

**Herzlich Willkommen zu unserer Veranstaltung:**

**Loyalität oder: Ambivalenzen einer Beziehungsmoral**

**Ein kritisch-selbstreflexiver Workshop**

13.03.2026

# Das Präventionsnetzwerk Nord

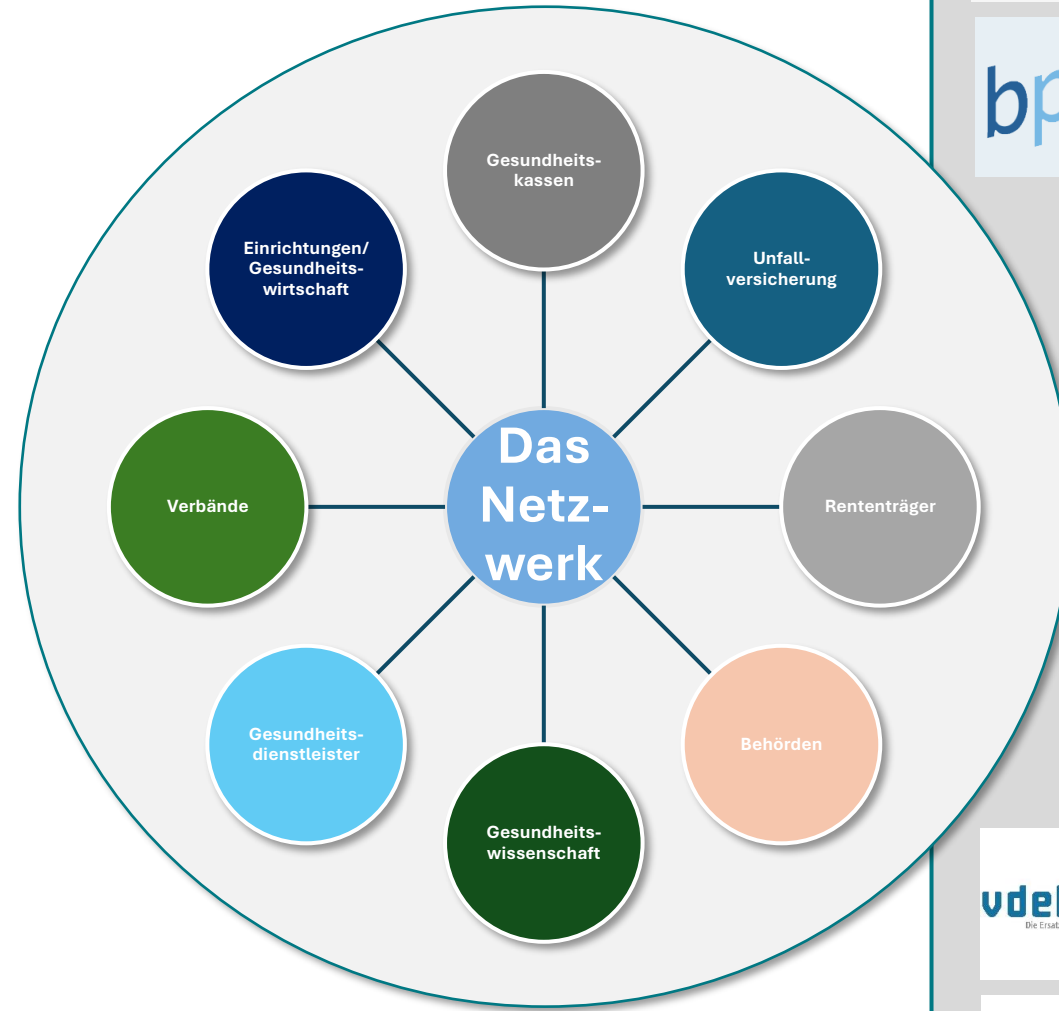
Gegründet im März 2021

## Was wir tun

Wir wollen eine lebendige Kultur der Prävention in allen Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, insbesondere in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Behinderten Hilfe in den nördlichen Bundesländern etablieren, stärken und fördern.

