EVANGELISCH
REFORMIERTE
KIRCHE
BASEL-STADT

Verhaltenskodex mit Verpflichtungserklärung
zur Prävention von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen

1. Vorwort des Kirchenrates

Grundsätze zum Persönlichkeitsschutz in der Kirche

Die Prävention von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen ist dem Kirchenrat ein sehr wichtiges Anliegen, weil es zentral zum christlichen Menschenbild gehört, dass die Würde und Integrität aller Menschen gewahrt wird. Sexuelle Übergriffe in der Kirche im Rahmen von Beratung, Seelsorge, Unterricht und weiteren kirchlichen Angeboten werden nicht geduldet. Es gilt die Persönlichkeit aller Menschen zu schützen, die in der Evangelisch-reformierten Kirche als Mitarbeitende angestellt sind, freiwillig Arbeit leisten oder sich den Mitarbeitenden anvertrauen.

Sexuelle Übergriffe gibt es überall – auch in der Kirche. Darüber zu sprechen fällt vielen schwer. Mit dem Verhaltenskodex stellt der Kirchenrat den Kirchgemeinden und den Mitarbeitenden der kantonalkirchlichen Dienste ein Instrument für die Präventionsarbeit zur Verfügung. Der Verhaltenskodex nennt zum einen Grundhaltungen für die Arbeit in unserer Kirche, zum anderen bietet er die Gelegenheit, konkrete Risikosituationen zu benennen und entsprechende Qualitätsstandards zu definieren.

Ziel des Verhaltenskodex ist es, eine offene Gesprächskultur zum Thema «Grenzverletzungen» zu ermöglichen, Risikosituationen zu erkennen und diese sorgfältig zu gestalten. Schwellen für Straftaten werden so deutlich erhöht, was für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in der Kirche zentral ist.

Mit dem Unterzeichnen des Verhaltenskodexes bezeugen Sie, die Präventionsarbeit an Ihrem Arbeitsort mitzutragen und diesen Verhaltenskodex auf Ihr Arbeitsgebiet anzuwenden. Der Kirchenrat dankt Ihnen für Ihre Mithilfe.

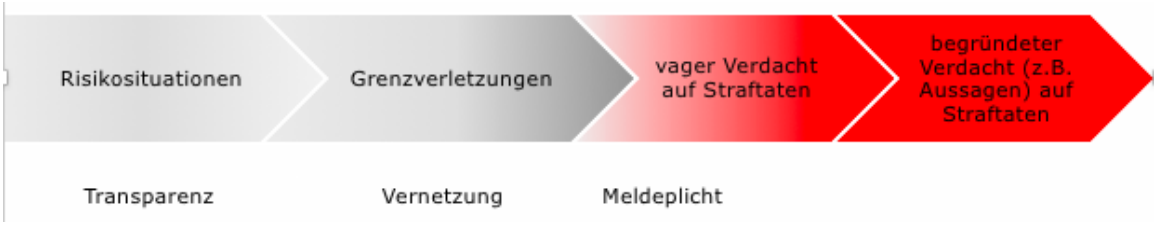
2. Begrifflichkeiten

Risikosituationen: Risikosituationen sind Situationen des Alltags, welche für den schrittweisen Aufbau von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen ausgenutzt werden können. Risikosituationen lassen sich nicht vermeiden. Es geht darum, diese Situationen sorgfältig und transparent zu gestalten. Risikosituationen sind immer für alle Seiten heikel: Für die Menschen, mit denen wir es in unserer kirchlichen Arbeit zu tun haben, im Hinblick auf Grenzverletzungen und Übergriff, für die kirchlich Mitarbeitenden im Hinblick auf Missverständnisse, Interpretationen und Falschanschuldigungen.

