

Konflikte Mobbing Sexuelle Übergriffe

Ein Leitfaden für
Kirchgemeinden, Pfarreien
und kirchliche
Organisationen

Synodalrat der Römisch-katholischen
Körperschaft des Kantons Zürich
Hirschengraben 66
8001 Zürich
Telefon: 044 266 12 12
synodalrat@zh.kath.ch



Anhang: Stufenmodell der Konflikteskalation

1 Verhärtung

- verhärtete Standpunkte prallen gelegentlich aufeinander
- zunehmende Ausrutscher wirken verkrampfend
- Hoffnung in Lösung durch Gespräche besteht
- kooperieren überwiegt Konkurrenzdenken

2 Debatte, Polemik

- schwarz-Weiss-Positionen werden bezogen
- die Streitpunkte vermehren sich
- Verbündete werden gesucht
- die Sprache wird kämpferisch
- kooperieren und rivalisieren wechseln sich ab

3 Taten statt Worte

- vollendete Tatsachen statt reden
- Misstrauen blockiert Einfühlungsvermögen
- nonverbales Verhalten widerspricht dem Gesagten
- Rollen verfestigen sich (Sündenböcke, Rädelsführer, Täter, Opfer)

4 Images und Koalitionen

- Gerüchte und Klischees sollen Image beschädigen
- negative Rollen werden zementiert
- eigene Anhänger werden mobilisiert
- verdeckte Sticheleien und Provokationen

5 Gesichtsverlust

- öffentliche, direkte persönliche Angriffe
- Gegner wird moralisch blossgestellt
- inszenierte Aktionen: Demaskierung
- starke Negativgefühle: Ekel empfinden, verstossen
- eigene Rehabilitation wird angestrebt
- Werte und Prinzipien als Waffen

6 Drohstrategien

- Strafandrohung, Gegendrohung, körperliche Bedrohung
- sich selbst in Handlungszwänge manövrieren
- Initiative geht verloren
- wilde Entschlossenheit beschleunigt Prozess
- Ultimaten stellen

7 Begrenzte Vernichtungsschläge

- Personen nur noch in Ding-Kategorien gedacht
- begrenzte Zerstörung als «passende Antwort»
- verkehrte Bewertungen: kleine Schäden sind «Gewinn»
- menschliche Qualitäten werden preisgegeben

8 Zersplitterung

- das feindliche System zerstören
- totale Zerstörung anstreben: physisch, wirtschaftlich, seelisch, sozial

9 Gemeinsam in den Abgrund

- Rückweg abschneiden.
- Selbstvernichtung für die Feindvernichtung lustvoll investieren
- nachhaltig untergehen: Nachkommen und Umwelt schädigen.
- Verbrannte Erde ohne Rücksicht auf Verluste



Inhalt

Vorwort	4	Wie können sexuelle Belästigungen verhindert werden?	17
Konfliktbewältigung in Kirchgemeinden und Pfarreien		Welche rechtlichen Grundlagen gibt es?	17
Grundsätze	6	Beratungsstellen/Literatur	18
Kultur	6	Sexuelle Übergriffe in der katholischen Kirche	
Konflikte: Normalfall im Leben	7	Vorgehensweise der Arbeitgeber bei Vorliegen eines Verdachtes	19
Konflikte: ein verdrängtes Problem	7	Anerkannte Opferberatungsstellen des Kantons Zürich	20
Konflikte: auch in der Kirche	7	Literatur	21
Konfliktfähigkeit als wichtige Führungsqualität	8	Checklisten und Institutionen	
Was tun bei Konflikten?		Vorgehen in konkreten Konfliktsituationen	22
Stufenmodell der Konflikteskalation	8	Konflikte von Mitarbeitenden untereinander	22
Mobbing		Konflikte zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden	23
Definition	10	Konflikte zwischen Seelsorgepersonal und Kirchenpflege	23
Typischer Mobbing-Verlauf in 4 Phasen	10	Personalombudsstelle	24
Typische Mobbing-Handlungen	11	Kirchliche Stelle für Gemeindeberatung und Supervision (KSGS)	25
Was tun gegen Mobbing?	12	Impressum	26
Beratungsstellen bei Personalkonflikten und Mobbing/Literatur	15	Anhang	
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz		Stufenmodell der Konflikteskalation	27
Was ist sexuelle Belästigung?	16		
In welchen Formen kommt sie vor?	16		
Welche Folgen haben sexuelle Belästigungen?	16		
Welche Sanktionen können bei sexueller Belästigung getroffen werden?	17		

Vorwort

4

Der Synodalrat und der Generalvikar wollen mit dieser Broschüre zu drei schwierigen Themen der Personalführung Stellung beziehen und gleichzeitig mögliche Ansätze für die Lösung von Konflikten aufzeigen.

Konflikte und Fälle von Mobbing sind nichts Angenehmes. Sie sind Weckrufe, die Fragen zum Umgang miteinander stellen. Wenn sie im kirchlichen Kontext geschehen, klaffen Anspruch und Wirklichkeit oftmals auseinander. Es ist schmerzlich zu erleben, dass wir den eigenen Idealen nicht gerecht werden. Konflikte deswegen nicht anzugehen, zu verschweigen oder zu verdrängen wirkt sich aber für alle Beteiligten meist kontraproduktiv aus.

In Konflikten und bei Mobbing zu intervenieren ist eine Führungsaufgabe. Wenn Vorgesetzte oder Behörden selber involviert sind oder den beteiligten Personen zu nahe stehen, ist es empfehlenswert, frühzeitig externe Hilfe beizuziehen. Aus diesem Grunde



**In Konflikten
zu intervenieren ist
Führungsaufgabe.**

hat die Römisch-katholische Körperschaft des Kantons Zürich vor zehn Jahren eine Personalombudsstelle und der Generalvikar vor sieben Jahren eine Stelle für Gemeindeberatung eingerichtet.

Sie sollen betroffene Personen und Behördenmitglieder im Interesse eines konstruktiven Umgangs mit schwierigen Situationen ermutigen, sich den Problemen zu stellen und aktiv nach Lösungen zu suchen. Trotz aller wohlmeinenden Bestrebungen werden sich nicht alle Konflikte lösen lassen.

Im dritten und vierten Teil der Broschüre beziehen der Synodalrat und der Generalvikar eindeutig gegen jede Form von sexuellen Übergriffen Stellung. Ein sexueller Übergriff ist kein Konflikt, sondern eine unzulässige Verletzung der Würde und Integrität eines Menschen. Die Würde und die Integrität der Menschen müssen respektiert und



geschützt werden. Das gilt umso mehr für die Mitarbeitenden der Kirche, da dies zu den Grundwerten ihres Auftrages gehört.

Die vorliegende 4. Auflage wurde unter verdankenswerter Mithilfe von folgenden Personen und Stellen überarbeitet und ergänzt: Bernd Kopp, Leiter der Stelle für Gemeindeberatung und Supervision; Andrea Gisler, ehemalige Personalombudsfrau der Katholischen Kirche im Kanton Zürich, Eva Weishaupt, Leiterin der Kantonalen Opferhilfestelle Zürich sowie der Oberstaatsanwaltschaft des Kantons Zürich.

Die Kirchgemeinden und alle anderen kirchlichen Stellen werden eingeladen, diese Broschüre als Grundlage zu verwenden, damit das Anliegen eines fairen Umgangs mit Konflikten und bei Mobbing grösstmögliche Verbreitung und Akzeptanz findet und das vorgeschriebene Verfahren bei sexuellen Übergriffen eingehalten wird.

Karl Conte
Synodalrat

Josef Annen
Generalvikar

Konfliktbewältigung in Kirchgemeinden und Pfarreien

6

Grundsätze

Konflikte und Mobbing werden in der Katholischen Kirche im Kanton Zürich aktiv angegangen. Es wird von Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen und den Behördenmitgliedern ein konstruktiver Umgang damit erwartet.

Sexuelle Übergriffe werden in der Katholischen Kirche im Kanton Zürich nicht toleriert. Sie werden grundsätzlich den staatlichen Strafverfolgungsbehörden gemeldet.

Es gilt also Grenzen zu setzen, zu akzeptieren und zu respektieren. Der Synodalrat und der Generalvikar verpflichten sich, diesen Grundsätzen Geltung zu verschaffen und betroffenen Personen Beratung und Unterstützung zu gewähren oder zu vermitteln.

Kultur

Der Synodalrat und der Generalvikar erwarten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die andere Mitarbeitende im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Pflicht, betroffene Personen, die sich zur Wehr setzen, zu unterstützen. Vorgesetzte und Behördenmitglieder sind in ihrem Zuständigkeitsbereich für eine gute Arbeits-

atmosphäre mitverantwortlich. Sie haben die ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die geltenden Verhaltensgrundsätze hinzuweisen und korrigierend einzugreifen, wenn diese Grundsätze verletzt werden. Die Intervention in Konflikten kann zeitaufwendig



**Konfliktlösungen
brauchen Zeit.**

sein. Diese notwendige Zeit zu investieren ist wichtig und dokumentiert, dass die Führung sich mit Ernsthaftigkeit der Situation annimmt.

Konflikte: Normalfall im Leben

Wo Menschen miteinander leben, reiben sie sich aneinander. Meinungsverschiedenheiten und/oder gegensätzliche Interessen können zu Spannungen und diese wiederum zu Konflikten führen. Konflikte gehören zur Entwicklung jeder Persönlichkeit ebenso wie zu der von Organisationen. Wir sprechen von einem «sozialen Konflikt», wenn bei zwei Parteien (Personen oder Gruppen) eine Seite die andere daran hindert, eigene Gefühle und Vorstellungen zu verwirklichen.

Konflikte sind ein Zeichen für Lebendigkeit.

Konflikte: ein verdrängtes Problem

Konflikte werden oft verdrängt und übergangen, so lange, wie dies von den Beteiligten ausgehalten wird. Konflikte können intern und extern (öffentlich) eskalieren. Persönliche Verletzungen, ein vergiftetes Arbeitsklima, Resignation, innere Kündigung, oft genug gegenseitige Gewalt und formelle Kündigung sind die bitteren

Stationen der Eskalationsspirale. Wir verstehen auch Mobbing als eine spezielle Form der Konflikteskalation.

Konflikte: auch in der Kirche

Dem Synodalarat und dem Generalvikar ist es wichtig und ein spezielles Anliegen, dass in den dualen Strukturen eine Einvernehmlichkeit zu suchen und herzustellen ist. Vieles belastet heute Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserer Kirche: zunehmende persönliche Belastung, verschiedenste Kirchenbilder, Personalmangel, Selbstzweifel, und überall wird Veränderung und Anpassung gefordert. Andererseits erhebt unsere Institution einen besonderen Anspruch: Wir verstehen uns als geschwisterliche Gemeinschaft. Zudem ähnelt das Persönlichkeitsbild vieler haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem von Menschen in helfenden Berufen. Angesichts dieser Besonderheiten wirken Spannungen und liebloses Verhalten noch befremdlicher als in anderen Organisationen. Trotzdem sind sie eine Realität. Konflikte, die lange schwelen, führen darüber hinaus oft zu schnellen Schuldzuweisungen. Konflikte scheinen das öffentliche Selbstverständnis der Kirche und das der Beteiligten nachdrücklich zu verletzen.

Was tun bei Konflikten?

8

Unbearbeitete Konflikte schädigen Menschen und jede Organisation.

Konfliktfähigkeit als wichtige Führungsqualität

Im beruflichen Feld sollten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konfliktfähig sein; speziell verlangt wird diese Eigenschaft von Führungskräften und Behördenmitgliedern. Die persönliche Konfliktfähigkeit kann entwickelt werden. Wir werden konfliktfähig, wenn

- wir erste Symptome für Spannungen und Konflikte möglichst früh wahrnehmen
- wir uns der Mechanismen der Eskalation bewusst sind
- uns Mittel und Wege bekannt sind, welche Standpunkte und Situationen klären helfen
- wir die Grenzen unseres Könnens kennen und rechtzeitig externe Hilfe beiziehen

Stufenmodell der Konflikteskalation

Der Salzburger Konfliktberater Friedrich Glasl hat ein Modell ausgearbeitet, welches in 9 Stufen die Eskalation von Konflikten anschaulich darstellt (vgl. Anhang, S. 27). In unterschiedlichen Eskalationsstufen sind unterschiedliche Interventionen angebracht. Wenn in einem Konflikt die Beteiligten noch miteinander im Gespräch bleiben und keine neuen Streitpunkte oder Verbündete in die Auseinandersetzung hineingezogen werden, können auch Kolleginnen oder Kollegen helfen. Sobald Worte zu Taten werden und der Wille zur Konkurrenz grösser ist als der zur Kooperation (Stufe 3 des Modells), sollte auf externe Hilfe zurückgegriffen werden. Dabei geht es nicht allein um fehlende fachliche Kompetenzen in der Konfliktberatung, sondern darum, dass Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzte aufgrund einer gemeinsamen Geschichte

An verhärteten Fronten prallt selbst Gutgemeintes ab; darum frühzeitig externe Beratung beiziehen!



mit den Streitenden leicht dem Vorwurf der Parteilichkeit ausgesetzt sind.

Eskalationsstufen 1–3 (vgl. S. 27)

Das direkte Gespräch zwischen den Konfliktparteien soll gefördert und intensiviert werden. Dazu bedarf es einer Moderation.

Aufgabe des Moderierens ist Folgendes:

- Das Vorgehen für alle Beteiligten transparent machen.
- Die gegensätzlichen Standpunkte ausarbeiten. Einen «Standpunkt haben» bedeutet hier eine «Position beziehen».
- Die entsprechenden Interessen aufzeigen. Die Parteien begegnen sich auf der Ebene von Positionen. Das heißt, sie kennen und vertreten ihre Lösung. Auf dieser Ebene ist es oft unmöglich, eine Einigung zu erzielen. Die weiterführende Frage heißt: «Warum ist das für Sie die richtige oder die falsche Lösung?» Die Antworten auf diese Frage weisen auf bestimmte Anliegen, Motive, Befürchtungen etc. hin. Diese nennt man hier Interessen.
- Darauf achten, dass die Interessen ernst genommen werden.
- Darauf achten, dass Beobachtungen und Tatsachen als solche mitgeteilt werden.
- Darauf achten, dass Vermutungen als Vermutungen dargestellt werden.

- Darauf achten, dass Gefühle als Gefühle mitgeteilt werden.
- Pauschalurteile und psychologisierende Deutungen zurückweisen.
- Die Gespräche durch Pausen unterbrechen, auf Spielregeln verweisen.

Eskalationsstufen 4–6 (vgl. S. 27)

Spätestens ab Stufe 4 sollte professionelle Hilfe beigezogen werden (z.B. Personalombudsstelle, Kirchliche Gemeindeberatungsstelle oder Mediation). Diese wird mit dem Instrumentarium der Konfliktberatung und der Mediation zusammen mit den Beteiligten nach Lösungen suchen. Dies geschieht heute zunehmend nach dem Konzept und den Regeln der Mediation:

- Mediation sucht nach Lösungen.
- Sie fragt nicht: «Wer hat recht?», sondern: «Wie kann es weitergehen?»
- Sie geschieht freiwillig.
- Mediation ist direktiv geführtes Verhandeln mit einer Schlussvereinbarung, sofern möglich.
- Sie ist keine Schlichtung durch einen Dritten, keine «Recht-Sprechung», sondern geleitete Verhandlung von direkt Betroffenen.
- Mediationen in sozialen Konflikten dauern maximal 5 Sitzungen. Sie können auch scheitern.

Mobbing

10

- Der Mediator/die Mediatorin ist allparteilich, das meint eine engagierte Unparteilichkeit, Verständnis für jeden, aber nicht Einverständnis mit jedem.

Eskalationsstufen 7–9 (vgl. S. 27)

Mit externer, professioneller Hilfe können weitere Schäden (z.B. in der Pfarrei) minimiert sowie schadens- und verletzungsbegrenzende Massnahmen, konstruktive Trennungsbeschlüsse und Sprachregelungen vereinbart werden. Günstigstenfalls ist in bestimmten Hinsichten ein «Waffenstillstand» verhandelbar. Hier kann auch ein Blick auf die Konfliktkosten (auch gesundheitliche und reputationsbezogene) zu einvernehmlichen (Trennungs-) Lösungen motivieren. Eine Zusammenarbeit im selben beruflichen Umfeld ist ab Stufe 8 kaum mehr möglich. Meistens muss hierarchisch («machtmässig»), allenfalls sogar ein Gericht angerufen werden.

Definition

Unter Mobbing¹ am Arbeitsplatz verstehen wir immer einen andauernden Prozess, dem ein Konflikt zugrunde liegt. Dieser Konflikt zwischen zwei Parteien ist eskaliert. Dabei ist die eine Partei der anderen unterlegen. In der Regel besteht die unterlegene Partei nur aus einer Person, und/oder es liegt eine hierarchische Ungleichheit vor. Die unterlegene Partei wird von der überlegenen systematisch diskriminiert. Umgangssprachlich wird oft von «Tätern und Opfern» gesprochen.

Typische Mittel von Mobbing sind zum Beispiel Kontaktverweigerung, Drohungen, versteckte Anspielungen, Verleumdungen, Demütigungen, Gerüchte und unter Umständen auch sexuelle Belästigung/sexuelle Ausbeutung. Typische Folgen für die Betroffenen sind Verlust an Selbstvertrauen und Arbeitsmotivation, Erkrankungen, Apathie oder Depression, Angstzustände, Schlaflosigkeit etc.

Typischer Mobbing-Verlauf in 4 Phasen

Phase 1

Mobbing beginnt in der Regel mit einem Konflikt, der nicht gelöst werden kann und weiter eskaliert. Das Klima verschlechtert sich, die Atmosphäre wird vergifteter. (Diese Phase korrespondiert

¹ bearbeitet nach Heinz Lehmann



mit den Stufen 1 und 2 der Konflikteskalation, vgl. S. 27).

Phase 2

Die Aggression richtet sich gezielt gegen eine Person und dauert an. Bei dieser Person schwindet das Selbstvertrauen. Angstzustände treten auf, und Stresssymptome werden sichtbar. Begriffe wie Täter und Opfer etablieren sich (vgl. S. 27, Stufe 3 der Konflikteskalation).

Phase 3

Der Fall wird öffentlich. Neue, bisher nicht betroffene Kreise werden involviert. Hierarchisch höhere Instanzen, Kommissionen, Verbände etc. bieten Lösungen an. Oft wird die Situation bagatellisiert oder Versetzung bzw. Kündigung mit Abfindung werden angeboten. Meistens kann keine der Parteien etwas beweisen. Die Schikanen nehmen zu, die Situation des Opfers verschlimmert sich, seine Leistung nimmt ab, und Absenzen häufen sich (vgl. S. 27, Stufen 4 und 5 der Konflikteskalation).

Phase 4

Man versucht, die betreffende Person loszuwerden. Das schlechte Betriebsklima hat vielerorts einen Leistungseinbruch zur Folge. Meist kommt es zur Kündigung, aber mit Kostenfolgen und oft mit der

Einleitung weiterer rechtlicher Schritte (vgl. S. 27, Stufen 6 und 7 der Konflikteskalation).

Typische Mobbing-Handlungen

Bei längerem Andauern werden folgende Handlungen als Mobbing aufgefasst. Sie können in 5 Kategorien eingeteilt werden:

Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen

- die Möglichkeit, sich zu äussern, wird eingeschränkt
- ständiges Unterbrechen
- ständige Kritik an der Arbeit oder am Privatleben
- der Kontakt wird verweigert

Angriffe auf soziale Beziehungen

- die betroffene Person wird wie Luft behandelt
- die Kollegen lassen sich nicht mehr ansprechen
- Versetzung in einen anderen Raum
- es gibt ein Verbot, mit der betroffenen Person zu sprechen

Angriffe auf das soziale Ansehen

- die betroffene Person wird lächerlich gemacht
- man verbreitet Gerüchte, redet schlecht über die Person, zum Beispiel sie sei psychisch krank

- die Person wird imitiert, zum Beispiel nachgeäfft
- ihre politische oder religiöse Einstellung wird angegriffen, zum Beispiel Abwertung persönlicher Frömmigkeitsformen
- Schimpfwörter oder andere entwürdigende Ausdrücke werden nachgerufen
- sexuelle Annäherung/verbale sexuelle Angebote mit demütigender Absicht

Angriffe auf die Qualität der Berufssituation

- man weist dem oder der Betroffenen keine Arbeitsaufgaben zu
- man gibt ihm oder ihr sinnlose Arbeitsaufgaben
- man gibt ihm oder ihr Aufgaben, die weit unter seinem oder ihrem eigentlichen Können liegen
- man gibt dem oder der Betroffenen Arbeitsaufgaben, die seine oder ihre Qualifikation übersteigen, um ihn oder sie zu diskreditieren

Angriffe auf die Gesundheit

- Androhung körperlicher Gewalt
- Anwendung leichter Gewalt, zum Beispiel um jemandem einen Denkkzettel zu verpassen
- man verursacht Kosten für den oder die Betroffene(n), um ihm oder ihr zu schaden

- sexuelle Handgreiflichkeiten und Übergriffe

Was tun gegen Mobbing?

Wen geht was an?

Bei Konflikten generell wie auch beim Mobbing sind verschiedene Personengruppen auseinanderzuhalten:

- direkte Vorgesetzte
- Betroffene
- Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen
- Kirchenpflegen, Behörden und Personalverantwortliche

Je nach Situation können die oben aufgeführten Personen auch mehreren Personengruppen angehören.

Wer kann was tun?

Das Wichtigste für die direkten Vorgesetzten

- im Team, in der Pfarrei, an der Arbeitsstelle etc. ein Arbeitsklima schaffen, in dem Mobbing nicht entstehen kann; das heisst eine von Vertrauen, Offenheit und Transparenz geprägte Führungsrolle wahrnehmen
- Lob und Kritik gegenüber Mitarbeitenden im direkten Gespräch regelmässig anbringen und selber auch für Lob und Kritik von Mitarbeitenden offen sein
- bei Verdacht auf Mobbing unter Mitarbeitenden die Verdachtsmomente

- sofort und ruhig abklären; keine vorschnellen Urteile und/oder Schuldzuweisungen vornehmen
- mögliche Mobbing-Betroffene unterstützen und dies klar vor allem der Mobbing-Täterschaft gegenüber kommunizieren
- Mobbing-Täter(-innen) sofort zur Rechenschaft ziehen; das heisst mit der Mobbing-Situation konfrontieren und klare Erwartungen äussern. Bei Nichtbeachtung unmittelbar erneut das Gespräch aufnehmen; als nächsten Schritt Personalverantwortliche und/oder nächsthöhere Vorgesetzte beziehen; Fristen zur Verhaltensänderung setzen, allenfalls die Möglichkeit einer Kündigung in Erwägung ziehen und dies in geeigneter Form mitteilen
- die Situation ernst nehmen, aber nicht dramatisieren und damit einer Eskalation Vorschub leisten, indem z.B. «unkontrolliert» darüber erzählt wird
- rechtzeitig (eher zu früh als zu spät) Hilfe Dritter in Anspruch nehmen (S. 22, Vorgehen in Konfliktsituationen)
- bei andauernden physischen und psychischen Symptomen einen Arzt aufsuchen; dabei kann auch eine Absenz medizinisch geboten sein, um Abstand zu gewinnen
- eine «Abwehrstrategie» entwerfen und mit jemand Aussenstehendem besprechen; z.B.: den/die Mobber(in) zur Rede stellen, die Situation bei Vorgesetzten zur Sprache bringen, andere Tätigkeitsgebiete/Arbeitsbereiche vorschlagen

Das Wichtigste für die Betroffenen

- sich selbstkritisch prüfen, welches Verhalten möglicherweise Anlass zu Konflikten mit der Folge von Mobbing geben könnte
- Rückmeldung einer Vertrauensperson erbitten
- Kritik von Kollegen(-innen) und Vorgesetzten ernst nehmen, nach Änderungsmöglichkeiten suchen; die Kritik nicht bagatellisieren

Das Wichtigste für die Arbeitskolleginnen und -kollegen

- Feedback geben und problematisches Verhalten in geeigneter Weise thematisieren
- kollegiales Vertrauensklima schaffen, so dass Probleme direkt auf den Tisch gelegt werden können
- Kolleginnen oder Kollegen, die Hilfe wünschen oder entsprechende Zeichen aussenden, ernst nehmen und nach Möglichkeit unterstützen

- Klatsch und Gerüchte vermeiden,
- allfällig vorhandene eigene Ängste beachten und formulieren

Das Wichtigste für Kirchenpflegen/ Behörden und für Personalverantwortliche

- in der Kirchgemeinde, der Pfarrei, an der Arbeitsstelle, im Arbeitsteam etc. zu einem Arbeitsklima beitragen, in dem Mobbing nur sehr schwer entstehen kann; das heisst eine von Vertrauen, Offenheit und Transparenz geprägte Atmosphäre schaffen
- Führungsrolle wahrnehmen
- Vorgesetzte für das Thema Mobbing sensibilisieren
- bei den jährlich stattfindenden Mitarbeiter(-innen)gesprächen auf eine

Mobbing-Situation (Verdachtsmomente) hinweisen und diese überprüfen; Vorgesetzte sind zu informieren/einzubeziehen

- bei Bedarf auch externe Beratung ermöglichen (finanzielle Ressourcen)

Wann soll interveniert werden?

In kirchlichen Arbeitsverhältnissen wird im Konfliktfall meistens oft spät oder gar nicht von den Betroffenen und Verantwortlichen reagiert. Dies hängt mit einem hohen Harmoniebedürfnis vieler kirchlicher Mitarbeiter(-innen) zusammen. Deshalb soll möglichst frühzeitig interveniert werden, da sonst sowohl im Konflikt- wie auch Mobbing-Fall häufig eine Stufe erreicht wird, in der eine sinnvolle Intervention nur schwer möglich ist.

Für ein rechtzeitiges Eingreifen können folgende Fragen hilfreich sein:

- Fühle ich mich oder fühlt sich der/die Betroffene dem Konflikt wirklich gewachsen?
- Würde der Beizug einer vermittelnden bzw. sachkundigen Drittperson (z.B. der Personalombudsfrau/des Personalombudsmannes) der Situation guttun?
- Sind erste Vermittlungsversuche im kleinen Kreis bereits fehlgeschlagen, so dass ein ähnlicher Versuch kaum einen Fortschritt bringen würde?
- Würde die Information oder der Beizug von weiteren Personen oder Instanzen die Angelegenheit unnötig dramatisieren?
- Ist absehbar, dass ohnehin bald andere Personen und/oder Instanzen in den Fall einbezogen werden?
- Soll darum nicht besser schon jetzt informiert oder interveniert werden?

Beratungsstellen bei Personal- konflikten und Mobbing:

Personalombudsstelle der Röm.-kath. Körperschaft des Kantons Zürich

Kuttelgasse 8, 8022 Zürich
Telefon 044 266 12 50
personalombudsstelle@zh.kath.ch
(siehe S. 24/25)

Kirchliche Stelle für Gemeinde- beratung und Supervision (KSGS)

Bederstrasse 76, 8002 Zürich
Telefon 044 204 17 80
www.pfarreberatung.ch
(siehe S. 25)

Literatur

Glasl, Friedrich: Selbsthilfe in Konflikten.
5. Auflage, Bern 2008, Haupt (Standard-
werk mit weiteren Literaturangaben)

*Leymann, Heinz: Mobbing, Psychoterror
am Arbeitsplatz und wie man sich da-
gegen wehren kann.*
14. Auflage, Reinbek 2009, Rowohlt

*Zuschlag, Berndt: Mobbing, Schikane am
Arbeitsplatz.*
3. Auflage, Göttingen 2001, Verlag für
Angewandte Psychologie

*Schüpbach, Karin; Torre, Rosella:
Mobbing, Verstehen – Überwinden – Ver-
meiden.*

1. Auflage, Zürich 1996, Kaufmännischer
Verband Zürich (vergriffen, keine Neu-
auflage)

*Haben, Gabriele; Harms-Böttcher, Anette:
Das Hamsterrad, Mobbing – Frauen
steigen aus.*

2. Auflage, Berlin 2001, Orlanda Frauen-
verlag

*Bittler, Anton; Copray, Norbert (Hrsg.):
Mobbing und Missbrauch in der Kirche.
Zur Schadenserkenennung und Schadens-
begrenzung. Publikforum*

*Haas, Esther; Wirz, Toni:
Mediation, Konflikte lösen im Dialog.*
Zürich 2011

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz²



16

Was ist sexuelle Belästigung?

Darunter fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist und eine Person in ihrer Würde verletzt. Massgebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie es ankommt. Ob es akzeptiert oder als Belästigung empfunden wird, entscheidet allein die betroffene Person.

Das Motiv hinter sexueller Belästigung ist nicht Liebe oder Erotik, sondern die Ausübung von Macht in Missachtung der persönlichen Grenzen.

Sexuelle Belästigungen werden in der Katholischen Kirche im Kanton Zürich nicht toleriert.

In welchen Formen kommt sie vor?

Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden (z.B. zweideutige Bemerkungen oder Witze, «zufällige» Berührungen). Sie kann von Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen, seien es Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen, Vorgesetzte, Pfarreiangehörige usw. Eine Belästigung kann – wie bei Vergewaltigungen und andern Gewalt-

handlungen – Formen annehmen, die zu einer strafrechtlichen Verfolgung führen, sobald die Strafverfolgungsbehörden davon erfahren.

Welche Folgen haben sexuelle Belästigungen?

Sexuelle Belästigung kann der betroffenen Person auf vielfältige Weise schaden und zu gesundheitlichen Beschwerden körperlicher und psychischer Art führen (z.B. Kopfschmerzen, Schlaflosigkeit, Depressionen, Angst).

Wie können sich Betroffene wehren?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie eine betroffene Person sich wehren kann:

- der belästigenden Person klar mitteilen, dass ihr Verhalten nicht erwünscht ist und nicht toleriert wird
- mit einer Beschwerde bei der Arbeitgeberin drohen, wenn die belästigende Person ihr Verhalten nicht ändert
- Hilfe in Anspruch nehmen (bei der zuständigen Stelle im Betrieb oder bei spezialisierten, externen Fachstellen)
- rechtliche Schritte als letzte Konsequenz (z.B. Aussetzen der Arbeit wegen Unzumutbarkeit, Klage auf Unterlassung des belästigenden Verhaltens, Forderung nach Entschädigung und

² Weiterführende Informationen unter www.sexuellebelastigung.ch



Genugtuung, Strafantrag der betroffenen Person innerhalb von drei Monaten oder Strafanzeige bei Offizialdelikten) Ignorieren und so tun, als sei nichts geschehen, beendet die sexuellen Belästigungen in der Regel nicht. Erfahrungen zeigen, dass Belästigungen eher gestoppt werden können, wenn Betroffene es wagen, offensiv darauf zu reagieren. Meist ist es nötig, Hilfe und Unterstützung von aussen in Anspruch zu nehmen.

