

Auch ein Bischof braucht Feedback

Missbrauchsfälle wurden und werden bekannt, der Umgang damit führt langsam zu einem Umdenken in der römisch-katholischen Kirche. Im Bistum Chur arbeiten **Stefan Loppacher** und **Karin Iten** als Präventionsbeauftragte.

Forum: Was ist Ihr Auftrag?

Stefan Loppacher: Unser Auftrag ist es, Präventionsarbeit im Bistum Chur zu machen. Das heisst zum einen, das bestehende System kritisch zu analysieren und zu fragen, wo die Schwachstellen sind, wo dringend Massnahmen und Instrumente entwickelt werden müssen. Zum anderen sind Schulungen und Beratungen ein wichtiger Aspekt unserer Arbeit: Beratung von Führungspersonen, von der Pfarreebene bis in die Bistumsleitung. Ausserdem entwickeln wir Instrumente, um Präventionsarbeit umzusetzen, zum Beispiel einen Verhaltenskodex, Merkblätter, Schulungsmaterialien, und wir machen Öffentlichkeitsarbeit. Präventionsarbeit heisst also Kommunikation, nach innen und nach aussen.

Karin Iten: Ergänzend dazu möchte ich sagen, dass für uns die Frage nach Machtmissbrauch im Zentrum steht. Wir schauen die Verzahnung von spirituellem und sexuellem Machtmissbrauch sehr klar an und analysieren das System Kirche in dieser Verzahnung. Wir möchten im System Kirche die Schwellen erhöhen, um den Machtmissbrauch zu erschweren.

Wenn Sie sagen, dass sie die Verzahnung von spirituellem und sexuellem Missbrauch «anschauen», was meinen Sie damit?

Iten: Wir analysieren die Situation aus einer Systemperspektive, aber auch mit einer Opferperspektive. Aus der Opferperspektive stellen sich dann Fragen wie: Was sagen uns Betroffene über das System, was erleben sie, was können wir daraus lernen für das System? Die Erkenntnisse aus diesen Perspektiven integrieren wir in die Prävention und in die Massnahmen. Prävention ist Organisationsentwicklung. Da gibt es Bausteine, die sich in anderen Systemen bewährt haben.

Die «Systemperspektive» einnehmen – was kann ich mir darunter vorstellen?

Iten: Wir stellen Fragen wie: Was haben wir für Risiken? – das ist die Frage nach dem Risikomanagement in einer Organisation; dann stellen



Karin Iten

Seit 1. August 2020 Präventionsbeauftragte im Bistum Chur mit einem 50-Prozent-Pensum. Die Umweltwissenschaftlerin ETH hat zuvor 11 Jahre lang die unabhängige Fachstelle Limita zur Prävention sexueller Ausbeutung geleitet.



Stefan Loppacher

Seit 1. Oktober 2019 Präventionsbeauftragter im Bistum Chur mit einem 50-Prozent-Pensum. Nach dem Studium der Theologie promovierte er im Kirchenrecht und spezialisierte sich auf Strafverfahren bei sexuellem Missbrauch an Minderjährigen.

Die Arbeit der Präventionsbeauftragten

Wie funktioniert das System Kirche und wo sind seine Schwachstellen? Wer hat im System welche Macht und wie bewusst gehen die Verantwortlichen mit ihren Positionen um? Was unterstützt kirchliche Mitarbeitende auf allen Ebenen dabei, einander kritisches Feedback zu geben? Was macht das Risiko für Grenzüberschreitungen möglichst klein? – mit diesen und ähnlichen Fragen setzen sich die Präventionsbeauftragten im Bistum Chur auseinander. Sie leiten Kurse und erarbeiten Instrumente, die es erleichtern sollen, einen guten Umgang mit Nähe und Distanz in der kirchlichen Arbeit zu finden.

sich Fragen des Personalmanagements – einstellen, begleiten, führen; dann gibt es die Bausteine zum Krisenmanagement – zum Beispiel: Was machen wir bei Verdacht auf eine Straftat, welche Abläufe braucht es und welche Gremien. Das Genannte ist die pragmatische Systemperspektive zur Prävention.

Ich höre oft das Wort «Management».

Iten: Prävention ist für uns Qualitätsentwicklung und Organisationsentwicklung. Es geht nicht ausschliesslich um das Sensibilisieren von einzelnen Mitarbeitenden. Natürlich gehört das Wissensmanagement dazu: dass Mitarbeitende zum Beispiel wissen, was für Gewaltformen auftreten können. Aber das ist nur ein Teil. In die Handlung führen andere Bausteine, wie zum Beispiel das Risikomanagement. Ich sage

«Management», weil es den Stellenwert der Führungsaufgaben im System benennt.

Welchen Stellenwert haben die Führungsaufgaben?

Iten: Die Leitungspersonen tragen die Verantwortung. Wir als Präventionsbeauftragte können das Thema nicht für die Strukturen übernehmen und uns dafür delegieren lassen. Prävention bleibt Führungsaufgabe.

Was ist darin dann Ihre Aufgabe?

Iten: Wir haben eine Funktion als Katalysatoren und eine beratende Rolle. Wir können Instrumente vorbereiten, wie mein Kollege zu Beginn gesagt hat, zum Beispiel einen Verhaltenskodex zur Verfügung stellen. Aber die Umsetzung müssen die Führungspersonen und dann die Fachpersonen leisten.

Loppacher: Wir haben auch eine einfordernde Rolle. Präventionsarbeit bedeutet, unbequem zu sein gegenüber Mitarbeitenden in der Kirche, die sich dem Thema lieber nicht stellen würden.

Können Sie ein Beispiel nennen, wo Sie «unbequem» sein mussten?

Loppacher: Unbequem müssen wir zum Beispiel gegenüber Leitungspersonen sein, bei denen klare Führungsdefizite erkennbar sind. Das passiert natürlich nicht in der Öffentlichkeit. In der Öffentlichkeit zeigen wir uns in Fachbeiträgen und Interviews, in denen wir wenn nötig auch unbequeme Aussagen machen und in denen wir Aspekte ansprechen, über die sonst eher geschwiegen wird. Das gehört auch zu unserem Auftrag.

Heisst das konkret, Sie würden mit einem Pfarrer oder einer Gemeindeleiterin das Gespräch suchen und Themen ansprechen, die Ihnen aufgefallen sind?

Loppacher: Wir machen uns auf der übergeordneten Ebene bemerkbar und sprechen an, dass da ein Problem vorzuliegen scheint, weil es zum Beispiel eine Grenzüberschreitung gegeben hat. Vielleicht ist diese sogar öffentlich bekannt geworden, darum wissen wir auch davon. Wenn wir merken, dass ein Führungsdefizit vorliegt, gehandelt werden müsste und das nicht passiert ist – dann machen wir darauf aufmerksam.

Sie sprechen also mit dem Generalvikar?

Loppacher: Zum Beispiel. Oder er spricht uns darauf an, welches Vorgehen wir in solch einer Situation empfehlen würden.

Sie haben also erlebt, dass Sie von den Verantwortlichen gehört wurden?

Loppacher: Ja, das ist so.

Iten: Ja.

Loppacher: Sowohl Berichte von Betroffenen der Vergangenheit als auch Studien der letzten Jahre zeigen, dass es um Risikofelder in der konkreten pastoralen Arbeit geht, aber eben nicht nur. Es zeigten sich auf allen Ebenen massive Führungsdefizite oder zum Teil sogar ein komplettes Versagen der Führungsebene, manchmal vom Pfarrer bis zum Generalvikar bis zum Bischof. Vor allem wird das im jahrelangen Vertuschen sichtbar. Vertuschung ist das Stichwort für das komplette Versagen von Führung. Wenn eine Führung sogar noch aktiv vertuscht, anstatt aufzuarbeiten, aufzudecken, aufzuklären und Täter aus dem Verkehr zu ziehen. Auch die Vertuschung gehen wir an.

Iten: Wir gehen sie in der Prävention an, nicht nur in der Aufarbeitung und Aufdeckung. Wir tun das im Rahmen von Qualitätssicherung: Was wird erwartet an Qualität in der Beziehungsgestaltung, was wird erwartet an Reifung von Persönlichkeiten, die einen solchen wertvollen und verantwortungsvollen Auftrag haben in der Arbeit mit Menschen? Dafür müssen wir konkrete Antworten finden.

Von wem konkret muss denn hier Qualität erwartet werden?

Iten: Die Erwartung richtet sich an Führungspersonen, die Verantwortung tragen für die Qualität der Firma oder der Organisation. Da stellen sich einige konkrete Fragen: Welche Kompetenzen braucht es, welche Reflexionsfähigkeit, was heisst Transparenz und Offenheit in Bezug auf eigene Risiken im Alltag? Risiken im Alltag sind Teil jeder Organisation, die mit Menschen arbeitet – und da braucht es eine hohe Kultur von Reflexion, Transparenz und Besprechbarkeit. Das darf von Menschen erwartet werden, die solch einen Auftrag haben in einer Machtposition gegenüber Anvertrauten.

Erleben Sie im kirchlichen Umfeld offene Ohren für die Anliegen der Prävention?

Loppacher: Sehr, vor allem bei den Mitarbeitenden an der Basis. Viele sind besorgt, aufgerüttelt und sehr offen. Das ist wichtig, denn es ist die Bereitschaft von allen gefordert, ein Teil von Prävention zu werden.

Und auf der Leitungsebene?

Loppacher: Das lässt sich nicht über einen Leisten schlagen. Im Bistum Chur haben wir jetzt einen Bischof, der Prävention klar mitträgt und ein Türöffner ist.

Iten: Nur schon, dass jetzt im System Kirche Ressourcen dafür da sind, ist ein Zeichen, dass Führungswille vorhanden ist für das Thema. Da

ist es dann wichtig, dass wir den Auftrag an die Leitenden zurückgeben, wie vorher beschrieben, dass wir uns als Beauftragte nicht einfach «abdelegieren» lassen für die Prävention.

Wie ist das Verhältnis in Ihrer Arbeit: zwischen Information und Aufklärung von Angestellten – und dem Teil der Arbeit, real passierende Grenzüberschreitungen wahrzunehmen und anzusprechen?

Iten: Den Teil unserer Arbeit, in dem wir die Führungsarbeit unterstützen, sehe ich nicht nur fallbezogen und reaktiv. Auch da geht es darum, Instrumente zu schaffen. Aktuell sind wir zum Beispiel dran, einen Verhaltenskodex zu erstellen.

Was ist ein Verhaltenskodex?

Iten: Er schafft den Rahmen, auf den eine Führungsperson Bezug nehmen kann und im Zweifelsfall daran erinnern kann. Ein Verhaltenskodex ist im Grunde eine Abmachung aller Beteiligten. Denn Erwartungen an die Qualität müssen zuerst explizit gemacht werden. Da sind wir wieder bei unserem Verständnis von Prävention: Instrumente zur Qualitätssicherung zu erarbeiten hat einen strukturellen Impact und ist mehr als Sensibilisierung.

Nochmals: Wie ist das Verhältnis der beiden Arbeitsbereiche in etwa?

Loppacher: Höchstens 10 Prozent unserer Arbeitszeit gehen in das nachträgliche Ansprechen von Situationen, in denen bereits «etwas» passiert ist. Das ist ein sehr kleiner Anteil und findet punktuell statt. Prävention ist ja dann viel nachhaltiger, wenn sie nicht nur situationsbezogen interagiert, sondern Grundlagen verändert und zu einem Kulturwandel beiträgt. Wenn wir die Führungsebene dazu bewegen können, professioneller, sorgfältiger, achtsamer mit Mitarbeitern umzugehen, ist langfristig viel mehr erreicht, als wenn wir unsere Zeit situationsbezogen reaktiv einsetzen. Oft ist das nicht sehr nachhaltig.

Iten: Ich würde ebenfalls sagen, dass das Verhältnis höchstens 10 Prozent zu 90 Prozent ist. Das Ziel ist sogar, dass der Teil noch kleiner wird, da Prävention eben proaktiv ist. Reagieren wir auf Einzelsituation, dann sind wir hingegen reaktiv. Was wir wollen: das System und die Verantwortungsträger mitbefähigen, dass sie die Führungsaufgaben selbst qualifiziert wahrnehmen.

Ich gebe zu, bei mir löst das Verhältnis 10 zu 90 Prozent eine gewisse Verwunderung aus. Mein Eindruck ist, es passieren weiterhin nicht wenige Grenzüberschreitungen, im kirchlichen System wie auch in anderen Systemen. Wer schaut im kirchlichen Bereich hin, wenn Grenzüberschreitungen passieren?

Iten: Die Verantwortlichen müssen da hinschauen. Sie haben Weisungsbefugnis, sie sind an der Basis und haben die Kontakte. Für diese Arbeit sind wir zu weit weg vom Alltag. Das nötige Korrektiv muss im Alltag da sein und zeitnah geschehen. Das braucht Leitende, die in der Führungsverantwortung und in der Begleitung von Mitarbeitenden stehen und die diesen Job auch wahrnehmen.

Was können Leitende im Fall einer Grenzüberschreitung tun?

Iten: Die Situation begleiten, Führungsgespräche führen, die zunächst Auflagen beinhalten, wenn nötig, eine Abmahnung aussprechen – und im Ernstfall muss eine Trennung aus Qualitätsgründen erfolgen.

Wie geht es Ihnen persönlich damit, wenn Sie sehen, dass etwas nicht gut läuft – und gleichzeitig können und wollen Sie nicht selbst intervenieren, weil Sie ja das System unterstützen?

Loppacher: Es ist manchmal schwer auszuhalten, wenn ich sehe, was jetzt geschehen müsste oder dass sofort korrigierend eingegriffen werden müsste, und es passiert nicht. Das ist nicht einfach und das muss man aushalten können. Ich versuche dann, für mich persönlich daraus zu lernen und das Gelernte in Kursen und Beratungsgesprächen mit Führungspersonen einzubringen. Zum Beispiel zu sagen: «Schaut, was passiert, wenn eine Situation einfach liegen gelassen wird, wenn ein Konflikt brach liegt.» Dann können andere zumindest daraus lernen.

Iten: Ich kann mit defizitären Strukturen leben – aber sie müssen sich bewegen, und zwar in eine Richtung, in der ich relevante Verbesserungen sehe. Die Notwendigkeit zu professionalisieren, die Einsicht, dass es auch auf der Führungsebene nicht reicht, sich hinter einem Amt zu verstecken und zu blenden, sondern dass es darum geht, Qualität als Führungsperson zu bieten und einzulösen – diese Haltung erwarte ich. Ich erwarte nicht, dass alles schon rund läuft. Und ich weiss: Jedes System hat Baustellen.

In einem Interview sagten Sie, Frau Iten, dass es lernende Organisationen braucht. Ist die Kirche eine solche?

Iten: Auf der pragmatischen Ebene ja.

Was heisst das?

Iten: In Bezug auf die Instrumente aus der Organisationsentwicklung ist die Kirche eine lernende Organisation.

Und wo ist sie es nicht?

Iten: Im Blick auf die historische Altlast der

Kirche wird sich erst zeigen, ob die Kirche als Gesamtstruktur reformfähig ist.

Woran denken Sie bei der «historischen Altlast»?

Iten: An das Verhältnis zur Sexualität, und da vor allem an die Instrumentalisierung von Sexualität zu Machtzwecken. Das hat kirchliche Tradition und ist eine Grundlage, auf der Machtmissbrauch rund um Sexualität möglich wird. Letztlich ist die römisch-katholische Kirche auch eine patriarchale und frauenfeindliche Struktur – auch das eine Altlast – da scheint es mir wichtig, dass eine Auseinandersetzung passiert bis in die Grundfesten hinein. Ich wünschte mir, dass Kirche mutig ist und es wagt, zu reflektieren, wie die je eigenen Bilder zur Sexualität und zur Sexualmoral aussehen, die vielleicht lebensfeindlich sind. Dann: Wie ist das Selbstverständnis in Bezug auf spirituelle Definitionsmacht, welche männerbündische Privilegien haben wir immer noch? Auch das sind Systeme, die Machtmissbrauch begünstigen. Dieser gesamte Prozess ist ergebnisoffen.

Sie sagen, es würde sich erst zeigen, ob die Kirche reformfähig ist. Denken Sie da regional oder weltkirchlich?

Iten: Ich würde konkret sagen, die Kirche Schweiz hat da mehr Möglichkeiten und Handlungsspielraum.

Warum?

Iten: Weil wir in einer demokratischen Kultur und Gesellschaft leben, in der Chancen bestehen, dass wir diese Reflexionen machen und dass wir einen Veränderungsprozess gestalten. Ich sehe das auch an der Offenheit von Verantwortungsträgern, die dazu zumindest Fragen stellen.

Loppacher: Eine Institution, die über Jahrhunderte gewöhnt ist, als höchste Instanz und letzte moralische Autorität in der Gesellschaft aufzutreten, tut sich natürlich schwer, eigene Fehler und Problemstellen einzugestehen – und auch noch vor der Öffentlichkeit sichtbar zu machen: Wir haben Defizite. Wenn das Selbstverständnis von Kirche lautet: wir sind heilig, wir haben die Wahrheit, wir haben die absolute Wahrheit; wir sind die letzte Referenz, was ein gutes Menschsein und ewiges Heil anbelangt – wenn das das Selbstverständnis von Kirche ist, dann ist das nicht förderlich, um eine lernende Organisation zu werden, die sich weiterentwickelt, die möglichst keine blinden Flecken hat und agil und schnell auf Probleme reagiert.

Ist die Kirche in Ihren Augen bereits eine lernende Organisation, Herr Loppacher?

Loppacher: Wenn wir das wären, hätte die Kirche in den 80er Jahren bereits damit angefangen, Berichte von Betroffenen ernst zu nehmen. Die amerikanische Bischofskonferenz hat sich bereits damals mehrfach mit dem Problem befasst. Fachleute haben bereits vor Jahrzehnten gewarnt: das sei ein riesengrosses Problem, sexuelle Ausbeutung in der katholischen Kirche. Da hätte man auch in Europa schon beginnen können zu reagieren und aufzuarbeiten. Jetzt, 20 oder 30 Jahre später passiert es, dass wir überhaupt erst anfangen, uns zu bewegen. Das zeigt für mich, dass wir es noch nicht sind, eine lernende Organisation. Aber: Der Weg muss dahin führen, um überhaupt eine Zukunft zu haben, glaube ich.

Ist es in Ihren Augen eine Frage von «sein oder nicht sein» für die Kirche?

Loppacher: Ja.

Iten: Als Zeichen, dass Veränderung möglich ist, möchte ich sagen, dass viele Kirchgemeinden und Spezial-Seelsorgende bereits eine andere Kultur entwickelt haben, dass viele sich schon weitestgehend befreit haben von den sexualfeindlichen, frauenfeindlichen, patriarchalen Strukturen. Das ist auch ein Teil, das ist auch Kirche! Dort im Kleinen! Im Grossen, als Weltkirche, hat man sich allerdings bisher zu wenig von diesen toxischen Mechanismen distanziert. Für mich braucht es beides: Auf der Teamebene, im Kleinen, reicht es nicht. Die Bedürfnisse nach Veränderungen sind so wichtig, die Mitarbeitende haben, die sehr viel und unmittelbar die Kirche gestalten und tragen. Diese als Kirche Schweiz mitzutragen, zu unterstützen und ernst zu nehmen – wenn das möglich wird, zeigt sich bereits ein Stück Veränderung.

