



**Römisch-katholische Landeskirche
des Kantons Luzern**

Synodalrat

Grundsätze und Selbstverpflichtung zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Ausbeutung

Luzern, 26. Juni 2013



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 sollen schnell erkannt und geahndet werden oder besser gar nicht vorkommen. Als Anstellungsbehörde will er 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 in Verdachtsfällen und erwiesenen Fällen den Opfern gerecht zu werden. Täter und Täterinnen werden den angemessenen Sanktionen⁴ zugeführt.

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 Organen, 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 für die Diözesen «Sexuelle Übergriffe in der Seelsorge» (Richtlinien für die Diözese, 2. Auflage, Freiburg, 2. Juni 2012; www.bischoefe.ch/dokumente/.../sexuelle-uebergrie-fe-in-der-seelsorge) sowie die Vereinbarung des bischöflichen Ordinariates des Bistums Basel «Begegnung in Verantwortung» (vgl. Handbuch Bistum Basel: «Seelsorge und Leitung - Bistum Basel»; www.bistum-basel.ch/dokumente/handbuch).



Selbstverpflichtung

Unsere Grundsätze

- Wir⁶ stehen dazu: Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung können auch in unserer Organisation und in unseren Angeboten für Kinder, Jugendliche und Erwachsene vorkommen. Wir dulden solche Verhaltensweisen in keiner Art und Weise.
- Der Umgang mit Nähe und Distanz erfordert Sorgfalt und ist Thema in Mitarbeitendengesprächen.
- Verdachtsfälle nehmen wir ernst und gehen professionell damit um.
- Die Selbstverpflichtung ist integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags unserer Angestellten⁷.

Unsere Präventionsmassnahmen

- Die Vorgesetzten sprechen mit den Mitarbeitenden über erlaubte 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. Gegebenenfalls kann als zusätzliche Massnahme auch ein Auszug aus dem Strafregister eingeholt werden.

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



Unser Vorgehen bei Verdachtsfällen

- Der Synodalrat bezeichnet mindestens eine externe Vertrauensperson⁹ 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 Vertrauensperson 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 Vertrauensperson oder die intern präventionsverantwortliche Person wenden und nicht ohne Rücksprache Massnahmen ergreifen.
- Die verdächtige Person wird erst nach ersten Abklärungen mit der externen Vertrauensperson über den Verdacht informiert. Dies ist eine Notwendigkeit, um in gravierenden Fällen einer verdächtigten Person keinen Vorteil zu verschaffen und um allfällige Opfer vor Druckversuchen zu schützen. Ob ein Fall gravierend ist, ist meist erst nach ersten Abklärungen einschätzbar.
- Wer auf sexuelle Übergriffe oder auch nur auf ungute Gefühle in diesem Bereich aufmerksam macht, wird vor negativen Konsequenzen geschützt. Die externe Vertrauensperson 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 Vertrauensperson 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 Vertrauensperson / Anlaufstelle»

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



- Besteht nach der Beurteilung durch die externe Vertrauensperson ein begründeter Tatverdacht, wird die verdächtige Person zu einer Selbstanzeige aufgefordert, falls es die Umstände angezeigt erscheinen lassen. Voraussetzung dafür ist, dass das betroffene Opfer oder dessen Vertreter eine Strafanzeige nicht ausdrücklich ablehnen.
Lehnt die verdächtige Person unter den erwähnten Gegebenheiten eine Selbstanzeige ab, erstattet die Landeskirche Strafanzeige nach staatlichem Recht.
Eine Strafanzeige muss in jedem Fall erstattet werden, wenn sich die nahe Gefahr der Wiederholung von strafbaren sexuellen Handlungen nicht auf andere Weise bekämpfen lässt.
Das Opfer ist auf die Möglichkeit einer Strafanzeige nach staatlichem Recht 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 Vertrauensperson auf, um sich beraten zu lassen. Auch informieren sie die ihnen vorgesetzte Person/en (staatskirchenrechtliche / pastorale Linie). Mit der externen Vertrauensperson soll auch besprochen werden, wie sich der/die involvierte Mitarbeitende selber entlasten kann.

Unsere 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 Synodalrat der römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Luzern am.....¹².

.....
Armin M. Betschart
Präsident Synodalrat

.....
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 Vertrauensperson / Anlaufstelle

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

- Marie-Theres Beeler, Theologin und Supervisorin
Tiergartenstrasse 24, 4410 Liestal
Tel. 061 921 52 27; mth.beeler@bluewin.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.

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



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, informiere ich meinen Vorgesetzten / meine Vorgesetzte.
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: