sind alle anwesenden Familienangehörigen, über die Kenntnisse erlangt wurden, durch die pfarramtliche bzw. diakonische Schweigepflicht geschützt. Bei Informationsweitergaben gilt es, dies zu beachten.

Kenntnisse, die anderen in der Kirchgemeinde bekannt sind, unterstehen ebenfalls der Schweigepflicht, falls das Geheimhaltungsinteresse evident ist. Denn Aussagen einer Pfarrperson oder eines kirchlichen Mitarbeitenden haben eine erhöhte Glaubhaftigkeit.

### **Abs. 3**

Gemäss landeskirchlichem Recht können Pfarrpersonen und Diakone Dritten gegenüber nur Auskünfte erteilen, wenn sie auch vom Kirchenrat auf Gesuch hin von der Schweigepflicht entbunden werden. Allerdings: Haben sie die Einwilligung der erzählenden Person, können sie strafrechtlich nicht belangt werden. Die Einwilligung kann von jeder urteilsfähigen Person auch mündlich erfolgen, d.h. auch Jugendliche können, wenn sie die Tragweite der Einwilligung einschätzen können, vom Berufsgeheimnis entbinden. Eine fehlende Entbindung vom Kirchenrat kann u.U. personalrechtlich Folgen haben.

## **6.2 Beispiele**

### *Eindeutige Fälle von Schweigepflichtverletzungen*

- In der Erwachsenenbildung über „ethische Finanzanlagen“ berichtet der Pfarrer, dass die Kirchenpflege seinem Antrag, einen Teil des Kirchengutes in Mikrokrediten zur Unterstützung von Bäuerinnen in Kamerun anzulegen, nicht nachgekommen ist;
- Die protokollführende Sekretärin erzählt dem Sigristen in der Kaffeepause über Konflikte in der letzten Kirchenpflegesitzung und berichtet, wer zur Kirche ausgetreten ist.

### *Fälle von Schweigepflichtverletzungen im Falle der Beantwortung von Fragen*

- Die kirchliche Sozialarbeiterin wird vom Arbeitgeber einer Ratsuchenden angefragt, ob seine Arbeitnehmerin, die unter psychischen Problemen leidet, in therapeutischer Behandlung steht.
- Die Pfarrperson wird beim Einkaufen gefragt, ob es zutreffe, dass Frau Huber im letzten Sonntagsgottesdienst das Abendmahl nicht in Empfang genommen habe.
- Der Sozialdiakon hat im Konflikt eines Ehepaars zu vermitteln versucht. Er hat mit beiden sowie mit den halbwüchsigen Kindern gesprochen. Er erhält eine Vorladung, um als Zeuge im Scheidungsverfahren des Ehepaars auszusagen.

### *Meldepflicht; -befugnis*

- Der zuständigen Person wird von der lagerleitenden Pfarrperson gemeldet, dass seit dem letzten Konflager der 20-jähriger Leiter mit der 15-jährigen Konfirmandin eine Liebesbeziehung hat;



- Eine freiwillige Mitarbeiterin meldet der Freiwilligenleitung, in der Arbeit mit einem Kind habe sie Hämatome beobachtet, die auf Schläge hinweisen könnten;
- Eine Mutter meldet dem Kirchenpflegepräsidenten, ihre Tochter sei vom Sozialdiakon sexuell belästigt worden.

### 6.3 Querverweise

Art. 7 Kommunikation, Soziale Netzwerke

Art. 8 Ton- und Bildträger

Art. 11 Umgang mit herausfordernden Kindern und Jugendlichen, Disziplinarmaßnahmen, Kindswohlgefährdungen

Art. 13 Hilfsbedürftige Erwachsene

Art. 14 Melde- und Handlungspflicht, Kommunikation

### 6.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)

[Art. 28 ZGB](#): Zum Schutz der Persönlichkeit darf Privates und Intimes ohne Einwilligung der betroffenen Person bzw. ohne ein überwiegendes Interesse von niemandem verbreitet werden. Darf es verbreitet werden, muss es wahr sein und darf keine unnötig verletzenden Wertungen enthalten. Eine allfällige Klage ist von der verletzten Person zu erheben.

[Art. 321 StGB](#): regelt das strafrechtliche Berufs- bzw. Seelsorgegeheimnis der Pfarrpersonen und der sie Unterstützenden.

[Art. 320 StGB](#): Wer ein Geheimnis offenbart, das er in Ausübung seiner amtlichen Tätigkeit zur Kenntnis erhalten hat, wird bestraft. Das Amtsgeheimnis gilt lebenslang. Eine Entbindung ist in der Landeskirche nur durch den Kirchenrat möglich.

[Art. 170 StPO](#) regelt das Zeugnisverweigerungsrecht aufgrund eines Amtsgeheimnisses im Strafverfahren.

[Art. 171 StPO](#) regelt das Zeugnisverweigerungsrecht der Berufsgeheimnisträger im Strafverfahren.

[Art. 133 Abs. 1 b ZPO](#): Aussageverweigerungsrecht als Zeugin in Zivilverfahren. Der Vorladung muss i.d.R. Folge geleistet werden und der einladenden Behörde vor Ort der Grund des Verweigerungsrechts bestätigt werden.

[Art. 30b](#) des Waffengesetzes bzw. [Art. 113 Abs. 7](#) des Militärgesetzes regelt die Meldebefugnisse betr. Selbst- und Drittgefährdung durch Waffen für die Kirchenbehörden.

[Art. 314c Abs. 2](#), [314d ZGB](#) regelt die Meldepflichten und -befugnisse bei Kindswohlgefährdungen.

[Art. 443 Abs. 2](#) und [453 Abs. 2](#) ZGB bezieht sich auf die Meldepflichten bzw. -befugnisse betr. hilfsbedürftiger Personen.

§ 167 [GOG/ZH](#): Bei Ausübung der Amtstätigkeit wahrgenommene Delikte müssen angezeigt werden, wenn kein persönliches Vertrauensverhältnis zu Beteiligten oder deren Angehörigen besteht.

§ 19 [IDV/ZH](#): regelt das Auskunft an nahestehende Personen über Verstorbene.

### 6.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)

Art. 101 [KO](#): «Pfarrerinnen, Pfarrer, Sozialdiakoninnen und Sozialdiakone wahren Geheimnisse, die ihnen anvertraut werden oder die ihnen um ihres Berufes willen oder die sie in Ausübung ihres Amtes wahrnehmen. Werden sie von anderen Personen unterstützt, so unterstehen diese der gleichen Geheimhaltungspflicht. Die zur Wahrung des Berufsgeheimnisses verpflichteten Personen dürfen solche Geheimnisse nur mit Bewilligung des Kirchenrates offenlegen. Dieser kann die Zustimmung erteilen, wenn überwiegende kirchliche, öffentliche oder private Interessen dies gebieten.»

Art. 22 [KO](#): Das Kirchenrecht regelt das Amtsgeheimnis: «Mitglieder von Behörden, Organen, Kommissionen und Arbeitsgruppen sowie Pfarrerinnen, Pfarrer, Angestellte und Freiwillige sind über Angelegenheiten, die sie in ihrer amtlichen oder dienstlichen Stellung wahrgenommen haben zur Verschwiegenheit verpflichtet, wenn an der Geheimhaltung ein überwiegendes kirchliches, öffentliches oder privates Interesse (...) besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.» Das Amtsgeheimnis muss auch nach Beendigung der Tätigkeit gewahrt bleiben. Der Kirchenrat ist in allen Fällen für die Entbindung vom Amtsgeheimnis zuständig.

§ 20 [FW-RL](#) unterstellt freiwillig Mitarbeitende den kirchenrechtlichen Schweigepflichten.

§ 8 [SIVO](#) hält für die Spezialseelsorgenden in Institutionen ausdrücklich an der Schweigepflicht fest, verpflichtet aber zur Zusammenarbeit im Interesse der betreuten Personen.

## **6.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen**

[Amts- und Berufsgeheimnis – eine Handreichung zur Schweigepflicht](#), ref. Kirche Kanton Zürich, 3. März 2020

[Hinschauen- Wahrnehmen-Handeln](#); Aufl. 2016: Anzeigerechte und -pflichten (S.12); Kindesmisshandlung und Meldungen (S.14, S. 17); Kindswohlgefährdungen-Meldung an die KESB (S.39) *In der Broschüre sind die 2019 in Kraft getretenen Meldepflichten bei Kindswohlgefährdungen noch nicht erfasst.*

Rita Famos, Matthias Felder, Felix Frey, Matthias Hügli, Thomas Wild. Hrsg Schweizerischer Evangelischer Kirchenbund: Das Berufsgeheimnis in der Seelsorge. Reinhardt-Verlag, 2016 (Download auf [www.kirchenbund.ch](http://www.kirchenbund.ch) – noch nicht berücksichtigt sind die 2019 in Kraft gesetzten Meldepflichten bei Kindswohlgefährdungen, vgl. Art. 12)

Rita Famos, Jacques-Antoine von Allmen: Seelsorge gestalten. Nahe – vielfältig – profiliert. TVZ-Verlag 2019

## 7. Kommunikation, Soziale Netzwerke

<sup>1</sup> Jede Form der persönlichen Interaktion und Kommunikation zeigt in Sprache, Wortwahl und Ton Wertschätzung und Respekt und ist dem Alter der Beteiligten und der Situation angepasst. Verunglimpfungen Dritter sowie ein gewalttätiger, diskriminierender oder sexistischer Sprachgebrauch sowie entsprechendes Bildmaterial sind, insbesondere in den Sozialen Medien, untersagt.

<sup>2</sup> Kommen Misstöne und Unstimmigkeiten auf, wird die Kommunikation im Direktkontakt weitergeführt, evtl. unter Beizug einer Fachperson. In Konfliktsituationen und für Feedbacks werden nur die Direktbetroffenen einbezogen und angeschrieben. Gruppenchats oder Gruppenmails (Messenger-Dienste) werden nicht verwendet.

<sup>3</sup> Bei Nachrichten per E-Mail oder Messenger-Dienste an unbestimmte Personengruppen werden die Kontaktdaten der einzelnen Adressatinnen und Adressaten unterdrückt. Bei Informationen an bestimmte Personengruppen (z.B. Teilnehmende an bestimmten Veranstaltungen) können die Kontaktdaten sichtbar bleiben, wenn dies für die Aufgabenerfüllung der Personengruppe zweckdienlich ist und man vom Einverständnis der Angeschriebenen ausgehen kann.

<sup>4</sup> Im Mailverkehr ist darauf zu achten, dass normale E-Mails keinen sicheren Datenschutz gewährleisten. Beim Austausch von vertraulichen Informationen sind die Ratsuchenden darauf hinzuweisen und die Kommunikation entsprechend anzupassen. Die Kommunikation erfolgt nur bilateral. Ratsuchende können jederzeit eine umfassende Löschung der Daten verlangen.

<sup>5</sup> Mitarbeitende mit einem eigenen kirchlichen oder dienstlichen Account benutzen für die kirchliche Tätigkeit ausschliesslich diesen.

<sup>6</sup> Die Verwendung kirchlicher Personendaten für private Zwecke ist nicht gestattet.

## *Datenschutz, Datensicherheit und Informationsaustausch*

### 1. Datenschutz und Datenhoheit

Für die Landeskirche gilt, wie für kantonale Behörden, das kantonale Datenschutzgesetz (IDG). Ergänzend ist das kirchliche Datenschutz-Reglement anzuwenden. Das beim Informationsaustausch unter Privaten und Unternehmen anwendbare eidgenössische Datenschutzgesetz (DSG) ist im kirchlichen Kontext in der Regel nicht relevant. Für die rechtlich korrekte Umsetzung des Datenschutzrechts sind der Kirchenrat und die Kirchenpflegen verantwortlich. Die Landeskirche und Kirchgemeinden können operative Aufgaben an eine bestimmte Person delegieren.

Personendaten dürfen nur zur Erfüllung der kirchlichen Aufgaben erfasst und bearbeitet werden. Sie dürfen nicht für andere Zwecke eingesetzt werden. Sie müssen vor dem Zugriff durch Dritte geschützt werden (Datensicherheit). Erfasste Personen haben das Recht, die Daten einzusehen, sie löschen bzw. sperren zu lassen.

Die kirchlichen Mitarbeitenden müssen die datenschutzrechtlichen Vorschriften einhalten. Einige wenige sind im Verhaltenskodex aufgenommen. Diese wollen Integritäts- und Persönlichkeitsverletzungen der Mitglieder der Landeskirche verhindern. Missachten die kirchlichen Mitarbeitende diese Vorgaben, müssen sie mit personalrechtlichen Massnahmen rechnen.

### 2. Arten der Daten

Unterschieden wird zwischen allgemeinen Daten, Personendaten und besonderen Personendaten:

- *Allgemeine Daten* dienen dem Informationsaustausch zu administrativen, organisatorischen Zwecken ohne personalisierte Inhalte (z.B. Mitteilungen über eine Veranstaltung) oder enthalten anonymisierte Personenangaben, die keine Identifizierung der Person

gestatten. Deren Austausch ist unproblematisch, wenn es keine Sachverhalte sind, die dem Amtsgeheimnis unterstehen (vgl. Vorbemerkung zu Art. 6 Ziff. 2).

- *Personendaten* beziehen sich auf eine bestimmte oder eine bestimmbare Person: Name, (E-Mail-)Adressen, Telefonnummern, Geburtsdatum, Zivilstand etc. Auch Kontonummern, IP-Adressen etc. können zu den Personendaten gehören.

*Besondere Personendaten* enthalten Informationen zu religiösen, weltanschaulichen, politischen oder gewerkschaftlichen Ansichten oder Tätigkeiten, Daten zur Gesundheit, Informationen zu Familie und Beruf, über Lebenssituationen oder deren Veränderung, zu Gewalterfahrungen, zur Intimsphäre, zur ethnischen Herkunft, zur Sozialhilfe sowie zu administrative oder strafrechtliche Verfolgungen und Sanktionen. Zu den Besonderen Personendaten gehören auch Informationszusammenstellungen, die Aussagen zur Persönlichkeit zulassen (sog. Persönlichkeitsprofile) und biometrische Daten. Metadaten gehören im eigentlichen Sinn nicht zu den Besonderen Personendaten. Sie ermöglichen aber im digitalen Informationsaustausch festzustellen, mit welchen Geräten welche Webseiten konsultiert wurden oder miteinander kommunizierten und ermöglichen so u.U. den Zugang zu Informationen, die den Besonderen Personendaten zugeordnet werden.

Besondere Personendaten dürfen nur weitergegeben werden, wenn eine gesetzliche Grundlage das erlaubt oder die ausdrückliche Einwilligung der Betroffenen vorliegt.

- *Datenbearbeitungen* umfassen alle Gebrauchsmöglichkeiten von Personendaten wie das Vernichten, Erheben, Ändern, Bekanntgeben etc.. Selbst das Speichern ist eine Bearbeitung im Sinne der Schutzrechts.

### **3. Social Media und Datensicherheit**

E-Mails, Messenger-Dienste und Chats sind gängige Informationswege, um sich mit Einzelpersonen, einer definierten, beschränkten Personengruppe oder einer unbeschränkten Personenzahl auszutauschen (WhatsApp, iMessage, Signal, Telegram, Threema, Facebook Messenger etc.).

- Unverschlüsselte Messenger (beispielsweise Facebook-Messenger) ermöglichen dem Anbieter den Zugriff auf den Inhalt der Nachrichten und auf die Metadaten.
- End-zu-End-verschlüsselte Messengers geben keinen Einblick in die Nachrichten, jedoch in die Metadaten (z.B. WhatsApp).

Für den Austausch sensibler Informationen oder Besonderer Personendaten sind besonders sichere Messenger-Dienste wie Threema zu benutzen. Messenger-Dienste und Mobiltelefon-Apps verlangen oft einen Zugriff auf das Adressbuch des Geräts. Wird dies erlaubt, werden alle Kontaktdaten (inkl. allfälliger Notizen, die dem Adressbuch beigelegt sind) mit dem Server des Anbieters abgeglichen, auch von Personen, die diese Dienste bewusst nicht nutzen wollen. Werden die Handys auch für Adressen, die der Schweigepflicht unterstehen, eingesetzt, müssten diese Abgleichungen blockiert werden (betrifft Facebook, Snapchat, WhatsApp oder andere).

Mit der automatischen Synchronisation von Handy, Tablet und Computer werden Personendaten über das Netz des Anbieters abgeglichen und so dem Anbieter zugänglich.

### **4. Datensicherheit auf dem Computer**

Grundsätzlich ist nur der kirchliche Account zu verwenden, der die Anforderungen an die Datensicherheit i.d.R. erfüllt. Insbesondere Notizen zu Seelsorgegesprächen sind sensible, d.h. Besondere Personendaten, die vor einem Zugriff durch Drittpersonen geschützt werden müssen. Der Zugriff auf einen Computer muss deshalb mit einem sicheren Passwort (eine Kombination von mehreren Ziffern, Zahlen und Sonderzeichen) geschützt werden. Für die Dokumentation von Seelsorgegesprächen dürfen keine kommerziellen Cloudlösungen verwendet werden.

Im Programm Ki-Kartei der Landeskirche werden kirchlichen Mitarbeitenden gesonderte Bereiche zur Verfügung gestellt, die erhöhte Sicherheitsanforderungen erfüllen und deshalb für die Mitgliederverwaltung bzw. für Seelsorgenotizen verwendet werden können. Anders als im privaten Computer sind diese Daten geschützt. Mit der Beendigung der Mitarbeit werden diese Daten gelöscht.

## **7.1 Sinn und Zweck des Artikels**

Dieser Artikel legt Kommunikationsgrundsätze fest und nimmt datenschutzrechtliche Bestimmungen auf. Im 5. Legislaturziel 2020 – 2024 ist es ein Anliegen des Kirchenrates, den digitalen Wandel unserer Zeit anzupassen und mitzugestalten.

### **Abs. 1**

Absatz 1 verlangt die Wahrung der Würde im sprachlichen Austausch im Internet, in E-Mails und generell in den Sozialen Medien.

Auftritte und Posts in Sozialen Medien dürfen die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen und müssen in Sprache und Inhalt so abgefasst sein, dass sie mit dem kirchlichen Amt und der kirchlichen Tätigkeit der Landeskirche vereinbar sind. Allfällige Stellungnahmen zu politischen und gesellschaftlichen Fragen werden sachlich und differenziert abgefasst. Insbesondere im Vorfeld von kirchlichen wie staatlichen Wahlen und Abstimmungen sind die Kirchenpflege sowie die Pfarrpersonen verpflichtet, sich sachlich, transparent und in Ton und Inhalt verhältnismässig zu äussern.

Es werden auch Formen des Cybermobbings bzw. -stalkings angesprochen. Darunter fallen Beleidigungen, Blossstellungen, Belästigungen, etc. einer oder mehrerer Personen durch eine andere oder durch eine Gruppe in den Sozialen Medien, insb. in Chats. Bemerkungen oder beobachten Mitarbeitende Formen des Cybermobbings oder -stalkings, sind sie verpflichtet zu intervenieren.

Machen unter 16-Jährige Nelfies (Nacktaufnahmen) von sich selbst und stellen sie diese ins Netz, machen sie sich strafbar.

### **Abs. 2**

Zwischenmenschliche Kommunikation besteht zu 70% aus Gesten, Mimik, Sprachduktus. Sprachnachrichten sind auf Texte beschränkt. Nicht alle Personen sind geübt, sich sorgfältig auszudrücken oder zu formulieren. Was harsch daherkommt, ist nicht unbedingt so gemeint, kann aber gleichwohl verletzen. Die digitale Kommunikation per Zoom oder Teams ermöglicht in kleinen Gruppen eine bessere Verständigung, dennoch entfällt die Unmittelbarkeit des direkten Gesprächs. Deshalb gilt der Grundsatz: Bei aufkommendem Ärger, Betroffenheit oder Unverständnis wird auf die digitale Kommunikation verzichtet und auf das direkte Gespräch gewechselt.

Wird ausnahmsweise für eine Mitteilung in einem Konflikt digital kommuniziert, werden nur Direktbetroffene des Konflikts einkopiert. Gruppenchats oder Orientierungs-E-Mails an Dritte sind in Konfliktsituationen untersagt, auch weil der Persönlichkeitsschutz der Konfliktbeteiligten gewahrt werden muss.

Allfällige Kritiken, Feedbacks oder persönliche Mitteilungen an ein Gruppenmitglied gehören nicht in einen Gruppenchat. Es ist Aufgabe der (Freiwilligen-)Leitung und Verantwortlichen, vor Beginn eines Projekts oder Moduls die unterschiedlichen Kommunikationskanäle zu definieren und die Kontaktadressen der verantwortlichen Personen zu kommunizieren. Ebenfalls muss geklärt werden, ob die Kontaktdaten allen mitgeteilt werden müssen oder sollen.

### **Abs. 3**

Weil im unverschlüsselten E-Mail- oder Chat-Austausch der Informationsinhalt nicht geschützt ist, dürfen im kirchlichen Kontext diese Kanäle nur zu Informationszwecken genutzt werden. Sie sollten keine Personendaten enthalten. Werden Informationen in der kirchlichen Tätigkeit per Mail an mehrere Personen übermittelt und sind deren (E-Mail-)Adressen für alle ersichtlich, müssen besondere Gründe vorliegen, die rechtfertigen, weshalb die Kontaktdaten für alle zugänglich sind (z.B. Teilnehmende einer Bibelgruppe). Von Vorteil sind entsprechende Einwilligungen. Für allgemeine Mitteilungen an einen unbestimmten Personenkreis müssen die Adressen als Blindkopie erfasst werden (Art. 8 Abs. 3).

Für organisatorische Informationen an definierte Gruppen können die Kontaktdaten (d.h. Adresse, E-Mailadresse, Telefonnummer) dann allen zugänglich gemacht werden, wenn Kontakte unter Gruppenmitgliedern gefördert werden sollen oder diese für Absprachen untereinander notwendig oder sinnvoll sind. Es empfiehlt sich, bei neuen Gruppen die Frage der Kontaktdaten mit den Beteiligten zu thematisieren und/oder auf eine Präsenzliste mit einem diesbezüglichen Hinweis deren ausdrückliches Einverständnis einzuholen.

Für E-Mails an einen allgemeinen Adressatenkreis muss die Funktion Blindkopie verwendet werden. So sind die Mailadressen den angeschriebenen Personen nicht ersichtlich.

Werden besonders sensible Personendaten auf unverschlüsselten Kanälen übermittelt, ist dies ein Verstoß gegen das Datenschutzrecht. Ausserdem kann es eine Verletzung der Schweigepflicht sein, die personalrechtlich und evtl. auch strafrechtlich sanktioniert werden kann.

Das Mindestalter für die Nutzung von Messenger-Diensten (z.B. WhatsApp) beträgt 16 Jahre. Jüngere brauchen die elterliche Einwilligung. Dies gilt auch für den Austausch organisatorischer und administrativer Daten mit Messenger-Diensten. Haben Jugendliche bereits einen Messenger-Dienst installiert, kann das elterliche Einverständnis vorausgesetzt werden.

### **Abs. 4**

Werden Besondere Personendaten übermittelt, z.B. Inhalte von Seelsorgegesprächen, dürfen sie nur über vorab rechtlich geprüfte, verschlüsselte Dienste übermittelt werden, bei denen die Datensicherheit gewährleistet ist. Die Geräte müssen mit einem sicheren Passwort geschützt sein (Sonderzeichen, Gross- und Kleinschreibung, Ziffern). Die Möglichkeit zur vollständigen Löschung der Daten muss jederzeit gegeben sein.

Die standardmässige Verwendung einer personalisierten Signatur macht deutlich, in welcher Funktion die Absenderin, der Absender Nachrichten verschickt.

In seelsorglichen Notfällen darf über ungesicherte Kanäle kommuniziert werden, es sind dabei aber so wenig Personendaten wie möglich zu verwenden. Wendet sich eine ratsuchende Person in einer Seelsorgeangelegenheit über einen unverschlüsselten Kanal an eine kirchliche Mitarbeitende, sollte, sofern möglich, rasch auf eine sichere, d.h. direkte, mündliche Kommunikationsform gewechselt werden.

### **Abs. 5**

Soweit Mitarbeitenden (Angestellte, Behörden, ausnahmsweise auch freiwillig Mitwirkende) einen kirchlichen Account haben, verwenden sie für die kirchliche Tätigkeit ausschliesslich diesen.

Kirchliche Angestellte und Behördenmitglieder sollten grundsätzlich nicht über ihren privaten Account in amtlicher oder dienstlicher Tätigkeit kommunizieren, insb. wenn Besondere Personendaten Gegenstand der Kommunikation sind.

Die konsequente Benutzung des kirchlichen Accounts für die kirchliche Tätigkeit, versehen mit der persönlichen Signatur, aus welcher die Funktion ersichtlich ist, hilft die im kirchlichen



Umfeld schwierige Abgrenzung zwischen kirchlicher und privater Kontaktnahme besser vorzunehmen.

### **Abs. 6**

Die Zweckentfremdung der kirchlichen Personen- bzw. Mitglieder Daten für private, politische und gesellschaftliche Stellungnahmen ist unzulässig.

## **7.2 Beispiele**

*untersagt*

- Der Leiter einer Freiwilligengruppe kritisiert eine Freiwillige im Gruppenchat.
- Auf seinem Facebook-Profil bezeichnet ein Pfarrer den russischen Präsidenten als einen verantwortungslosen Idioten.
- Eine Pfarrperson verwendet die Mailadressen aus der Mitgliederverwaltung, um eine politische Petition zu versenden.
- Eine Konfirmandin hat ihrem Freund Nelfies gesendet. Nun möchte sie sich von ihm trennen. Er droht damit, die Fotos in den Chat des Konflagers zu stellen.

*problematisch, Einzelfall prüfen (betr. Einwilligungen)*

- Interessierte am Taizé-Gottesdienst erhalten jeweils von einer freiwilligen Mitarbeiterin vorab ein Informations-E-Mail über den Ablauf. Dem E-Mail können die E-Mailadressen von ca. 60 Personen entnommen werden, die irgendeinmal einen Taizégottesdienst besucht haben. Meist nehmen nur dieselben 12 Personen regelmässig teil.
- Die Konfirmationspfarrerin hat einen Gruppenchat auf WhatsApp eingerichtet, um organisatorische Belange zu kommunizieren. Die Konfirmandinnen und Konfirmanden sind noch nicht 16-jährig.

*unproblematisch*

- Der Sozialdiakon organisiert eine Pilgerreise. Die 20 bereits angemeldeten Pilgerinnen und Pilger erhalten die Einladung zu einem Vorbereitungsabend mit sichtbaren Kontaktdaten.

## **7.3 Querverweise**

Art. 1 Achtung der menschlichen Würde, Einhaltung der Gepflogenheiten

Art. 6 Umgang mit Anvertrautem, Schweigepflichten, Seelsorge- und Amtsgeheimnis

Art. 8 Ton- und Bildträger

Art. 11 Umgang mit herausfordernden Kindern und Jugendlichen, Disziplinar massnahmen, Kindswohlfährdung

Art. 14 Melde- und Handlungspflicht

## **7.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)**

Für den kirchlichen Bereich anwendbare Datenschutzgesetze des Kanton Zürich:

- [Gesetz über die Information und den Datenschutz](#) (IDG/ZH)
- [Verordnung über die Information und den Datenschutz](#) (IDV/ZH)
- [Kirchliches Datenschutz-Reglement](#) vom 15./16. Dezember 1999 und 23. Mai 2000 (welches trotz Titel ein staatliches Reglement ist)

Strafbare Handlungen bei Cybermobbing (unvollständige Aufzählung):

- [Art. 143<sup>bis</sup> StGB](#): Unbefugtes Eindringen in ein Datenverarbeitungssystem ist strafbar.
- (Art. 173, 174, 177 StGB: [Ehrverletzungsdelikte](#) zum Schutz der Persönlichkeit vor unwahren, ehrwürdenden, verunglimpfenden Äusserungen.
- [Art. 179<sup>novies</sup> StGB](#): Unbefugtes Beschaffen von Personendaten ist strafbar.

- [Art. 197 StGB](#): Pornografie in Schrift, Ton oder Bild unter 16-Jährigen zugänglich zu machen sowie das Konsumieren, Abspeichern, Erwerben, Verbreiten und Produzieren von Pornografie mit Tieren oder Gewalt ist verboten.
- [Art. 135 StGB](#): Verbot von Gewaltdarstellungen

### 7.5 **Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)**

Art. 23 [KO](#): Grundsätze des innerkirchlichen Informationsaustausches  
 §§ 180 – 188 [VV PVO](#): Pflichten in der Nutzung des Internets

### 7.6 **Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen**

Kirchenrat, [5. Legislaturziele](#) 2020 – 2024, Digitalen Wandel gestalten

[Datenschutzweisung](#) vom 22. April 2022

[Strategie über den Umgang mit Personendaten](#), 2. Juni 2021

[Grundsätze des Datenschutzes und des Informationszugangs](#) – Handreichung zuhanden der Kirchgemeinden, 1. April 2022

[Nutzung von Internet](#), E-Mail und elektronischen Kommunikationsplattformen, Auszug aus der VV PVO und Einverständniserklärung (Stand 2022)

Hilfreiche Hinweise und Downloads zu diversen Aspekten der Kommunikation:

[www.zhref.ch/intern/kommunikation](http://www.zhref.ch/intern/kommunikation)

Erklärungen und Hinweise [zum kirchlichen Datenschutz](#) der Reformierten Landeskirche

[Social Media-Konzept der reformierten Kirche](#), Mai 2014;

Social Media Guidelines für die GKD, Mai 2014;

[Social Media für die Kirchgemeinde](#), Nov. 2014

Kontakte Landeskirche GKD:

Kommunikationsberatung für Kirchgemeinden

Simone Strohm

[simone.strohm@zhref.ch](mailto:simone.strohm@zhref.ch), [info@zhref.ch](mailto:info@zhref.ch); Tel. 044 258 92 15

Webberatung und Beratung zu Social Media

[socialmedia@zhref.ch](mailto:socialmedia@zhref.ch), Tel. 044 258 92 99, Tel. 079 761 18 11

[Datenschutzbeauftragte der Reformierten Kirche Kanton Zürich](#)

Esther Zysset, PhD in Law (Dr. iur.), attorney-at-law

[zysset@publicsector.ch](mailto:zysset@publicsector.ch), Tel. 044 586 22 02, Tel. +32 484 20 06 25

Datenschutzbeauftragte des Kanton Zürich, dsb: [www.dsb.ch](http://www.dsb.ch)

[Datenschutz im kirchlichen Bereich](#), dsb, Nov. 2020

[Datenschutzlexikon Volksschule](#), dsb, 2. Dez. 2021 (nützliche Infos insb. für den Bereich der religionspädagogischen Module)



## **8. Ton- und Bildträger**

<sup>1</sup> Das Recht am Bild und am eigenen Wort bedeutet, dass Personen (bei Kindern deren Eltern und bei Jugendlichen diese selbst) mit Bild- und Tonaufnahmen einverstanden sein müssen. Für die Veröffentlichung im Internet bedarf es der ausdrücklichen Einwilligung. Sie setzt voraus, dass informiert wird, in welchem Kontext und für wie lange das Bild- bzw. Tonmaterial veröffentlicht wird.

<sup>2</sup> Fotos und Videos von Gemeindegliedern werden ohne Namensnennung ins Internet gestellt. Bilder von Anlässen mit Personen, die den Charakter eines Rückblickes auf einen Anlass haben, werden in der Regel nach einem Jahr entfernt. Foto- und Videoarchive bleiben maximal drei Jahre auf der gemeindeeigenen Homepage öffentlich zugänglich.

<sup>3</sup> Filme, Computerspiele, Druckmaterialien oder andere Ton- und Bildträger werden nach pädagogischen Kriterien und altersadäquat eingesetzt.

### **8.1 Sinn und Zweck des Artikels**

#### **Abs. 1**

Art. 8 schützt die persönliche Integrität vor Verletzungen durch Bild-, Ton- und Videoaufnahmen. Sowohl für das Fotografieren bzw. Aufnehmen sowie auch für die Verwendung bzw. Publikation braucht es die Einwilligung der aufgenommenen Person. Dies gebietet das «Recht am Bild» bzw. «Recht am Ton».

Dies gilt für Privatpersonen, die auf der Fotografie erkennbar sind. Wenn es sich um Bilder, Videos und Tonaufnahmen von Personen handelt, die ein öffentliches Amt bekleiden, braucht es keine Einwilligung, sofern die Aufnahme bzw. die Verwendung einen sachlichen Bezug zu ihrer Tätigkeit oder ihrem öffentlichen Amt hat und nicht den Intimbereich der Person berührt. Ausserdem muss das Berufs- bzw. Amtsgeheimnis gewahrt bleiben. In Kirchgemeinden trifft dies für die zu wählenden bzw. gewählten Kirchenpflegerinnen und -pfleger, Pfarrpersonen und für Mitarbeitende zu, die Betreuungs- oder Seelsorgetätigkeiten wahrnehmen.

Sollen die Fotos auf der kirchlichen Webseite oder in Printmedien publiziert werden, muss dafür die Einwilligung vorliegen.

Das «Recht am Bild» bzw. «das Recht am Ton» gilt unabhängig davon, ob es sich um aktuelle Bilder und Aufnahmen oder um solche handelt, die bereits vor einigen Jahren aufgenommen wurden. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen bzw. es kann verlangt werden, dass Bilder nicht mehr verwendet bzw. aus Bildarchiven zu entfernen sind.

Wer an einem öffentlichen Anlass, z.B. einem kirchlichen Bazar teilnimmt, nimmt in Kauf, dass sie oder er zusammen mit anderen Teilnehmenden auf einem Foto abgebildet wird. Sofern damit eine Mehrheit Anwesender bzw. ein Stimmungsbild des Anlasses beabsichtigt ist, braucht es keine explizite Einwilligung. Gibt aber jemand der fotografierenden Person zu verstehen, dass sie nicht auf das Bild will, muss diese Nicht-Einwilligung beachtet werden. Wenn eine Person aber fokussiert wird, braucht es eine Einwilligung.

Aufnahmen während Gottesdiensten sind ausdrücklich untersagt, ausser die Pfarrperson ist damit einverstanden. Pfarrpersonen können auch verlangen, dass ausdrücklich nur einer Person gestattet wird, während des Gottesdienstes Aufnahmen zu machen. Bei Kasualien werden deshalb im Nachgang an den Gottesdienst deshalb oft Bilder von den gefeierten Personen gemacht.

Werden Aufnahmen an einer Kirchgemeindeversammlung gemacht, müssen die Anwesenden informiert werden und sich in einen Bereich setzen können, von welchem keine Aufnahmen gemacht werden.

Die Einwilligung muss nicht schriftlich sein. Sie kann sich aus den Umständen ergeben, indem sich z.B. eine Person offensichtlich fotografieren lässt und nichts dagegen einwendet. Kinder und Jugendliche, die urteilsfähig sind, können die Einwilligung geben. Sie müssen aber abschätzen können, wie sich die vorgesehene Verwendung des Bildes auswirken kann. Bei Kindern unter zehn Jahren braucht es die elterliche Einwilligung.

Oft wird im Zusammenhang mit Lagern, insb. mit Kinder- und Jugendlagern, schon bei der Anmeldung, die Eltern unterschreiben müssen, darauf hingewiesen, dass im Lager auch Fotos oder Videos gemacht werden. Es versteht sich, dass damit keine Einwilligung für Bilder gegeben wird, die dem Intim- oder Privatbereich zuzurechnen ist. So ist es z.B. nicht statthaft in Schlaf- und Badezimmern Fotos zu machen, wenn die Teilnehmenden sich ausziehen, am Schafen oder sich am Waschen sind.

Diese Pflicht, sowohl für die Aufnahme wie für die Verwendung eines Bildes die Einwilligung zu haben, gilt für alle fotografierenden Personen. Das unbefugte Aufnehmen eines Gesprächs oder von Bildern kann strafrechtliche Konsequenzen haben, wenn die geschützte Person innert drei Monaten ab Kenntnis einen Strafantrag stellt und der Vorfall nicht länger als drei Jahre zurückliegt.

Das Löschen ehrverletzender Bilder oder unwahrer Tatsachen im Internet und den Sozialen Medien ist fast aussichtslos, wenn der Anbieter den Sitz ausserhalb Europas hat. Gemäss Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs müssen IT-Unternehmen Daten (nur) löschen, wenn ein Gerichtsurteil einen widerrechtlichen Inhalt festgestellt hat. Die Rechtsverfolgung ist aufwändig und Löschungen deshalb faktisch unmöglich.

## **Abs. 2**

Um die Identifikation einer Person zu erschweren, werden von Gemeindegliedern keine Namen ins Internet gestellt. Davon ausgenommen sind Personen mit kirchlichen Funktionen und Behördenmitglieder.

Sollen Bilder von Personen auf der Webseite der Kirche veröffentlicht werden, braucht es dafür eine Einwilligung. Auch da gilt: Die Einwilligung kann sich wieder aus den Umständen ergeben. Allerdings muss die betreffende Person nicht davon ausgehen, dass die Bilder oder Videos jahrelang auf der Webseite oder den kirchlichen Sozialen Medien aufgeschaltet bleiben.

Deshalb dürfen Web-Archive nur eine beschränkte Zeit öffentlich allen zugänglich sein. Es wird empfohlen, die öffentlichen Archive nach drei Jahren von der Webseite zu entfernen. Es ist Aufgabe der Kirchenpflege, darauf zu achten, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden, damit Persönlichkeitsverletzungen im Bereich Ton- und Bildaufnahmen auf ein Minimum reduziert werden. Die Aufgabe kann auch an die Person delegiert werden, die gemäss Datenschutzrecht für die Einhaltung der Normen verantwortlich ist.

## **Abs. 3**

Pornografische, sexistische oder gewalttätige Bilder und Tonträger sind im kirchlichen Kontext untersagt. Wird zur Dokumentation, Diskussion oder Schulung Filmmaterial mit gewalttätigen Inhalten gezeigt, müssen die Zuschauenden vorab darauf hingewiesen werden. So kann verhindert werden, dass Menschen, die aus irgendeinem Grund solche Bilder nicht ertragen, nicht unvorbereitet mit traumatisierendem Bildmaterial konfrontiert werden.

Sofern Mitarbeitende zu Dokumentations- und Bildungszwecken Bild- und Tonmaterial mit diskriminierenden, sexistischen oder gewalttätigen Szenen zeigen, visionieren sie das Material vorab, leiten die Vorführung ein und führen ggf. Nachgespräche durch.

### ***Exkurs: Urheberrecht***

Zur öffentlichen Verwendung von Fotografien müssen nicht nur der Persönlichkeitsschutz der Abgebildeten beachtet werden, sondern auch die Rechte der Werkschöpfers, also der Fotografin. Werden Fotografien von Menschen oder Sujets verwendet, die in der Darstellung mehr als alltäglich sind und einen besonderen, individuellen Charakter haben, braucht es auch die Zustimmung der fotografierenden oder filmenden Person. Dies ergibt sich aus dem Werk- bzw. Urheberrechtsschutz.

Dies gilt für sämtliche Werke der Musik, der bildenden Kunst und der Literatur, aber auch für Vorträge, Artikel, Schulungsunterlagen etc. Die Werke sind nach dem Tod noch 70 Jahre geschützt.

Für Texte und Vorträge, die urheberrechtlich geschützt sind, ist vor der öffentlichen Verwendung die Einwilligung der Autorin oder des Verlages, der die Rechte erworben hat, notwendig. Teilweise ist die Bewilligung auch bei der zuständigen Verwertungsgesellschaft einzuholen.

In Gottesdiensten, kirchlichen Veranstaltungen und im «reformiert.lokal» werden immer wieder urheberrechtlich geschützte Werke (Bilder, Texte, Lieder, Musik) eingesetzt. Für deren Verwendung muss eine Erlaubnis vorliegen und i.d.R. auch eine Entschädigung bezahlt werden. Die Urheber- und Nutzungsrechte müssen im Einzelfall abgeklärt werden. Meist sind sie tarifiert. Sollte es nicht gelingen, die Urheberin bzw. den Urheber ausfindig zu machen und soll das bereits irgendwo veröffentlichte Bild oder der Text trotzdem verwendet werden, kann die Entschädigung im Nachgang mit einem kleinen Aufschlag beglichen werden. Bei kleinen Auflagen sind die Entschädigungen gering. Sollte im Nachhinein von Dritten eine unverhältnismässige Forderung eintreffen, empfiehlt es sich, den Rechtsdienst der Landeskirche zu konsultieren.

Die reformierte Landeskirche verfügt über ein Bildarchiv mit frei verfügbarem Bildmaterial [Bilderdatenbank der Landeskirche](#).

[Merkblatt Urheberrecht](#) vom Mai 2020. Die RKZ und die EKS haben für Mitgliedkirchen mit Verwertungsgesellschaften (Suisa, Pro Litterin etc.) Verträge zur Verwendung von Werken abgeschlossen.

Im [Bundesgesetz über das Urheberrecht](#) sind Rechte an Werken, u.a. auch von Bildern, Texten und Musik, geregelt.

## **8.2 Beispiele**

*OK, falls die erforderlichen Einwilligungen vorliegen*

- Von Konfirmandinnen und Konfirmanden werden Portraitfotos auf die Internetseite der Kirchgemeinde gestellt.
- Die Mitkonfirmandin Y hat auf ihrem Facebook-Profil Gruppenfotos des Taizélagers von 2015 aufgeschaltet.
- Veröffentlichung eines Vortrages im Internet, der anlässlich einer Erwachsenenbildung gehalten wurde.
- Vom Erntedankgottesdienst, der in der Scheune eines Bauernhofes abgehalten wird, will die zuständige Kirchenpflegerin Fotos machen.
- Zur Illustration eines Textes auf der Gemeindeseite verwendet die Pfarrerin Fotos von Gemälden der Künstlerin Helen Dahm (1878 – 1968)

*Dem Wunsch muss entsprochen werden*

- X ist gut erkennbar auf den Gruppenfotos des Konf-Lagers, das 2015 in Taizé stattgefunden hat. Die Fotos aller Konfirmationslager sind auf der Webseite der Kirchgemeinde aufgeschaltet. X will nun, dass die Fotos entfernt werden.

*Mit Hinweis auf brutale Szenen notwendig*

- Eingeladen wird zu einem Filmabend über Afrika. Gezeigt wird Heidi Specognas Film «Cahier africain». Der Film dokumentiert Verbrechen kongolesischer Söldner und begleitete zwei überlebende Frauen.

### **8.3 Querverweise**

Art. 4 Wahrung der Intimsphäre

Art. 7 Kommunikation, Soziale Netzwerke

### **8.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)**

[Art. 28 ZGB](#) ist eine Generalklausel und hält den Persönlichkeitsschutz im Grundsatz fest. Eine breite Rechtsprechung des Bundesgerichtes hat ihn präzisiert: Ohne Einwilligung dürfen keine Daten aus der Privatsphäre und Intimsphäre eines Menschen verbreitet werden. Gehören die Informationen zur Öffentlichkeitssphäre einer Person (z.B. eines Amtsträgers, einer Sportlerin, einer Musikerin) oder liegt eine Einwilligung vor, dürfen entsprechende Informationen verbreitet werden. Sie müssen wahr sein und dürfen keine unnötig verletzenden bzw. herabwürdigenden Wertungen oder Kommentare enthalten.

[Art. 179<sup>bis</sup>](#), [179<sup>ter</sup> StGB](#): Das Aufnehmen und Verbreiten nicht öffentlicher Gespräche sowie [Art. 179<sup>quater</sup> StGB](#) das unbefugte Fotografieren aus dem Privatbereich einer Person ist verboten. Ein Strafantrag muss innert drei Monaten nach Kenntnis spätestens innert drei Jahren ab der Aufnahme gestellt werden.

[Art. 197 StGB](#): Straftat macht sich, wer pornografische Schriften, Ton- oder Bildaufnahmen eines Jugendlichen unter 16 Jahren herstellt oder zugänglich macht. Nur über 16-Jährige können – das Einverständnis vorausgesetzt – solche Fotos machen. Dies bedeutet, dass sich unter 16-Jährige strafbar machen, wenn sie pornografische Selfies (sog. Nelfies) verbreiten.

### **8.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)**

Art. 43 [KO](#) Während des Gottesdienstes sind private Aufnahmen nur mit Einwilligung der Pfarrperson gestattet. Sind die Aufnahmen für die Öffentlichkeit gedacht bzw. werden von Medien aufgenommen, braucht es die Zustimmung der Kirchenpflege. In jedem Fall soll die Feierlichkeit des Gottesdienstes nicht gestört werden.

### **8.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen**

[Leitfaden zum Umgang mit Bildern](#), Reformierte Medien, Juli 2011

Fachberatung der Gesamtkirchlichen Dienste

Kommunikationsberatung für Kirchgemeinden

Simone Strohm

[simone.strohm@zhref.ch](mailto:simone.strohm@zhref.ch), [info@zhref.ch](mailto:info@zhref.ch)

Tel. 044 258 92 15

## ERGÄNZENDE REGELN FÜR SPEZIELLE TÄTIGKEITEN

Art. 9 – 11 nehmen Bestimmungen auf, die sich speziell mit Minderjährigen befassen. Art. 12 regelt Besonderheiten, in der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten; Art. 13 nimmt spezielle Aufgaben in der Arbeit mit betagten und beeinträchtigten Personen auf. Diese Artikel ergänzen die allgemeinen Artikel von Art. 1 – 8.

## IM UMGANG MIT KINDERN UND JUGENDLICHEN

### **9. Allgemeines zum Umgang mit Kindern und Jugendlichen**

<sup>1</sup> Im Umgang mit Kindern und Jugendlichen gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Herausgehobene, freundschaftliche Beziehungen oder Vorzugsbehandlungen einzelner Minderjähriger sind untersagt.

<sup>2</sup> Finanzielle Zuwendungen, Bevorzugungen und Geschenke etc. an einzelne Minderjährige oder deren Eltern sind nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig.

<sup>3</sup> Kirchliche Mitarbeitende, die zu einem/einer Minderjährigen bzw. deren Familie private Kontakte (Patenschaften, Freundschaften, verwandtschaftliche Bande etc.) pflegen, machen diese vor Aufnahme einer Tätigkeit mit der/dem Minderjährigen gegenüber der zuständigen Person transparent.

<sup>4</sup> Für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist die Kirchenpflege befugt, verbindliche Kleidervorgaben zu machen. Kirchliche Mitarbeitende kleiden sich angemessen.

<sup>5</sup> Kirchliche Mitarbeitende halten sich nicht allein mit einem Kind oder Jugendlichen in einem geschlossenen Raum auf, transportieren sie ohne elterliche Zustimmung nicht allein in einem Fahrzeug und unternehmen nichts allein mit ihnen. Kinder und Jugendliche werden nicht allein in eine Wohnung mitgenommen oder eingeladen. Begründete Ausnahmen, insbesondere Seelsorgegespräche, sind unter entsprechenden Rahmenbedingungen möglich.

#### **9.1 Sinn und Zweck des Artikels**

##### ***Grooming, Phase der Vertrauensaufbaus***

Grooming wird in der Fachsprache der gezielte, nicht strafbare Vertrauensaufbau zu einem Kind oder Jugendlichen sowie zu seinem sozialen Umfeld verstanden. Er bereitet spätere sexuelle Handlungen vor. Der spätere Täter kann so abschätzen, zu welchen Kindern er den Zugang findet. Cyber-Grooming ist das gezielte Ansprechen in Chats mit dem Ziel, Kinder und Jugendliche zu einem Treffen mit sexuellem Kontakt zu bringen. Beim Cyber-Grooming sind die Chatinhalte meist schon sexualisiert und können deshalb in gewissen Fällen auch strafbar sein.

Aus dokumentierten Fällen pädokrimeleller Delikte ist bekannt, dass den strafbaren Handlungen ein Stadium der Vertrauensaufbaus zwischen späterem Täter und Opfer vorangeht. Bevorzugungen des Kindes durch Geschenke (z.B. Computerspiele und -programme), Hilfe bei Schulaufgaben, gemeinsame Besuche von Sport- oder Musikveranstaltungen etc., also Kontakte, die nicht zur kirchlichen Tätigkeit gehören, sind dafür typisch. Diese Phase kann kurz dauern oder sich über längere Zeit hinziehen. Dadurch gewinnt der spätere Täter das Vertrauen des Kindes. Ein Kind, das diese gemeinsamen Tätigkeiten gerne mitmacht, schöpft auch Vertrauen und kann sich gegen die beginnenden sexuellen Handlungen kaum mehr zur Wehr setzen. Umso mehr, als das Umfeld sich durch den späteren Täter auch blenden lässt und oft sein Engagement um das Kind bewundert. Für die gutgläubigen Eltern ist dieses Engagement oft auch eine hilfreiche Entlastung. Dem Kind wird damit der Zugang zu Hilfestellungen seines Umfeldes erschwert, zumal bei ihm selbst oft Schuld und Schamgefühle entstehen.

Kirchliche Tätigkeit entfaltet sich i.d.R. in der Gemeinschaft und in der Gruppe. In der kirchlichen Arbeit sind Zweierkonstellationen mit Kindern und Jugendlichen selten und auch grundsätzlich zu vermeiden, es sei denn, situationsspezifisch ist eine Ausnahme notwendig. Solche Situationen werden der Kontaktperson oder der zuständigen Person kommuniziert und soweit notwendig auch den Eltern. Gemeinsamer Achtsamkeit kommt eine wichtige Präventionsfunktion zu. Beobachtete Abweichungen sollen der Kontaktperson oder der zuständigen Person ohne Unterstellungen gemeldet werden, damit diese die angebrachten Handlungen aufnehmen kann. Dies kann ein Gespräch sein. Wenn weitere Hinweise auf ein Grooming hindeuten, werden situationsadäquate Abklärungen mit Hilfe von Fachleuten notwendig.

#### **Abs. 1**

Abs. 1 betont den Gleichbehandlungsgrundsatz innerhalb von Gruppen oder Klassen von Minderjährigen. Sonderstellungen einzelner oder eines Jugendlichen gegenüber anderen werden vermieden. Einerseits kann es auf die anderen Eilnehmenden verletzend und herabsetzend wirken. Andererseits führt die Besserstellung eines Jugendlichen gegenüber der Autoritätsperson zu einer Intensivierung der Beziehung, die auch ausgenutzt werden kann und, wenn die Bevorzugung systematisch ist, auch ein Grooming sein könnte. Der bevorzugte Jugendliche kann sich wegen des ihm entgegengebrachten Vertrauens auch schwerer abgrenzen.

#### **Abs. 2**

Geschenke und Bevorzugungen einzelner Jugendlicher sind nur in begründeten Ausnahmefällen möglich und müssen innerhalb des kirchlichen Teams transparent sein. Nehmen die kirchlichen Mitarbeitenden wahr, dass eine Familie bzw. Kinder und Jugendliche in Not sind und Unterstützung benötigten, sollte diese sozialarbeiterische Tätigkeit an eine Person, die einen entsprechenden Auftrag hat, delegiert werden. Dies kann eine diakonische Mitarbeiterin oder u.U. auch eine Person der staatlichen Sozialhilfe sein. Diese ausgebildeten Personen haben in der Regel Kenntnis über das grosse Angebot der staatlichen und privaten Kinder- und Jugendhilfe. Es macht Sinn, ein betroffenes Kind in diese Netzwerke einzubinden. Besteht in einer kleinen Kirchgemeinde keine Delegationsmöglichkeit, werden Möglichkeiten einer zielführenden Unterstützung mit der zuständigen Person oder der Pfarrperson abgesprochen und transparent an die Hand genommen.

#### **Abs. 3**

Die Mitarbeitende, die in religionspädagogischen Modulen oder in der Jugendarbeit tätig sind, machen verwandtschaftliche oder freundschaftliche Beziehungen zur Familie oder dem Kind dem Team, der zuständigen Person oder der Kontaktperson transparent. Damit kann Missverständnissen oder falschen Interpretationen vorgebeugt werden.

#### **Abs. 4**

Manchmal fordern und provozieren Jugendliche Mitarbeitende durch ihre Bekleidung. Altersspezifisch ist das normal. Damit die direkt mit den Jugendlichen tätigen kirchlichen Mitarbeitenden nicht unter Druck geraten oder durch das Zuviel an nackter Haut irritiert werden, ist es Aufgabe der zuständigen Person, dafür zu sorgen, dass Bekleidungsvorschriften vorgegeben und den Eltern und Jugendlichen kommuniziert werden. Es gibt Kirchgemeinden und (Musik-)Schulen, die T-Shirts mit einem hippen Logo drucken liessen, das während des religionspädagogischen Unterrichts, Lagers etc. getragen wird, wenn die Kleidung der Jugendlichen etwas zu salopp ausgefallen ist. Auch diese Lösung muss vorab kommuniziert sein, damit sie gut umgesetzt werden kann, ohne die anordnenden die kirchlichen Mitarbeitenden zu desavouieren.