Grenzverletzungen: Grenzverletzungen sind nicht strafbare Handlungen. Sie können unabsichtlich sein und gleichwohl als belästigend empfunden werden. Wiederholen sich Grenzverletzungen, können sie die Integrität eines Menschen verletzen. Grenzverletzungen sollen thematisiert werden, um zu verhindern, dass es zur Straftat kommt.

Sexuelle Ausbeutung: Sexuelle Ausbeutung ist eine sexuelle Handlung eines Erwachsenen in der mächtigeren Position gegenüber allen, die ein kirchliches Angebot nutzen. Ganz speziell ist ein Augenmerk auf die sexuelle Ausbeutung von Kindern, Jugendlichen oder anvertrauten Personen in Abhängigkeitspositionen zu richten. Gerade Kinder und Jugendliche sind besonders abhängig und stehen unter einem besonderen rechtlichen Schutz. Der Erwachsene nützt den Wissens- und Erfahrungsvorsprung und ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis aus, um das Kind, den Jugendlichen oder die anvertraute erwachsene Person zur Kooperation zu überreden oder zu zwingen. Zentral ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung, die das Opfer zur Sprachlosigkeit,

Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit zwingt. Sexuelle Ausbeutung ist ein Offizialdelikt und ist strategisch aufgebaut, d.h. es geschieht ganz gezielt und äusserst geplant.



Der Verhaltenskodex thematisiert Verhaltensweisen von kirchlich Mitarbeitenden gegenüber Kindern, Jugendlichen und anvertrauten erwachsenen Personen in Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen.

3. Grundhaltungen zu Risikosituationen

a) **Macht und Verantwortung**: Die **Macht** von kirchlichen Amtspersonen und Angestellten ist vielfältig und komplex, sie haben in spiritueller und theologischer Hinsicht eine besondere Position, in seelisch-geistiger Hinsicht einen erheblichen Einfluss und als Verkündigende vermitteln sie moralische und ethische Werte. Sie reden über Glauben und Ethik, also existentielle Themen wie Schuld und Sünde, Heil und Gnade, Versöhnung und Vergebung.
Kirchliche Führungsaufgaben sind als Dienen am Mitmenschen und der Gemeinschaft zu verstehen. Geschwisterlicher Umgang miteinander in meiner Kirche bedeutet, dass ich in der Zusammenarbeit Sorgfalt walten lasse. Ich bin mir dabei bewusst, dass Menschen abhängig und verletzbar sein können. In dieser asymmetrischen Beziehung ist die Gefahr von Manipulation und Grenzverletzungen sehr gross. Ich bin mir bewusst, dass es auch eine **spirituelle Gewalt** gibt und weise jegliche Form von **geistlicher Manipulation** oder spiritueller Verletzung zurück, wie Schüren von Angst vor einem «allgegenwärtigen Rachegott», Verweigerung von Trost, Zwang zu spirituellen Handlungen wie Beichte, Bekehrung oder Vergebung. Ebenso weise ich die Verurteilung anderer Menschen aufgrund der eigenen biblischen Überzeugung (oder Lesart der Bibel) im Bereich der Sexualität, sexuellen Orientierung oder sexuellen Identität zurück. Unterschiedliche Meinungen sind möglich und lasse ich stehen.
In einer Machtposition bin immer ich für die Einhaltung und Gestaltung der Grenzen verantwortlich. Ich übernehme die Verantwortung für mein eigenes Handeln und kann Grenzziehungen nicht an Schwächere delegieren. Dies gilt nicht nur gegenüber Kindern und Jugendlichen, sondern im gleichen Masse auch bei anvertrauten erwachsenen Personen.
Ich etabliere im spirituellen Bereich eine Haltung und Sprache, die von Respekt, Offenheit und Wertschätzung der gottgegebenen Individualität jedes Menschen, seiner Identität und (Glaubens-)Biografie geprägt ist.

b) **Rollenbewusstsein**: In der Kirchgemeinde bewege ich mich sowohl als Mitarbeiterin/Mitarbeiter als auch als Privatperson, da ich Teil der Gemeinde bin. Freundschaften gehören zum Alltag im kirchlichen Kontext. Ich bin mir jedoch bewusst, dass ich immer auch in meiner Rolle als Mitarbeiterin/Mitarbeiter (z.B. Pfarrerin/Pfarrer) wahrgenommen werde und dabei eine Vorbildfunktion besitze. Meine Rollen erkläre ich immer wieder auch den anvertrauten Personen („Das ist mein Auftrag", „Ich spreche als Seelsorgende mit dir"). Den Rollenwechsel von privat zum kirchlichen Auftrag und umgekehrt gestalte ich aktiv, transparent und bedacht. Meine Rolle und die konkrete Aufgabe bestimmen die emotionale und körperliche Nähe zu den mir anvertrauten Personen. Ich weiss, dass rollenindifferentes Verhalten auch ein Risiko für mich bedeuten kann.

c) **Reflexion rund um Nähe und Distanz:** Ich bin mir bewusst, dass für die kirchliche Tätigkeit eine angemessene emotionale und körperliche Nähe erforderlich ist. Ebenso wichtig ist die rollen- und verantwortungsbewusste Distanz. Dieser Spagat verlangt eine permanente und sorgfältige Reflexion meiner eigenen Haltung und Handlungen in konkreten Situationen. Während meines Auftrages habe ich immer das Wohl und die Integrität der mir anvertrauten Personen im Auge. Ich bin jederzeit für die Beziehungsgestaltung verantwortlich und halte mich

an das Grundprinzip: „So viel Körperkontakt wie situations- und auftragsbezogen nötig, so wenig wie möglich."

d) **Feedback und Transparenz**: Das Wichtigste in Bezug auf Transparenz ist ein kollegialer Austausch. Ich bin bereit, meine Überlegungen und Handlungen zu Risikosituationen jederzeit gegenüber meinen Kolleginnen und Kollegen und/oder den Vorgesetzten/Leitungspersonen transparent zu gestalten. Ich pflege eine Haltung der Offenheit und Kritikfähigkeit innerhalb des Teams und/oder gegenüber Vorgesetzten/Leitungspersonen. Ich spreche Unsicherheiten, Irritationen oder Fragen zu Risikosituationen offensiv an. Dabei habe ich eine Bring- und Holschuld. Ich begegne meinen Teamkolleginnen und Teamkollegen vertrauensvoll und bin zugleich anspruchsvoll punkto Qualität und Transparenz. Ich habe ein Recht darauf, dass Unsicherheiten in einem angemessenen Rahmen (Coaching, Fachberatung, Supervision, Intervision) zur Sprache kommen und bearbeitet werden.

e) **Konkretisierung des Verhaltenskodex im Alltag**: Der vorliegende Verhaltenskodex und dessen Konkretisierung im Alltag in Form von Standards tragen zu meiner Reflexion und zur Transparenz im Team bzw. gegenüber der Kirche bei. Für die Konkretisierung im Alltag werden in allen Risikobereichen verbindliche und wiederkehrende Gefässe geschaffen. Ich bin bereit bei der Konkretisierung der Standards mitzuwirken, diese gemeinsam anzupassen bzw. die Reflexionsfragen in einer gemeinsamen Ausrichtung zu klären und wiederkehrend zu überprüfen.

f) **Vernetzung und Führungsverantwortung bei Grenzverletzungen**: Wenn ich in Risikosituationen Grenzverletzungen wahrnehme, welche ich in meiner Rolle ohne Weisungsbefugnis nicht ansprechen kann, sondern welche eine Korrektur durch die Führungspersonen bedingen, vernetze ich mich hierfür mit der/dem Vorgesetzen meiner Kirchgemeinde oder mit der Leitungsperson der kantonalkirchlichen Behörde. Diese nimmt in jedem Fall mit den Präventionsverantwortlichen der Kantonalkirche Kontakt auf.