## Wie wir arbeiten

Durch die Vernetzung von Unternehmen und Organisationen aus Forschung, Wirtschaft, Politik, Sozialversicherung und Leistungsanbietern entsteht ein reichhaltiger Austausch zwischen diesen Mitgliedern, der dazu beiträgt, praxisnahes Wissen über aktuelle Fragestellungen sowie Lösungsansätze auf dem Gebiet der lebendigen Kultur entwickeln.



# Herzlich Willkommen!

## Laura Böckmann

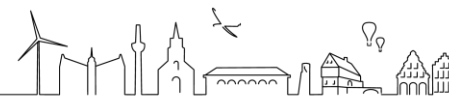
Leiterin Zusatzqualifikation „Sexualisierte Gewalt in pädagogischen Einrichtungen“,  
Institut für Erziehungswissenschaft,  
Universität Tübingen



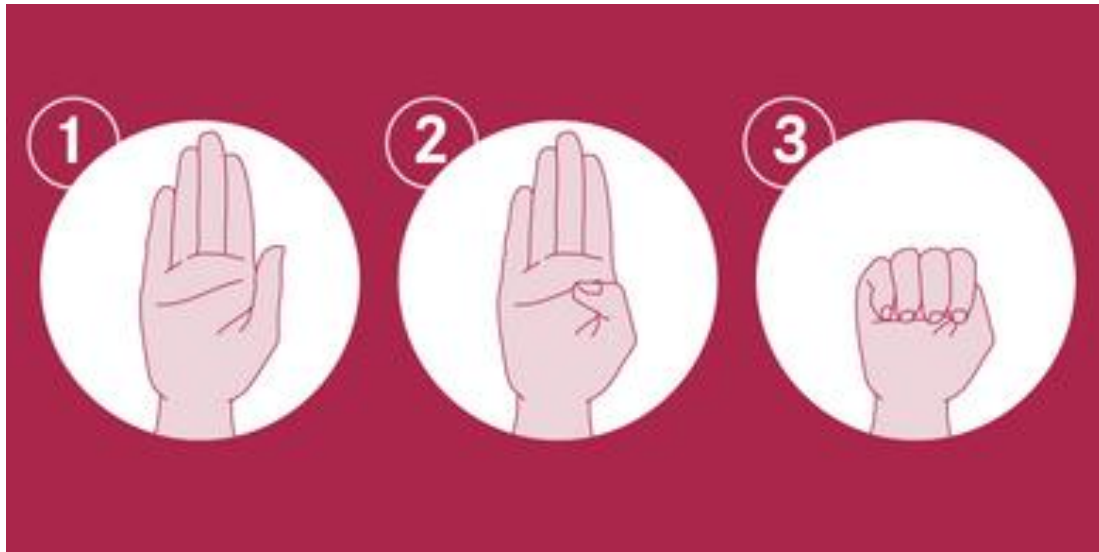
## Michael Katzer

Leiter Stabsstelle Institutionelle Ethik, DRK  
Kreisverband Steinfurt

DRK Kreisverband  
Steinfurt e. V.



## Achte auf Dich!



Du darfst Dir jederzeit eine Auszeit nehmen.  
Wirklich jederzeit.

Wenn Du Gesprächsbedarf hast, kannst Du das  
Laura und Michael signalisieren, indem Du den  
„stillen Hilferuf“ nutzt.

Du kannst uns auch in den Pausen ansprechen.

# Was erwartet euch heute?

Teil 1: Loyalität als Beziehungsmoral

Teil 2: Die Grenzen in meinem Kopf und die Stimme der Adressat\*innen

- Mittagspause -

Teil 3: Beziehungen und Täter\*innenstrategien

Teil 4: Beziehungsseismograf

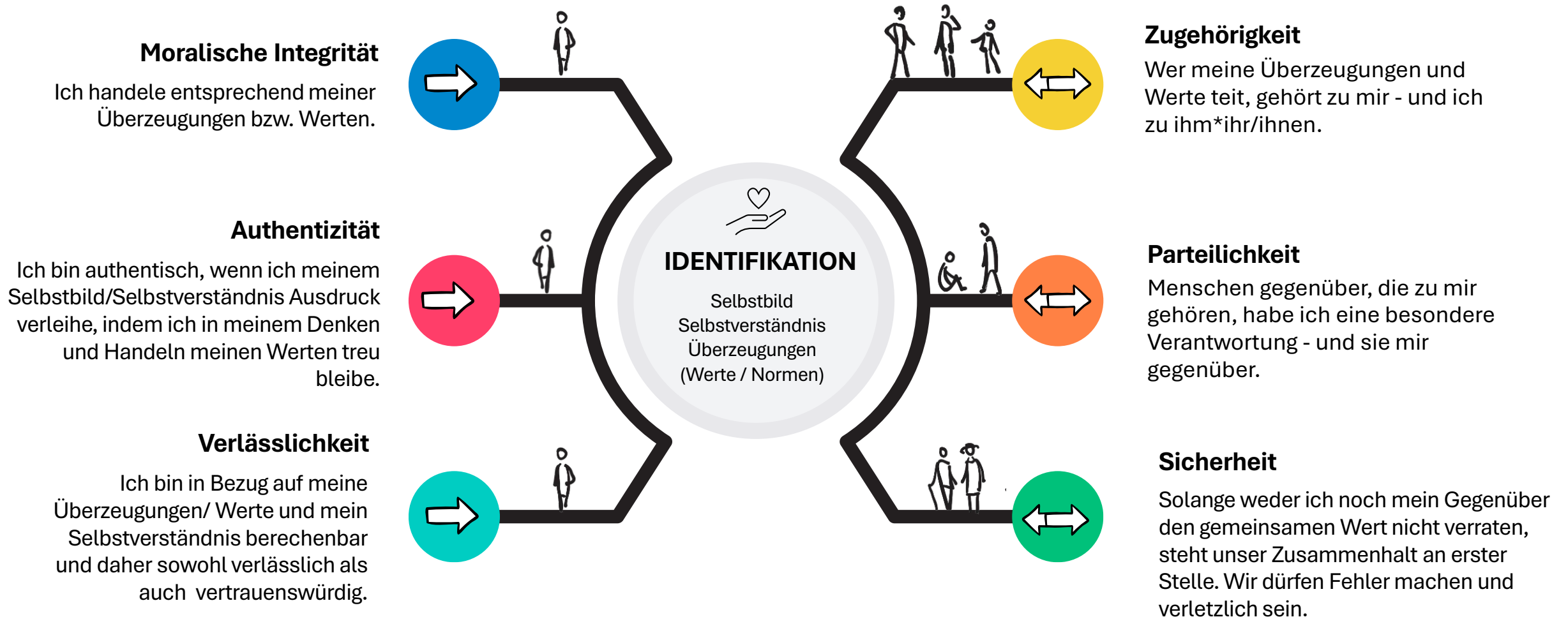
# Loyalität oder: Ambivalenzen einer Beziehungsmoral

## Ein kritisch-selbstreflexiver Workshop

Teil 1

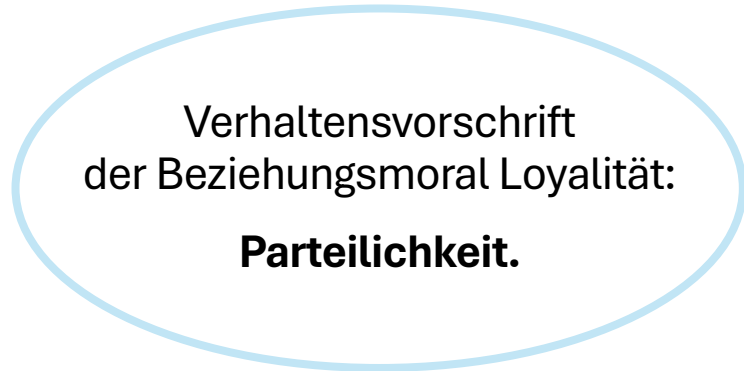


## „Loyalität“ – Versprechen und Verpflichtung



## „Loyalität“ – eine Beziehungsmoral

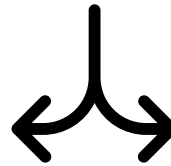
**Moral:** Regeln/Normen, die das zwischen-menschliche Verhalten regeln; Erwartungen, wie wir entscheiden und handeln sollen.



**intrinsisch**

### Primäre Loyalität

Die Identifikation mit einem unterstellt gemeinsamen Wert generiert die moralische Verpflichtung zu Treue und Parteilichkeit



### Sekundäre Loyalität

Vertragliche Verpflichtungen oder gesellschaftliche Erwartungen (Verantwortung aus Nähe) generieren die Verpflichtung zu Treue und Parteilichkeit

**extrinsisch**

## Innere und äußere Hemmschwellen, Kritik zu äußern



### Störgefühl

Eine Handlungsvorgabe/Regel/Norm/ Gewohnheit bereitet mir Unbehagen (ich möchte so nicht handeln!).  
Das Verhalten, Handeln oder Aussagen eines\*r Kolleg\*in (oder die Reaktion eines\*r Adressat\*in auf eine\*n Kolleg\*in) löst ein ungutes Bauchgefühl bei mir aus (das war nicht richtig!).

### Rechtfertigung

Bin ich mir meiner Position sicher genug? Habe ich eine gute Begründung für meine Kritik, oder sogar Beweise? Sind meine Argumente stark genug?

### Rückhalt

Gibt es jemanden, der meine Ansicht, meine Position - mein Unbehagen - teilt?  
Wie wahrscheinlich ist es, dass ich Kolleg\*innen von meiner Ansicht überzeugen kann?

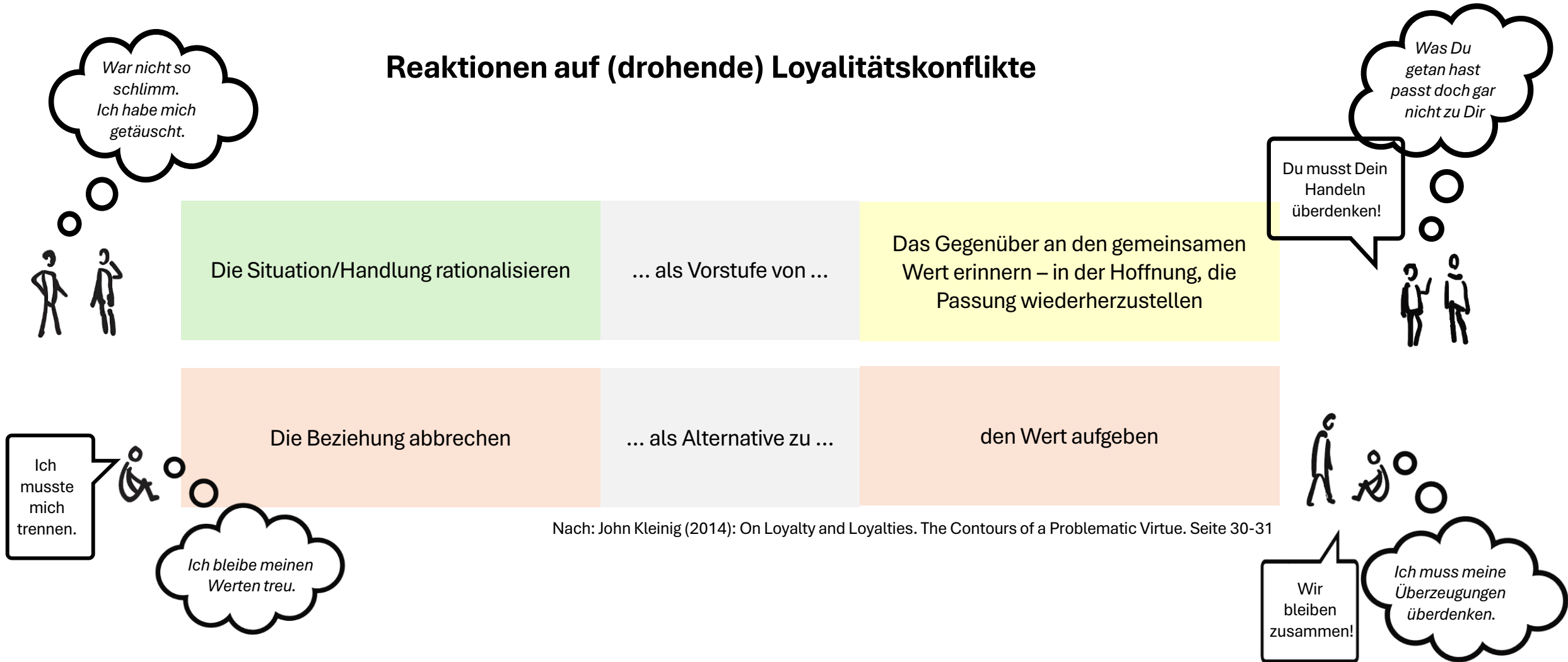
### Beziehung

In welcher Beziehung stehe ich zu der Person, die ich kritisieren möchte?  
Wie stehen meine Kolleg\*innen (oder Leitung) zu dieser Person?  
Welche Erfahrungen habe ich damit gemacht, Kritik zu äußern?

### Konsequenzen

Welche sozialen Folgen könnte meine Kritik / meine Meldung haben?  
Welche materiellen und/oder organisatorischen Konsequenzen befürchte ich?  
Inwiefern muss ich meine eigenen Überzeugungen / Werte überdenken?

## Reaktionen auf (drohende) Loyalitätskonflikte



Nach: John Kleinig (2014): On Loyalty and Loyalties. The Contours of a Problematic Virtue. Seite 30-31

## [Zwischenfazit]

These 1:

**Primäre und sekundäre Loyalitäten strukturieren und begrenzen mein Denken, Handeln und Bewerten.**

# Loyalität oder: Ambivalenzen einer Beziehungsmoral

## Ein kritisch-selbstreflexiver Workshop

### Teil 2



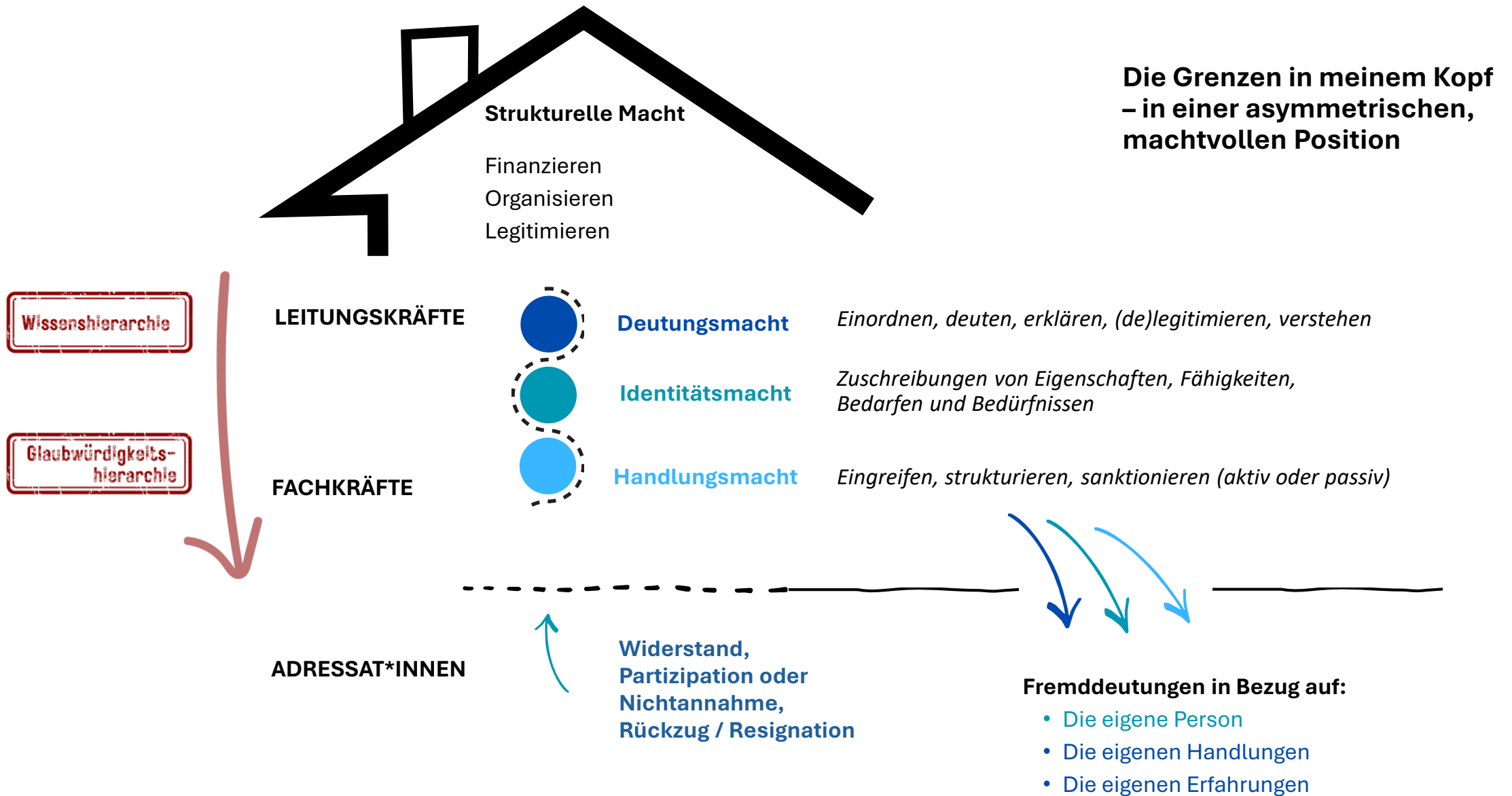
## Über Grenzen.

These 1:

Primäre und sekundäre Loyalitäten strukturieren und begrenzen mein Denken, Handeln und Bewerten.

These 2:

**Die Grenzen in meinem Kopf sind in asymmetrischen, abhängigen, machtvollen Beziehungen die Grenzen meines Gegenübers.**



## Wunsch und Wille der Adressat\*innen – in asymmetrischen machtvollen, Organisationen

Aufgaben / Haltung der Institution(en)	Niveau von Partizipation	Aufgaben des Individuums
		zivilgesellschaftlich eigenständig aktiv sein
Entscheidungsmacht übertragen	Partizipation	Entscheidungsfreiheit ausüben
Entscheidungskompetenz teilweise abgeben		Freiräume für Selbstverantwortung nutzen
Mitbestimmung zulassen		an Entscheidungen aktiv mitwirken
Lebensweltexpertise einholen	Vorstufe von Partizipation	Erfahrung aktiv einbringen
Meinungen / Einschätzungen erfragen		Stellung nehmen zu vorgegebenen Entscheidungen
informieren		sich informieren
nicht teilhaben lassen	Nicht-Partizipation	nicht teilhaben

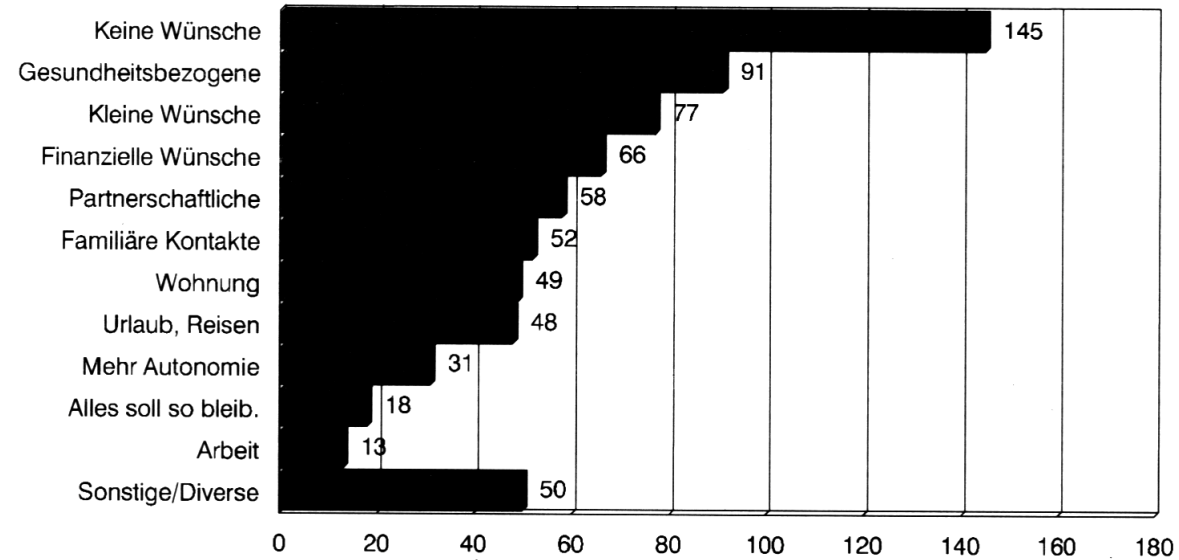
Stufenmodell der Partizipation (in Anlehnung an Fritz 2015)

**Wunsch und Wille der Adressat\*innen –  
in asymmetrischen machtvollen,  
Organisationen**

				Maßgeblich
				Nicht maßgeblich
				Relevant gesetzt
				Nicht relevant gesetzt
				Eigeninitiierte Redebeiträge
				Fremdinitiierte Redebeiträge
				Reden mit
				Reden über
				Anwesenheit
				Abwesenheit

Prozessstufenmodell der Berücksichtigung (nach Hitzler, Messmer 2015, Seite 189)

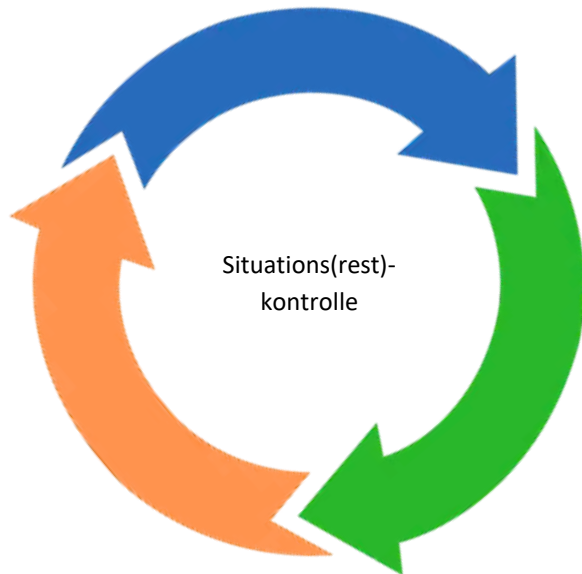
Drei Fee-Wünsche  
n=291 ehemalige Langzeitpatienten  
Ranking der Mehrfachantworten (n=698)



## Gruppendiskussion

Setzt euch in berufsfeldbezogenen Gruppen zusammen.

**Beschreibt und diskutiert positive (gelingen) und negative Beispiele (nicht gelungen/ unterdrückt/ verhindert) aus eurer Praxis zu den folgenden Aspekten (voice, choice, exit). Bezieht eure Rolle in der jeweils beschriebenen Situation mit ein (aktiv, teilnehmend, beobachtend).**



### Voice

- Jede einzelne Stimme zählt
- Signale geben, dass pädagogisches Personal von Schmerz- oder Verletzungserfahrungen hören will
- Jedes Kind bekommt die Möglichkeit, die eigene Stimme zu finden

### Choice

- Information und Aufklärung über persönliche Rechte
- Möglichkeit, Situationen zu verändern
- Wissen, an wen ich mich wenden kann (intern und extern)

### Exit

- In Situationen die Möglichkeit haben „auszusteigen“

*„Je geschlossener eine Situation zu sein scheint, desto mehr ist darauf zu achten, dass eine Exitoption besteht.“*

# Loyalität oder: Ambivalenzen einer Beziehungsmoral

## Ein kritisch-selbstreflexiver Workshop

### Teil 3



These 1:

Primäre und sekundäre Loyalitäten strukturieren und begrenzen mein Denken, Handeln und Bewerten.

These 2:

Die Grenzen in meinem Kopf sind in asymmetrischen, abhängigen, machtvollen Beziehungen die Grenzen meines Gegenübers.

