
**Grundsätze und Selbstverpflichtung
zum Schutz vor sexueller Belästigung und
sexueller Ausbeutung**

Grundhaltung

Die römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern (Landeskirche) steht ein für ein von Vertrauen, Wertschätzung und gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima; ein Arbeitsklima, in dem Humor und Freundschaft Platz haben, nicht jedoch Verletzungen der sexuellen Integrität. Sie duldet folglich in ihrem Zuständigkeitsbereich weder grenzverletzendes Verhalten¹, sexuelle Belästigung² noch sexuelle Ausbeutung³.

Der Synodalrat als Anstellungsbehörde der Landeskirche nimmt den Schutz von Würde und Integrität aller Menschen ernst, die sich kirchlichen Mitarbeitenden anvertrauen oder die von kirchlichen Institutionen angestellt sind. Er will Klarheit schaffen, was am Arbeitsplatz Kirche in Ordnung ist und was nicht. Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe sollten nicht vorkommen. Falls sie trotzdem vorkommen, müssen sie schnell erkannt und geahndet werden. Als Anstellungsbehörde will der Synodalrat für all jene, welche die landeskirchlichen Angebote nutzen wie auch für jene, die sie gestalten, den grösstmöglichen Schutz gewährleisten.

Mit dem vorliegenden Text verpflichtet sich die Landeskirche auf verbindliche Vorgehensweisen und Massnahmen, um sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche möglichst zu verhindern sowie Verdachtsfälle und erwiesene Fälle zur strafrechtlichen Anzeige zu bringen.

Die folgenden Massnahmen dienen diesem Ziel. Der Synodalrat erklärt sie als verbindlich für die Landeskirche, ihre Mitarbeitenden und ihre Angebote⁵. Der Synodalrat empfiehlt allen Kirchgemeinden und anderen kirchlichen Organisationen, eigene verbindliche Regelungen zum Schutz vor Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen in der kirchlichen Arbeit einzuführen. Die vorliegende Selbstverpflichtung kann als Grundlage verwendet werden.

¹ Grenzverletzungen sind ungewollte oder aus Gleichgültigkeit begangene Verletzungen der körperlichen und psychischen Integrität des Gegenübers. Sie können aufgrund verschiedener Empfindungen von Nähe und Distanz entstehen, ohne dass dabei aus Sicht der handelnden Person sexuelle Ziele verfolgt werden.

² Unter sexueller Belästigung wird jedes Verhalten mit sexuellem Bezug verstanden, das von den Betroffenen nicht erwünscht ist. Entscheidend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern die Empfindung der betroffenen Person.

³ Von sexueller Ausbeutung wird gesprochen, wenn Personen die ihnen durch das Amt oder ihre Aufgabe verliehene Position und das damit gegebene Abhängigkeitsverhältnis ausnutzen, um eigene Wünsche oder sexuelle Bedürfnisse zu befriedigen. Das Einverständnis des Gegenübers ist kein Massstab.

⁴ Bei sexueller Belästigung und sexueller Ausbeutung handelt es sich um strafrechtlich relevante Verletzungen der sexuellen Integrität, wie sie in den Artikeln 187 - 200 des Schweizerischen Strafgesetzbuches vom 21. Dezember 1937 (StGB) definiert sind.

⁵ Zusätzlich zu diesen Massnahmen gelten die Richtlinien der Schweizer Bischofskonferenz und der Vereinigung der Höheren Ordensoberen der Schweiz «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld» (4. Auflage, Freiburg, März 2019); sowie das diözesane Dokument «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld: Prävention und Intervention» sowie die Website «Sexueller Übergriff – was tun?» auf www.bistum-basel.ch.

Selbstverpflichtung

Unsere Grundsätze

Wir⁶ dulden keine Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung in unserer Organisation und in unseren Angeboten für Kinder, Jugendliche und Erwachsene.

- Der Umgang mit Nähe und Distanz erfordert Sorgfalt und ist Thema in Mitarbeitendengesprächen.
- Verdachtsfälle nehmen wir ernst, gehen diesen nach und melden sie den Strafverfolgungsbehörden.
- Die Selbstverpflichtung ist integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags unserer Angestellten⁷.

Unsere Präventionsmassnahmen

- Die Vorgesetzten sprechen mit den Mitarbeitenden über erlaubte und unerlaubte Körperkontakte, heikle Situationen, Abhängigkeitsverhältnisse und Ausbeutung. Der Umgang miteinander sowie mit Nähe und Distanz ist Bestandteil regelmässiger Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche und Evaluationsgespräche von Angeboten.
- Zum Thema «Umgang mit Nähe und Distanz am Arbeitsplatz Kirche» werden Weiterbildungen durchgeführt.
- Alle Mitarbeitenden setzen sich mit uns für ein möglichst sicheres, respekt- und liebevolles Umfeld für Kinder, Jugendliche und Erwachsene ein. Sie teilen die in dieser Selbstverpflichtung dargestellten Haltungen und verhalten sich diesen entsprechend.
- Bei der Anstellung von Mitarbeitenden informiert sich der Linienvorgesetzte oder die Linienvorgesetzte⁸ in Absprache mit der Leitung des Fachbereichs Personal – nach Orientierung des Bewerbers / der Bewerberin – bei früheren Arbeitgebern / Arbeitgeberinnen über das Verhalten bezüglich Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Er/sie fragt dabei auch nach der Wahrung der (sexuellen) Integrität gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Diese Massnahme ist nicht diskriminierend, weil sie konsequent bei allen neuen Mitarbeitenden eingehalten wird.
- Als zusätzliche Massnahme werden in der Regel ein Privatauszug und/oder ein Sonderprivatauszug vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages von den neuen Mitarbeitenden verlangt. Ohne Vorlage des Privatauszugs und des Sonderprivatauszugs aus dem Schweizerischen Strafregister oder einem gleichwertigen Dokument aus dem Herkunftsland kann kein Arbeitsverhältnis eingegangen werden. Folgende Tabelle gibt einen Überblick:

Mitarbeitende der Landeskirche (LK)

Tätigkeit	Privatauszug	Sonderprivatauszug
Mitarbeitende Administration LK	ja	nein
Mitarbeitende Fachbereiche	ja	ja
Freiwillige mit offiziellem Auftrag im pastoralen Dienst	ja, Kosten trägt LK	ja, Kosten trägt LK

Alle Mitarbeitenden, auch Teilzeitmitarbeitende, der LK sind verpflichtet, die Dokumente zu beschaffen und der vorgesetzten Stelle abzugeben. Die vorgesetzte Stelle bewahrt die Dokumente sicher im Personal-dossier auf.

Mitarbeitende der Kirchgemeinden (Empfehlung)

Tätigkeit	Privatauszug	Sonderprivatauszug
Katecheten/Katechettinnen	ja	ja
Jugendarbeiter/Jugendarbeiterinnen	ja	ja
Sakristane/Sakristaninnen	ja	ja
Pfarreisekretäre/Pfarreisekretärinnen	ja	ja
Kirchenmusiker/Kirchenmusikerinnen	ja	ja
Administrative Mitarbeitende der Kirchenverwaltung	ja	nein
Freiwillige mit offiziellem Auftrag im pastoralen Dienst	ja, Kosten trägt KG	ja, Kosten trägt KG

⁶ Mit «wir» ist in dieser Selbstverpflichtung die staatskirchenrechtliche Organisation «römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern» gemeint, deren Anstellungsbehörde (Synodalrat) den Text verabschiedet hat.

⁷ Die angestellten Mitarbeitenden unterschreiben dazu eine persönliche Erklärung, siehe Anhang Punkt 3.

⁸ Synodalrat, Synodalverwalter

Vorgehen bei Verdachtsfällen

- Der Synodalrat bezeichnet (mindestens) eine externe Anlaufstelle⁹ sowie eine präventionsverantwortliche Person innerhalb der Landeskirche¹⁰ als vertrauliche Ansprechpersonen. An diese können sich Betroffene und Drittpersonen wenden, die grenzüberschreitendes Verhalten vermuten oder beobachten.
- Sind den verantwortlichen Vorgesetzten konkrete Hinweise oder ein Verdacht auf sexuelle Belästigung oder sexuelle Ausbeutung bekannt, nehmen diese in jedem Fall die Hilfe der externen Anlaufstelle zur Klärung der Lage in Anspruch. Sie vermeiden dadurch, aufgrund von Loyalitäten voreilige Massnahmen zu treffen oder beschuldigt zu werden, solche Vorfälle unter den Teppich zu kehren. Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sich bei Beobachtung oder Verdacht eines Übergriffes zuerst an ihren Vorgesetzten / ihre Vorgesetzte, an die externe Anlaufstelle oder die intern präventionsverantwortliche Person wenden und nicht ohne Rücksprache Massnahmen ergreifen.
- Wer auf sexuelle Übergriffe oder auch nur auf ungute Gefühle in diesem Bereich aufmerksam macht, wird vor negativen Konsequenzen geschützt. Die externe Anlaufstelle kann dazu die Anonymität solcher Personen wahren. Unter Vorbehalt zwingender und abweichender Anordnungen von zuständigen Behörden entfällt dieser Schutz nur dann, wenn in Zusammenarbeit mit der externen Anlaufstelle klar wird, dass absichtlich falsche Anschuldigungen gemacht wurden. Jemanden absichtlich fälschlicherweise zu beschuldigen, ist selbst ein Straftatbestand.
- Bei Unsicherheit, ob eine Gefährdung besteht, werden Vorsichtsmassnahmen angeordnet, um kritische Situationen zu vermeiden. Dazu gehören z.B. die teilweise oder vollständige Suspendierungen oder die Begleitung der beschuldigten Person in bestimmten Situationen. Der Synodalrat achtet jedoch darauf, dass der Ruf beschuldigter oder verdächtigter Personen nicht vorschnell geschädigt wird. Bei Angestellten sind die arbeitsrechtlichen Vorgaben verbindlich.
- Wer eines sexuellen Übergriffes beschuldigt wird, kann auf höchste Sorgfalt in der Bearbeitung der Situation zählen. Der Synodalrat hofft auf die Kooperation zur Klärung dieser für alle Seiten äusserst schwierigen Situation. Die Mitarbeitenden sind durch ihre Unterschrift unter die Selbstverpflichtung einverstanden, dass
 1. die Anstellungsbehörde den Verdacht sorgfältig abklärt, bevor dieser der beschuldigten Person offengelegt wird;
 2. die Anonymität der beschuldigenden Person(en) gewahrt wird;
 3. der Synodalrat Vorsichtsmassnahmen anordnet.