Die Kirche – das sind Menschen. Auch heute werden Menschen gebildet, ausgebildet und auch «hinein erzogen» in das System Kirche, zum Beispiel im Priesterseminar. Wo sind Sie als Präventionsbeauftragte in der Ausbildung präsent?

Loppacher: Das Priesterseminar ist natürlich ein Hotspot. Genauso wichtig ist aber die Kultur in einem Bistum, das rund um das Seminar herum ist. Das Seminar ist ja keine Insel, als Kandidat erlebe ich auch Pfarreien, in denen ich ein Praktikum mache, erlebe ich andere Seelsorgende, erlebe ich einen Bischof, erlebe ich eine Bistumsleitung, die in unserem Fall in Chur keine 100 Meter daneben arbeitet. Da sind die Grundhaltungen eines Bischofs und einer Bistumsleitung genauso prägend, wie eine gewisse Vorlesung oder Ausbildung. Aus eigener Erfahrung weiss ich auch, dass der Regens eine enorm wichtige Rolle spielt, denn er verkörpert das

Priesterbild, mit dem ich als Kandidat fünf Jahre lang täglichen Kontakt habe.

Was ist die Rolle von Prävention darin?

Loppacher: Natürlich spielt sie konkret in der Ausbildung eine wichtige Rolle. Mindestens teilweise sind wir in den letzten beiden Jahren darin auch schon präsent, wenn wir im Pastorkurs einen Tag zu Prävention gestalten.

Was wäre für die Ausbildung aus Ihrer Sicht wünschenswert?

Loppacher: Dass wir im Pastorkurs präsent sind, vielleicht auch mit mehr als einem Tag und dort Themen diskutieren wie: Umgang mit Nähe und Distanz, emotionale Ausgeglichenheit. Ich denke, da ist noch vieles zu verbessern, ganz grundsätzlich zur Frage: Wie können Menschen ausgebildet werden, die wir mit gutem Gewissen auch in heiklen Situationen anderen Menschen zumuten können? Im Priesterseminar könnten die Präventionsbeauftragten ein- oder zweimal im Jahr präsent sein mit einer Weiterbildung. Das sollte möglich werden.

Iten: Die Sensibilisierung braucht sicher noch Gefässe, die wir gerne nützen, auch wiederkehrend. Sensibilisierung ist eine Permanentleistung, die man nicht auf einmal abhaken kann. Das wäre zu wenig. Betonen möchte ich aber auch: Die Kultur prägt ein Seminar und das geschieht über die Leitung des Seminars. Sie muss ein Schwergewicht legen auf die Reifung der Persönlichkeiten. Mir wäre wichtig, dass es in den Mittelpunkt der Ausbildung rückt, dass kirchliche Arbeit Beziehungsarbeit ist und sich also ein gutes Bewusstsein für Nähe und Distanz entfalten kann, eine differenzierte Haltung zur Sexualität und die Fähigkeit zur Selbstreflexion zu Spiritualität, Selbstbestimmung und Definitionsmacht.

Loppacher: Ich finde wichtig, den Fokus nicht ausschliesslich auf die Priesteramtskandidaten zu legen. Alle genannten Kriterien, alle Ansprüche gelten für alle Seelsorgenden. Ein Teil von Prävention zu werden – diese Bereitschaft ist von allen Seelsorgenden gefordert.

Also auch von jenen, die bereits seit längerem im Einsatz sind?

Loppacher: Das wäre wichtig. Ich würde mir wünschen, dass sich kirchliche Mitarbeitende häufiger fragen: An welchem Punkt bin ich überfordert? Bin ich vielleicht gar nicht mehr am richtigen Ort? Tue ich Menschen gut mit meiner Art und mit meinem Stil, wie geht es meinem Team mit mir? Für diese ständige Auseinandersetzung braucht es bei allen Seelsorgenden einen Kulturwandel. Dann könnten wir

auch leichter sagen: Ich lasse mich unterstützen, ich bilde mich weiter.

Iten: Ich wünschte mir ein breites Bewusstsein dafür, dass kirchliche Arbeit heisst, in einer Machtposition zu sein. Jede kirchliche Tätigkeit ist eine Machtposition, weil die Person in einer Funktion steht und hilfeschuchenden Menschen begegnet. Weil es also um Macht geht, ist die Bereitschaft und Fähigkeit gefordert, sich selbst zu hinterfragen. Die eigene Arbeit ist an einer Rolle und an einer Funktion auszurichten und dort ist die Professionalität einzulösen.

Wie kommen Sie zur Möglichkeit, Weiterbildungsangebote durchzuführen? Werden Sie eingeladen – oder laden Sie sich manchmal auch selbst ein?