## **Abs. 5**

Kirchliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist grundsätzlich Arbeit in Gruppen. Zweierkonstellationen werden deshalb grundsätzlich verhindert. Regelmässige Zweiersettings zwischen kirchlichen Mitarbeitenden und Kindern oder Jugendlichen ohne Anwesenheit Dritter sind zu unterlassen. Der Aufenthalt in geschlossenen Räumen, in Privatwohnungen, Fahrzeugen oder sonstwo zu zweit wird vermieden.

Regelmässige Fahrdienste werden durch die Kirchenpflege autorisiert und auf der Webseite der Kirchgemeinde veröffentlicht. Eltern werden die für Transporte befugten Personen bzw. Unternehmen bekanntgegeben (per Mail oder auf der Webseite der Kirchgemeinde). Wird eine Fahrt mit einem Kind ausnahmsweise allein durchgeführt, müssen die Eltern davon Kenntnis erhalten (durch das Kind selbst oder den Mitarbeitenden). Werden Kinder und Jugendliche regelmässig allein mitgeführt, weil z.B. die kirchliche Mitarbeitende am selben Ort wohnt, müssen die Eltern informiert und mit diesen Transporten einverstanden sein.

In kirchlichen Patenschaftsmodellen mit Kindern oder Eins-zu-Eins-Projekten wird darauf geachtet, dass Unternehmungen und Veranstaltungen möglichst in Gruppen durchgeführt werden. Wird ausnahmsweise mit einem Kind etwas allein unternommen, ohne dass eine weitere kirchliche Begleitperson dabei ist, wird dies mit der projektverantwortlichen Person vorab besprochen und die Eltern bzw. die Mutter oder der Vater informiert.

Keine Regel ohne Ausnahme: Es kann begründete Umstände geben, mit einem Kind oder Jugendlichen unter vier Augen allein zu sprechen. Sind seelsorgliche Gespräche wiederholt notwendig, wird die zuständige Person bzw. Kontaktperson informiert. Eventuell ergibt sich aus solchen Gesprächen ohnehin ein weitergehender Handlungsbedarf, z.B. eine Meldung wegen Kindeswohlgefährdung.

## **9.2 Beispiele / Anwendungsfälle**

### *untersagt*

- Ein älterer, freiwilliger Helfer in einem Kinderlager spricht einige Mädchen mit Kosennamen an.

### *situationsbezogen prüfen*

- Die Katechetin weiss, dass eine alleinerziehende Mutter unter der Armutsgrenze lebt und möchte dem Kind Kleider ihrer Tochter schenken.
- Am Sonntagabend steht eine verzweifelte Konfirmandin vor dem Pfarrhaus. Die Pfarrerin nimmt sie zu sich ins Pfarrhaus.

### *Transparenz sicherstellen*

- Der Katechet ist Götti eines Kindes, das zu ihm in den kirchlichen Unterricht kommen wird.
- Wegen der Zusammenlegung des Konfirmationsunterrichts zweier Gemeinden und der schlechten Busverbindungen nimmt der Pfarrer nach dem Konfirmationsunterricht ein Mädchen, das in seiner Gemeinde wohnt, jeweils in seinem Privatauto mit.

### *Handlungsbedarf klären*

- Zwei Konfirmandinnen kommen im Sommer mit sehr kurzen Minijupes und Spaghettiträger-Liibli in den Konfirmationsunterricht. Die Pfarrperson merkt, dass sie von der leichten Bekleidung der Mädchen abgelenkt wird.

## **9.3 Querverweise**

Art. 1 Umgang mit Nähe und Distanz

Art. 2 Kirchlicher Auftrag und private Beziehungen, Nebentätigkeiten

Art. 4 Wahrung der Intimsphäre



Art. 11 Umgang mit herausfordernden Kindern und Jugendlichen, Disziplinar massnahmen, Kindswohlgefährdungen

**9.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)**

keine

**9.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)**

**9.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen**

[Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln](#): Grooming – vorbereitende Handlungen (S. 7), Prediktoren (S. 22)

## **10. Schlafräume, Intimität und Sexualität in Lagern mit Minderjährigen und jungen Erwachsenen**

<sup>1</sup> In Lagern werden Kinder und Jugendliche in geschlechtergetrennten Räumen untergebracht. Leitenden Personen und begleitenden Erwachsenen ist es untersagt, im gleichen Raum mit den Minderjährigen zu schlafen. Situationsbedingte Ausnahmen werden wenn möglich im Vorfeld kommuniziert oder im Nachhinein dokumentiert und der zuständigen Person gemeldet.

<sup>2</sup> Die Lagerleitungen legen in Absprache mit der Kirchenpflege vor Beginn eines Lagers die Regeln für das Lager sowie allfällige Sanktionen fest und kommunizieren sie sowohl den Eltern wie auch den teilnehmenden Jugendlichen. Dabei wird entsprechend dem Alter der Teilnehmenden auch der Umgang mit Intimität und Sexualität thematisiert.

<sup>3</sup> Sexuelle Handlungen und Intimitäten von kirchlichen Mitarbeitenden mit Kindern und Jugendlichen sind verboten. Sie werden angezeigt und haben gegebenenfalls personal-, disziplinar- und strafrechtliche Konsequenzen.

### **10.1 Sinn und Zweck des Artikels**

Art. 10 präzisiert und ergänzt die allgemeinen Vorgaben zum Umgang mit Nähe und Distanz (Art. 1 Abs. 3), zum Thema von Berührungen und Körperkontakten (Art.3 Abs. 1-3) sowie zur Wahrung der Intimsphäre (Art. 4). In Lagern sind zusätzliche Regeln zu beachten. Je nach Art des Lagers müssen die Lagerleitenden die konkreten Umstände beschreiben und Lagerregeln aufstellen, die sowohl den Eltern wie den Teilnehmenden kommuniziert werden müssen. Mit der elterlichen Teilnahmebestätigung geben die Eltern ihre Zustimmung zu den Lagerregeln. Diese müssen während des Lagers kontrolliert und deren Einhaltung eingefordert und durchgesetzt werden. Mit der Einwilligung übertragen die Eltern die Obhuts- und Fürsorgepflichten über die Kinder bzw. Jugendlichen auf die Lagerleitung. Diese ist deshalb verpflichtet, den Schutz der ihnen anvertrauten Jugendlichen wahrzunehmen.

#### **Abs. 1**

Bei der Wahl einer Unterkunft für Lager oder Wochenenden ist darauf zu achten, dass die Schlafräume und die Sanitäranlagen nach Geschlechtern getrennt sind und für die begleitenden Erwachsenen zusätzliche Schlafräume zur Verfügung stehen. Kann dies für eine Übernachtung, z.B. bei einer mehrtägigen Wanderung, nicht sichergestellt werden, muss dies in der Ausschreibung des Lagers ausdrücklich festgehalten werden. Wird in der Anmeldung darauf hingewiesen, geben die Eltern mit ihrer Unterschrift das Einverständnis.

Auch in Lagern kann es Situationen geben, die eine Abweichung von den Vorgaben notwendig machen: Ausnahmsweise kann ein Kind im Leitungszimmer aufgenommen werden, wenn die konkreten, ausserordentlichen Umstände es notwendig machen und keine andere Unterbringungsmöglichkeit besteht, wie z.B. bei einer akuten Erkrankung. Die Lagerleitung kontaktiert dann die Eltern. Die Lagerleitung dokumentiert solche Vorkommnisse sowie den Elternkontakt.

#### **Abs. 2**

Die Durchführung von Lagern erfordert zwingend die Festlegung von Regeln, auch wegen der Haftungsfragen, die wegen Sachbeschädigungen für die Kirchgemeinde entstehen können. Im *«Leitfaden und Empfehlungen für Lager im Rahmen des religionspädagogischen Gesamtkonzepts»*, der 2022 überarbeitet wurde, wird auf eine Vielzahl von Fragen eingegangen, die mit der Organisation und Durchführung von Lagern auftreten. Hilfreiche und wichtige Links sind zusammengestellt. Kapitel 6 des Leitfadens nimmt viele konkrete Situationen auf, die sinnvollerweise geregelt werden (Umgang mit Genussmitteln, Smartphones und Fotos, Kleidung, Sexualität, etc.). Soweit gesetzliche Regeln bestehen, müssen diese befolgt werden. In Lagerregeln können aber wichtige und notwendige zusätzliche Pflichten aufgenommen werden, die

sowohl für Teilnehmende wie Leitungspersonen verbindlich sind. Widerhandlungen können Konsequenzen nach sich ziehen.

Ein wichtiges Thema bei der Vorbereitung von Lagern mit Jugendlichen ist der Umgang mit Erotik und Sexualität. Sind Teenagerbeziehungen von Teilnehmenden bekannt, muss mit ihnen bereits in der Vorbereitung abgesprochen werden, wie sie sich im Lager verhalten sollten.

### **Abs. 3**

Hält den Grundsatz fest, dass sämtliche Formen sexueller Handlungen von Leitenden mit Teilnehmenden strafbar sind und angezeigt werden. Dazu kommen kirchenrechtliche Massnahmen. Sexuelle Handlungen sind nicht nur Geschlechtsverkehr, sondern auch Berührungen an primären und sekundären Geschlechtsteilen, Küssen und Petting. Bei Kindern kann das Streicheln auf der nackten Haut u.U. den Tatbestand erfüllen.

Auch einvernehmliche sexuelle Handlungen ohne Gewaltanwendung mit unter 16-Jährigen sind, wenn der Altersunterschied mehr als drei Jahre ist, strafbar. Straffrei ist eine Liebesbeziehung, wenn der Täter im Zeitpunkt der ersten Straftat noch nicht 20 war. Ebenfalls zu Straffreiheit führt eine Ehe oder eingetragene Partnerschaft.

Besteht zu 16 bis 18-Jährigen ein Betreuungsverhältnis und wird die Abhängigkeit ausgenützt, sind sexuelle Handlungen ebenfalls strafbar. Sexuelle Handlungen von Lagerleitern mit Jugendlichen unter 18 Jahren erfüllen u.U. den Tatbestand der Ausnützung der Abhängigkeit. Eine Verurteilung wegen einer sexuellen Handlung mit Kindern hat i.d.R. ein lebenslangliches Tätigkeitsverbot für Beruf und Freizeit mit Kindern und Jugendlichen zur Folge.

### ***Pädokriminalität und Pädophilie***

Wissenschaftlich ist erforscht, dass Pädophilie eine angeborene, sexuelle Präferenz zum kindlichen oder - als Hebephilie bezeichnet - zum jugendlichen Körper ist, der ansatzweise sekundäre Geschlechtsmerkmale entwickelt hat. Ca. 1% der männlichen Bevölkerung (Frauen wurden nicht erforscht) werden vom kindlich-jugendlichen Körper erregt und angezogen. Sie haben immer wieder entsprechende sexuelle Fantasien. Kommen enthemmende Faktoren wie z.B. Depressionen oder situative Faktoren, wie Zugang zu vulnerablen Opfern hinzu, kann es zu pädokriminellen Delikten kommen. Ca. 25%-50% der pädophil veranlagten Personen begehen pädokriminelle Delikte. Wegen dieser Erkenntnis wurde 2021 an der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich die [«Präventionsstelle Pädosexualität»](#) geschaffen. Pädophil veranlagte Menschen können sich anonym und unentgeltlich behandeln lassen, bevor es zu pädokriminellen Taten bzw. Strafverfahren kommt. Angehörige und Fachleute werden ebenfalls beraten. Der Grossteil der pädokriminellen Delikte wird aber von Tätern begangen, die keine Pädophilie bzw. Hebephilie entwickelt haben. Das Dunkelfeld der pädokriminellen Delinquenz ist enorm. Je nach Quelle wird davon ausgegangen, dass lediglich zwischen 7 – 12% der Fälle überhaupt zur Anzeige gelangen. Wegen der oft schwierigen Beweislage und des Grundsatzes «im Zweifel zugunsten des Angeklagten» gibt es immer wieder Freisprüche oder Verfahrenseinstellungen.

Um solche speziellen, situativen Gelegenheiten auf ein Minimum zu reduzieren, sind im Verhaltenskodex Bestimmungen zu Gepflogenheiten in der kirchlichen Tätigkeit aufgenommen worden und Zweierkonstellationen mit Kindern grundsätzlich unstatthaft.

## **10.2 Beispiele**

*untersagt:*

- Auf einer Bergwanderung wird in einem Massenlager geschlafen. Ein kirchlicher Mitarbeitender legt sich neben eine jugendliche Teilnehmerin.

- Ein 19-jähriger Hilfsleiter geht während des Konflagers eine intime Beziehung mit einer 15-jährigen Konfirmandin ein (evtl. auch strafbar).

*Transparenz sichern*

- Ein Kind leidet nachts unter massivem Heimweh, kann nicht schlafen und ist kaum zu beruhigen. Die Leiterinnen nehmen das Kind in ihr Zimmer.

### 10.3 Querverweise

Art. 1 Achtung der menschlichen Würde, Umgang mit Nähe und Distanz

Art. 3 Berührungen und Körperkontakte

Art. 4 Wahrung der Intimsphäre

Art. 10 Allgemeines zum Umgang mit Kindern und Jugendlichen

### 10.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)

Sexualstrafrechtliche Normen (ohne Gewaltanwendung)

[Art. 187 StGB](#): Sexuelle Handlungen mit Kindern unter 16 Jahren sowie das Verleiten oder Einbeziehen in solche Handlungen ist strafbar, ausser wenn der Altersunterschied weniger als drei Jahre beträgt. Begann die sexuelle Beziehung vor dem 20. Altersjahr mit einer unter-16-Jährigen, kann die sexuelle Handlung durch den Nachweis einer bestehenden Liebesbeziehung legitimiert werden. Bei älteren Tätern kann von der Bestrafung abgesehen werden, wenn eine Ehe oder Partnerschaft abgeschlossen wird.

[Art. 188 StGB](#): Besteht zu einem Jugendlichen zwischen 16–18 Jahren ein Erziehungs-, Betreuungs- oder Arbeitsverhältnis oder eine andere Art der Abhängigkeit, sind sexuelle Handlungen unter Strafe gestellt, sofern keine Ehe oder Partnerschaft abgeschlossen wird.

[Art. 181a StGB](#): Zwangsheirat bzw. Zwangspartnerschaft sind strafbar.

[Art. 189 StGB](#): sexuelle Nötigung; [190 StGB](#): Vergewaltigung und [Art. 191 StGB](#): Schändung kommen bei nachgewiesener Gewalt kumulativ zur Anwendung.

[Art. 67f. StGB](#): Verurteilungen wegen Sexualdelikten mit Kindern, welche nach dem 1. Januar 2019 begangen wurden, haben ein lebenslanges Tätigkeitsverbot sowohl für die Arbeit wie für die Freizeit mit Kindern und Jugendlichen zur Folge, unabhängig davon, wo die Taten begangen wurden. In Bagatellfällen kann das Tätigkeitsverbot befristet oder ganz davon abgesehen werden.

*Pro memoria: Umgang mit Suchtmitteln*

[Art. 136 StGB](#): Strafbar ist, wer einem Kind unter 16 Jahren alkoholische Getränke oder andere Stoffe in einer Menge, welche die Gesundheit gefährden kann, verabreicht oder zum Konsum zur Verfügung stellt.

[Art. 19b BetMG](#): Der Eigenkonsum von geringfügigen Mengen illegaler Drogen ist straffrei. 10 Gramm Cannabis gelten noch als geringfügige Menge. Bei regelmässigem Konsum werden die einzelnen Konsumeinheiten zusammengezählt, so dass 10 Gramm rasch erreicht und damit strafbar sind. Die Abgabe von Betäubungsmitteln, also auch von Cannabis, an unter 18-Jährige ist immer strafbar.

### 10.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)

§§ 72 [KO](#): Zur schulischen und kirchlichen Religionspädagogik

Verordnung über die Religionspädagogischen Module: Geregelt sind die religionspädagogischen Module der Kirchgemeinden gemäss den Bestimmungen der Kirchenordnung und dem Religionspädagogischen Gesamtkonzept rpg 2022.

### 10.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen

[Leitfaden und Empfehlungen für Lager](#) im Rahmen des Religionspädagogischen Gesamtkonzepts, 2022 (Online-Version wird laufend nachgeführt)

[Das Religionspädagogische Gesamtkonzept rpg, 2022](#)  
[Handreichung für die verbindlichen Module im rpg, 2022](#)

[Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln](#): Kinder und Jugendliche (S.14f.), Folgen von Gewalt und Übergriffen (S. 18f)

Fachberatung der Gesamtkirchlichen Dienste

Fachberatung kirchliche Jugendarbeit  
Jens van Harten,  
[jens.van\\_harten@zhref.ch](mailto:jens.van_harten@zhref.ch), Tel. 044 258 91 79

Lisa Wernigk  
[lisa.wernigk@zhref.ch](mailto:lisa.wernigk@zhref.ch), Tel. 044 258 92 34

okaj zürich, Kantonale Kinder- und Jugendförderung, Zentralstrasse 156, 8003 Zürich,  
[info@okaj.ch](mailto:info@okaj.ch), Tel. 044 366 50 10

[Alles was recht ist](#), Rechtsfragen in der Jugendarbeit, okay, 4. Aufl. 2017

## **11. Umgang mit herausfordernden Kindern und Jugendlichen, Disziplarmassnahmen, Kindswohlgefährdungen**

<sup>1</sup> Sind Disziplarmassnahmen gegen Kinder und Jugendliche notwendig, ist jede Form der körperlichen und psychischen Gewalt und Diskriminierung untersagt. Interventionen beziehen sich auf ein konkretes Fehlverhalten und müssen verhältnismässig und sinnvoll sein. Einzelne Kinder dürfen nicht ausgegrenzt werden. Die Kinder und Jugendlichen werden vorgängig angehört. In schwierigen Fällen ist die Kirchenpflege beizuziehen.

<sup>2</sup> Zeigen das Verhalten oder das Gespräch mit dem Kind oder Jugendlichen, dass die physische, psychische, soziale oder anderweitige Entwicklung gefährdet ist (Kindswohlgefährdung), müssen kirchliche Mitarbeitende dies der zuständigen Person von Gesetzes wegen melden.

### **11.1 Sinn/Zweck der Bestimmung**

#### **Abs. 1**

Kinder brauchen ein vertrautes, verlässliches und verfügbares Gegenüber, um ihre Identität, ihre sozialen und kommunikativen Fähigkeiten zu entwickeln. Sie müssen mit sich und mit anderen Menschen Erfahrungen sammeln und verarbeiten können. Deshalb wird mit schwierigen und störenden Kindern und Jugendlichen und ihren Eltern zuerst das Gespräch gesucht. Welches konkrete Verhalten stört, muss sachlich benannt und dem Kind/Jugendlichen aufgezeigt werden.

Massnahmen müssen sinnvoll und verhältnismässig sein. Idealerweise haben sie einen direkten Bezug zum Fehlverhalten und einen Charakter der Wiedergutmachung, indem sich das Kind oder der Jugendliche z.B. bei jemandem, den es geschlagen hat, entschuldigen muss (auch schriftlich), verletzende Texte in seinem Chat löscht oder bei Littering-Problemen den Kirchenplatz reinigt etc. Die Sanktion muss als gerecht und verhältnismässig empfunden werden können. Sie darf Kinder und Jugendliche nicht ausgrenzen.

Bereits kleinere Massnahmen wie das störende Kinder umplatzieren und/oder dieses in die Nähe des kirchlichen Mitarbeitenden zu setzen, können Wirkung zeigen. Ebenso der Hinweis auf Kleidervorschriften, sofern solche in der Kirchgemeinde bestehen.

Bei angedrohten Massnahmen muss darauf geachtet werden, dass die Massnahme auch umgesetzt werden kann. „Gott“ als drohendes, allmächtiges Erziehungsmittel zu missbrauchen, ist nicht gestattet.

Stören Kinder und Jugendliche wiederholt, sucht die leitende Person des rpg-Moduls ggf. auch das Gespräch mit den Eltern. Führt dieses zu keiner Lösung, muss die Kirchenpflege auf Antrag der rpg-Kommission mit dem Kind und den Eltern sprechen. Evtl. wird eine Frist angesetzt mit der Androhung weiterer Massnahmen (z.B. Wegweisung). Ist die Ermahnung erfolglos, hört die Kirchenpflege alle ein weiteres Mal an. Danach kann die angedrohte Massnahme mit einer begründeten, rekursfähigen Verfügung angeordnet werden mit Kopie an die Bezirkskirchenpflege.

#### ***(Cyber-)Mobbing und Gewalt in jugendlichen Paarbeziehungen***

In bisher vier Befragungen im Kanton Zürich wurde Gewalt im öffentlichen Raum, sexuelle Gewalt und Soziale Medien sowie Schul- und Cybermobbing untersucht. Gemäss der Erhebung von 2021 hat (Cyber-)Mobbing in der Schule sowie sexuelle Gewalt in jugendlichen Paarbeziehungen signifikant zugenommen. Im 9. Schuljahr gaben 19.4% an, Opfer von (sexuellen) Belästigungen im Netz geworden zu sein. Im 11. Schuljahr waren es 31.5%.

Eine Erklärung kann der immer früher einsetzende Konsum von Pornografie sein. Der wöchentliche Konsum sexualisierter Inhalte bei 13-Jährigen von 22 % steigt auf 64% bei den 18-jährigen, jungen Männern und ist unabhängig vom Bildungsgrad und sozialen Faktoren. Bei Mädchen ist er von 2.4% bei 13-Jährigen auf 7.5% bei 18-Jährigen gestiegen. Die schulische



Präventionsarbeit kommt an die Grenzen. Zu spätes Thematisieren und unterlassenes Intervenieren der Verantwortlichen in Schule und auch der Kirche begünstigt einen schwerwiegenden Verlauf des Mobbing und der sexuellen Übergriffe.

[Denis Ribeau, Michelle Loher: Entwicklung der Gewalterfahrung Jugendlicher im Kanton Zürich 1999-2021, Universität Zürich, 2022](#)

### ***Jugendstrafverfahren und Beizug der polizeilichen Jugendintervention***

Bei strafrechtlich relevantem Verhalten mit Schädigungspotenzial, wie z.B. bei Cybermobbing und -stalking, bei sexueller Belästigung oder mutwilligen Sachbeschädigungen, macht es Sinn, die polizeiliche Jugendintervention der Kantonspolizei Zürich einzuschalten. Die Polizeibeamten werden für diese Aufgabe speziell geschult. Sie verstehen es i.d.R. sehr gut, den Jugendlichen die Wichtigkeit der Regeleinhaltung nahezubringen und ihnen die Auswirkungen auf Opfer aufzuzeigen. Der Beizug der polizeilichen Jugendintervention bedeutet bei Bagatell- oder Antragsdelikten nicht, dass automatisch eine Strafanzeige an die Jugendanwaltschaft erfolgt. Deren Beizug kann für die verantwortliche rpg-Person auch eine wichtige Entlastung bedeuten.

Fälschlicherweise ist die Meinung verbreitet, der Beizug der polizeilichen Jugendintervention und Anzeigen gegen Jugendliche würden deren Zukunft gefährden. Die spezialisierten Polizeibeamtinnen und -beamte haben Erfahrung, Jugendliche mit ihrem Fehlverhalten zu konfrontieren. Ihr Beizug löst nur bei Straftaten, die von Amtes wegen verfolgt werden müssen, ein Jugendstrafverfahren aus. Das Jugendstrafrecht hat – anders als das Erwachsenenstrafrecht – einen stark sozialpädagogischen, integrativen Ansatz. Die persönliche Situation eines Jugendlichen kann ggf. umfassend abgeklärt werden. Zeigt sich, dass er in seiner Entwicklung gefährdet ist, können situationsangepasste Hilfestellungen angeordnet werden. Das Verfahren wird im Kanton Zürich häufig mit einer Strafmediation abgeschlossen. Eine unterlassene Anzeige ist deshalb nicht nur für ein Opfer schwierig, sondern auch eine verpasste Chance für die grenzverletzenden, delinquierenden Jugendlichen. Ein Eintrag im Strafregister erfolgt nur bei schweren Gewalttaten, wenn ein Jugendgericht einen Freiheitsentzug bzw. eine Unterbringung in einer Einrichtung anordnet. Die polizeiliche Jugendintervention kann auch anonym für eine Beratung angefragt werden.

Die Jugendstrafmediation ist bei geringen Delikten, wenn die Beteiligten weiterhin aufeinandertreffen, z.B. in der Schule, am Wohnort, eine Möglichkeit, zwischen Opfer und Täterinnen bzw. Tätern eine friedliche Lösung für die Zukunft zu finden. Geleitet wird die Mediation von einer unabhängigen, ausgebildeten Mediatorin bzw. einem Mediator. Eine Mediation wird nur durchgeführt, wenn die Betroffenen mediationstauglich sind (z.B. wegen Sprachkenntnissen) und alle einverstanden sind. Der Inhalt ist vertraulich. Kann eine Vereinbarung abgeschlossen werden, wird das Strafverfahren eingestellt. Nach einem Jahr findet eine Nachkontrolle zur Einhaltung der Mediationsvereinbarung statt.

[Strafmediation im Jugendstrafverfahren](#) im Kanton Zürich

### **Abs. 2**

Ein auffälliges Verhalten eines Kindes oder Jugendlichen kann ein Hinweis für eine schwierige Kindsentwicklung sein. Die kirchlichen Mitarbeitenden, die regelmässig mit Kindern arbeiten, sind gesetzlich verpflichtet, konkrete Auffälligkeiten, die auf eine Kindeswohlgefährdung hindeuten, der zuständigen Person oder der Kontaktperson zu melden. Diese klären ab, welche Fachleute bereits involviert sind (z.B. schulpädagogischer Dienst, Hausarzt) und wer eine Meldung erstattet, ohne dass dadurch für das Kind oder den Jugendlichen wichtige Vertrauensbeziehungen aufs Spiel gesetzt werden. Sie können sich auch anonym bei der KESB



über das Vorgehen beraten lassen. Bei Häuslicher Gewalt steht die Opferberatungsstelle bif unterstützend zur Seite. So kann geklärt werden, ob und wer allenfalls die Gefährdungsmeldung an die KESB veranlasst. Soll die Meldung durch die Kirchenpflege gemacht werden, empfiehlt es sich, vorab den Rechtsdienst der Landeskirche beizuziehen, um auch allfällige Fragen betr. die Schweigepflicht zu klären.