These 3:

**Die Grenzen in meinem Kopf ermöglichen Handlungsspielraum für Täter\*innen.**

## Exkurs: Schutzkonzepte



# Loyalität oder: Ambivalenzen einer Beziehungsmoral

## Ein kritisch-(selbst)reflexiver Workshop

### Teil 4



These 1:

Primäre und sekundäre Loyalitäten strukturieren und begrenzen mein Denken, Handeln und Bewerten.

These 2:

Die Grenzen in meinem Kopf sind in asymmetrischen, abhängigen, machtvollen Beziehungen die Grenzen meines Gegenübers.

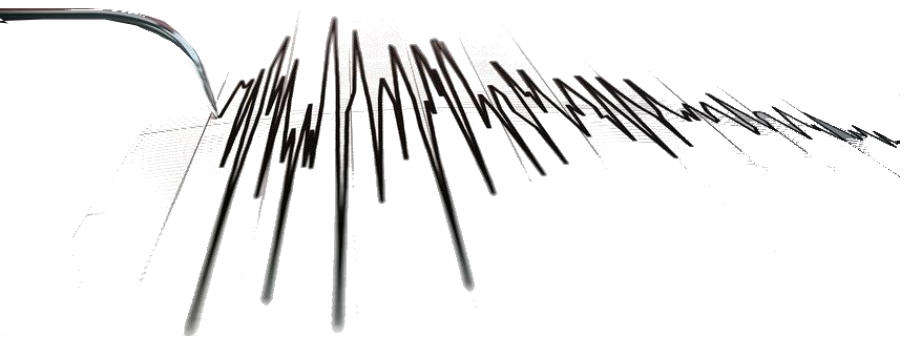
These 3:

Die Grenzen in meinem Kopf ermöglichen Handlungsspielraum für Täter\*innen.

These 4:

**Kritisch-(selbst)reflexive Auseinandersetzung mit (den eigenen) Grenzen und (der eigenen) Macht ist notwendige Bedingung für Verantwortungsübernahme.**

## Kritisch-(selbst)reflexive Auseinandersetzung mit (den eigenen) Grenzen und (der eigenen) Macht



### Mein Seismograf – wider Behaglichkeit und Selbstberuhigung

1. Grad der Idealisierung / Perfektion
2. Grad der Desensibilisierung
3. Grad der Bedrohung

Mein Seismograf – wider  
Behaglichkeit und  
Selbstberuhigung

1. **Grad der  
Idealisierung /  
Perfektion**



Zweifele ich an meiner Wahrnehmung?  
(Selbstverständnis: Wir sind Guten)

Wo finde ich Verbündete, mit denen ich Unbehagen besprechen und Deutungen ausprobieren kann

Wie können wir eine korrigierende Fehlerkultur schaffen, die nicht selbst idealisiert, taubuisiert, individualisiert und/oder externalisiert?

## Mein Seismograf – wider Behaglichkeit und Selbstberuhigung

### 2. **Grad der Desensibilisierung**

als Teil von Gewöhnung  
und/oder als Teil von  
Täter\*innenstrategien



Wo neige ich dazu,  
Antworten zu geben und  
Grenzen zu setzen, statt  
zuzuhören und  
Möglichkeiten  
(Deutungen, Handlungen)  
zu schaffen?

Wer hilft mir, wieder das  
Zuhören zu lernen, die  
Sprache eines Anderen  
als eigene Wahrheit zu  
verstehen und eine  
kritische Gegen-Sprache  
zu ermöglichen? (externer  
Blick)

Wir können wir eine  
korrigierende  
Partizipationskultur schaffen,  
die die Stimmen der  
Adressat\*innen ermöglicht  
(und nicht schon  
voraussetzt), sie hörbar und  
wirksam macht?

## Mein Seismograf – wider Behaglichkeit und Selbstberuhigung

**3. Grad der Bedrohung**



Habe ich Angst vor Konsequenzen, wenn ich spreche?  
(Bedrohungsszenarien gegen mich und/oder gegen andere)

Wer hilft mir, die Macht der anderen  
(Bedrohungsszenarien) realistisch einzuschätzen und wer bleibt bei mir bzw. unterstützt mich, wenn es schwierig wird? (Schlüssel zu Hinterbühnen)

Wer kann mich und/oder andere auf welche Weise fachlich, rechtlich und/oder sozial schützen?