⁹ vgl. Anhang Punkt 1 «Externe Anlaufstelle»

¹⁰ vgl. Anhang Punkt 2 «Präventionsverantwortliche Person innerhalb der Landeskirche»

- Besteht nach der Beurteilung durch die externe Anlaufstelle ein mutmasslicher Tatverdacht, wird die verdächtige Person zu einer Selbstanzeige aufgefordert, falls es die Umstände angezeigt erscheinen lassen. Lehnt die verdächtige Person eine Selbstanzeige ab, erstattet die Landeskirche Strafanzeige bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft.
Eine Strafanzeige muss in jedem Fall erstattet werden, wenn sich die Gefahr der Wiederholung von strafbaren sexuellen Handlungen nicht ausschliessen lässt.
Das Opfer ist auf die Möglichkeit einer Strafanzeige bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft hinzuweisen.
- Zur eindeutigen Haltung gegen die Verletzung der sexuellen Integrität gehört auch die Wahrnehmung von Verdachtsfällen, die ausserhalb der Organisation auftreten und an unsere Mitarbeitenden als Vertrauenspersonen herangetragen werden. Wenn sich eine Person unseren Mitarbeitenden anvertraut und über Erlebnisse sexueller Ausbeutung erzählt, nehmen diese in jedem Fall Kontakt mit der externen Anlaufstelle auf, um sich beraten zu lassen. Auch informieren sie die ihnen vorgesetzte Person/en (staatskirchenrechtliche / pastorale Linie). Mit der externen Anlaufstelle soll auch besprochen werden, wie sich der/die involvierte Mitarbeitende selber entlasten kann.

Massnahmen bei erwiesenen Fällen insbesondere nach einer rechtskräftigen Verurteilung

- Im Falle erwiesener sexueller Übergriffe ergreift die Landeskirche angemessene personalrechtliche Massnahmen. Dies kann auch in Fällen notwendig sein, die nicht zu einer rechtskräftigen Verurteilung führen¹¹.
- Die Landeskirche erteilt anderen Arbeitgebern im Rahmen von Anstellungsverfahren auf Anfrage Auskunft über rechtskräftige Urteile bezüglich einschlägiger Delikte von (ehemaligen) Mitarbeitenden.

Verabschiedet vom Synodalarat der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern am 14. Oktober 2020¹².

.....
Renata Asal-Steger
Präsidentin Synodalarat

.....
Edi Wigger
Synodalverwalter

¹¹ Bei Personen mit kirchlicher Beauftragung (Missio canonica) gelten zusätzlich die Vorgaben des Bischofs bzw. des Kirchenrechts.

¹² Die vorliegenden Grundsätze sowie die darauf basierende Selbstverpflichtung werden vom Bischofsvikariat St. Viktor des Bistums Basel vollumfänglich begrüsst und gutgeheissen.

Anhang

Externe Anlaufstelle

Der Synodalrat hat als externe Anlaufstelle im Sinne der Selbstverpflichtung bestimmt:

Opferberatungsstelle des Kantons Luzern
Obergrundstrasse 70
6003 Luzern
041 228 74 00
opferberatung@lu.ch

Präventionsverantwortliche Person innerhalb der Landeskirche

Der Synodalrat hat intern folgende Person als Präventionsverantwortliche und als Ansprechperson im Sinne der Selbstverpflichtung bestimmt: Renata Asal-Steger, Synodalrätin (renata.asal@lukath.ch).

Externe Beratungs- und Interventionsinstanzen

Externe Beratungs- und Interventionsinstanzen für Gespräch und Beratung sind abrufbar unter www.lukath.ch → Angebote/Hilfsmittel → Weitere Dokumente → Unterlagen rund um das Thema sexueller Missbrauch in der Kirche
www.bistum-basel.ch

Selbstverpflichtung

**Persönliche Erklärung von _____ (Mitarbeiter/Mitarbeiterin)
der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern**

1. Ich respektiere und schütze die sexuelle, seelische und körperliche Unversehrtheit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Grenzverletzendes Verhalten, sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung dulde ich nicht.
2. Wenn ich Kenntnis davon habe, dass die sexuelle Unversehrtheit gefährdet sein könnte, wende ich mich an die Opferberatungsstelle des Kantons Luzern und lasse mich über weiterführende Schritte beraten. Bei einem mutmasslichen strafbaren Verhalten erstatte ich eine Anzeige bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft.
3. Ich habe die Grundsätze und die Selbstverpflichtung der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Ausbeutung zur Kenntnis genommen und anerkenne dieses Dokument als integrierenden Teil meines Arbeitsvertrages.

.....
Datum

.....
Unterschrift