Iten: Bislang werden wir eingeladen. Würden wir merken, dass es eine Schlüsselposition gibt, die sich bei uns nicht meldet, dann scheuen wir es nicht, den Kontakt zu suchen und im Bistum Chur auf Türöffner zu setzen.

Loppacher: Ich habe mich auch schon einmal selbst eingeladen. Ich finde, so unbescheiden muss man sein in diesem Metier.

Wurden Ihnen dann die Türen geöffnet?

Loppacher: Ja.

Woran arbeiten Sie momentan unter anderem?

Iten: An einem Verhaltenskodex zu spirituellem und sexuellem Machtmissbrauch.

Was ist das?

Iten: Wir schauen Risikosituationen im Alltag an, für Tätigkeiten in der Seelsorge, in der Katechese, in allen kirchlichen Bereichen. Dafür haben wir Haltungen und Qualitätsstandards erarbeitet, in einem partizipativen Prozess mit Vertreterinnen und Vertretern der Berufsgruppen.

Eine konkrete Risikosituation – und was findet sich dazu im Verhaltenskodex?

Loppacher: Im Ferienlager übernachteten Kinder, Jugendliche und Leitungspersonen. Im Kodex führen wir dazu Leitlinien an, wie: Das Betreten eines Schlafrums von Minderjährigen muss immer einen fachlichen Grund haben. Oder: Leitungspersonen besprechen die Zimmereinteilung im Team.

Was bringt das?

Iten: Weil es konkret ist, macht es Situationen ansprechbar. Das beginnt ganz niederschwellig, wenn ein Leiter zu einem anderen sagen kann: «Hey, wir haben doch abgemacht, dass...» Wenn es dann wirklich um Grenzüberschreitungen geht, braucht es Führungsgespräche. Durch den Verhaltenskodex lassen sich heikle Themen im

Graubereich versachlichen und eine Führungsperson kann klar sagen: «Das ist die Qualität, das erwarte ich».

Wie wird dieser Kodex verbindlich?

Loppacher: Geplant ist, dass der Kodex am Ende vom Probezeitgespräch unterschrieben wird und dann im Personaldossier als Verpflichtungserklärung des Mitarbeitenden abgelegt wird. Für dieses Vorgehen finden bereits Gespräche mit der staatskirchenrechtlichen Körperschaft statt. Hier im Kanton Zürich, mit weiteren Kantonen sind Gespräche geplant.

Iten: Es wird nicht damit getan sein, dass der Kodex unterschrieben wird. Wir haben auch einen Teil «Handhabe» verfasst, mit dem wir die entsprechenden Führungsgefässe und Teamgefässe rund um das Instrument etablieren möchten. Die jeweiligen Teams sollen sich ja auch zum Verhaltenskodex unterhalten können, eine Supervision dazu in Anspruch nehmen können. Auch bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen und Führungsgesprächen soll der Kodex eine Rolle spielen. Kurz: Der Kodex muss leben, weil ein Papier kann erst dann wirklich eine Wirkung erzielen, wenn es zum Aushandlungsprozess und zum Dialog führt.

Welche kirchlichen Mitarbeitenden sollen den Kodex unterschreiben?

Loppacher: Alle, auch Vorgesetzte, für die es ebenfalls Standards im Kodex gibt.

Vorgesetzte bis zu welcher Ebene?

Loppacher: Bis zum Bischof. Die Idee ist ja, Qualitätsstandards rund um Machtpositionen zu definieren, die wir in der Kirche haben. Auf allen Ebenen gibt es Risikosituationen, auf allen Ebenen ist diese Qualität gefordert.

Der Bischof soll den Kodex also auch unterschreiben?

Loppacher: Genau. Unterschreiben und ebenfalls einhalten.

Und wer kann den Bischof kontrollieren?

Iten: Der Verhaltenskodex an und für sich schafft schon Transparenz. Er schafft Erwartungen an die Führungsposition, das heisst, er hat machtreflektierende Wirkung und macht Machtpositionen kritisierbar.

Was heisst das konkret?

Iten: Auch ein Bischof braucht Feedback für seine Tätigkeit. Wenn eine Kultur entsteht, in der man kritisieren kann, auch von unten, sich gegenseitig Feedback geben kann und Erwartungen äussern, dann wird es schwieriger, Grenzen zu überschreiten.

Wie wird es möglich, dass die Verantwortlichen der Einführung dieses Kodex zustimmen?

Iten: Indem wir den Verhaltenskodex in einem partizipativen Prozess erarbeiten. Wir haben Leute von der Basis, aus den Tätigkeitsfeldern einbezogen. Wir haben Feedback eingeholt vom Generalvikar, dazumal noch Josef Annen, wir holen auch Feedback ein vom Bischof, der den Prozess letztlich mitträgt. Auch der Synodalrat ist involviert.