Welche Sanktionen können bei sexueller Belästigung getroffen werden?

Je nach der Schwere der Belästigung drängen sich folgende Sanktionen auf:

- schriftliche Entschuldigung der belästigenden Person beim Opfer
- mündlicher oder schriftlicher Verweis
- Vermerk der sexuellen Belästigung im Personaldossier
- Versetzung
- ordentliche oder fristlose Kündigung
- Strafanzeige

Hinweise auf sexuelle Belästigungen sind immer ernst zu nehmen. Die Anstellungsbehörde soll bei einem Verdacht oder einer Beschwerde externe Hilfe in Anspruch nehmen, z.B. bei einer anerkannten Opferberatungsstelle, um das weitere Vorgehen zu klären.

Ungeahndete Fälle von sexueller Belästigung verursachen neben menschlichem Leid hohe Kosten und führen zu einem Imageschaden für den Betrieb.

Wie können sexuelle Belästigungen verhindert werden?

Sexuelle Belästigungen werden in der Katholischen Kirche im Kanton Zürich nicht toleriert. Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen und bei konkreten Vorfällen einzugreifen. Bei Kenntnisnahme von sexueller Belästigung von Kindern ist stets die Polizei zu informieren. Zur Prävention zählt beispielsweise die Abgabe dieser Broschüre an die Angestellten.

Betriebe können bei fehlenden Massnahmen zu einer Entschädigungszahlung an Betroffene verpflichtet werden.

Welche rechtlichen Grundlagen gibt es?

Verschiedene Gesetze regeln den Schutz der Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung entweder ausdrücklich oder im Rahmen des allgemeinen Schutzes der psychischen und physischen Integrität:

- das Gleichstellungsgesetz (GIG):
Art. 4 (Diskriminierung durch sexuelle Belästigung) und Art. 5 (Rechtsansprüche bei Diskriminierung)

- das Arbeitsgesetz (ArG): Art. 6 (Massnahmen für den Gesundheitsschutz)
- das Obligationenrecht (OR): Art. 328 (Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers)
- das Strafgesetzbuch (StGB): Art. 187 (sexuelle Handlungen mit Kindern), Art. 188 (sexuelle Handlungen mit Abhängigen), Art. 189 (sexuelle Nötigung), Art. 190 (Vergewaltigung), Art. 191 (Schändung), Art. 193 (Ausnützung einer Notlage), Art. 197 (Pornografie), Art. 198 (sexuelle Belästigungen)
- die Anstellungsordnung der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich (AO): § 23 (Schutz der Persönlichkeit)

Beratungsstellen

Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen, Direktion der Justiz und des Innern des Kantons Zürich, Kasernenstrasse 49, 8090 Zürich; Tel. 043 259 25 72; www.gleichberechtigung.zh.ch

Für Frauen:

Beratungsstelle Nottelefon für Frauen – gegen sexuelle Gewalt; Langstrasse 14, Postfach, 8026 Zürich, Tel. 044 291 46 46; www.frauenberatung.ch
Frauen-Nottelefon – Beratungsstelle für gewaltbetroffene Frauen, Winterthur;

Technikumstrasse 38, Postfach 1800, 8401 Winterthur; Tel. 052 213 61 61; www.frauennottelefon.ch

Juristische Beratung:

Vgl. Adressliste des Zürcher Anwaltsverbandes unter www.zav.ch

Literatur

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EBG und Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Hg.) (2008); Broschüre, 17 Seiten. Vertrieb: www.bundespublikationen.admin.ch

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann; EBG und Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2008), Broschüre, 29 Seiten. Vertrieb: www.bundespublikationen.admin.ch

Ducret Véronique, Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe. (Arbeitswelt Band 20), vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, Zürich 2004



Sexuelle Übergriffe in der katholischen Kirche

Die Thematisierung von sexuellen Übergriffen durch Repräsentanten der katholischen Kirche und deren Institutionen hat eine hohe mediale Aufmerksamkeit erfahren. Im Zentrum der Berichterstattung steht der Umgang der Kirche mit der Thematik.

Auch Vertreter staatskirchenrechtlicher Behörden auf kantonaler oder kommunaler Ebene sind mit dem Thema konfrontiert, da sie – und nicht die innerkirchlichen Stellen – Arbeitgeber (Anstellungsinstanz) der beschuldigten Personen sind.

Sowohl für den Synodalrat als auch für den Generalvikar gilt bei sexuellen Übergriffen eine «Nulltoleranz». Für staatskirchenrechtliche Behörden sind die Zusammenarbeit mit den zuständigen staatlichen Stellen und die Beachtung des staatlichen Rechts nicht nur eine Selbstverständlichkeit, sondern auch eine unabdingbare Pflicht.

Vorgehensweise der Arbeitgeber bei Vorliegen eines Verdachtes

Wenn einer Kirchenpflege oder Anstellungsinstanz ein Fall eines sexuellen Übergriffes zugetragen wird, begangen von einer Person, die sie angestellt hat, ist sie verpflichtet, diesen Fall der Polizei oder der zuständigen Staatsanwaltschaft zu melden. Vor der Kontaktnahme mit der

Staatsanwaltschaft sollen das Fachgremium des Bistums Chur für sexuelle Übergriffe und/oder die staatlichen Opferhilfestellen kontaktiert werden, damit sie Verfahrenshilfe leisten können (vgl. Adressen S. 20/21).

Befragungen unter Beteiligten und Zeugen sind unbedingt zu unterlassen. Es ist Aufgabe der Staatsanwaltschaft (und nicht der Anstellungsinstanz, einer kirchlichen oder anderen Stelle), zu entscheiden, ob eine Strafuntersuchung eingeleitet wird oder nicht.

Falls die Meldung eine Person mit kirchlicher Beauftragung betrifft (Priester, Diakone, Pastoralassistentinnen/Pastoralassistenten, Religionspädagoginnen/Religionspädagogen), muss unverzüglich auch der Generalvikar für die Bistumsregion Zürich und Glarus benachrichtigt werden. Aufgrund des Berufsgeheimnisses, aber auch des Opfer- und Täterschutzes (Unschuldsvermutung) darf gegenüber Dritten (insbesondere auch gegenüber Medien) keine Auskunft zum Sachverhalt gemacht werden.