Die kirchlichen Mitarbeitenden sind mit der Meldung an die zuständige Person fürs Erste entlastet. Sie müssen sich jedoch vergewissern, dass Abklärungen getätigt werden und ggf. auch eine Gefährdungsmeldung eingereicht wird. Ist dies nicht der Fall oder bekommen sie keine Informationen, können sie sich für das weitere Vorgehen an die kirchliche Ansprechstelle für Grenzverletzungen oder die kirchliche Vertrauensperson wenden. Es ist auch möglich, direkt mit der Aufsichtsbehörde, d.h. der Bezirkskirchenpflege, Kontakt aufzunehmen.

Pfarrpersonen sind von Gesetzes wegen nicht verpflichtet, aber befugt, bei Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung eine Meldung an die KESB zu machen, ohne dass sie vom Berufs- bzw. Seelsorgegeheimnis befreit werden müssen. Auch für sie gilt, die Gesamtsituation abzuklären, zu analysieren und vorab mit dem Rechtsdienst der Landeskirche Kontakt aufzunehmen.

## 11.2 Beispiele

### *Untersagt*

- Trotz Abmahnung rauchen Kinder heimlich im Lager weiter.
- Katechetin droht mit Strafe Gottes, wenn die Kinder nicht gehorchen.
- Die rpg-Verantwortliche wurde über eine beobachtete Kindeswohlgefährdung durch eine freiwillige Mitarbeitende, die im Kinderlager war, informiert. Sie findet das Erzählte nicht so schlimm und lässt die Meldung liegen.

### *Melden*

- Die Sozialdiakonin erfährt durch ein 10-jähriges Kind, dass der Vater die Mutter immer wieder schlägt. Sie hätte auch schon ins Spital gebracht werden müssen. Die Diakonin sollte aber bitte niemandem etwas sagen, sonst werde der Vater auch wütend auf sie.

### *Meldebefugnis*

- Im Seelsorgegespräch mit einer geschiedenen Frau erfährt die Pfarrerin, dass deren Partner ihr Kind aus erster Ehe häufig schlägt.

## 11.3 Querverweise

Art. 5 Schutz der spirituellen Integrität

Art. 6 Umgang mit Anvertrautem: Schweigepflicht, Seelsorge- und Amtsgeheimnis

Art. 14 Melde und Handlungspflichten

## 11.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)

[Übereinkommen über die Rechte des Kindes](#), Kinderrechtskonvention zum Schutz der Kinder: Art. 12 legt das Recht des Kindes auf Anhörung fest.

[Art. 126 Abs. 2 lit. a StGB](#): Wer als Lehrperson Kinder oder Jugendliche wiederholt ohrfeigt oder schlägt, auch ohne zu verletzen, wird von Amtes wegen verfolgt und macht sich strafbar.

[Art. 314d ZGB](#): Fachpersonen aus den Bereichen (..) Pflege, Betreuung, Erziehung, Bildung, Sozialberatung, Religion und Sport, die regelmässig Kontakt zu Kindern haben, sowie Personen in amtlicher Tätigkeit müssen konkrete Hinweise auf eine körperliche, psychische oder sexuelle Entwicklungsgefährdung eines Kindes melden, wenn sie die Gefährdung durch ihre Tätigkeit nicht abwenden können. Die vorgesetzte bzw. die zuständige Person muss die Meldung entgegennehmen und situationsadäquat handeln.

[Art. 314c ZGB](#): Pfarrpersonen sind nicht verpflichtet, aber befugt, Meldungen an die KESB zu erstatten, nicht aber ihre Hilfspersonen. Sie müssen nach Art. 314d ZGB vorgehen

## **11.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)**

§§ 45 [rpg-VO](#): Vorgehen mit störenden Kindern und Jugendlichen mit Einbezug der Kirchenpflege und der rpg Kommission.

## **11.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen**

[Das Religionspädagogische Gesamtkonzept rpg, 2022](#)

[Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln](#): Kindswohlfährdung – Meldung an die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde KESB (S. 39)

Fachberatung der Gesamtkirchlichen Dienste

Beratung zu Familien- und Jugendarbeit  
Oliver Wupper  
[oliver.wupper-schweers@zhref.ch](mailto:oliver.wupper-schweers@zhref.ch)  
Tel: 044 258 92 49

Rechtsberatung  
RA Dr. iur. Martin Röhl  
[Rechtsdienst](#) der reformierten Kirche des Kantons Zürich  
[martin.roehl@zhref.ch](mailto:martin.roehl@zhref.ch)  
Tel. 044 258 92 21

[BIF Beratungsstelle für Frauen gegen Gewalt in Ehe und Partnerschaft](#), Email [info@bif.ch](mailto:info@bif.ch), Tel. 044 278 99 99. BIF arbeitet mit Beraterinnen aus unterschiedlichen Kulturen. Die Online-Beratung ist auf Deutsch. Es werden auch begleitende Personen beraten.

[Melderechte und Meldepflichten an die KESB](#) nach Art. 314c, 314d, 443, 453 ZGB, Konferenz für Kindes- und Erwachsenenschutz KOKES, 2019

[Jugendintervention der Kantonspolizei Zürich](#) (nach Bezirken)

[Jugendstrafrecht](#) des Kantons Zürich

[Jugendkriminalität](#): Alles, was Recht ist, Informationen zum Thema Jugendstrafrecht, schweizerische Kriminalprävention, Bern 2019

## IM UMGANG MIT MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN

### **12. Kontakt und Arbeit mit Migrantinnen und Migranten**

<sup>1</sup> In der kirchlichen Migrationsarbeit wird auf eine Atmosphäre des gegenseitigen Respekts für den religiösen und kulturellen Hintergrund aller Beteiligten geachtet. Dies gilt für Migrantinnen und Migranten wie für die kirchlichen Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Migrantinnen und Migranten werden in ihren Integrationsbemühungen unterstützt. Hilfe wird nicht aufgedrängt, sondern orientiert sich an den Bedürfnissen der Migrantinnen und Migranten. Das Schaffen neuer Abhängigkeiten soll vermieden werden.

<sup>3</sup> Kirchliche Mitarbeitende gehen mit eigenen Erwartungen und den Erwartungen von Migrantinnen und Migranten sorgfältig um. Sie bemühen sich, keine unrealistischen Hoffnungen im Hinblick auf das Bleiberecht in der Schweiz zu fördern.

#### **12.1 Sinn und Zweck des Artikels**

##### **Abs. 1**

In Ergänzung zu den Grundsätzen von Art 1 und 8 wird in Art. 12 die Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit aufgenommen. Formen der Missionierung sind bei der Unterstützung zu unterlassen. In schwierigen Lebenslagen hilft der eigene Glaube, die Hoffnung nicht zu verlieren, und gibt den Flüchtenden Halt. Es gilt, sensibel seelsorglichen Anliegen von Menschen einer anderen Konfession oder Religion zu begegnen. Diskussionen und Gespräche über Themen der Religionen und der interreligiöse Dialog werden mit Sorgfalt geführt.

Für einen achtsamen Umgang ist es wichtig, etwas über den persönlichen, beruflichen, sozialen, religiösen Hintergrund zu wissen. Hatten sie Zugang zu Bildung? Lebten sie in einer ländlichen oder urbanen Gegend? Etc. Es gilt auch, sie mit hiesigen Werten und Umgangsformen vertraut zu machen.

Die kirchliche Arbeit mit Asylsuchenden, Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen sowie mit Migrantinnen ist vielfältig. Die Arbeit ist manchmal schwierig und belastend. Sie erfordert von den kirchlichen Mitarbeitenden Verantwortungsbewusstsein, Ehrlichkeit, Verbindlichkeit, Durchhaltevermögen und Belastbarkeit.

Die kirchlichen Mitarbeitenden müssen sich ihrer Rolle und deren Grenzen bewusst sein. Regelmässige Teamgespräche ermöglichen den Austausch und bringen oft eine Entlastung. Für freiwillig Mitarbeitende darf die vorgesehene maximale Stundenzahl von durchschnittlich sechs Stunden pro Woche nicht regelmässig überschritten werden. Die zuständige Person bzw. die Freiwilligen-Leitung ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden nicht in Überforderungssituationen geraten.

##### **Abs. 2**

Flüchtlinge mussten ihre Heimat, oft ihre Familien, ihre Arbeit, ihre Wohnung oder ihr Haus zurücklassen, um zu überleben. Häufig haben sie Folter oder sexuelle Gewalt erfahren. Vielfach sind sie traumatisiert und müssen sich nun in einer völlig anderen Kultur, oft ohne Sprachkenntnisse, neu orientieren. Es kann geschehen, dass sie Fremdenfeindlichkeit ausgesetzt sind.

Die Arbeitsuche ist oft entmutigend und demoralisierend. Waren sie in ihrem Herkunftsland angesehen oder übten einen Beruf aus, werden sie hier oft als schlechtbezahlte Hilfsarbeitende ohne soziales Prestige eingesetzt. Diese Situation bereitet den Männern zusätzlich Mühe und sind grosse Belastungen für Familien.

Diakonische und freiwillige Arbeit mit Migrantinnen und Migranten ist Hilfe zur Selbsthilfe. Damit eine Hilfe angeboten werden kann, die nicht gegen gesetzliche Bestimmungen verstösst, sollte der konkrete Aufenthaltsstatus bekannt sein. Angebote sind vor allem auch für jene wichtig, die schon ein Verbleiberecht haben, aber noch Hilfe in der Integration benötigen: z.B. Deutschkurse, Orientierung im Schweizer Alltag, Migrantinnen-Treffs, interkulturelle Treffpunkte. Die Migrantinnen und Migranten werden in ihrer Eigeninitiative unterstützt, ihre Ressourcen sowie sozialen und fachlichen Kompetenzen gefördert, damit sie wieder selbstbestimmt leben können.

Solche Hilfsangebote finden getrennt von kultischen Veranstaltungen wie Gottesdiensten, Andachten etc. statt.

Erziehungs- und Schulfragen können für migrierte Eltern schwierig sein. Konflikte mit ihren Kindern und Jugendlichen, die einen Spagat zwischen der Herkunftskultur und der Schweizer Kultur machen müssen, führt zu schweren Belastungen und Konflikten. Der Beizug einer die Kultur vermittelnden Person oder einer aus derselben Kultur, die bereits länger in der Schweiz lebt, ist oft hilfreich und notwendig.

Auf Projekte mit Kindern und Jugendlichen oder mit unbegleiteten Minderjährigen (UMA/MNA) finden die spezifischen Bestimmungen zur Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen des Verhaltenskodex Anwendung (insb. Art. 9 – 11). Diese Tätigkeiten findet i.d.R. in Gruppen statt. Bei Eins-zu-Eins-Betreuungen, Tandemprojekten und Patenschaften werden interessierte Mitarbeitende zu ihrer Eignung befragt. Der Privat- und Sonderprivatauszug muss eingesehen werden. Die Einhaltung des Verhaltenskodex wird verlangt.

Die belastenden Situationen, denen Flüchtlingsfamilien ausgesetzt sind, können auch zu Häuslicher Gewalt führen. Es empfiehlt sich, gewaltbetroffene Migrantinnen an die bif-Frauenberatungsstelle zu vermitteln oder zu begleiten. Die spezialisierte Beratungsstelle bif arbeitet auch mit Kulturvermittlerinnen und kann die kirchlichen Mitarbeitenden und/oder die betroffene Frau unterstützen.

### **Abs. 3**

Aufgrund ihrer Erfahrungen fürchten sich Asylsuchende oft vor Behörden und Polizei. Sie kennen unser Rechtssystem nicht. Nicht alle Asylsuchenden erfüllen die Voraussetzungen für den Flüchtlingsstatus, weil sie entweder Wirtschaftsflüchtlinge oder von nichtstaatlichen Organisationen bedroht sind oder weil sie wegen mangelnder oder mangelhafter Papiere und Urkunden ihren Asylgrund nicht nachweisen können. Oft bleiben sie monatelang im Ungewissen, ob und wie ihr Aufenthaltsrecht geregelt wird und wann sie eine Arbeitsbewilligung erhalten, die ihnen erlaubt, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dies blockiert und belastet zusätzlich. Die Angst, zurückgeschafft zu werden, ist oft gross.

Diese Umstände bringen auch Mitarbeitende in schwierige Situationen. Deshalb ist es wichtig, bei solchen Begleitungen die rechtlichen Rahmenbedingungen zu kennen, damit den Unterstützten und sich selbst keine falschen Hoffnungen gemacht werden. Nur so ist es möglich, mit den Betroffenen eine Strategie für ihre Zukunft zu entwickeln, die ihnen Hoffnung gibt. Es empfiehlt sich, in der Begleitung von Migrantinnen und Migranten vernetzt zu arbeiten und auch die Hilfe von kirchlichen Institutionen und NGOs in Anspruch zu nehmen, bei denen Fachleute mitarbeiten.

Falls Migrantinnen oder Migranten in einem kirchlichen Projekte mitwirken können, muss vorab abgeklärt werden, welche Tätigkeiten oder Arbeiten ihr rechtlicher Status erlaubt. Ohne

migrationsrechtliche Arbeitsbewilligung sind ihnen u.U. Arbeiten, die «normalerweise gegen Entgelt» gemacht werden, nicht erlaubt.

## 12.2 Beispiele

*Situativ gut klären*

- Der syrische, arbeitssuchende Koch bittet die freiwillig Mitarbeitende, die selbst ein Restaurant besitzt, ihn anzustellen.

*Kulturvermittlung, Rechtsvertretung beiziehen*

- Der muslimische Vater will seiner gut integrierten Tochter das Schulbaden verbieten und schlägt sie.
- Sie wissen um die schwere vergewaltigungsbedingte Traumatisierung einer jungen Flüchtlingsfrau. In den Befragungen hat sie diese nicht erwähnt und erhält jetzt den Wegweisungsentscheid.
- Der ältere, an Krebs erkrankte Kurde wird weggewiesen. Sie wollen ihn verstecken.

## 12.3 Querverweise

Vgl. Art. 5 Schutz der spirituellen Integrität

Vgl. Art. 14 Eignung, Schulung und Förderung der Mitarbeitenden

## 12.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)

[Art. 9 EMRK](#), [Art. 15 BV](#): Jede Person hat das Recht auf Gedanken-, Gewissen- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu wechseln, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder gemeinsam mit anderen öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht oder Praktizieren von Bräuchen und Riten zu bekennen

## 12.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)

Art. 12 Abs. 3; 90 Abs. 1 [KO](#): Die Landeskirche führt den Dialog mit anderen Religionen, und auch die Kirchgemeinden pflegen den Kontakt zu anderen Kirchen und Religionsgemeinschaften.

## 12.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen

[Reformierte Kirche mit weitem Horizont](#) – Engagiert für ein gutes Zusammenleben, 2020  
[Aktion Flucht.Punkt](#) 2015, Reformierte Kirche

Fachberatung der Gesamtkirchlichen Dienste

Fragen zur Arbeit mit Migrantinnen und Migranten  
Sarah Wipfli  
Sarah.wipfli@zhref.ch,  
Tel. 044 258 92 37

Monika Heim  
[monika.heim@zhref.ch](mailto:monika.heim@zhref.ch)  
Tel 044 258 92 39

[Freiwillige Einsätze von ausländischen Staatsangehörigen](#), Benevol-Merkblatt Freiwilligen-Koordination, Version, 1.2019

[HEKS Zürich-Schaffhausen, Migration- und Integrationsprojekte](#)  
[HEKS/Caritas, Rechtsberatung Zürich](#)

[Weisungen und Erläuterungen SEM](#), I. Ausländerbereich, Staatssekretariat für Migration  
SEM/EJPD, sem.admin.ch

[Weisungen des Migrationsamtes](#), Kanton Zürich

[BIF Beratungsstelle für Frauen](#) gegen Gewalt in Ehe und Partnerschaft. Beraterinnen aus verschiedenen Kulturen. Online- Beratungen in deutscher Sprache (auch für Mitarbeitende).

## IM UMGANG MIT BETAGTEN UND PFLEGEBEDÜRFTIGEN MENSCHEN

### 13. Schutz betagter und pflegebedürftiger Menschen

<sup>1</sup> Betagten und pflegebedürftigen Menschen wird mit Respekt begegnet. Hilfe wird nicht aufgedrängt, es wird keine bevormundende Sprache verwendet.

<sup>2</sup> Freiwillige, die in der Sterbebegleitung tätig sind, (Alters-)Beistandschaften übernehmen oder als Ansprechperson in Patientenverfügungen und Vorsorgeaufträgen aufgenommen werden, besprechen sich vor der Übernahme der Aufgabe mit der zuständigen Person bzw. einer Fachperson der Kirchgemeinde und/oder der Gesamtkirchlichen Dienste. Sie werden nach Möglichkeit begleitet.

<sup>3</sup> Erfahren Mitarbeitende von einer Hilflosigkeit, die eine professionelle Unterstützung notwendig macht, z.B. wenn Angehörige oder Drittpersonen die notwendige Pflege vernachlässigen oder im Begriff sind, Menschen finanziell auszunutzen, melden sie dies der zuständigen Person, welche die notwendigen Abklärungen tätigt und gegebenenfalls die Erwachsenenschutzbehörde informiert.

#### 13.1 Sinn und Zweck des Artikels

##### Abs. 1

Das Alter hat vielfältige Facetten und zeigt sich von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Der zunehmende Verlust an Selbständigkeit, Krankheiten und die daraus folgende Hilfsbedürftigkeit, ein Umzug in ein Alters- und Pflegeheim, der Tod von Verwandten und Freundinnen etc. sind für die Betroffenen oft schmerzliche Prozesse und können zu sozialer Isolation führen. Endlichkeit, Sterben und Tod stehen als Themen an. Es gilt in der Unterstützung die Würde der betagten Person zu wahren und ihr die den Umständen angepasste Hilfe zu geben. Zuweilen gilt es auch, mit aggressivem Verhalten fertig zu werden.

Allfällige notwendige Pflegehandlungen werden nicht von kirchlichen Mitarbeitenden wahrgenommen. Zeigt sich ein Handlungsbedarf, orientieren sie Nahestehende oder eine bereits involvierte Pflegeperson.

Übernimmt eine Besuchsdienstleistende gegen Entgelt eine Arbeit bei der betreuten Person, muss sie dies der Kontaktperson bzw. der zuständigen Person mitteilen (Art. 2 Abs. 7). Nicht erlaubt ist es, betagte Menschen zu veranlassen, die kirchliche Mitarbeitende testamentarisch zu begünstigen oder sie als Erben einzusetzen.

##### Abs. 2

Alleinstehende und isolierte Betagte, zu denen ein Vertrauensverhältnis gewachsen ist, sind u.U. froh, wenn der Mitarbeitende sie in administrativen und/oder medizinischen Fragen unterstützen oder vertreten und eine ggf. notwendige Altersbeistandschaft übernehmen.

Eine Privatbeistandschaft muss von der KESB eingesetzt werden. Sie wird nach Bereichen und Art der Beistandschaft (Unterstützung und/oder Vertretung) auf die konkrete Situation der Betroffenen zugeschnitten. Die KESB prüft die Eignung der vorgeschlagenen Privatbeiständigen.

In einem Vorsorgeauftrag kann eine Person vorausschauend festlegen, wer sie im Falle ihrer Urteilsunfähigkeit vertritt (Unfall, Krankheit oder Altersgebrechlichkeit). Im Vorsorgeauftrag können Aufgaben zur Personensorge (insb. alltägliche Pflege, auch Administratives) und/oder zur Vermögenssorge (Verwaltung des Vermögens) mit oder ohne Befugnis zur Vertretung eingesetzt werden. Ein Vorsorgeauftrag unterliegt denselben Formvorschriften wie ein Testament: ganz handschriftlich oder in Anwesenheit eines Notars.

In einer Patientenverfügung, die oft gleichzeitig mit einem Vorsorgeauftrag errichtet wird, werden medizinische Massnahmen für den Fall des Eintritts einer Urteilsunfähigkeit



festgelegt. In der Patientenverfügung können eine oder mehrere Personen bevollmächtigt werden. Sie müssen mit der Ärzteschaft die Patientenverfügung umzusetzen. Meist stellen sich Fragen, ob und wie lange lebenserhaltende Massnahmen angeordnet werden sollen bzw. müssen.

Die Übernahme einer Altersbeistandschaft, die Vertretung in einem Vorsorgeauftrag oder in einer Patientenverfügung setzt voraus, dass sich die kirchlichen Mitarbeitenden mit der zu vertretenden Person in mehreren Gesprächen über deren Haltung und Willen ausgetauscht haben. Die kirchliche Mitarbeitende wird bei fehlender Ansprechbarkeit den Wünschen der betagten Person Nachachtung verschaffen, auch wenn diese den eigenen Vorstellungen widersprechen sollten. Mit dieser Vertretung übernimmt die beauftragte Person eine grosse Verantwortung. Es kann auch zu Konflikten mit nahen Bezugspersonen kommen.

Wird eine kirchliche Mitarbeitende, die im Besuchsdienst regelmässig eine alleinstehende, betagte Dame besucht, für die Übernahme eines solchen Mandats gefragt, muss sie sich vorab mit der zuständigen Person der Kirchgemeinde besprechen. Dies gilt auch für Freiwillige. Fachleute der Gesamtkirchlichen Dienste können auch kontaktiert werden.

Es soll sichergestellt werden, dass sich die angefragte Person der möglichen Konsequenzen und Probleme, die ein solches Mandat mit sich bringen kann, bewusst und in der Lage ist, die Aufgabe zu erfüllen. Nimmt sie das Mandat an, wird die zuständige Person informiert. Kann die betagte Person nicht mehr handeln, tritt der Vorsorgeauftrag in Kraft, nachdem die Erwachsenenschutzbehörde (KESB) geprüft hat, ob keine Gründe gegen die Mandatierung der beauftragten Person sprechen.

### **Abs. 3**

Bei betagten und pflegebedürftigen Menschen gibt es vielfältige Gründe, die zu einer Notlage führen können, die qualifizierte Hilfe notwendig macht: Internetbetrüger versuchen an die Kontendaten der Betagten zu gelangen, indem sie sich als Polizisten, Enkel, sonstige Autoritäten oder notleidende Personen ausgeben. Anfragen über E-Mails mit „vertrauenswürdigen“ Absenderadressen haben häufig betrügerische Absichten. Andere schleichen sich bei den Betagten ein und nehmen ihnen Geld ab. Manchmal sind es die eigenen Kinder oder nahestehende Personen, welche dies tun. Der betagte bzw. pflegebedürftige Mensch kann so in eine finanzielle Notlage geraten.

Die häusliche Pflege von Betagten verlangt der Pflegenden viel ab. In solchen Situationen kann es zur Vernachlässigung der Pflege kommen. Wenn betagte Ehepartner den anderen pflegen müssen oder wollen, kann dies eine Überforderung sein. Bei Demenzerkrankungen kann sich u.U. ein aggressives Verhalten entwickeln. Solche Formen «Häuslicher Gewalt» unter betagten Ehepaaren benötigen spezielle Interventionen von Fachleuten. Evtl. müssen Not-Pflegeunterkünfte organisiert werden.

Die kirchlichen Mitarbeitenden sind verpflichtet, solche Wahrnehmungen der zuständigen Person zu melden. Diese muss ggf. weitere Abklärungen treffen. Unter Umständen ist auch eine Meldung wegen Hilfsbedürftigkeit an die Erwachsenenschutzbehörde (KESB) notwendig. Pfarrpersonen können ohne Entbindung vom Berufsgeheimnis der Erwachsenenschutzbehörde (KESB) melden, wenn eine Selbst- und/oder Fremdgefährdung vorliegt. Es empfiehlt sich, in solchen Fällen den Rechtsdienst der Landeskirche zu konsultieren.

## **13.2 Beispiele**

*Pflicht zur Meldung (Altersbeistandschaft)*

- *Eine betagte Frau kann ihre Post nicht mehr erledigen. Die kirchliche Besucherin bemerkt, dass unerledigte Post herumliegt, darunter auch mehrere Androhungen von Betreibungen,*

*Meldung wegen Hilfsbedürftigkeit klären (Wahrnehmungen während Besuchsdiensten)*

- Wird die Pflege für Angehörige, insb. für Kinder, die noch im Arbeitsprozess stehen, zur Überforderung, kann es zu schweren Integritätsverletzungen kommen: Vernachlässigung der Pflege; Anbinden und dauerndes Ruhigstellen mit unnötigen Medikamenten, oder es kommt zu Tätlichkeiten.
- Die betagte, aufopfernde Ehefrau, die ihren demenzerkrankten, zuweilen aggressiv werdenden Ehemann „bis in den Tod“ pflegen möchte, kommt an die Grenzen ihrer Kräfte.
- Der pflegebedürftige Vater nötigt seine Tochter, ihn zu pflegen. Er verweigert jede Dritthilfe durch die Spitex. Im Glauben, Mutter und Vater ehren zu müssen, opfert sich die Tochter bis zur Erschöpfung auf.
- Die noch in der eigenen Wohnung verbliebene, altersschwache Mutter weigert sich standhaft, ins Pflegeheim zu wechseln. Schon zweimal musste der voll erwerbstätige Sohn nachts ins Auto steigen, um die Gestürzte ins Spital zu bringen.

### 13.3 Querverweise

Art. 1 Achtung der menschlichen Würde, Umgang mit Nähe und Distanz

Art. 2 Kirchlicher Auftrag, kirchliche Tätigkeit und private Beziehungen

Art. 3 Berührungen und Körperkontakte

Art. 4 Wahrung der Intimsphäre

Art. 6 Umgang mit Anvertrautem: Schweigepflichten, Seelsorge- und Amtsgeheimnis

### 13.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)

[Der Vorsorgeauftrag](#), Art. 360 – 369 ZHB

[Die Patientenverfügung](#), Art 370–373 ZGB

[Art. 443 ff. ZGB](#); Meldepflichten von kirchlichen Mitarbeitenden, die in ihrer kirchlichen Tätigkeit von hilfsbedürftigen Erwachsenen erfahren und deren Hilfsbedürftigkeit durch ihre Tätigkeit nicht behoben werden kann. Sie wenden sich an die zuständige Person, die ggf. weitere Abklärungen tätigt und, falls notwendig, eine Meldung an die Erwachsenenschutzbehörde KESB machen muss.

[Art. 448 Abs. 3 ZGB](#): Evtl. werden sie durch die KESB angefragt, bei der Abklärung mitzuwirken

[Art. 453 ZGB](#): Das Berufsgeheimnis der Pfarrpersonen bleibt gewahrt. Bei hilfsbedürftigen Personen sind sie nicht berechtigt, eine Meldung zu machen (ausser sie sind vom Kirchenrat ermächtigt). Gefährden hilflose Personen sich selbst oder Dritte schwer, sind Pfarrpersonen zur Meldung befugt

### 13.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)

§ 90 [PVO](#): Kirchlichen Mitarbeitenden ist es untersagt, sich Geschenke oder andere Vorteile für sich oder andere (...) versprechen zu lassen

### 13.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen

[Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln](#): Beeinträchtigte und betagte Menschen (S.16f)

[Zum Abschluss meiner Lebensreise](#). Wie die letzten Dinge regeln, Reformierte Kirche, CHF 5 zuzüglich Versandkosten

[Empfehlungen für die Altersarbeit in Kirchgemeinden](#), Interkantonale Arbeitsgruppe «Runder Tisch Alter», Evangelisch-reformierte Landeskirchen Aargau Bern-Jura-Solothurn, Graubünden, St. Gallen, Schaffhausen, Thurgau, Zürich, Boldern, 2011

[div. Merkblätter zum Besuchsdienst](#), Reformierte Kirche Zürich

[vabene](#), ein Besuchsangebot im Alter

Fachberatung der Gesamtkirchlichen Dienste

Beratung zur Altersarbeit:  
Eva Niedermann  
[eva.niedermann@zhref.ch](mailto:eva.niedermann@zhref.ch)  
Tel. 044 258 92 95

Doratheia Morf  
[doratheia.morf@zhref.ch](mailto:doratheia.morf@zhref.ch)  
Tel. 044 258 92 66

[Merkblatt Vorsorgeauftrag](#), KESB Zürich, 2016

[Patientenverfügung, FMH/SAMW](#) – Akademie der Medizinischen Wissenschaften

[Unabhängige Beschwerdestelle für das Alter UBA](#), Malzstrasse 10, 8045 Zürich,  
Telefon 058 450 60 60; Notfallnummer 0848 00 13 13, [info@uba.ch](mailto:info@uba.ch);  
auch für (anonyme) Fachberatung

[www.aneluege.ch](http://www.aneluege.ch), Information zu gewaltbetroffenen, betagten Menschen

[Kriminalität im Alter](#), 3/2018, Schweizerische Kriminalprävention SKPPSC, div. Artikel zur  
Kriminalitätsbetroffenheit betagter Menschen

## UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEX

Artikel 14 – 16 befassen sich mit einigen Aspekten der Umsetzung des Verhaltenskodex. Meldepflichten werden aufgeführt. Einige Hinweise zur Personalführung, insb. zur Anstellung, Instruktion und Begleitung. Auch behördliche bzw. gesetzliche Aufsichts- und Abklärungspflichten werden erwähnt. Weiterbildungen zu Themen des Verhaltenskodex sowie zur Sensibilisierung zur Verhinderung von Integritätsverletzungen sind aufgenommen. In Art 16 sind abschliessend zuständige Stellen für die Umsetzung, Unterstützung und Fragen zum Verhaltenskodex aufgeführt und nochmals der Rechtsschutz für die Mitarbeitenden festgehalten.

### **14. Melde- und Handlungspflichten, Kommunikation**

<sup>1</sup> Mitarbeitende und/oder ihre verantwortlichen Vorgesetzten sind verpflichtet, die zuständige Person zu informieren:

- a. wenn sie die Vorgaben des Verhaltenskodex in begründeten Ausnahmefällen nicht einhalten konnten;
- b. wenn sie mögliche Nichtbefolgungen und Verletzungen von Vorgaben oder Verstösse gegen Verbote beobachtet oder selbst gemacht haben;
- c. wenn eine Meldung wegen Kindeswohlgefährdung oder hilflosen, erwachsenen Personen geprüft werden muss.

<sup>2</sup> Besteht ein Verdacht auf eine mögliche sexuelle Integritätsverletzung, muss das Beobachtete umgehend der zuständigen Person gemeldet werden. Meldepflichtigen Mitarbeitenden wird empfohlen, das Vorgehen mit der Ansprechstelle für Grenzverletzungen der Landeskirche zu besprechen. Verletzungen der Meldepflicht werden geahndet.

<sup>3</sup> Die zuständige Person ist verpflichtet, die Meldung entgegenzunehmen und gemäss den personalrechtlichen Bestimmungen bzw. den Richtlinien zur Freiwilligenarbeit vorzugehen. Insbesondere bei Verdacht auf eine mögliche sexuelle Integritätsverletzung wird dringend empfohlen, die Unterstützung der Fachpersonen der Gesamtkirchlichen Dienste beizuziehen, die auch über ein Netz von kompetenten externen Fachleuten und Fachstellen verfügen. Meldungen werden dokumentiert und aufbewahrt. Besteht ein Tatverdacht auf ein strafbares Verhalten, ist die Kirchenpflege grundsätzlich anzeigepflichtig.

<sup>4</sup> Mitarbeitende sind verpflichtet, sich an die Kommunikationsgrundsätze der Kirchgemeinde zu halten. Gegenüber einer beschuldigten Person, dem Opfer und gegenüber Dritten wird Stillschweigen gewährt.

#### **14.1 Sinn und Zweck des Artikels**

##### **Abs. 1 Meldungen**

Absatz 1 befasst sich mit Meldungen wegen Nichteinhaltung des Verhaltenskodex, ohne dass ein Hinweis auf strafbare Handlungen vorliegt. Unterschiedliche Vorfälle können eine Meldung auslösen. Bei Unsicherheiten sind anonyme Beratungen auch für Schweigepflichtige immer möglich.

Melden kirchliche Mitarbeitende, insb. Freiwillige, Vorfälle ihren Leitungspersonen, sind diese verpflichtet, die Meldung an die zuständige Person bzw. die Kontaktperson weiterzuleiten. Die Kirchgemeinden müssen in ihrer Organisation diese Kommunikationswege sicherstellen und die Leitenden informieren.

Lit. a. Meldungen bei Abweichungen von kirchlichen Gepflogenheiten oder Regeln

- Generell, wenn von einer Gepflogenheit abgewichen wird (Art. 1 Abs. 4).
- Entgeltliche Dienstleistungen bei einer anvertrauten Person (Art. 2 Abs. 7).

- Notwendige, pflegerische Hilfestellungen oder medizinische Versorgung im Intimbereich einer Person (z.B. Entfernung von Zecken, Art. 4 Abs. 4).
- Finanzielle Zuwendungen oder Unterstützungen (z.B. Nachhilfe) für einzelne Minderjährige oder deren Eltern (Art. 9 Abs. 2).
- Meldung von freundschaftlichen, verwandtschaftlichen oder patenschaftlichen Beziehungen zu Minderjährigen oder deren Eltern vor Aufnahme einer entsprechenden kirchlichen Tätigkeit, sofern diese nicht schon bekannt sind (Art. 9 Abs. 3).
- Allgemein Zweierkonstellation mit einem Kind oder Jugendlichen ohne Anwesenheit von Drittpersonen in Räumen, in Fahrzeugen oder für Unternehmungen (Art. 9 Abs. 5).
- Aufnahme eines Minderjährigen ins Leitungszimmer während eines Lagers (Art. 10 Abs. 1).
- Meldung und Bekanntgabe des Lagerreglements (Art. 10 Abs. 2).
- Meldung von Konflikten mit störenden Kindern und Jugendlichen (Art. 11 Abs. 1).
- Meldung (und Information) betr. Übernahme einer Altersbeistandschaft, eines Vorsorgeauftrags und einer Patientenverfügung (Art. 13 Abs. 2).
- Mitteilung von Nebenbeschäftigungen und freizeittliche Tätigkeiten mit Minderjährigen vor der Anstellung (Art. 15 Abs. 2).

Lit. b Meldungen von beobachteten Verhaltenskodexverletzungen von kirchlichen Mitarbeitenden Beobachtungen:

Eine Meldung beschränkt sich auf ein beobachtetes Verhalten (Ort, Datum, Zeit, Dauer, involvierte Personen, worin die Abweichung von der Gepflogenheit bestand). Beobachtungen von wiederholten Abweichungen, insb. wenn kirchliche Mitarbeitende (oder eine Drittperson) immer wieder mit einem Kind oder Jugendlichen etwas allein unternehmen, müssen rasch gemeldet werden.

Vermutungen, Interpretationen oder Unterstellungen von Absichten sind nicht zielführend und werden unterlassen. Die zuständige Person muss bei Meldungen darauf bestehen, dass das effektiv Beobachtete von Mutmassungen und Gerüchten klar getrennt wird. Solche Meldungen sind keine Denunziationen, sondern sollen generell helfen, Grenzverletzungen zu verhindern und Achtsamkeit zu fördern. Es kann gute Gründe für die Abweichung geben, deren Meldung vergessen wurde, oder die Missachtung wird aus Unbedarftheit, Unkenntnis und ohne schädigende Absicht begangen. In beiden Fällen muss die Verletzung von der zuständigen Person bzw. der Kontaktperson angesprochen werden können.

Lit. c Gesetzliche Meldepflicht bei Kindswohlgefährdungen oder hilfsbedürftigen Personen; gesetzliche Meldebefugnisse bzw. -befugnisse

Eine Meldepflicht an die zuständige Person besteht immer, wenn kirchliche Mitarbeitende Hinweise auf eine Kindswohlgefährdung haben (Art. 11 Abs. 2) oder von hilfsbedürftigen Personen erfahren, vor allem, wenn diese sich selbst oder andere gefährden (Art. 13 Abs. 3). Die zuständige Person muss abklären und prüfen, ob eine Meldung an die KESB durch die Kirchenpflege gemacht werden muss.

Die kirchlichen Mitarbeitenden, auch Pfarrpersonen und Diakoninnen, die während ihrer Tätigkeit strafbares Handeln wahrnehmen, sind meldepflichtig. Diese Pflicht der

Pfarrpersonen entfällt, wenn sie das Wissen aus einem seelsorglichen Gespräch haben oder ein besonderes Vertrauensverhältnis zur betreffenden Person oder den Angehörigen besteht. Diakoninnen und Diakone, die in Seelsorgegesprächen davon erfahren, setzen sich vorerst mit dem Rechtsdienst der Landeskirche in Verbindung.

Pfarrpersonen haben bei Kindswohlgefährdungen wie bei hilfsbedürftigen Personen, die sich selbst oder Dritte gefährden, keine Meldepflicht, aber eine Meldebefugnis, auch ohne Einwilligung der geschützten Person.

### ***(Anfangs-)Verdacht, Vermutung, Gewissheit***

Ein Verdacht basiert auf objektiv feststellbaren und beobachteten Tatsachen oder Aussagen Direktbetroffener. Tatsachen können durch Aussagen von Direktbetroffenen, Drittpersonen, Urkunden wie Briefe, Tagebuchaufzeichnungen, Arztzeugnis oder Chat-Inhalte, Fotos und Videos belegt oder nachgewiesen werden. Rasches – aber bedachtes - Handeln ist erforderlich, wenn eine betroffene Person, z.B. ein Kind oder Jugendlicher *gegen eine mitarbeitende Person*, eindeutige Aussagen über ein deliktisches Handeln macht, z.B. zu einem Vorfall, der ein Sexualdelikt erfüllt. Damit ist ein Anfangsverdacht gegeben und die Kirchenpflege ist von Gesetzes wegen grundsätzlich verpflichtet, eine Strafanzeige zu erstatten. Der Beizug des Rechtsdienstes ist notwendig. In diesem Fall sind «Befragungen» des Opfers und weiterer Mitarbeitender zu unterlassen, damit keine Beeinflussung geschieht bzw. unterstellt werden kann. Ausgebildete und geschulte Polizeibeamtinnen, seltener Polizisten übernehmen im Strafverfahren im Beisein von psychologisch geschulten Personen die Befragungen von Kindern und Jugendlichen. Eine zeitnahe, transparente und empathische Information der betroffenen Eltern ist wichtig.

Macht das Kind oder der/die Jugendliche Aussagen, die *Drittpersonen oder Familienmitglieder* konkret belasten, muss von einer akuten Kindswohlgefährdung ausgegangen werden und mit der KESB Kontakt aufgenommen werden.

Schwieriger ist es, wenn die objektiv feststellbaren Tatsachen strafrechtlich nicht relevant sind, aber mit einem unguuten Gefühl oder einer wahrnehmbaren Irritation verbunden sind. Besteht die Vermutung oder Befürchtung, das Sichtbare sei nur die Spitze eines Eisbergs und die Kodexverletzungen dienen dem Vertrauensaufbau zur Vorbereitung späterer oder bereits aktueller sexueller Handlungen (Grooming), müssen erfahrene Fachleute beigezogen werden. Bei einer Vermutung oder Hinweisen auf sexuelle Handlungen darf die verdächtige Mitarbeitende nicht konfrontiert werden, sonst besteht die Gefahr, dass Beweismaterial vernichtet wird. Dies hat zur Folge, dass das Opfer nur schlecht geschützt werden kann, weil ohne Beweis keinen Schutz möglich ist. Mit Hilfe der Fachleute muss geklärt werden, ob sich die Vermutung und Hinweise so verdichten, dass ein Anfangsverdacht für ein deliktisches Verhalten angenommen werden muss. Das kann u.U. einige Zeit in Anspruch nehmen, muss aber mit grosser Sorgfalt angegangen werden. Verdichten sich die Hinweise zu einem Verdacht, wird eine Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft gemacht werden müssen. Diese übernimmt die Ermittlungen. Zu einer Verurteilung kann es nur kommen, wenn das Gericht zur Gewissheit kommt, dass das Delikt auch sicher geschehen ist. Das ist der Fall, wenn die angeschuldigte Person geständig ist und/oder das Beweismaterial inkl. der Aussagen des Opfers keinen Zweifel mehr zulassen. Verurteilungen wegen Sexualdelikten scheitern oft am Beweis.

### **Abs. 2 Meldungen bei Hinweisen auf Verletzung der sexuellen Integrität**

Besteht ein Hinweis oder Verdacht auf eine mögliche strafbare Integritätsverletzung (sexuelle, körperliche, wirtschaftliche), müssen kirchliche Mitarbeitende umgehend eine Meldung machen. Die zuständige Person muss situationsadäquat und zeitnah Abklärungen an die Hand nehmen und/oder veranlassen. Diese Abklärungen sind für Personen, die keine spezialisierte

Fachkenntnisse haben, schwierig. Deshalb vermittelt die Ansprechstelle Grenzverletzungen der Landeskirche den Kirchgemeinden Fachleute, die sie unterstützen und coachen können.

Je nach Resultat dieser Abklärungen wird eine Anzeige bei der Staatsanwaltschaft erfolgen, die dann ermittelt. Gleichzeitig muss personalrechtlich meist eine vorsorgliche Massnahme ergehen, mit welcher z.B. eine einstweilige Einstellung im Dienst verfügt wird und/oder Schutzmassnahmen für Opfer angeordnet werden.

Zeigt sich aber, dass das „ungute Gefühl“ oder die „Irritationen“ keinen Verdacht auf deliktisches Verhalten ergeben, müssen die initialen Verstösse gegen den Verhaltenskodex bearbeitet werden.

Keine Pflicht zur Meldung haben Pfarrpersonen und Diakoninnen, wenn sie von einer Straftat während eines Seelsorgegesprächs mit dem Opfer oder der fehlbaren Person erfahren. Möchte das Opfer aber, dass die Pfarrperson handelt, muss die Situation im Detail abgeklärt werden. Es sind nicht nur rechtlich heikle Situationen, sondern es muss geprüft werden, ob u.a. der Schutz des seelsorglichen Vertrauensverhältnisses gebietet zu prüfen, ob ggf. andere Personen Kenntnis und die Anzeige übernehmen könnten. Das Vorgehen bei Kenntnissen aus den Seelsorgegesprächen muss zuvor mit dem Rechtsdienst der Landeskirche geklärt werden. Eventuell braucht es eine Einwilligung des Kirchenrates. Sind aber Pfarrpersonen bzw. Diakone in Leitungsfunktionen tätig und erfahren sie von Straftaten in dieser Funktion, wie z.B. in Lagern, muss eine Meldung an die zuständige Person erfolgen.

### **Abs. 3 Verstoss gegen den Verhaltenskodex und Folgen, Strafanzeigen und Zivilforderungen**

Erhält die zuständige Person eine Meldung, die Angestellte oder Freiwillige der Kirchgemeinde betrifft, muss sie die notwendigen Abklärungen vornehmen. Für Pfarrpersonen ist der Kirchenrat als Anstellungsinstanz zuständig. Solche Meldungen müssen dem Kirchenratschreiber weitergeleitet werden.

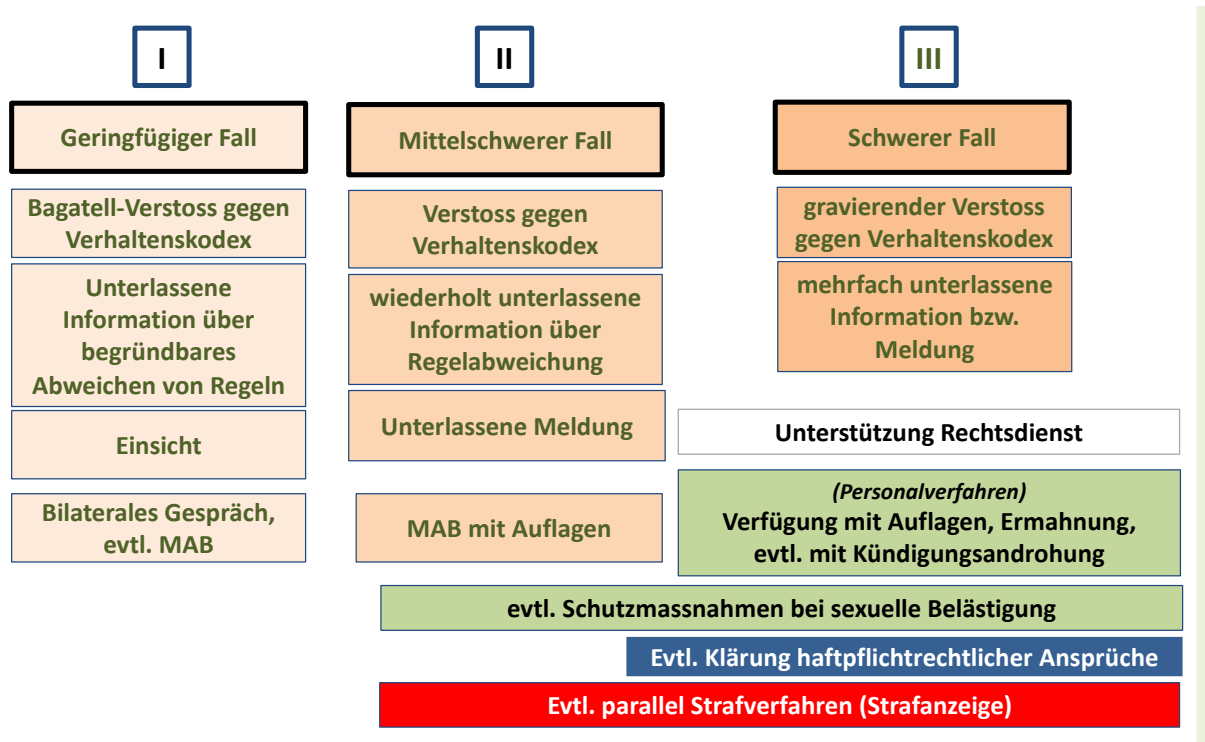
Wenn die Art des Verstosses geklärt ist, wird das Verhalten des kirchlichen Mitarbeitenden beurteilt. Geprüft werden muss, ob die betroffene Person in ihrer Integrität verletzt wurde. Die Dynamik zwischen den Beteiligten ist zu klären. Die Verantwortung für einen Regelverstoss liegt aber immer bei den kirchlichen Mitarbeitenden. Verletzungen gegen den Verhaltenskodex werden drei Schweregraden zugeordnet.

#### ***Einstufungen von Verletzungen des Verhaltenskodex, Vorgehen und Zuständigkeiten***

Ein Verstoss gegen den Verhaltenskodex ist immer auch eine Verletzung der Treuepflicht gegenüber der Kirchgemeinde bzw. der Landeskirche als Arbeitgeberin sowie den Grundsätzen der evangelisch-reformierten Kirche und der im Evangelium begründeten Erwartungen an unser Verhalten gegenüber Mitmenschen. Der Verhaltenskodex präzisiert Einzelfragen dieser Treuepflicht. Deshalb müssen auch jene Bestimmungen, die aus den Auswertungen bekannter Missbrauchsfälle entstanden sind und der Prävention vor Integritätsverletzungen dienen, eingehalten werden. Sie sind kein Misstrauensvotum gegenüber den einzelnen Mitarbeitenden, wengleich sich der Sinn der Bestimmung nicht allen auf Anhieb erschliessen mag. Die Vorgaben müssen eingehalten werden, und Verstösse werden abhängig vom Schweregrad angemessene Sanktionen nach sich ziehen.

Die verschiedenen Schweregrade werden drei Stufen zugeordnet:





MAB = Mitarbeitergespräch, wird für alle Formen der Mitarbeitergespräche verwendet, d.h. für die Beurteilungs- und Fördergespräche (BFG), Standortgespräche und Auswertungsgespräche mit Freiwilligen.

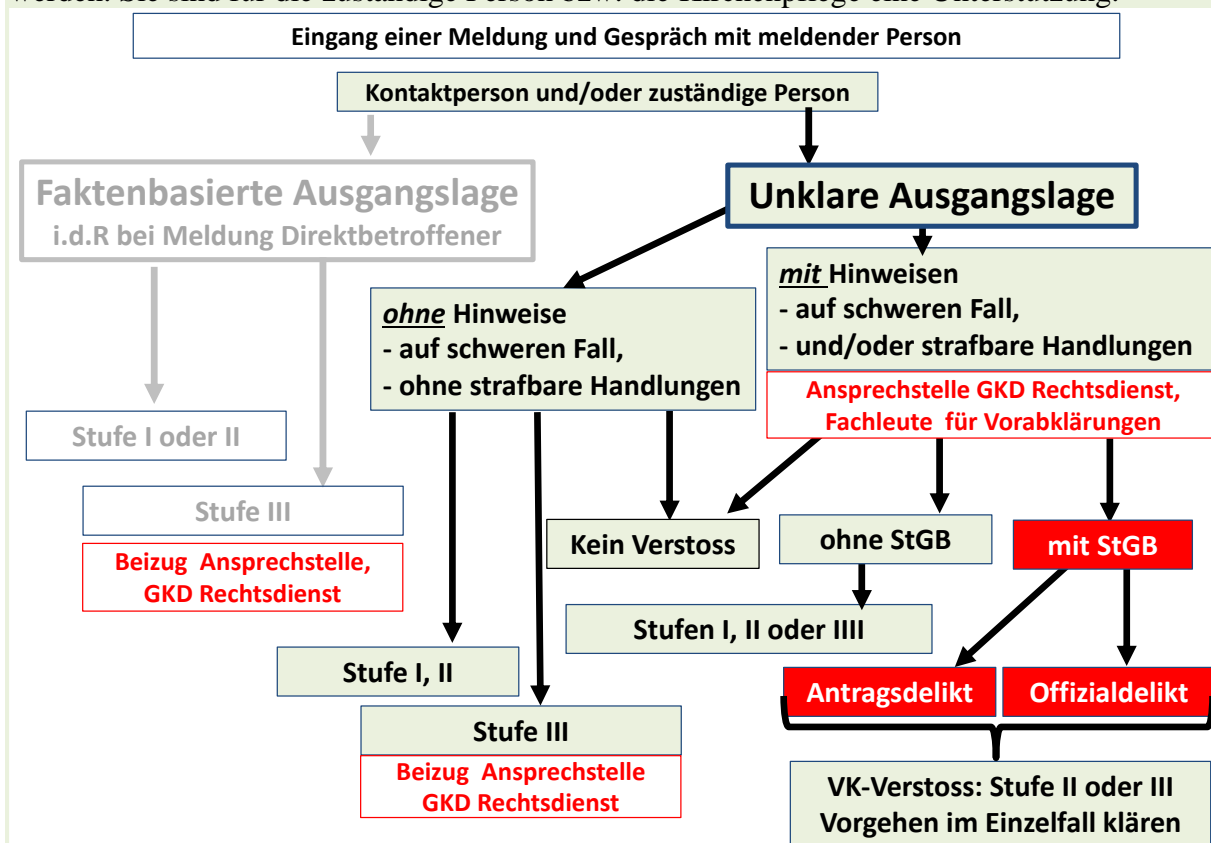
- Zu den *geringfügigen Fällen* zählen unterlassene Informationen eigener oder beobachteter Regelabweichungen, die begründbar sind, aber nicht gemeldet wurden. Es kann sich auch um unbedachte Kodexverstösse handeln. Es liegen keine Integritätsverletzungen vor. Beispiele:
  - Ein älterer, freiwillig Mitarbeitender, der einen nahen und humorvollen Umgang mit den Jugendlichen pflegt und beliebt ist, ruft die pubertierenden Mädchen mit Kosenamen an, wie «mein Herzchen», mein «Augenstern», etc.
  - In einem Lager nehmen die beiden Leiterinnen ein erkranktes Kind für eine Nacht in das Leitungszimmer und vergessen die Meldung an die Verantwortlichen bzw. die Kontakt- oder e Person.
- Je nach Verhalten kann ein bilaterales Gespräch genügen. Zeigt sich, dass die Einsicht in die Einhaltung des Verhaltenskodex fehlt, muss ggf. ein formelles Mitarbeitergespräch mit Zielvereinbarungen durchgeführt werden.
- *Mittelschwere Fälle* sind solche, die Vorgaben missachten, die dem Schutz vor Schädigung der anvertrauten Personen dienen. Sie sind einmalig und haben keine Integritätsverletzung zur Folge. Auch Verstösse gegen die Schweigepflicht oder die datenschutzrechtlichen Vorgaben sind je nach Umständen mittelschwere Verstösse. Erneute oder wiederholte Unterlassung von Informationen oder Meldungen, die eigene, begründbare Regelabweichungen betreffen, sind mittelschwer.
 

Beispiele:

  - Eine Diakonin nimmt regelmässig ein Kind im Auto mit an ihren Wohnort, wo auch das Kind wohnt. Die Eltern und die zuständige Person sind darüber nicht informiert.