Loppacher: Wichtig ist natürlich, dass das Instrument Verhaltenskodex auch im dualen System verankert ist, weil es im Anstellungsprozess eine Rolle spielen soll.

Ich nehme an, Verhaltenskodizes haben sich in anderen Institutionen bereits bewährt?

Iten: Genau, sie sind in stationären Einrichtungen schon lange Bestandteil, auch in Schulen und in Krippen etablieren sie sich immer mehr.

Es gibt offenbar immer noch Priester, die im Amt sind, obwohl sie zumindest unter Verdacht stehen, Grenzübertretungen begangen zu haben.

Wie kann das sein?

Iten: Das eine ist der begründete Verdacht auf ein Strafdelikt, das andere ist eine Irritation im Graubereich von Nähe und Distanz. Bei Verdacht auf Straftat gibt es keine gute Begründung, dass jemand einfach im Amt verbleibt ohne dass Massnahmen für eine externe Klärung eingeleitet würden.

Warum passiert es dennoch?

Iten: Das sind Systemdefizite und Führungsdefizite. Wenn es um Verdacht auf eine Straftat geht, dann braucht es im System strukturierte Abläufe und eine externe Klärung.

Heisst das, dass es diese Abläufe noch nicht gibt?

Iten: Es gibt Abläufe, aber noch nicht in der Qualität, die es braucht. Das ist das eine. Das andere ist, dass zum Teil Verdachtsmomente «herumgeistern», die nicht an die richtige Stelle gelangen. Man muss die Zivilcourage aufbringen, an die vorgesetzte Person zu melden, wenn eine Aussage oder Beobachtung auf einen Verdacht hinweist.

Loppacher: Es gibt auch spezifisch kirchliche Gründe, warum das schwierig ist. Das theologische Verständnis von dem, was ein Priester ist, ist in dieser Frage eine rechte Hypothek. Ein Priester ist, aus dieser Sicht, unendlich wertvoll im System Kirche, er kann etwas, das sonst niemand kann. Er ist unentbehrlich für die Versorgung mit Sakramenten. Deshalb tut man sich schwer, einen Priester bei einer Grenzverletzung zeitnah zu sanktionieren und ihn bei

einschlägigen Straftaten konsequent aus dem Priesterstand zu entlassen. Diese Klarheit ist aber nötig.

Was braucht es dafür?

Loppacher: Wir müssen unterscheiden lernen – zwischen theologischen Überzeugungen und der praktischen, rechtlichen Ebene. Einer kann theologisch betrachtet «Priester auf ewig» sein, bei einer Straftat dürfen solche Glaubensüberzeugungen keine Rolle mehr spielen. Wenn er andere durch Machtmissbrauch oder sexuelle Ausbeutung schädigt, hat er sein Recht verloren, als Priester zu wirken.

Für mich klingt das nach einer «Entmystifizierung» des Priesters und des kirchlichen Angestellten.

Loppacher: Ja klar, und sie ist notwendig. Am Schluss geht es nicht um «mystische Arbeit», sondern um konkrete Arbeit mit konkreten Menschen. Der Schaden, der angerichtet wird, kann nachher auch nicht mystifiziert werden.

Iten: Der Schaden wurde und wird aber mystifiziert: Wenn jemand einen sexuellen Übergriff begeht, gilt das als Sünde, die durch Beichte wieder vergeben werden kann. Bis heute ist dieses Verständnis offiziell intakt.

Loppacher: Ja, das ist die gleiche Falle.

Iten: Für mich ist das eine Vermessenheit des Systems Kirche. Das selbst lösen zu können – mit einem Ritual, mit dem es dann wieder gut würde! Hingegen muss die Kirche lernen, zu sagen: Es braucht eine externe Klärung, es braucht eine externe Verurteilung, und diese hat Konsequenzen, nämlich ein Tätigkeitsverbot.

Als Präventionsbeauftragte sind Sie angestellt vom Synodalrat und dem Generalvikar unterstellt – Sie sind also nicht unabhängig. Wie gehen Sie mit diesem Loyalitätskonflikt um?

Iten: Wir fühlen uns der Sache verpflichtet und nicht einer Organisation oder einem Gremium.

Haben Sie für Ihre Arbeit freie Hand?

Iten: Bisläng schon, ja. Ich habe den Entscheid sehr bewusst getroffen, von der Fachstelle Limita – einer externen Struktur – in die interne Struktur zu wechseln, durch die eine engere Verknüpfung mit der Organisation passiert. Ich sehe Vor- und Nachteile.

Welche Vorteile hat es?

Iten: Ich kann in der Tiefe des Systems mehr wirken und bin überzeugt, das ist notwendig im System Kirche. Wie gesagt: Wir sind der Sache verpflichtet und aus dieser Perspektive fühlen wir uns klar den Betroffenen verpflichtet. Und nicht dem Täter oder der Organisation. Mit die-

sem Fokus und mit dieser Haltung gelingt es, den Job gut zu machen, da bin ich überzeugt. Es braucht Distanz zur Organisation, es braucht nicht die Identifizierung mit der Organisation, wir arbeiten für die Sache.