g) **Freiwillig Mitarbeitende:** Als Mitarbeiterin/Mitarbeiter habe ich ein besonderes Augenmerk auf Freiwillige. Diese werden Schritt für Schritt in den sorgfältigen Umgang mit Risikosituationen eingeführt. Selbstverständlich kann von ihnen nicht dieselbe Professionalität erwartet werden. Werden zum Beispiel aus Teilnehmenden Leitende, so werden diese Rollenübergänge aktiv begleitet und vor dem Einsatz thematisiert. Ebenso ist der Übergang von den Freiwilligen zu Privatpersonen zu begleiten. Freiwillig Mitarbeitende haben das Recht, bei Unsicherheiten im Ausüben ihrer Rolle unterstützt zu werden.

EVANGELISCH
REFORMIERTE
KIRCHE
BASEL-STADT

4. Verpflichtungserklärung

Schutzauftrag: Ich respektiere die seelische, körperliche und sexuelle Integrität der mir anvertrauten Personen und vermeide jede Handlung, die diese verletzt. Ich bringe der Privat- und Intimsphäre von Menschen ein Maximum an Respekt entgegen.

Ich habe den Verhaltenskodex gelesen und verstehe, dass es sich dabei um ein wichtiges Instrument zur Prävention von Grenzüberschreitungen und sexuellen Übergriffen handelt. Ich habe die Risikosituationen in meinem Aufgabenfeld erkannt und weiss, wie ich mich darin verhalten soll.

Ich stimme dem Verhaltenskodex vollumfänglich zu und verpflichte mich, danach zu handeln.

Ich nehme zur Kenntnis, dass Übertretungen des Verhaltenskodex, welche zur Trennung des Auftragsverhältnisses führen, in Referenzauskünften erwähnt werden können.

Meldepflicht bei Verdacht auf Straftaten: Ich verpflichte mich, bei vagem oder begründetem Verdacht auf Straftaten unverzüglich an die unabhängige Meldestelle der Evangelisch-reformierten Kirche Basel-Stadt, die Präventionsverantwortliche der Kantonalkirche oder die Kontaktperson in der Kirchgemeinde zu gelangen. Ich verpflichte mich, die interne Fallführung und Koordination aller Schritte abzugeben. Die Konfrontation von Beschuldigten ist nie meine Aufgabe und unbedingt zu unterlassen.

Ich wende mich bei einem Verdachtsfall an die

Unabhängige Meldestelle:

lic. iur. Yvonne Pieles, Rechtsanwältin, Tel. 058 881 00 30, E-mail: pieles@burckhardtlaw.com

oder an die

Präventionsverantwortliche der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Stadt:

Noémi Baltermia, MLaw, Tel. 061 277 45 40, E-mail: noemi.baltermia@erk-bs.ch

Spezielles Vorgehen für RU- Lehrpersonen
RU-Lehrpersonen haben sich an das Meldeverfahren der jeweiligen Schule, an welcher sie unterrichten zu halten. In der Regel hat eine Meldung an die Schulleitung zu erfolgen. Die Schulsozialarbeit kann unter Umständen beratend beigezogen werden. Hinweise gibt auch die Publikation «Früherkennung und Vorgehen bei möglicher Kindswohlgefährdung an Schulen des Kantons Basel-Stadt».

Ort und Datum:

Name, Vorname:

Unterschrift:

Anhang:

Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (Stand 12. Juni 2026)

Art. 187 Ziffer 1 und 2 StGB: Sexuelle Handlungen mit Kindern
1 Wer mit einem Kind unter 16 Jahren eine sexuelle Handlung vornimmt, es zu einer solchen Handlung verleitet oder es in eine sexuelle Handlung einbezieht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bestraft.
1bis Hat das Kind das 12. Altersjahr noch nicht vollendet und nimmt der Täter mit ihm eine sexuelle Handlung vor oder verleitet es zu einer solchen mit einer Drittperson oder einem Tier, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu fünf Jahren.268
2 Die Handlung ist nicht strafbar, wenn der Altersunter schied zwischen den Beteiligten nicht mehr als drei Jahre beträgt.