- Ein Pfarrer erzählt in der Bibelgruppe von einem schweren Schicksal, das er in der Seelsorge erfahren hat. Für alle Teilnehmenden ist gut erkennbar, um wen es sich handelt.
- Mittelschwere Fälle müssen zeitnah in einem 1. Mitarbeitergespräch, in welchem das Fehlverhalten thematisiert wird, angegangen und evtl. mit einer Auflage verbunden werden, wie z.B. Ermahnungen, Weisungen (z.B. eine einschlägige Weiterbildungen zu besuchen, Aufträge zum Selbststudium, Absolvieren einer Supervision unter Angabe der zulässigen Supervisor:innen). Zusätzlich könnte eine Kündigungsandrohung verfügt werden. Die Kosten sind grundsätzlich von der fehlbaren Person zu übernehmen.
- In einem 2. Mitarbeitergespräch, das nach maximal 6 Monaten stattfinden muss, wird das Verhalten seit dem ersten Mitarbeitergespräch ausgewertet. Wurde die Auflage nicht eingehalten oder zeigt sich im Verhalten keine Änderung, muss nochmals eine schriftliche Ermahnung, diesmal mit Kündigungsandrohung erfolgen.
- Eine sofortige Kündigung ist nur möglich, falls diese im 1. Mitarbeitergespräch bereits angedroht wurde. Falls die Kündigungsandrohung erst im 2. Mitarbeitergespräch angeordnet wird, kann erst nach frühestens 3, max. 6 Monaten eine Kündigung verfügt werden.
- *Schwere Fälle* betreffen vor allem Verstöße gegen Normen des Verhaltenskodex, die dem Schutz der sexuellen Integrität dienen. Solche Verstöße sind geeignet, die betroffene Person zu gefährden oder zu verletzen. Wiederholte mittelschwere Verstöße sowie wiederholte Informations- und Meldepflichtverletzungen sind als schwere Fall zu qualifizieren, wenn die fehlbare Person bereits abgemahnt worden ist. Ein solches Verhalten beeinträchtigt oder zerstört das Vertrauensverhältnis zum kirchlichen Arbeitgeber und stellt die Glaubwürdigkeit der Kirche in Frage, z.B.:
  - Verstöße gegen das Recht auf Bild, die eine Person in ihrer Würde beeinträchtigen (z.B. ungewolltes Aufnehmen einer Person, Formen des Mobbing, Stalkings, Art. 4, Abs. 3; Art. 8 Verhaltenskodex);
  - Gravierende Verstöße gegen Kommunikationsgrundsätze (Art. 7 Verhaltenskodex);
  - Schweigepflichtverletzungen (Art. 6 Verhaltenskodex);
  - sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Art. 3 Abs. 4 Verhaltenskodex);
  - sexuelle Übergriffe auf Kinder und Jugendliche sowie Erwachsene (Art. 2 Abs. 5; Art. 3; Art. 10 Abs. 3);
  - unterlassene Meldungen in Fällen von Kindeswohlgefährdungen, hilflosen Personen oder bei Verdacht auf sexuelle Übergriffe, sofern dazu eine Pflicht besteht (Art. 11 Abs. 2; Art. 13 Abs. 3; Art. 14 Abs. 2).
- Bei schweren Fällen empfiehlt es sich, die Ansprechstelle zu kontaktieren und die Unterstützung des Rechtsdienstes der Landeskirche zu beanspruchen.
- Schwere Fälle lösen i.d.R. ein personalrechtliches Verfahren aus. Eine Weisung (z.B. eine Auflage), Abmahnung, aber auch eine Kündigungsandrohung mit Fristandrohung können Sanktionen sein. In sehr gravierenden Fällen können auch die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung erfüllt sein.
- Ist mit einem *schweren Fall* gleichzeitig ein strafrechtliches Delikt erfüllt, das von Amtes wegen verfolgt wird (Offizialdelikt), z.B. ein Sexualdelikt, wird die fehlbare Person ggf. im Dienst eingestellt. Eine fristlose Kündigung ist wegen der Unschuldsvermutung bis zum Abschluss des Strafverfahrens oft nicht möglich.
- Nach Ablauf der Fristen muss geprüft werden, ob die Auflagen erfüllt sind bzw. sich das Verhalten der betroffenen Mitarbeitenden geändert hat.

Die Einstufung bzw. Zuordnung zu einer Kategorie setzt einen nachweisbaren Vorfall voraus, d.h. eine faktenbasierte Ausgangslage (sachbezogene Aussagen Direktbetroffener und Dritter, evtl. Urkunden, Einträge in den Sozialen Medien etc.). Dies ist bei gravierenden Vorfällen, insb. beim Verstoss gegen Bestimmungen, welche die sexuelle Integrität schützen, zu Beginn oft nicht gegeben. Gibt es Hinweise auf Verletzungen der sexuellen Integrität, muss zwingend die Ansprechstelle der Landeskirche kontaktiert werden, der ein Netz von Fachleuten zur Verfügung steht. Aus der Rechtsdienst der Landeskirche, evtl. auch die Abteilung Kommunikation werden beigezogen. Mit deren Hilfe können die Abklärungen zielführend angegangen werden. Sie sind für die zuständige Person bzw. die Kirchenpflege eine Unterstützung.



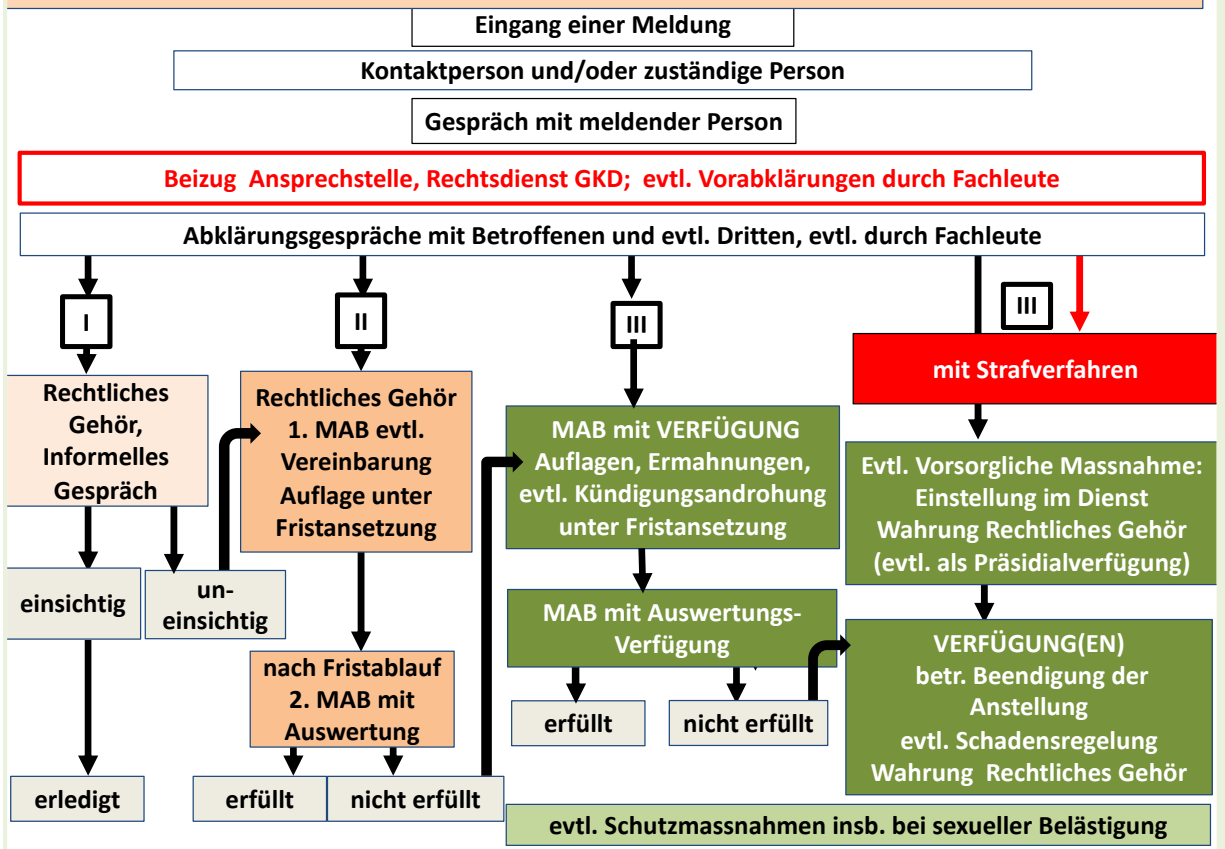
GKD = Gesamtkirchliche Dienste der Landeskirche  
VK = Verhaltenskodex

- Die Ausgangslage ist *faktenbasiert*, d.h. konkret und ggf. auch objektivierbar. Direktbetroffene machen klare und glaubhafte Aussagen. Es handelt sich nicht um Vermutungen oder Werturteile. Massgebend ist dabei, ob die beschuldigte Person den Vorfall bzw. den Regelverstoss anerkennt und ihn nicht bestreitet.
- Wird bei einer faktenbasierten Ausgangslage der Verstoss als schwer qualifiziert, empfiehlt es sich, den Rechtsdienst zu konsultieren, damit das Verfahren den rechtlichen Anforderungen entspricht.
- Klare faktenbasierte Ausgangslagen sind insb. bei schweren Fällen eher selten.
- Bei *einer unklaren Ausgangslage* insb. mit Hinweisen auf mögliche Sexualdelikte, müssen die ersten Abklärungen mit Bedacht angegangen werden. In diesen Fällen müssen die sichtbaren, nachweislichen Abweichungen vom Verhaltenskodex bzw. den Gepflogenheiten nicht zwingend gravierend sein. Die Gesamtumstände können aber auf ein Grooming (vgl. Kommentar zu Art. 10) hinweisen. Der Beizug von spezialisierten Fachleuten, die durch die Ansprechstelle Grenzverletzungen der Landeskirche vermittelt werden können,

ist unumgänglich. Erhärten sich die Hinweise zu einem Verdacht auf strafbare Handlungen, muss eine Anzeige erstattet werden. Im Strafverfahren hat die anzeigende Anstellungsinstanz keine Parteistellung, wenn sie selbst nicht geschädigt bzw. Opfer ist (i.d.R. bei Sexualdelikten). Sie bekommt deshalb keine Auskünfte und hat keine Akteneinsicht in die Strafakten. Anders die geschädigte Person, d.h. das Opfer: Sie hat Akteneinsicht, sofern sie zu Beginn des Strafuntersuchung erklärt, sich am Verfahren aktiv beteiligen zu wollen.

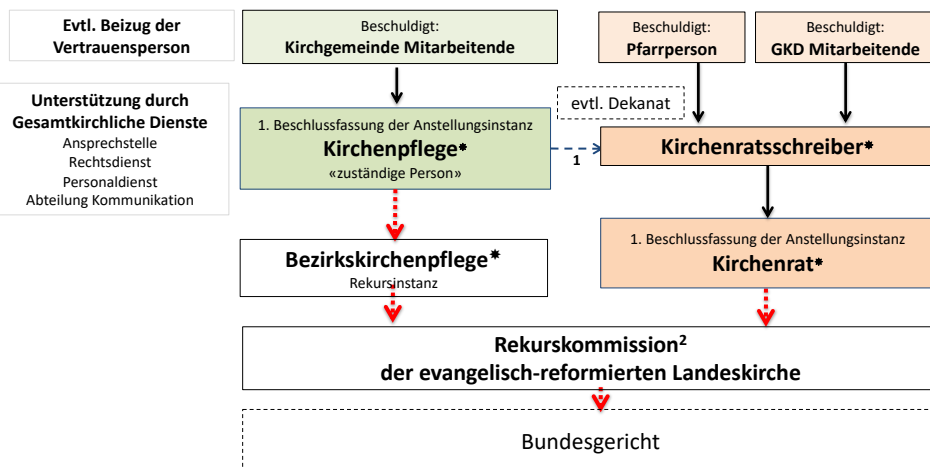
- Einige Straftaten, die geeignet sind, eine Person sehr zu verletzen, sind (nur) sogenannte *Antragsdelikte*. Die Strafuntersuchungsbehörden werden nur tätig, wenn die geschädigte Person innerhalb von drei Monaten, nachdem sie von strafbaren Handlung Kenntnis bekam, bei der Polizei einen Strafantrag stellt. Zu den Antragsdelikten gehören die Ehrverletzungsdelikte und einige der Delikte betr. Datenmissbrauch. Es wird empfohlen, einen Strafantrag zu stellen, um die Dreimonatsfrist nicht zu verpassen. Strafanträge können immer noch zurückgezogen werden, solange kein Strafbefehl/Urteil ergangen ist.
- *Offizialdelikte* sind Straftaten, die von Amtes wegen verfolgt werden, wenn die Strafuntersuchungsbehörden davon Kenntnisse erlangen. Solche Anzeigen können alle Personen erstatten, die davon erfahren. Behörden, so auch Kirchenpflegen, sind zur Anzeige verpflichtet. Sexual- und Körperverletzungsdelikte sowie ein Grossteil der Vermögensdelikte sind Offizialdelikte.
- Strafverfahren und Personalverfahren verlaufen parallel. Im Personalverfahren müssen evtl. vorsorgliche Massnahmen verfügt werden, z.B. eine Einstellung im Amt oder Dienst. Eine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses vor Abschluss des Strafverfahrens ist wegen der fehlenden Akteneinsicht der kirchlichen Behörden heikel. Beschuldigte Personen gelten bis zum rechtskräftigen Urteil als unschuldig. Möglich ist aber eine Vereinbarung über die Auflösung der Anstellung im gegenseitigen Einverständnis.

## Unklare Ausgangslage: Kodexverstoss evtl. mit Hinweis auf Straftat



In jedem Fall hat die fehlbare Person *das rechtliche Gehör*, d.h. das Recht, die belastenden Vorwürfe zu kennen. Sie hat auch das Recht, dazu Stellung zu nehmen. In den Mitarbeitergesprächen müssen die Vorwürfe deshalb besprochen werden und auch die Stellungnahme protokolliert werden. Auf Verlangen ist im gegebenen Zeitpunkt auch Akteneinsicht zu gewähren.

## Zuständige Instanzen und Beschwerdeverfahren



\* Sammeln Informationen, befragen Betroffene und beschuldigte Angestellte

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

<sup>2</sup> Rekursinstanz gegen Beschlüsse der Kirchenrates und gegen Rekursentscheide der BKP

.....> Rekurs an BKP, Rekurskommission bzw. Beschwerde an das Bundesgericht

Gegen eine personalrechtliche Verfügung kann ein Rekurs eingereicht werden. Der Instanzenzug gegen personalrechtliche Verfügungen der Kirchenpflege ist nicht gleich wie gegen solche des Kirchenrates, der für alle Pfarrpersonen und die Angestellten der GKD zuständig ist.

Die verletzte, geschädigte Person bzw. das Opfer haben im personalrechtlichen Verfahren weder Auskunfts- noch Akteneinsichtsrechte. Sie können lediglich über den Stand des Verfahrens orientiert werden.

Bei *freiwillig Mitarbeitenden* wird in der mündlichen oder schriftlichen Einsatzvereinbarung das Tätigkeitsfeld umschrieben. Auf die Einhaltung des Verhaltenskodex werden sie hingewiesen. In den Standort- und Auswertungsgesprächen wird auch das Sozialverhalten angesprochen. Muss ein Verstoss gegen den Verhaltenskodex gerügt oder geprüft werden, wird dies zeitnah (ausser bei Hinweisen auf strafbares Verhalten) in einem Gespräch angesprochen. Die Massnahmen orientieren sich am Schweregrad der Kodexverletzung. Sie können in einer Auflage bestehen, eine Weiterbildung zu absolvieren. In gravierenden Fällen muss die Zusammenarbeit beendet werden.

Diese Gespräche müssen dokumentiert und auch dem gerügten, freiwillig Mitarbeitenden zugänglich sein, damit das Gespräch im Streitfall belegbar ist. Der Rechtsdienst der Landeskirche kann beigezogen werden.

### **Das Opfer will kein Strafverfahren, die Kirchenpflege ist aber grundsätzlich anzeigepflichtig**

Erhält eine Kirchenpflege als Behörde Kenntnis von Straftaten, die ein Offizialdelikt sind, wird sie anzeigepflichtig, sofern ein rechtsgenügender Anfangsverdacht besteht. Dies ist bei Sexualdelikten dann der Fall, wenn ein Opfer klare, glaubhafte Aussagen macht und eine Anzeige machen will.

Schwieriger ist es, wenn das Opfer aus unterschiedlichen Gründen keine Anzeige machen will und weitere Auskünfte verweigert. Diesfalls wird für die Behörden der notwendige Anfangsverdacht für eine Anzeige möglicherweise nicht vorliegen.

Dem Opfer werden in jedem Fall die Opferhilfeberatungsstellen vermittelt.

### **Wahrheitsgrundsatz für Arbeitszeugnisse**

Nach Beendigung der Arbeit haben Mitarbeitende bekanntlich das Recht auf ein Arbeitszeugnis, das Auskunft über die Tätigkeit, die Leistungen und über das Verhalten gibt. Es muss vollständig, wahr und wohlwollend sein. Der Grundsatz der Wahrheit geht dem Grundsatz des Wohlwollens vor, weil für künftige Arbeitgeber:innen die Verlässlichkeit eines Arbeitszeugnisses massgebend ist. Musste ein(e) Arbeitnehmer:in wegen nachgewiesener Probleme im Umgang mit Nähe und Distanz bzw. wegen Verstössen gegen den Verhaltenskodex sanktioniert werden und war sie bzw. er nicht in der Lage, das Verhalten zu ändern, soll diese Problematik bei der Verhaltensbeurteilung im Arbeitszeugnis ihren Niederschlag finden.

Verursacht ein kirchlicher Mitarbeitender in Erfüllung seiner kirchlichen Tätigkeit einen materiellen oder immateriellen Schaden, kann ggf. eine Zivilforderung gegen die Kirchgemeinde oder die Landeskirche nach den Grundsätzen der Staatshaftung geltend gemacht werden. Eine unsorgfältige Personalführung oder die Verletzung elementarer Aufsichtspflichten können u.U. haftungsbegründend sein. Eine rechtskundige Vertretung wird notwendig.



Die Aktenführung und Aufbewahrung der Personaldossiers erfolgt nach den Vorgaben des kirchlichen Personal- und Datenschutzrechts.

#### **Abs. 4 Krisenkommunikation**

Kirchgemeinden haben ein Kommunikationskonzept für die (interne wie externe) Notfallkommunikation (auch für allgemeine Notfälle). Für die externe Krisenkommunikation ist grundsätzlich nur eine Person zuständig. Die Information und Kommunikation mit den Medien erfolgt nur über diese Person.

Bestehen Hinweise, dass eine schwere oder medienträchtige Kodexverletzung vorgefallen ist, muss ein kleiner Krisenstab für die Kommunikationsabwicklung einberufen werden.

Evtl. kann/muss rasch eine kurze, sachlich abgefasste Medienmitteilung erfolgen, dies ohne Namensnennung involvierter Personen und ohne Details zum Vorgefallenen. Zu beachten ist, dass aus den hängigen Verfahren Behörden grundsätzlich nicht berichten dürfen, ausser wenn ein besonders schwerer oder Aufsehen erregender Fall vorliegt oder eine Berichtigung zur Vermeidung von Falschinformationen notwendig ist. Die Abteilung Kommunikation der Landeskirche steht in solchen Situationen helfend und unterstützend zur Seite.

Mitarbeitende haben ein Recht, sachlich informiert zu werden. Es ist sehr ratsam, sie zu informieren, bevor sie über Medien Kenntnisse erhalten. Beteiligte sowie Mitarbeitende werden ausdrücklich nochmals auf ihre Schweigepflicht hingewiesen. Sie müssen wissen, wer für die Medien zuständig ist, damit sie die Medienschaffenden sofort verweisen können. Dank der Schweigepflicht können notwendige behördliche Abklärungen ohne Beeinflussung durchgeführt werden. Allfällig notwendige Zeugenaussagen der Mitarbeitenden bleiben gut verwertbar.

Es gilt auch, rasch mit Beteiligten, insb. mit Opfern und ihren Angehörigen, Kontakt aufzunehmen und diesen auch zu pflegen. Nach einem ersten präsidialen Kontakt kann diese Aufgabe einer Pfarrpersonen oder einer anderen vertrauten Person übertragen werden. Bei einer achtsamen Kommunikation darf auch eigene Betroffenheit spürbar werden.

Kirchgemeinden, die noch kein Krisenkommunikationskonzept haben, wird empfohlen, das Konzept «[Kirchgemeinden bei Krisen](#).

Handeln und kommunizieren» der Abteilung Kommunikation zu adaptieren.

#### **14.2 Beispiele**

*Meldepflicht gegeben. Problematische Fälle, situationsbezogen abklären und prüfen*

- Der Leiter des kirchlichen Kinderchors nimmt in seinem Privatauto regelmässig ein Mädchen des Chors mit. Eine beobachtende Mutter meldet der Kirchenpflegepräsidentin umgehend Verdacht auf einen sexuellen Missbrauch.
- Der zu 30% angestellte Organist gibt einem 10-jährigen Knaben regelmässig Orgelunterricht in der leeren Kirche.
- An einem Sonntagnachmittag steht eine 14-jährige Jugendliche vor der Wohnungstüre des Diakons und will ihn besuchen. Er nimmt sie in die Wohnung. Er kennt sie aus einem rpg Modul.
- Die Kirchgemeindesekretärin beobachtet, dass die Katechetin einem Flüchtlingskind, das bei ihr im Club 4 teilnimmt, privat Deutschunterricht erteilt.

*Hilfestellung beanspruchen, damit Meldung gemacht werden kann*

- Der junge Lagerleiter, Sohn des Kirchenpflegepräsidenten, küsst eine 14-jährige Teilnehmerin, was eine freiwillige Helferin beobachtet. Sie fürchtet sich, eine Meldung zu machen, weil sie denkt, das werde ohnehin unter den Tisch gekehrt.

*unproblematisch*



- Zum Abschluss des Konfjahres gehen die Konfirmandinnen und Konfirmanden mit der Pfarrperson und einem Hilfsleiter auf einen Segelturn. In einer Bucht geniessen einige Jugendlichen abends ein Nacktbad.

*Untersagt (Verletzung Schweigepflicht)*

- Ein Journalist meldet sich bei der Kirchgemeindesekretärin und verwickelt sie in ein Gespräch über einen aktuellen Fall eines Verdachtes auf sexuelle Handlungen mit Kindern durch einen kirchlichen Mitarbeiter.

### 14.3 Querverweise

Art. 1 Achtung der menschlichen Würde, Umgang mit Nähe und Distanz

Art. 2 Kirchlicher Auftrag, kirchliche Tätigkeit und private Beziehungen

Art. 16 Beanstandungen und Anlaufstellen

### 14.4 Bundesrecht und Zürcher Gesetze

[Art. 314d ZGB](#): Meldepflichten kirchlicher Mitarbeitender bei Kindswohlfährdung

[Art. 314c ZGB](#): Meldebefugnis von Pfarrpersonen

[Art. 433 ZGB](#): Meldepflicht der Behörden bei hilfsbedürftigen Personen

[Art. 453 ZGB](#): Meldebefugnis bei hilfsbedürftigen Personen bei akuter, schwerer Selbst- und Fremdgefährdung für an das Berufsgeheimnis gebundene Personen.

§ 167 [GOG/ZH](#): Kirchenpflegerinnen und Kirchenpfleger sowie kirchliche Mitarbeitende sind verpflichtet, strafbare Handlungen, die sie in Ausübung ihrer Amtstätigkeit wahrnehmen, anzuzeigen, ausser sie haben ein persönliches Vertrauensverhältnis zu Beteiligten oder deren Angehörigen. Diese Pflicht gilt nicht für Pfarrpersonen.

§§ 19-28 [VRG/ZH](#): Verfahren für Rekurse an die Bezirkskirchenpflege oder den Kirchenrat.

§§ 41ff [VRG/ZH](#): Verfahren vor der Rekurskommission

§14 [IDG/ZH](#): Bekanntgabe von Informationen durch (kirchliche) Behörden

[Haftungsgesetz Kanton Zürich](#): Legt die Grundsätze der Haftung der Kirchgemeinden bzw. der Landeskirche fest.

### 14.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)

Art. 147 [KO](#): Behörden und ihre Mitglieder sind zum Eingreifen verpflichtet, wenn sie Pflichtverletzungen oder Missstände feststellen. Liegen diese ausserhalb ihrer Zuständigkeit, so erstatten sie der zuständigen Stelle eine Meldung.

Art. 163ff [KO](#): Aufgaben der Kirchenpflege: Anstellung und Personalführung, Aufsicht über Mitarbeitende

Art. 165 [KO](#): Berichterstattung und Öffentlichkeitsarbeit der Kirchenpflege; Informationspflicht

Art. 186 [KO](#): Aufgaben der Bezirkskirchenpflege, u.a. Beschwerdeinstanz gegen Beschlüsse der Kirchgemeinden

Art. 220 [KO](#): Kirchenrat u.a., Personalverantwortung über Pfarrpersonen

Art. 18a [KiG](#); Art. 228 [KO](#): Rekurskommission, zuständig für Rekurse gegen Beschwerdeentscheide der Bezirkskirchenpflege und des Kirchenrats in Personalangelegenheiten

§§ 84 [PVO](#); §§ 25 [VVO PVO](#): Mitarbeiterbeurteilungsgespräche: Beurteilungs-, Förderungsgespräche mit Angestellten; Standort-, Fach- und Evaluationsgespräche mit Pfarrpersonen

§ 13 [SIVO](#): Gespräche in der Spezialseelsorge

§ 5 [FW-RL](#): Auswertungsgespräche mit Freiwilligen  
§ 34 [PVO](#): Ermahnungen, evtl. mit Kündigungsandrohungen unter Fristansetzung  
§ 46 [PVO](#): Vorsorgliche Massnahmen, insb. Einstellung der Tätigkeit  
§ 47 [PVO](#): Rechte im Verfahren, insb. Anhörungsrecht

§§ 53 [PVO](#); §§ 32 [VV PVO](#): Grundsätze zum Personaldossier, Führung des Personaldossiers

§§ 12 [PVO](#): Information Mitarbeitende

#### **14.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen**

[Vorgehen bei ungenügenden Leistungen](#) und unbefriedigendem Verhalten von Angestellten, Personaldienst Landeskirche, 2019

[Beurteilungs- und Fördergespräch](#) für Angestellte (BFG), 2013 (in Überarbeitung) – Wegleitung

[Beurteilungs- und Fördergespräch](#) für Angestellte, 2013 (in Überarbeitung) – Formular

[Leitfaden zur Freiwilligenarbeit für reformierte Kirchgemeinden](#), 4. Aufl., Juni 2022

[Standort- und Auswertungsgespräch](#) AI 20 im Leitfaden zur Freiwilligenarbeit für Kirchgemeinden, Juni 2022

[Kirchgemeinden bei Krisen](#), Handeln und kommunizieren, November 2022

[Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln](#): Vorgehen bei Verdacht (S. 28,29), Interventionen (S. 30,31), Rechtsfragen: Straf- und personalrechtliches Verfahren (S.36,37), Schemata zu Verfahren (S. 38,39), Öffentlichkeit (Kommunikation, S. 32,33), Gesetzesartikel zu Mitarbeitergesprächen und personalrechtlichen Massnahmen (S. 40,41)

Kontakt zu Gesamtkirchlichen Diensten

Für Personalfragen  
Harry Nussbaumer  
[harry.nussbaumer@zhref.ch](mailto:harry.nussbaumer@zhref.ch), Tel. [044 258 92 24](tel:0442589224)

Fragen zur Freiwilligenarbeit  
Simone Siegenthaler  
[simone.siegenthaler@zhref.ch](mailto:simone.siegenthaler@zhref.ch), Tel. [044 258 92 02](tel:0442589202)

Rechtsdienst der Landeskirche  
Dr. iur. Martin Röhl, Rechtsanwalt  
[martin.roehl@zhref.ch](mailto:martin.roehl@zhref.ch), Tel. 044 258 92 21

lic. iur. Franziska Kramer-Schwob, Rechtsanwältin  
[franziska.kramer@zhref.ch](mailto:franziska.kramer@zhref.ch), Tel. 044 258 92 40

Fragen und Beratung zur Kommunikation  
Nicolas Mori  
[nicolas.mori@zhref.ch](mailto:nicolas.mori@zhref.ch), Tel. [044 258 92 70](tel:0442589270)

Ansprechstelle Grenzverletzungen  
[sabine.scheuter@zhref.ch](mailto:sabine.scheuter@zhref.ch), Tel. 044 258 92 30

## **15. Eignung, Schulung und Förderung der Mitarbeitenden**

<sup>1</sup> Vor der Anstellung von Personen, die regelmässig mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Personen tätig sein werden, wird deren Eignung abgeklärt, Weiterbildungsnachweise eingesehen sowie Referenzen eingeholt. Vor dem Einsatz von Freiwilligen wird deren Eignung abgeklärt.