Wie erleben Sie das?

Loppacher: Prävention braucht Unabhängigkeit – mindestens bis zu einem gewissen Mass, nicht im absoluten Sinn. Es ist auch ein Vorteil, im System präsent zu sein, als bloss beizeiten als externer Berater von aussen geholt zu werden. Für mich ergibt es keinen Konflikt, von der Kirche angestellt zu sein und gleichzeitig systemkritisch hinzuschauen. Die Stelle der Präventionsbeauftragten ist von der kantonalen Körperschaft Zürich geschaffen worden und wir sind hier angestellt, gleichzeitig ist der Generalvikar unser Linienvorgesetzter und wir arbeiten eng mit dem Bischof zusammen – der Bischof bzw. die Bistumsleitung ist aber nicht unser Arbeitgeber. Der Vorteil von dieser Lösung ist, dass sie uns die nötige Unabhängigkeit gibt und die Stabilität der Präventionsstelle gewährleistet.

Iten: Ich erlebe unsere unterschiedlichen Hintergründe, wie Stefan Loppacher und ich jeweils sozialisiert sind, als ideale Ergänzung. Ich bin nicht kirchlich sozialisiert. Stefan Loppacher kennt sich in der Kirchenstruktur aus, hat aber die notwendige Distanz.

Loppacher: Dass Karin Iten die Anstellung erhalten hat, ist auch ein Beleg dafür, dass die kirchlichen Verantwortlichen hier genau diese Aussenperspektive, die Unabhängigkeit und die Distanz wirklich gewollt haben. Meine Erfahrung ist: Für die Sache ist es viel wichtiger, dass die Personen die nötige Distanz mitbringen.

Sie sprechen von der «nötigen Distanz». Wie gelingt es Ihnen, sie zu bekommen und zu behalten?

Loppacher: Seit bald 10 Jahren beschäftige ich mich mit der Thematik Missbrauch und Prävention. Das macht etwas mit einem. Es hat bei mir den kritischen Blick geschärft.

Iten: Ich glaube es lohnt sich, die Frage immer wieder zu stellen: Inwiefern kann ich es verantworten in einer Organisation zu arbeiten, die sich tatsächlich viel zu Schulden kommen hat lassen und sich auch heute zu Schulden kommen lässt? Man kann ein System von innen bewegen. Ich engagiere mich, weil die katholische Kirche immer noch einen grossen, weltweiten Impact hat. Wenn ich sehe, dass sich das System bewegt, dann kann meine Motivation genährt werden.

Missbrauchs Betroffene vernetzen und organisieren sich eigenständig. Sind Sie mit diesen Gruppen im Austausch?

Loppacher: Natürlich. Allerdings ist eine enge Zusammenarbeit von beiden Seiten nicht von vornherein etabliert. Ein Austausch kann für beide Seiten wertvoll sein. Ich lese und höre immer wieder, dass Betroffene motiviert sind, sich zu äussern, weil sie einen Beitrag leisten wollen, dass es nie wieder passiert. Und da sind wir genau bei unserer Kernaufgabe. Wir können Betroffene informieren, dass sich etwas – und was sich in der Kirche entwickelt; umgekehrt haben die Betroffenen viel Wissen, ob unsere Instrumente hilfreich sein könnten oder ob wir gewisse Aspekte ausser acht gelassen haben.

Iten: Für alle Instrumente – auch für den Verhaltenskodex – haben wir uns vorgenommen, Zitate von Opfern explizit aufzunehmen. Lange hat die Kirche die Stimmen der Betroffenen ignoriert. Wir möchten ihnen bewusst Raum geben.

Die Schweizer Bischofskonferenz hat eine unabhängige Studie zur Aufarbeitung von Missbrauch angekündigt. Was erwarten Sie sich davon?

Iten: Die Kirche würde damit zeigen, dass sie bereit ist, sich ungeschönt den Defiziten zu stellen und bestenfalls daraus zu lernen. Das wäre ein starkes Signal für Prävention, da es beides braucht: die ehrliche Auseinandersetzung mit Risiken und die Öffnung.

Loppacher: Es bleibt letztlich unglaubwürdig, wenn eine Institution präventiv arbeiten will, gleichzeitig aber nicht hinschaut, was in der Vergangenheit passiert ist. Die Berichterstattung aus dem Bistum Köln in den letzten Monaten zeigt klar, wie schwer man sich auch heute und auch im deutschsprachigen Raum damit tut, die Kontrolle aus der Hand zu geben. Aber es zeigt auch: Es führt kein Weg daran vorbei. Nicht nur weil der öffentliche Druck da ist, sondern vor allem, weil es den Betroffenen geschuldet ist – jenen, von denen wir bereits wissen, und jenen, von denen wir nichts wissen.

Das Gespräch führte **Veronika Jehle**