Art. 188 Ziffer 1 StGB: Sexuelle Handlungen mit Abhängigen
Wer mit einer minderjährigen Person von mindestens 16 Jahren, die von ihm durch ein Erziehungs-, Betreuungs- oder Arbeitsverhältnis oder auf andere Weise abhängig ist, eine sexuelle Handlung vornimmt, indem er diese Abhängigkeit ausnützt, wer eine solche Person unter Ausnützung ihrer Abhängigkeit zu einer sexuellen Handlung verleitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 189 Abs. 1 StGB: Sexuelle Nötigung
1 Wer gegen den Willen einer Person eine sexuelle Handlung an dieser vornimmt oder von dieser vornehmen lässt oder zu diesem Zweck einen Schockzustand einer Person ausnützt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
2 Wer eine Person zur Vornahme oder Duldung einer sexuellen Handlung nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.
3 Handelt der Täter nach Absatz 2 grausam, verwendet er eine gefährliche Waffe oder einen anderen gefährlichen Gegenstand, so ist die Strafe Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr.

Art. 190 Abs. 1 StGB: Vergewaltigung
1 Wer gegen den Willen einer Person den Beischlaf oder eine beischlafsähnliche Handlung, die mit einem Eindringen in den Körper verbunden ist, an dieser vornimmt oder von dieser vornehmen lässt oder zu diesem Zweck einen Schockzustand einer Person ausnützt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren bestraft.
2 Wer eine Person zur Vornahme oder Duldung des Beischlafs oder einer beischlafsähnlichen Handlung, die mit einem Eindringen in den Körper verbunden ist, nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft.
3 Handelt der Täter nach Absatz 2 grausam, verwendet er eine gefährliche Waffe oder einen anderen gefährlichen Gegenstand, so ist die Strafe Freiheitsstrafe nicht unter drei Jahren.

Art. 191 StGB: Missbrauch einer urteilsunfähigen oder zu Widerstand unfähigen Person
Wer eine urteilsunfähige oder eine zum Widerstand unfähige Person zum Beischlaf, zu einer beischlafsähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung missbraucht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 193 Abs. 1 StGB: Ausnützung der Notlage
Wer eine Person veranlasst, eine sexuelle Handlung vorzunehmen oder zu dulden, indem er eine Notlage oder eine durch ein Arbeitsverhältnis oder eine in anderer Weise begründete Abhängigkeit ausnützt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 197 Abs. 1 StGB: Pornografie
Wer pornografische Schriften, Ton- oder Bildaufnahmen, Abbildungen, andere Gegenstände solcher Art oder pornografische Vorführungen einer Person unter 16 Jahren anbietet, zeigt, überlässt, zugänglich macht oder durch Radio oder Fernsehen verbreitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 198 StGB: Sexuelle Belästigungen
1 Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärgernis erregt,
wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Wort, Schrift oder Bild sexuell belästigt,
wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz, GIG)
vom 24. März 1995 (Stand 1. Juli 2020)

Art. 3 Diskriminierungsverbot
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.
Das Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.
Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung
Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.
Rechtsansprüche: Die durch eine Diskriminierung oder sexuelle Belästigung betroffene Person kann vor Gericht auf Unterlassung, Beseitigung oder Feststellung der Diskriminierung und unter bestimmten Umständen auf Schadenersatz klagen (Art. 5).

Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Schweizerisches Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (Stand 1. Januar 2026)

Art. 328 Abs. 1 (in Kraft seit 1. Juli 1996)
VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers 1. im Allgemeinen
1 Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.126
2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung127 ihm billigerweise zugemutet werden kann.128