<sup>2</sup> Angestellte Mitarbeitende müssen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit den Privatauszug einholen. Angestellte Mitarbeitende und volljährige Freiwillige, die regelmässig und unbeaufsichtigt mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Personen tätig sind, müssen den Privatauszug und den Sonderprivatauszug beibringen. Andere Mitarbeitende müssen vor der Anstellung Nebenbeschäftigungen und freizeitleiche Tätigkeiten mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Personen angeben. Privat- oder Sonderprivatauszug werden vor Aufnahme der Tätigkeit und danach periodisch (jeweils nach Beginn der Amtszeit der Pfarrpersonen) eingefordert.

<sup>3</sup> Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, vor oder unmittelbar nach der Aufnahme der Tätigkeit an Schulungen der Landeskirche zum Verhaltenskodex teilzunehmen. Die Teilnahme wird von der zuständigen Person überprüft. Für Behördenmitglieder werden spezifische Module im Rahmen der Behördenschulung angeboten.

<sup>4</sup> Mindestens einmal jährlich werden Themen zu Integritätsverletzungen in geeigneter Form in der Kirchgemeinde bzw. der kirchlichen Institution mit den Mitarbeitenden aufgenommen.

### **15.1 Sinn und Zweck des Artikels**

#### **Abs. 1 Neueinstellungen von Angestellten und Freiwilligen**

In Stellenausschreibungen sollte auf den achtsamen Umgang mit Mitmenschen hingewiesen werden und für Ausschreibungen mit Funktionen in der Jugend- und Altersarbeit auch auf die Bedeutung der Vermeidung von Grenzverletzungen. Bewerbungen sollten auf diese Anforderung an ihre Tätigkeit Stellung nehmen, z.B. durch Hinweise auf entsprechende Weiterbildungen oder Tätigkeiten. Die Anstellungsinstanz kann zusätzliche Nachweise verlangen, die für die Stellenbesetzung zweckmässig sind.

Interessiert sich eine Person für eine direkte oder indirekte Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder schutzbedürftigen Personen, wird auch nach diesbezüglichen Erfahrungen, Schulungen und Weiterbildungen gefragt. Die personalverantwortliche Person ist für die Einholung der angegebenen Referenzen verantwortlich.

Die Freiwilligen-Leitung klärt bei Interessierten für eine regelmässige Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen deren Eignung ab. In einem Orientierungsgespräch werden die Modalitäten der Zusammenarbeit besprochen und i.d.R. schriftlich in der Einsatzvereinbarung festgehalten. Auf die Einhaltung des Verhaltenskodex wird ausdrücklich hingewiesen.

#### **Abs. 2 Beizug der Strafregisterauszüge, Nebenbeschäftigungen**

Angestellte müssen immer einen Privatregisterauszug vor der Anstellung einholen.

Angestellte und volljährige Freiwillige, soweit letztere unbeaufsichtigt mit Kindern, Jugendlichen tätig sein werden, bringen auch einen Sonderprivatauszug bei. Er wird alle vier Jahre, das nächste Mal 2024, je auf Beginn der Amtsdauern der Pfarrpersonen neu eingeholt.

#### ***Privat- und Sonderprivatauszug***

Im Privat- und Sonderprivatauszug sind Auszüge aus dem behördlichen Strafregister. Beim Privatauszug ist die Publikationsdauer wesentlich kürzer als die Straftaten im Strafregister aufgeführt bleiben.

Im «*Privatauszug*» sind rechtskräftige Verurteilungen wegen Verbrechen und Vergehen Erwachsener aufgeführt.

Im Privatauszug *nicht* enthalten sind:

- Verurteilungen, für die die Probezeit abgelaufen ist,
- Urteile, deren Erscheinungsfrist für den Privatauszug abgelaufen ist,
- Bagatelldelikte mit Bussenentscheiden (z.B. Verkehrsbussen),
- Freisprüche, auch wenn diese «im Zweifel zugunsten des Angeklagten», erfolgten,
- Hängige Strafverfahren, die noch nicht rechtskräftig abgeschlossen sind (wegen der Unschuldsumutung),
- Strafanzeigen, die zur Verfahrenseinstellung führten (auch solche aufgrund einer Desinteresseerklärung des Opfers),
- Jugendstrafen (Ausnahme: Wenn ein Jugendgericht wegen schweren Gewalttaten einen Freiheitsentzug angeordnete hat bis zum Ablauf der Eintragungsfrist)

Im «*Sonderprivatauszug*» werden Tätigkeits-, Rayon und Kontaktverbote für die Dauer ihrer Gültigkeit aufgeführt. Lebenslängliche Verbote für die berufliche und freizeitliche Tätigkeit mit Minderjährigen werden seit dem 1. Januar 2019 ausgesprochen, wenn eine beschuldigte Person wegen schwerer sexueller Delikte, insb. mit Kindern, verurteilt wurde. Die Anstellungsinstanz muss die vorgesehene Tätigkeit bestätigen, damit der Sonderprivatauszug ausgestellt wird.

Erwachsene Freiwillige müssen den Sonderprivatauszug beibringen, wenn sie regelmässig *ohne Aufsicht* in der kirchlichen Kinder- und Jugendarbeit mithelfen (insb. für Tandem- und Patenschaftsprojekte) oder regelmässig *ohne Aufsicht* mit schutzbedürftigen Personen tätig sind. Als «schutzbedürftig» gelten gemäss Gesetz Personen, die wegen Krankheit, Alter oder Unfall nicht mehr in der Lage sind, ihre alltäglichen Verrichtungen ohne Hilfe zu erfüllen. Ratsuchende Menschen in der kirchlichen Arbeit sind oft unterstützungs- und hilfsbedürftig (betagte und beeinträchtigte Menschen, Flüchtlinge), aber nicht schutzbedürftig, deshalb wird i.d.R. für besuchsdienstleistende Freiwillige nur der Privatregisterauszug verlangt.

Nebenbeschäftigungen müssen vor und während der Anstellung vor Antritt der Nebenbeschäftigung gemeldet werden. Die Nebenbeschäftigung muss mit dem Pfarramt bzw. der Anstellung vereinbar sein. Pfarrpersonen benötigen eine Bewilligung des Kirchenrats, bei Gemeindeangestellten wird im Einzelfall die Notwendigkeit einer Bewilligung geklärt. Bei geringen Teilzeitpensen sind dies u.U. mehrere Nebenbeschäftigungen.

Wer sich für eine regelmässige Tätigkeit mit Minderjährigen oder schutzbedürftigen Personen als angestellte oder freiwillig Mitarbeitende engagiert, muss auch seine freizeithlichen Betätigungen mit Kindern und Jugendlichen (z.B. als Sporttrainerin, Nachhilfeunterricht etc.) angeben.

Spätestens im Mitarbeiterbeurteilungsgespräch wird nachgefragt. Es wird mindestens alle zwei Jahre durchgeführt.

### **Abs. 3 Weiterbildungen, Schulungen**

Die Schulungspflicht gilt für alle angestellten kirchlichen Mitarbeitenden sowie für Freiwillige, die regelmässig mit Minderjährigen und hilfsbedürftigen Personen tätig sind und Obhutsfunktionen haben. Angestellte Sigristinnen, Kirchenmusiker und Personen, die in der Kirchgemeindeverwaltung arbeiten, werden unabhängig vom effektiven Arbeitspensum geschult. Für Angestellte mit Teilzeitpensen in mehreren Kirchgemeinden reicht der Nachweis einer absolvierten Weiterbildung.

Den Kirchenpflegen bzw. die verantwortliche Person sind aber verpflichtet, alle Freiwilligen über den Verhaltenskodex zu orientieren und sie in einem geeigneten Rahmen zu informieren bzw. zu schulen.

Vor den Schulungen werden Materialien zum Selbststudium zur Verfügung gestellt, die als Vorbereitung zur Weiterbildung mit Fallbesprechungen dienen. In Diskussionen zu Fallbeispielen wird die Sensibilisierung zum Thema Integritätsverletzung gefördert und gestärkt.

Für zuständige Behördenmitglieder sowie für die zuständigen Visitatorinnen und Visitatoren der Bezirkskirchenpflegen und die Kontaktpersonen wird zur Basisschulung im Rahmen der Behördenschulungen ein Spezialmodul eingebaut bzw. eine spezielle Schulung durchgeführt.

Der Besuch der Weiterbildungen ist für alle Mitarbeitenden obligatorisch und muss von der zuständigen Person bzw. der Kontaktperson kontrolliert werden.

#### **Abs. 4 Sensibilisierung**

In Teamgesprächen wird das Thema des achtsamen Umgangs mit Nähe und Distanz regelmässig aufgenommen. Damit kann eine «Kultur der Besprechbarkeit» und eine Feedbackkultur etabliert werden. Um eine gute Diskussionskultur zu sichern, wird nur das konkret Beobachtete beschrieben ohne Unterstellungen, Kommentare und Wertungen. Eine standardmässige Traktandierung des Themas erleichtert auch das Ansprechen von Problemen. Dies hilft kirchlichen Mitarbeitenden, Spannungen mit Ratsuchenden und Mitarbeitenden frühzeitig anzusprechen und zu erkennen, um so Belastungen und eskalierenden Konflikten entgegenzuwirken.

Themen zum Verhaltenskodex werden zur Verhinderung von Integritätsverletzungen einmal jährlich mit allen kirchlichen Mitarbeitenden aufgenommen. Als Gefäss kann der Gemeindekonvent dienen.

Fallbeispiele werden regelmässig von der Ansprechstelle Grenzverletzungen den Kirchgemeinden zur Verfügung gestellt. Auch ist es möglich, eine externe Fachperson für konkrete Fragestellungen beizuziehen. Die Kontaktperson bzw. zuständige Person organisiert diese Sensibilisierung und rapportiert sie im Tätigkeitsbericht der Kirchgemeinde.

Auch mit den freiwillig Mitarbeitenden werden einmal jährlich Themen des Verhaltenskodex in ihrem konkreten Einsatzbereich aufgenommen und diskutiert. Die Kontaktperson oder die zuständige Person arbeitet mit den zuständigen Verantwortlichen zusammen (z.B. rpg-Verantwortliche, Besuchsdienstleitung etc.). Auch den Anstellungsinstanzen und den Bezirkskirchenpflegen wird empfohlen, jährlich eine Evaluation mit Bezug auf die Anwendung des Verhaltenskodex vorzunehmen und in ihren Tätigkeitsberichten aufzunehmen. Kritik und Anregungen sollten der Ansprechstelle Grenzverletzungen weitergeleitet werden.

Idealerweise werden Themen zum Verhaltenskodex auch in den Kapitelversammlungen der Pfarrpersonen, Sozialdiakoninnen und Katecheten, der Kirchenmusikerinnen, im Präsidienstamm der Kirchgemeindepräsidentinnen und -präsidenten, der Dekanenkonferenz und im Verband der Kirchgemeindeschreibenden gelegentlich aufgenommen. Ob Fallbeispiele besprochen, eine externe Fachperson, eine kapiteleigene Person, eine Kontaktperson oder eine Person der GKD beigezogen wird, ist ihnen überlassen.

### **15.2 Beispiele**

#### *Problematisch, Gesamtbeurteilung*

- Ein interessierter Diakon will keine Person als Referenz seiner letzten Arbeitsstelle angeben. Er begründet dies damit, dass er dort gemobbt worden sei.
- Frau X meldet sich für die freiwillige, regelmässige Familienarbeit an. Dem angeforderten Privatauszug kann entnommen werden, dass sie wegen Betrugs zu einer unbedingten Strafe verurteilt worden war.

*Problematisch, unbedingt weitere Auskünfte einholen*

- Im Privatauszug des Y ist vermerkt, dass er am 20. August 2022 wegen sexueller Handlungen mit Kindern zu einer bedingten Geldstrafe von 3 Monaten verurteilt worden ist und die Probezeit auf 2 Jahre festgelegt wurde. Im Sonderprivatauszug ist kein Tätigkeitsverbot vermerkt. Y sollte als Sigrist angestellt werden.

*Referenzen müssen eingeholt werden*

- Der interessierte Jugendleiter hat einen hervorragenden CV und macht im Anstellungsgespräch einen sehr guten Eindruck. Der Kirchenpflegepräsident, der das Gespräch führt, verzichtet auf Einholung der Referenzen.

*Schulungs- und Sensibilisierungsbildungsbereich – unterlassene Pflichten*

- Die Kirchenpflege will festlegen, welche teilzeitlich Angestellten die obligatorische Schulung besuchen muss. Sie diskutiert, ob der zu 50% angestellte Sigrist hingehen müsse.
- Der zu 30% angestellte Hilfssigrist weigert sich, an der obligatorischen Basisschulung zum Verhaltenskodex teilzunehmen.
- Die Kontaktperson der Kirchgemeinde unterlässt es, im Konvent die Sensibilisierungsmassnahmen aufzunehmen.

*Problematisch, mit kirchlicher Anstellung eher nicht vereinbar*

- Der teilzeitig angestellte Sozialdiakon, der in der Gemeinde lebt, hat eine Nebentätigkeit, in welcher er ein Reinigungsprodukt vertreibt, welches nur in einem überpreisierten 4-Jahres-Abonnement bezogen werden kann.

### 15.3 Querverweise

Art. 2 Kirchlicher Auftrag und private Beziehungen, Nebentätigkeiten

Art. 14 Melde- und Handlungspflichten

Art. 16 zuständige Person, Beanstandungen

### 15.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)

[Art. 365–371a StGB](#): Strafregister und Strafregisterauszüge

[Art. 67–67d StGB](#): Tätigkeits-, Rayon- und Annäherungsverbote

### 15.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)

§§ 17, 51 [PVO](#), §§ 8 [VVO PVO](#): Stellenausschreibung, Anforderungen, Bewerbungsverfahren

§5 [FW-RL](#): Abklärung mit Freiwilligen vor ihren Einsätzen

§§ 93 [PVO](#); §§ 174 [VVO PVO](#): Deklarationspflicht von Nebenbeschäftigten, bewilligungspflichtige Nebenbeschäftigten

§ 175b [VVO PVO](#): Bezug des Privatauszugs und Sonderprivatauszugs

§ 20a [FW-RL](#): Bezug des Privat- und Sonderprivatauszugs für Freiwillige in Spezialfunktionen und Tätigkeiten

Art. 105f. [KO](#): Weiterbildungen für Angestellte und Freiwillige

Art. 156 [PVO](#): angeordnete Weiterbildungen für Angestellte

§ 19 [FW-RL](#): angeordnete Weiterbildungen für Freiwillige

Art. 146 KO [KO](#): Weiterbildungen für Behördenmitglieder, insb. für die zuständige Personen und Visitierenden der Bezirkskirchenpflege, sich die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Fähigkeiten anzueignen und sich für ihre Aufgabe auszubilden.

§8 [PVO](#): Schaffung von Vertrauen und Wertschätzung als Ziel der kirchlichen Personalpolitik



## 15.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen

[Merkblatt. Bezug des Privat- und des Sonderprivatauszugs, 21. April 2022](#)

[Internetbestellung des \(Sonder-\)Privatauszugs](#): on-line EJPD

[Nebenbeschäftigungen](#), öffentliche Ämter, weitere Anstellungen, Personaldienst Landeskirche, 2018

[Leitfaden zur Freiwilligenarbeit für reformierte Kirchgemeinden](#), 4. Aufl. Juni 2022  
Hrsg. Evangelisch-reformierte Landeskirchen beider Aargau, Basel-Land, Bern-Jura-Solothurn, St. Gallen, Zürich

[Erwartungen und Verbindlichkeiten](#) AI 15, Merkblatt in Leitfaden zur Freiwilligenarbeit für reformierte Kirchgemeinden, Juni 2022

[Orientierungsgespräch](#) AI 9, Merkblatt in Leitfaden zur Freiwilligenarbeit für reformierte Kirchgemeinden, Juni 2022

Fachberatung der Gesamtkirchlichen Dienste

Personaldienst für Personalfragen  
Harry Nussbaumer  
[harry.nussbaumer@zhref.ch](mailto:harry.nussbaumer@zhref.ch)  
Tel. [044 258 92 24](tel:0442589224)

Für Beratung zur Freiwilligenarbeit  
Simone Siegenthaler  
[simone.siegenthaler@zhref.ch](mailto:simone.siegenthaler@zhref.ch)  
Tel. [044 258 92 02](tel:0442589202)

Ansprechstelle Grenzverletzungen  
Pfin. Sabine Scheuter  
[sabine.scheuter@zhref.ch](mailto:sabine.scheuter@zhref.ch)  
Tel. 044 258 92 30

## **16. Zuständige Personen, Beanstandungen und Anlaufstellen, Schutz der Mitarbeitenden**

<sup>1</sup> Die zuständige Person ist das personalverantwortliche Behördenmitglied. Die Behörden können operative Aufgaben an eine angestellte Person als Kontaktperson delegieren bzw. diese von den Mitarbeitenden bestimmen lassen.

<sup>2</sup> Für Fragen, Beratungen und Beschwerden können sich Mitarbeitende, Gemeindeglieder und alle übrigen Personen an die zuständige Person, die Kirchenpflege, die Bezirkskirchenpflege und/oder die kirchliche Ansprechstelle, die kirchlichen Vertrauenspersonen, die für die Landeskirche zuständige Ombudsstelle oder an eine Opferberatungsstelle wenden.

<sup>3</sup> Werden kirchliche Mitarbeitende in ihrer Integrität verletzt, ist die zuständige Person bzw. die Aufsichtsbehörde (Kirchenpflege, Bezirkskirchenpflege, Kirchenrat) verpflichtet, das zum Schutz der körperlichen, sexuellen, seelischen oder spirituellen Integrität Notwendige zu veranlassen.

### **16.1 Sinn und Zweck**

#### **Abs.1 Zuständige Person der Kirchenpflege und Kontaktperson**

Beanstandungen und Meldungen müssen Gehör finden und bearbeitet werden. In Kirchgemeinden existieren verschiedene Personen in Leitungsfunktionen, die angesprochen werden können. Die Kirchenpflege muss die Kommunikationswege sicherstellen und dafür besorgt sein, dass Anfragen und Meldungen an die Kontaktperson und/oder zuständige Person weitergeleitet werden.

Die zuständige Person ist für die Umsetzung des Verhaltenskodex zuständig. Sie muss Mitglied der Kirchenpflege sein. Die meisten Meldungen betreffen Personalfragen. Deshalb ist es vorteilhaft, die Zuständigkeit dem Ressort zuzuweisen, welches für die Angestellten zuständig ist. Der Verhaltenskodex ist Teil des Schutzkonzepts Grenzverletzungen. Einzelne Aufgaben können anderen Ressorts zugeteilt werden, z.B. dem für die Datensicherheit ohnehin schon bezeichneten Ressort bzw. Mitarbeitenden. Entscheidet sich die Kirchenpflege für eine ressortübergreifende Lösung, muss die Zusammenarbeit sichergestellt und den Mitarbeitenden und der Kirchgemeinde kommuniziert werden, wer für Meldungen und Anfragen als zuständige Person der Kirchenpflege zur Verfügung steht.

#### *Aufgaben bzw. Aufsichts- und Kontrollfunktionen des zuständigen Behördenmitglieds*

##### *Personalführung*

- Verantwortung für die Personalführung und Aufsicht: Von der Anstellung bis zum Austritt auch betr. Pflichten aus dem Verhaltenskodex;
- Überprüfung der Vollständigkeit von Bewerbungsunterlagen und Nachfrage bei Referenzen für die regelmässige Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Personen;
- Aufnahme von Fragen zum Verhaltenskodex bei Mitarbeiterbeurteilungsgesprächen der Angestellten und Standortbestimmungen der Pfarrpersonen.

##### *Meldungen*

- Bei Meldungen wegen Kindwohlgefährdungen oder hilfsbedürftigen Personen Abklärung vornehmen bzw. anordnen;
- Bei Meldungen Verletzung des Verhaltenskodex zeitnah notwendige Abklärungen vornehmen oder anordnen, evtl. unter Beizug von Fachleuten und mit Unterstützung der Gesamtkirchlichen Dienste;
- Meldungen betr. Pfarrpersonen an den Kirchenratsschreiber weiterleiten;
- Einstufung von Verstössen gegen den Verhaltenskodex;

- Bei schweren Verstössen, Antrag an die Kirchenpflege betr. personalrechtlicher Massnahmen und auf Erstattung von Strafanzeige, Mitteilung an den Kirchenrat;
- Bei schweren, medienträchtigen Verstössen Krisenstab für die Krisenkommunikation gemäss Konzept. Information der Mitarbeitenden, evtl. Kirchgemeinde, evtl. Medien und Kontakt mit Opfern, evtl. beschuldigten Personen sowie Angehörigen sicherstellen;
- Kodex- und gesetzeskonformer Umgang der Mitarbeitenden mit Personendaten vor allem mit den elektronischen Medien beachten;
- Evaluation und Analyse der Vorfälle aller Stufen: evtl. notwendige Massnahmen, z.B. Weiterbildungen anordnen;

Verantwortung zur Umsetzung des Schutzkonzeptes Grenzverletzungen:

- Einhaltung des Weiterbildungsobligatorium der Angestellten kontrollieren;
- Schulungsobligatorium für freiwillig Mitarbeitende ergänzend definieren;
- Jährliche, regelmässige Sensibilisierung des Themas unter Mitarbeitenden im Gemeindegemeindekonvent sicherstellen;
- Kommunikation und Information über den Verhaltenskodex und die Ansprechstelle Grenzverletzungen der Landeskirche auf der Homepage der Kirchgemeinde;
- Zusammenarbeit mit Kontaktperson: Aufgaben der Kontaktperson festlegen, Weisungen und Delegation von Abklärungen bei Vorfällen;
- Sicherstellung des Informationsflusses innerhalb der Kirchenpflege zu anderen Ressorts bzw. zu Personen in leitenden Funktionen wie Freiwilligen-Leitung, Jugendarbeit, Fahrdienste und kirchlichen Projekten (z.B. Migrationsprojekte);
- Jährlicher Tätigkeitsbericht über Schutzkonzept-Umsetzung z.Hd. Kirchenpflege;
- weiteres

### *Kontaktperson*

Grössere Kirchgemeinden oder Gemeindezusammenschlüsse können operative Aufgaben an eine Kontaktperson, d.h. eine angestellte Mitarbeitende delegieren oder durch den Gemeindegemeindekonvent bestimmen lassen. Sie ist den Mitarbeitenden und Freiwilligen eine Vertrauensperson, die niederschwellig angefragt werden kann. Ihr werden operative Aufgabe zur Umsetzung des Schutzkonzeptes Grenzverletzungen übertragen. Sie steht unter der Aufsicht der zuständigen Person der Kirchenpflege und kann bei der Abklärung von Meldungen auf Weisung der zuständigen Person Aufgaben übernehmen (z.B. Vorabklärungen bei einer Meldung wegen Kinderschutzgefährdung). Der Aufgabenbeschrieb wird den Möglichkeiten und dem Bedarf der Kirchgemeinde angepasst:

- Vertrauensperson für Mitarbeitende und Dritte: Auskünfte bei Unsicherheiten über Meldungen, z.B. bei Regelabweichungen;
- Meldungen von Regelabweichungen erfassen, Weiterleitung ins Personaldossier sicherstellen (zur Sicherstellung der Transparenz im Bedarfsfall);
- Meldungen von Kodexverstössen: enge Zusammenarbeit mit der zuständigen Person; Ausführung konkreter Abklärungsmassnahmen auf Weisung (keine Mitarbeiterbeurteilungsgespräche)
- Verstoss Stufe 1: Führung eines bilateralen, informellen Gesprächs mit der betroffenen Person;
- Verstösse im gegebenen Zeitpunkt ggf. mit dem Team analysieren und evaluieren;
- Falls ein genereller Weiterbildungsbedarf offenkundig wird, entsprechende Weiterbildung beantragen oder veranlassen;
- Adressliste für Fachleute bei der GKD aktualisieren (bzw. der Ansprechstelle Grenzverletzungen melden), sodass im Bedarfsfall Unterstützung und Hilfe rasch angefordert werden kann.

- Jährliche Kontrolle und Aktualisierung der wichtigen Kontaktdaten innerhalb der Kirchgemeinde sowohl für Mitarbeitende wie für Kirchgemeindemitglieder;
- Team- und Feedbackkultur fördern, Thema Nähe und Distanz als Standardtraktandum in Teams evtl. Gemeindekonvent implementieren;
- Kontrolle absolvierter, obligatorischer Weiterbildung;
- evtl. Aequivalenzprüfung bei Befreiungsgesuchen wegen Besuch anderer Weiterbildungskurse;
- Jährliche Sensibilisierung für Angestellte und Freiwillige organisieren, sicherstellen oder leiten (Zusammenarbeit mit Gemeindekonventsleitung; Leitung Freiwillige);
- Entwurf des jährlichen Tätigkeitsberichts zu Meldungen, Weiterbildungen und Sensibilisierungsveranstaltungen, Erfahrungen in der Umsetzung des Schutzkonzepts z. Hd. der zuständigen Person;
- Evtl. weitere delegierbare operative Aufgaben.

## **Abs. 2 Ansprechpersonen und Unterstützung durch die GKD**

### *Rpg-verantwortliche Person, Zuständige für Freiwillige, Lagerleitungen etc.*

Für religionspädagogische Belange (Unterricht, Konfirmation, Jugendlager) und für die Freiwilligenarbeit bezeichnen die Kirchgemeinden zuständige Personen, meist Angestellte. Sie sind oft die ersten Kontakte für die kirchlichen Mitarbeitenden. Erhalten sie Meldungen oder müssen sie begründete Abweichungen vom Verhaltenskodex dokumentieren, orientieren sie zeitnah die zuständige Person bzw. die Kontaktperson. Dasselbe gilt für Lagerverantwortliche, wenn dokumentationspflichtige Vorfälle gemeldet werden.

Für allfällige Massnahmen betreffend Jugendliche und Kinder sind die rpg-Verantwortlichen zuständig.

### *Ansprechstelle Grenzverletzungen der Gesamtkirchlichen Dienste*

Für allgemeine Fragen, Vermittlung von externen Fachpersonen, Triagierung zu zuständigen Stellen und Auskünfte zu Abklärungen ist die Ansprechstelle Grenzverletzungen zuständig:

Pfrn. Sabine Scheuter

[sabine.scheuter@zhref.ch](mailto:sabine.scheuter@zhref.ch)

Tel. 044 258 92 30 (Mo-Mi, Fr), Tel. 078 791 24 89 (für Notfälle)

### *Vertrauenspersonen der reformierten Landeskirche*

Die Landeskirche hat zwei interne und eine externe Vertrauensperson bezeichnet.

Sie stehen Mitarbeitenden sowie Drittpersonen zur Verfügung bei Unsicherheiten und Fragen zum Vorgehen bei sexuellen Übergriffen. Ihre Kontaktdaten finden sich auf [www.zhref.ch](http://www.zhref.ch) unter dem Stichwort „Grenzverletzungen“.

Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Drittpersonen werden durch sie nur kontaktiert, wenn die ratsuchende Person damit einverstanden ist oder sie begleitet. Davon ausgenommen sind Kenntnisse über Verhaltensweisen kirchlicher Mitarbeitender, die mit ihrer Tätigkeit in kirchlichen Diensten unvertretbar sind bzw. in massiver Weise gegen den Verhaltenskodex verstossen.

### *Ombudsstelle*

Voraussichtlich ab 2024 kann die kantonale Ombudsstelle für kirchliche Belange angefragt werden.

### *Fachberatung der Gesamtkirchlichen Dienste*

In diversen Abteilungen der Gesamtkirchlichen Dienste stehen Fachpersonen zur Verfügung, die für allgemeine, aber auch für spezielle Fragen zur Verfügung stehen. Ihre Kontaktdaten sind unter [www.zhref.ch](http://www.zhref.ch) aufgeführt. Die zuständigen Fachpersonen sind im Kommentar bei den entsprechenden Artikeln aufgeführt:

- Jugendarbeit
- Familienarbeit
- Altersarbeit
- Arbeit mit Migrantinnen und Migranten
- Kommunikation und Medien
- Kirchenentwicklung, zu Fragen der Organisation der Kirchgemeinden
- Rechtsdienst
- Personaldienst

### *Bezirkkirchenpflege*

Die Bezirkkirchenpflege ist Beschwerde- und Aufsichtsbehörde über die Kirchgemeinden. Pro Kirchgemeinde wird eine Visitorin bzw. ein Visitor bezeichnet. Bei Problemen kann ggf. auch die für die Kirchgemeinde zuständige Visitorin bzw. Visitor kontaktiert werden. Die Bezirkkirchenpflege kann beigezogen werden, wenn sich Konflikte und Spannungen im Team der Kirchgemeinde zeigen. Sie kann angefragt werden, wenn Meldungen, auch Gefährdungsmeldungen, von der zuständigen Person bzw. der Kirchenpflege nicht behandelt oder deren Behandlung ungebührlich verzögert wird.

Visitorinnen und Visitor der Bezirkkirchenpflege besuchen einmal jährlich die Kirchenpflegespräsidentin bzw. -präsidenten sowie die Leitungsperson des Gemeindekonvents. Dabei werden neben dem Austausch zu Fragen der Organisation der Gemeinde auch Fragen zur Personalführung besprochen. Dazu gehören Fragen zur Implementierung des Verhaltenskodex; Erfahrungen mit Meldungen, Kontrolle der Dokumentation von Meldungen, der gemeldeten Nebenbeschäftigungen und der erforderlichen Strafregisterauszüge in den Personaldossiers. Mit der Gemeindekonventsleitung werden u.a. Fragen und Probleme der Implementierung des Schutzkonzepts, der Handhabung des Schulungsobligatoriums sowie der jährlichen Information zur Sensibilisierung besprochen.

Im Jahresbericht der BKP zuhanden des Kirchenrats werden wichtige Rückmeldungen aufgenommen.

Rekursbeschlüsse der Bezirkkirchenpflege in Personalsachen können mit Rekurs bei der Rekurskommission der evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Zürich angefochten werden.

### *Kirchenrat*

Der Kirchenrat ist als Oberaufsichtsbehörde in Fragen der Kirchgemeinde i.d.R. nicht unmittelbar zuständig, ausser es handle sich um eine Pfarrperson.

Als Anstellungsbehörde der Pfarrpersonen und der GKD Angestellten muss er personalrechtliche Entscheide, z.B. wegen Kodexverletzungen prüfen.

Er muss Gesuche für die Schweigepflicht-Entbindungen sowohl der Pfarrpersonen wie auch von Gemeindeangestellten prüfen.

Ausserdem wird er zeitnah über schwere Verstösse gegen den Verhaltenskodex in Kirchgemeinden informiert und muss ggf. in Absprache mit den Kirchgemeinden einen Teil der Öffentlichkeitsarbeit übernehmen.

### **Abs. 3 Rechtsschutz für Mitarbeitende**

Der Verhaltenskodex schützt auch die kirchlichen Mitarbeitenden. Werden sie von Dritten ungerechtfertigterweise eingeklagt oder sexuell belästigt, wird ihnen Rechtsschutz mit Übernahme der Kosten zugesichert.

Bei innerkirchlicher sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind sie nach Gleichstellungsrecht geschützt. Sie können sich auch an die kirchlichen Vertrauenspersonen für die Unterstützung und Begleitung wenden.

#### **16.2 Beispiele**

*Meldung an die Kontaktperson oder zuständige Person der Kirchenpflege*

- Die Pfarrerin hat nach dem Konfunterricht schon mehrfach einen Jugendlichen in ihrem Privatauto mitgenommen. Nun realisiert sie, dass sie dies melden müsste.

*Meldung, Unterstützung durch Ansprechstelle und/oder Vertrauensperson*

- Der Mutter einer Konfirmandin wird zugetragen, dass der Jugendleiter im Lager mit einer Konfirmandin eine sexuelle Beziehung hatte.

#### **16.3 Querverweise**

#### **16.4 Bundesrecht, kantonales Recht (Kanton Zürich)**

##### **16.5 Recht der Landeskirche (Kanton Zürich)**

Art. 134 – 232 [KO](#): Aufbau und Organisation der Landeskirche und der Kirchgemeinden (Verweise auf Gemeindegesetz)

Art. 165 [KO](#): Informationspflichten der Kirchenpflege

Art. 186 [KO](#): BKP: u.a. Beaufsichtigung der Amtsführung, Vermittlung bei Spannungen

§ 6 [PVO](#): Anstellungsinstanzen

§ 17 [PVO](#): Nachweis fachlicher und persönlicher Fähigkeit

§ 75 [PVO](#): Die kirchlichen Anstellungsinstanzen sind zum Schutz betroffener kirchlicher Mitarbeitender verpflichtet, das Notwendige vorzukehren und ihnen im Bedarfsfall auch Rechtsschutz zu gewähren

§ 49 [PVO](#): Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen kirchlicher Mitarbeitender, Kostenersatz

§ 170 [PVO](#): Schutz vor sexueller Belästigung Mitarbeitender, Vertrauenspersonen

§§ 14; 16 [FW-RL](#): Rechtsschutz gilt analog für Freiwillige

#### **16.6 Landeskirchliche Dokumente und weitere Informationen**

[Rolle und Aufgaben für die Kirchenpflegen](#) (Ressort Personal) Schutzkonzept Grenzverletzungen, 21. April 2022

[Bezirkskirchenpflegen](#), Aufgaben

[Handbuch BKP](#), Aufsicht und Visitation, 2019

[Checkliste BKP, Visitation behördliche Tätigkeit](#) und Verwaltungsbereiche, Dez. 2020

[Leitfaden BKP, Visitation Präsidium](#) und Leitung Gemeindekonvent

[Verzeichnis der Visitatorinnen und Visitatoren](#) nach Bezirkskirchenpflege

Fachberatung der Gesamtkirchlichen Dienste

Ansprechstelle für Grenzverletzungen

Pfr. Sabine Scheuter

[sabine.scheuter@zhref.ch](mailto:sabine.scheuter@zhref.ch)

Tel. [044 258 92 30](tel:0442589230), Tel. 078 791 24 89 (für Notfälle)

*Interne Vertrauenspersonen*

Pfrn. Sabine Scheuter

[sabine.scheuter@zhref.ch](mailto:sabine.scheuter@zhref.ch)

Tel. [044 258 92 30](tel:0442589230), Tel. 078 791 24 89 (für Notfälle)

Pfr. Markus Felss

[markus.felss@clienia.ch](mailto:markus.felss@clienia.ch)

Tel. 044 929 84 42 (zeitliche Erreichbarkeit)

*Externe Vertrauensperson*

**Ombudsstelle: (vgl. Art. 230ff KO)**

*Für Personalfragen*

Harry Nussbaumer

[harry.nussbaumer@zhref.ch](mailto:harry.nussbaumer@zhref.ch)

Tel. 044 258 92 24,

*Für Rechtsfragen*

Rechtsdienst der Zürcher Landeskirche

RA Dr. iur. Martin Röhl

[martin.roehl@zhref.ch](mailto:martin.roehl@zhref.ch)

Tel. 044 258 92 21,

**Beratung - Adressen für Hilfestellungen**

*Zürcher Opferberatungsstellen*

Kantonale Opferberatungsstelle (Aufsichtsbehörde), Informationen zum Opferschutz; Übersicht über alle kantonalen Opferberatungsstellen (verlinkt)

- BIF Beratungsstelle für Frauen gegen Gewalt in Ehe und Partnerschaft. Mit anonymer Online-Beratung, vielsprachig. [info@bif.ch](mailto:info@bif.ch), Tel. 044 278 99 99
- Frauenberatung sexuelle Gewalt, Zürich. Mit anonymer Online-Beratung. [info@frauenberatung.ch](mailto:info@frauenberatung.ch), Tel. 044 291 46 46
- Beratungsstelle Frauen-Nottelefon, Winterthur. [info@frauennottelefon.ch](mailto:info@frauennottelefon.ch), Tel. 052 213 61 61
- mannebüro züri, [info@mannebuero.ch](mailto:info@mannebuero.ch), Tel. 044 242 08 88,
- Opferberatung Zürich, Beratungsstelle für gewaltbetroffene Männer, Frauen, Jugendliche, Zürich, [opferberatung@obzh.ch](mailto:opferberatung@obzh.ch), Tel. 044 299 40 50,
- KOKON, Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, Beratungsstelle@kokon-zh.ch Tel. 044 545 45 40 (24. Std.),
- Kinderschutzgruppe und Opferberatungsstelle des Kinderspitals Zürich, [kinderschutz.sekretariat@kispi.uzh.ch](mailto:kinderschutz.sekretariat@kispi.uzh.ch), Tel. 044 266 76 46
- OKEY, Schutz von Kindern und Jugendlichen, Winterthur, Kontaktformular für Mail, Tel. 052 245 04 04 mit online-Beratung
- Castagna, Beratungsstelle für sexuell ausgebeutete Kinder, weibliche Jugendliche und in der Kindheit betroffene Frauen, Zürich, [mail@castagna-zh.ch](mailto:mail@castagna-zh.ch), Tel. 044 360 90 40



*Ausserkantonale Opferberatungsstellen:* auf der Webseite [Opferhilfe-schweiz.ch](http://Opferhilfe-schweiz.ch) sind die Kontaktdaten aller Schweizer Opferhilfestelle zu finden.

*Weiterbildungen und weitere Beratungs- und Anlaufstellen*

- [Limita](#), Beratung, Weiter- und Fortbildungen zu Schutzkonzepten gegen sexuelle Gewalt und Präventionsarbeit,
- [Zhaw Soziale Arbeit](#), Weiterbildungen und Fachveranstaltungen
  
- [kabel](#): interkonfessionelle Beratungsstelle für Lehrlinge
- [streetchurch](#): Anlaufstelle und Orientierungshilfe für Menschen, die unterschiedlichsten Schicksalen und Belastungen ausgesetzt sind
  
- [Kinder- und Jugendhilfezentren](#) (kiz), Kanton Zürich
- [Jugendberatungen Kanton Zürich](#)
- [Mütter- und Väterberatung](#) Kanton Zürich

## GESETZESVERZEICHNIS und ABKÜRZUNGEN

### Bundesrecht

BehiG	Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dez. 2002	151.3	1.9.22
BetmG	Bundesgesetz über die Betäubungsmittel und die psychotropen Stoffe (Betäubungsmittelgesetz) vom 3. Oktober 1951	SR 812.121	1.9.22
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999	SR 101	1.9.22
DSG	Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) vom 19. Juni 1992	SR 235.1	1.9.22
EMRK	Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 5. Nov. 1950	SR 0.101	16.9.22
GIG	Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) vom 24. März 1995	SR 151.1	1.9.22
Kinderkonvention	Übereinkommen über die Rechte des Kindes vom 20. Nov. 1989	SR 0.107	1.9.22
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937	SR 311.0	1.9.22
StPO	Schweizerische Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007	SR 312.0	1.9.22
URG	Bundesgesetz über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (Urheberrechtsgesetz) vom 9. Oktober 1992	SR 231.1	1.9.22
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907	SR 210	1.9.22
ZPO	Schweizerische Zivilprozessordnung (Zivilprozessordnung, ZPO), vom 19. Dezember 2008	SR 272	1.9.22

### Zürcher Gesetze

DSR	Kirchliches Datenschutz-Reglement vom 15./6. Dezember 1999 und 23. Mai 2000	LS 180.7	1.9.22
GG	Gemeindegesezt vom 20. April 2015	LS 131.1	1.9.22
GesG	Gesundheitsgesetz vom 2. April 2007	LS 810.1	1.9.22
GOG	Gesetz über die Gerichts- und Behördenorganisation im Zivil- und Strafprozess vom 10. Mai 2010	LS 211.1	1.9.22
IDG	Gesetz über die Information und den Datenschutz vom 12. Februar 2007	LS 170.4	1.9.22

IDV	Verordnung über die Information und den Datenschutz vom 28. Mai 2008	LS 170.41	1.9.22
KV	Kantonsverfassung vom 25. Feb. 2005	LS 101	1.9.22
KiG	Kirchengesetz vom 9. Juli 2007	LS 180.1	1.9.22
VSV	Volksschulverordnung vom 28. Juni 2006	LS 412.10	1.9.22

### **Kirchliches Recht der reformierten Landeskirche Zürich**

FW-RL	Richtlinien zur Freiwilligenarbeit vom 6. November 2013	LS 181.405	1.9.22
KO	Kirchenordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich, 17. März 2009	LS 181.10	1.9.22
MRVO	Verordnung über das Mitgliederregister vom 25. Juni 2019	LS 181.15	1.9.22
VVO PVO	Vollzugsverordnung zur Personalverordnung vom 6. Juli 2011	LS 181.401	1.9.22
PVO	Personalverordnung der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich vom 11. Mai 2010	LS 181.40	1.9.22
rpg-VO	Verordnung über die religionspädagogischen Module vom 30. Januar 2008	LS 181.17	1.9.22
SIVO	Verordnung über die Seelsorge in Institutionen vom 5. April 2016	LS 818.50	1.9.22

### **Abkürzungen**

§	Zeichen für Paragraf (nur in kantonalen Gesetzen)
§§	Mehrere Paragrafen hintereinander betreffend z.B. §§ 21 PVO
Abs.	Absatz
a.o.	ausserordentlich
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
BFG	Beurteilungs- und Fördergespräch (Mitarbeitergespräch)
BKP	Bezirkskirchenpflege
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heisst
EKS	Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz
etc.	et cetera; und so weiter und so fort
f.	folgend, den nächsten Artikel beachten z.B. Art. 314c f und 314d ZGB
ff.	mehrere der folgenden Artikel beachten, Art. 314c ff ZGB
ggf.	gegebenenfalls
GKD	Gesamtkirchliche Dienste der Zürcher Landeskirche

i.d.R.	in der Regel
KESB	Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde
KP	Kirchenpflege
KR	Kirchenrat
lit.	Littera (lateinisch), für Aufzählung in Gesetzen
LS	Loseblattsammlung des geltenden Zürcher Rechts
rkz	Römisch-katholische Zentralkonferenz
rpg	Abkürzung für religionspädagogisch
SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
u.E	unseres Erachtens
u.U.	unter Umständen
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel
z.Hd.	Zu Händen
Ziff.	Ziffer

zz

## STICHWORTREGISTER

Abhängigkeit.....	9, 16, 17, 51
Macht .....	9
Rollenverständnis .....	9
Amtsgeheimnis .....	<i>Siehe</i> Schweigepflicht
Ansprechstelle.....	4, 19, 31, 66, 69, 72, 86
Antragsdelikte.....	<i>Siehe</i> Strafverfahren
Arbeitszeugnis .....	75
Beistandschaften .....	62
Beratung	
Ansprechstelle Grenzverletzungen der Gesamtkirchlichen Dienste.....	<i>Siehe</i> Ansprechstelle
Fachberatung der Gesamtkirchlichen Dienste .....	89
Kontaktperson.....	<i>Siehe</i> Kontaktperson
Ombudsstelle .....	89
Opferberatungsstellen .....	91
Personaldienst der GKD .....	84
Präventionsstelle Pädosexualität.....	51
Rechtsdienst der Landkirche.....	78
Vertrauenspersonen der reformierten Landeskirche.....	88
Weitere Beratungs- und Anlaufstellen.....	92
Berufsgeheimnis .....	<i>Siehe</i> Schweigepflicht
Besondere Personendaten .....	<i>Siehe</i> Daten
Betagte Menschen.....	<i>Siehe</i> Personen
Beurteilungsgespräch.....	<i>Siehe</i> Mitarbeitergespräch

Beweis, Beweismittel .....	<i>Siehe</i> Verfahren bei Kodexverletzungen
Bildträger .....	<i>Siehe</i> Fotos, Fotografieren
Bundesrecht .....	<i>Siehe</i> Recht
Daten .....	35, 45
Besondere Personendaten .....	36
Datenschutz .....	35, 40
Datensicherheit .....	35, 36
Informationen über Verstorbene .....	28
Informationsaustausch .....	35
Intimsphäre .....	36
Datenschutz .....	<i>Siehe</i> Daten
Datensicherheit .....	<i>Siehe</i> Daten
Diskriminierung .....	8, 11, 54
Distanz .....	<i>Siehe</i> Nähe und Distanz
Dokumente, weiterführende .....	6
Einstufungen von Verletzungen .....	<i>Siehe</i> Verfahren bei Kodexverletzungen
Fachberatung der Gesamtkirchlichen Dienste .....	<i>Siehe</i> Beratung
Fördergespräch .....	<i>Siehe</i> Mitarbeitergespräch
Fotografieren .....	45
Fotos, Fotografieren .....	22, 42, 44, 45
Einwilligung .....	42
Veröffentlichung im Internet .....	42
Freiwillig Mitarbeitende .....	3, 62, 80, 84, <i>Siehe</i> Meldungen
Geschenkannahme .....	15
Geschenke .....	46
Gesetzliche Meldepflicht bei Kindswohlgefährdungen oder hilfsbedürftigen Personen; ... <i>Siehe</i> Meldungen .....	8, 46
Gleichbehandlung .....	8, 46
Grenzverletzungen .....	13
Integrität .....	11, 13, 24
Integritätsverletzungen .....	<i>Siehe</i> Integritätsverletzung
Intimsphäre .....	22, 23
Grooming .....	46, 49, 73
Handlungspflicht .....	66
Hilfestellung .....	9, 22
Hilfsbedürftig .....	<i>Siehe</i> Personen
Hinschauen-Wahrnehmen-Handeln .....	6
Informationsaustausch .....	<i>Siehe</i> Daten
Integrität .....	<i>Siehe</i> Grenzverletzungen
Integritätsverletzung .....	8, 24, 70, 71, 80
Intimsphäre .....	<i>Siehe</i> Grenzverletzungen
Jugendintervention der Kantonspolizei .....	55
Jugendstrafverfahren .....	55
Kantonales Recht .....	<i>Siehe</i> Recht
Kindswohl, Kindswohlgefährdung .....	54, 66, 68, 71, 77, 86
Kommunikation	
Internet .....	37, 40
Krisenkommunikation .....	76
Sozialen Medien .....	35
Kontaktperson .....	3, 86, 87
Körperliche Integrität .....	<i>Siehe</i> Integrität

Krisenkommunikation .....	<i>Siehe</i> Kommunikation
Lager, Lagerregeln, Lagerleitung .....	23, 30, 43, 50, 53, 88
Macht .....	<i>Siehe</i> Abhängigkeit
Meldungen .....	27, 66, 86, 87
Anzeigen .....	<i>Siehe</i> Strafanzeigen
Gesetzliche Meldepflicht bei Kindswohlgefährdungen oder hilfsbedürftigen Personen .....	67
Meldebefugnis bei Kindswohlgefährdung .....	57
Meldungen bei Abweichungen von kirchlichen Gepflogenheiten .....	66
Meldungen bei Hinweisen auf Verletzung der sexuellen Integrität .....	69
Meldungen von beobachteten Verhaltenskodexverletzungen .....	67
Migrantinnen, Migranten .....	58
Mitarbeitergespräch .....	70
Mobbing.....	<i>Siehe</i> Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Cybermobbing .....	37, 40, 54
Mobbing am Arbeitsplatz .....	9
Nähe und Distanz.....	8, 9, 10, 18, 50, 88
Nebenbeschäftigung .....	13, 17, 80
Nichtbeachtung .....	<i>Siehe</i> Verstoss gegen den Verhaltenskodex
Offizialdelikte .....	<i>Siehe</i> Strafverfahren
Ombudsstelle .....	<i>Siehe</i> Beratung
Opferberatungsstellen .....	<i>Siehe</i> Beratung
Pädokriminalität.....	51
Pädophilie .....	51
Personaldienst .....	<i>Siehe</i> Beratung
Personen	
betagt.....	9
hilfsbedürftig.....	30, 64, 81
pflegebedürftig.....	22, 62
schutzbedürftig .....	81
urteilsfähig .....	29, 32
Pflegebedürftig .....	<i>Siehe</i> Personen
Privatauszug.....	<i>Siehe</i> Strafregister
Rahmenbedingung .....	4, 10, 13
Recht	
Bundesrecht .....	6
Kantonales Recht .....	6
Rahmenbedingung .....	<i>Siehe</i> Rahmenbedingung
Recht der Landeskirche (Kanton Zürich) .....	6
Recht der Evang.-ref. Landeskirche des Kantons Zürich .....	<i>Siehe</i> Recht
Rechtsdienst der Landeskirche .....	<i>Siehe</i> Beratung
Rollenverständnis .....	<i>Siehe</i> Abhängigkeit
Schulungen .....	5, 80
Schutzbedürftig.....	<i>Siehe</i> Personen
Schweigepflicht .....	27, 76, 90
Amtsgeheimnis .....	30
Berufsgeheimnis .....	27
Einwilligung .....	27, 28, 32, 33
Entbindung.....	28, 30
Seelsorgegeheimnis .....	27
Seelische Integrität.....	<i>Siehe</i> Integrität
Seelsorgegeheimnis .....	<i>Siehe</i> Schweigepflicht

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz .....	18
Sexuelle Handlungen .....	18, 20
Sexuelle Handlungen mit Kindern.....	20, 46, 50
Sexuelle Integrität .....	<i>Siehe Integrität</i>
Sonderprivatauszug.....	<i>Siehe Strafregisterauszug</i>
Sozialen Medien .....	<i>Siehe Kommunikation</i>
Spirituelle Integrität .....	<i>Siehe Integrität</i>
Strafregister.....	55, 80
Privatauszug.....	80
Sonderprivatauszug.....	81
Strafverfahren .....	75
Antragsdelikte.....	73
Jugendstrafverfahren.....	<i>Siehe Jugendstrafverfahren</i>
Offizialdelikte .....	73
Strafregister.....	<i>Siehe Strafregister</i>
Unklare Ausgangslage .....	<i>Siehe Verdacht</i>
Urheberrecht .....	44
Einwilligung .....	44
Urteilsfähig .....	<i>Siehe Personen</i>
Verdacht.....	<i>Siehe Verfahren bei Kodexverletzungen</i>
unklaren Ausgangslage .....	73
Verfahren bei Kodexverletzungen	
Beweis, Beweismittel .....	72
Einstufungen von Verletzungen .....	69
Missachtung des Verhaltenskodex .....	4
Personalrechtliches Verfahren .....	72
Strafverfahren .....	<i>Siehe Strafverfahren</i>
Verdacht.....	68
Vorgehen und Zuständigkeiten.....	69
Zuständige Person.....	<i>Siehe Zuständige Person</i>
Vertrauenspersonen der reformierten Landeskirche.....	<i>Siehe Beratung</i>
Videos .....	<i>Siehe Fotos, Fotografieren</i>
Vorsorgeauftrag .....	62, 67
Zuständige Person.....	3, 66, 86
Aufgaben bzw. Aufsichts- und Kontrollfunktionen .....	86

zz95