Anerkannte Opferberatungsstellen des Kantons Zürich

Das Angebot der anerkannten Opferberatungsstellen des Kantons Zürich richtet sich in erster Linie an Opfer und ihre nahen Angehörigen. Es können sich aber auch weitere Bezugspersonen des Opfers beraten lassen. Für Opfer von sexuellen Übergriffen gibt es Beratung in allen Fragen, auch zum Strafverfahren. Die Beratung ist kostenlos und vertraulich.

Für Frauen:

Beratungsstelle Notteléfono für Frauen – gegen sexuelle Gewalt;
Langstrasse 14, Postfach, 8026 Zürich,
Tel. 044 291 46 46;
www.frauenberatung.ch

Frauen-Notteléfono – Beratungsstelle für gewaltbetroffene Frauen, Winterthur;
Technikumstrasse 38, Postfach 1800,
8401 Winterthur; Tel. 052 213 61 61;
www.frauennottelefon.ch

Für Männer und Jungen:

Opferberatung Zürich, Fachstelle der Stiftung Opferhilfe Zürich, Gartenstrasse 17, 8004 Zürich, Tel. 044 299 40 50;
www.opferberatung-zürich.ch

Für Mädchen und Jungen:

Castagna, Universitätsstrasse 86,
8006 Zürich; Tel. 044 360 90 40;
www.castagna-zh.ch

Fachstelle OKey für Opferhilfeberatung und Kinderschutz:

St. Gallerstrasse 42, 8400 Winterthur,
Tel. 052 266 90 09, Wochenende:
079 780 50 50;
www.okeywinterthur.ch

Für Arbeitgeber (Prävention):

MIRA, Fachstelle und Verein zur Prävention sexueller Ausbeutung im Freizeitbereich, Langstrasse 14,
8004 Zürich; Tel. 043 317 17 04;
www.mira.ch

Kirchliche Beratungsstellen im Bistum Chur bei sexuellen Übergriffen:

abrufbar unter www.bistum-chur.ch/lvr_fachgremium_003.pdf
Region Zürich: Beatrice Luginbühl, Juristin,
Leiterin von «Notburga»
(Hilfswerk für Mütter in Not);
Tel. 079 212 10 67;
luginbuehl.beatrice@bluewin.ch

Juristische Beratung:

Vgl. Adressliste des Zürcher Anwaltsverbandes unter www.zav.ch

Literatur

Informationen zum Opferhilfegesetz.

Kantonale Opferhilfestelle

Direktion der Justiz und des Innern des Kantons Zürich, Zürich 2010

Bistum Chur. Merkblatt Sexuelle Übergriffe in der Seelsorge – was tun?

www.bistum-chur.ch/lvr_fachgremium_003.pdf

Checkliste und Institutionen



Checkliste

(Hinweis: Diese Checkliste soll eine Hilfeleistung bieten, möglichst für jeden Konfliktfall das konkrete Vorgehen zu zeigen.)

Vorgehen in konkreten Konfliktsituationen

Allgemeine Grundsätze

Viele Konflikte können nur deshalb eskalieren, weil nicht rechtzeitig ein offenes, sachliches Gespräch geführt wird. Konflikte müssen ausgetragen werden. Ein kluges Konfliktmanagement erleichtert eine faire Konfliktlösung.

Im Interesse einer konstruktiven Bereinigung des Konfliktes verpflichten sich die Parteien, für die Dauer der nachgenannten internen Konfliktlösungsverfahren Stillschweigen zu bewahren und die Auseinandersetzung nicht in der Öffentlichkeit auszutragen.

Konflikte von Mitarbeitenden untereinander

1. Gespräch zwischen den Konfliktparteien

Die Konfliktparteien suchen den Konflikt in einem Gespräch zu lösen.

2. Vermittlung durch die vorgesetzte Person

Ist ein Gespräch nicht möglich oder führt es zu keiner Einigung, kann eine Partei das Problem mit der vorgesetzten Person besprechen. Dieses Gespräch soll ohne Verzug geführt werden. Die vorgesetzte Person versucht, den Konflikt in Gesprächen mit beiden Parteien zu schlichten.

3. Einschaltung des/der Personalverantwortlichen

Führt die Vermittlung der vorgesetzten Person zu keiner Bereinigung des Konfliktes, wird der/die Personalverantwortliche eingeschaltet.

4. Anrufen der Personalombudsstelle

Die Konfliktparteien können jederzeit einzeln oder gemeinsam die unabhängige Personalombudsstelle anrufen. Allenfalls ist es sinnvoll, diesen Schritt mit der Gegenseite abzusprechen. Der Synodalrat und der Generalvikar erachten es als wichtig, dass die Personalombudsstelle frühzeitig beigezogen wird. Sie spricht nach Anhörung der Parteien und allfälliger weiterer Abklärungen eine Empfehlung aus.



5. Supervision oder Mediation

Führen die Bemühungen der vorgesetzten Personen und des/der Personalverantwortlichen zu keinem Erfolg oder erscheinen sie von vornherein aussichtslos, können die Parteien einzeln oder gemeinsam beim Arbeitgeber eine Supervision oder eine Mediation beantragen, die ihnen grundsätzlich zu gewähren ist. Ziel dieser Sitzungen muss die Bereinigung des Konfliktes sein. Die Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen.

Konflikte zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden

1. Gespräch zwischen den Konfliktparteien

Die Konfliktparteien suchen den Konflikt in einem Gespräch zu lösen.

2. Einschaltung des/der Personalverantwortlichen

Ist ein Gespräch nicht möglich oder führt es zu keiner Einigung, soll der/die Personalverantwortliche eingeschaltet werden mit dem Ziel, den Konflikt zu schlichten.

3. Anrufen der Personalombudsstelle

Die Konfliktparteien können jederzeit einzeln oder gemeinsam die unabhängige Personalombudsstelle anrufen. Allenfalls ist es sinnvoll, diesen Schritt mit der

Gegenseite abzusprechen. Der Synodalrat und der Generalvikar erachten es als wichtig, dass die Personalombudsstelle frühzeitig beigezogen wird. Sie spricht nach Anhörung der Parteien und allfälligen weiterer Abklärungen eine Empfehlung aus.

4. Supervision oder Mediation

Führen diese Bemühungen zu keinem Erfolg oder erscheinen sie von vornherein aussichtslos, können die Parteien einzeln oder gemeinsam beim Arbeitgeber eine Supervision oder eine Mediation beantragen, die ihnen grundsätzlich zu gewähren ist. Ziel dieser Sitzungen muss die Bereinigung des Konfliktes sein. Die Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen.

Konflikte zwischen Seelsorgepersonal und Kirchenpflege

1. Gespräch zwischen den Konfliktparteien

Die Konfliktparteien suchen den Konflikt in einem Gespräch zu lösen.

2. Einschaltung des Generalvikariats und des Synodalrats

Ist ein Gespräch nicht möglich oder führt es zu keiner Einigung, sollen der Generalvikar und der Synodalrat eingeschaltet werden mit dem Ziel, den Konflikt zu schlichten.

3. Anrufen der Personalombudsstelle

Die Konfliktparteien können jederzeit einzeln oder gemeinsam die unabhängige Personalombudsstelle anrufen. Allenfalls ist es sinnvoll, diesen Schritt mit der Gegenseite abzusprechen. Der Synodalrat und der Generalvikar erachten es als wichtig, dass die Personalombudsstelle frühzeitig beigezogen wird. Sie spricht nach Anhörung der Parteien und allfälligen weiteren Abklärungen eine Empfehlung aus.

4. Supervision oder Mediation

Führen diese Bemühungen zu keinem Erfolg oder erscheinen sie von vornherein aussichtslos, sollen die Parteien – einzeln oder gemeinsam – eine Supervision oder eine Mediation durchführen mit dem Ziel, den Konflikt zu bereinigen. Die Kosten werden von der Kirchgemeinde übernommen.

Institutionen

Personalombudsstelle der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich

Was ist die Personalombudsstelle?

Die Personalombudsstelle ist eine neutrale und unabhängige Beratungs- und Vermittlungsstelle. Sie steht allen Angestellten, Behördenmitgliedern und freiwillig Mitarbeitenden der Katholischen Kirche im Kanton Zürich zur Verfügung.

Welches sind ihre Aufgaben und Kompetenzen?

Die Personalombudsstelle kann bei Beanstandungen und Konflikten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis angerufen werden. Sie vermittelt und gibt Empfehlungen zur Beilegung des Konfliktes ab. Sie bietet Hilfeleistungen zur Überweisung von Problemen an geeignete Fachstellen. Sie besitzt jedoch keine Entscheidungs- und Weisungsbefugnisse.

Wie erreichen Sie die Personalombudsstelle?

Das Verfahren ist ganz einfach: Ratsuchende können ihre Anliegen mündlich oder schriftlich an folgende Adresse richten:

Personalombudsstelle der Römisch-katholischen Körperschaft des Kantons Zürich, Kuttelgasse 8, Postfach 2158, 8022 Zürich, Telefon: 044 266 12 50
personalombudsstelle@zh.kath.ch

Und übrigens:

- Die Ombudspersonen sind an das Amtsgeheimnis gebunden. Behördenmitglieder, Vorgesetzte und Mitarbeitende sind ihnen gegenüber von der Schweigepflicht entbunden.
- Die Inanspruchnahme der Ombudsstelle ist kostenlos.
- Die Ombudspersonen sind keine Parteivertreter.

Kirchliche Stelle für Gemeindeberatung und Supervision (KSGS)

Die KSGS bietet eine professionelle Unterstützung der Seelsorgenden und der Pfarreien an. Diese geschieht vor Ort und ist auf die jeweilige Situation bezogen. Adressaten sind Seelsorge- und Pfarreiteams, Pfarreiräte und Kirchenpflegen sowie kirchliche Arbeits- und Dienststellen in den Kantonen Zürich und Glarus, ebenso Mitarbeitende, die Einzelsupervision oder – als Führungspersonen – Coaching in Anspruch nehmen möchten.

Eine Beratung durch die KSGS kann bei folgenden Situationen in Frage kommen:

- bei Kommunikationsproblemen im Innern und nach aussen
- wenn Strukturen verändert werden (z.B. Seelsorgeräume, Umsetzung Pastoralpläne)
- bei Konflikten in der Zusammenarbeit
- beim Start eines neuen Teams (evtl. mit multikultureller Zusammensetzung)
- wenn Leitung und Führung nicht oder unangemessen wahrgenommen werden
- wenn Ressourcen besser genutzt oder lösungsorientierter geplant werden sollen

Selbständigkeit der Stelle

Obwohl der Stelleninhaber administrativ dem Generalvikar zugeteilt ist, arbeitet er eigenständig. Als Mitglied der BSO (Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung) unterliegt er der Schweigepflicht, eine Weitergabe von persönlichen oder innerpfarreilichen Informationen ohne Einwilligung der Betroffenen an Dritte ist ausgeschlossen.

Weitere Informationen unter:

Kirchliche Stelle für Gemeindeberatung und Supervision (KSGS)
Bederstrasse 76, 8002 Zürich
Tel. 044 204 17 80
www.pfarreiberatung.ch

Impressum:

Katholische Kirche im Kanton Zürich
Konflikte, Mobbing, sexuelle Übergriffe
Ein Leitfaden für Kirchgemeinden, Pfarreien und
kirchliche Organisationen

4. Auflage / November 2012

Diese Informationsbroschüre ist im Volltext auch
online abrufbar unter
www.zh.kath.ch/service/publikationen

Herausgeberin und Bestelladresse:

Synodalrat der Römisch-katholischen Körperschaft
des Kantons Zürich
Hirschengraben 66, 8001 Zürich
Telefon: 044 266 12 12
synodalrat@zh.kath.ch

Redaktion:

Karl Conte, Synodalrat
Dr. iur. Andreas Hubli, Bereichsleiter Personal
Bernd Kopp, Supervisor BSO (Kapitel 1)
RA lic. iur. Andrea Gisler (Kapitel 3)

Autoren der 1. Auflage (2001):
Projektgruppe «Krisenbewältigung»:
Beat Kappeler, Siegfried Artmann, Stephan Kaiser,
Bernhard Kopp und René Schürmann
in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Syna

Produktion:

Kerstin Lenz, Informationsbeauftragte

Fotos:

Christoph Wider

Gestaltung:

Liz Ammann, Zürich

Satz und Druck:

Staffel Druck, Zürich

Auflage:

5 000 Exemplare