

Sexuelle Übergriffe in der kirchlichen Arbeit

Römisch-Katholische Landeskirche
des Kantons Aargau
Feerstrasse 8, Postfach
5001 Aarau
T 062 832 42 72, F 062 822 22 61
landeskirche@ag.kath.ch
www.kathaargau.ch



Inhaltsverzeichnis

<u>Vorwort</u>	<u>3</u>
<u>Sexuelle Belästigung in der kirchlichen Arbeit</u>	<u>5</u>
<u>Sexuelle Ausbeutung in der kirchlichen Tätigkeit</u>	<u>13</u>
<u>Verfahrensweg der Römisch-Katholischen Kirche im Aargau</u>	<u>19</u>
<u>Anhang</u>	<u>20</u>

Vorwort

Mit dieser Broschüre nimmt die Römisch-Katholische Kirche im Aargau (im folgenden Kirche genannt) Stellung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und sexuelle Ausbeutung in Seelsorge, Unterricht und Beratung.

Die Kirche duldet sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung nicht und ist überzeugt, dass Aufmerksamkeit, Sachwissen und Sensibilität den besten Schutz vor sexuellen Übergriffen bieten. Mit dieser Broschüre will sie:

- Opfer ermutigen, Hilfe zu suchen und das Schweigen zu brechen,
- Hilfesuchenden den Kontakt mit Fachleuten ermöglichen,
- anstellende Behörden und Vorgesetzte sensibilisieren,
- Täter und Täterinnen zur Rechenschaft ziehen,
- einen Beitrag zur Prävention leisten.

Es ist nicht einfach, über sexuelle Übergriffe in der Kirche zu sprechen. Hier soll nicht der moralische Zeigefinger erhoben werden oder gar Freundschaft und Liebe vom Arbeitsplatz verbannt werden. Als Kirche sind wir jedoch ganz besonders verpflichtet, die Menschen, die zu uns kommen, vor Übergriffen zu schützen. Sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung gibt es in der Kirche wie an jedem anderen Arbeitsplatz auch. Die beiden Themen überschneiden sich, sind von der Problematik her aber zu unterscheiden:

– Beim **Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**, in der Broschüre auf den Seiten 5 bis 11, geht es um Massnahmen für Angestellte oder freiwillig Mitarbeitende. Nur sie selbst können sagen, wann sie durch ein Verhalten von Kollegen oder Kolleginnen belästigt werden. Ihre Integrität und ihr Wohlbefinden sollen geschützt und ein gutes Arbeitsklima gefördert werden.

– Beim **Schutz vor sexueller Ausbeutung**, in der Broschüre auf den Seiten 13 bis 19, geht es darum, den Missbrauch von Machtpositionen im Unterricht, in der Beratung oder in anderen kirchlichen Arbeitsfeldern zu verhindern. Mitarbeitende, die das Vertrauen und die Not von Ratsuchenden oder ihnen Anvertrauten zur eigenen Befriedigung missbrauchen, verletzen die Würde und das Vertrauen von Menschen dauerhaft. Machtunterschiede bestehen auch zwischen Vorgesetzten und Untergebenen oder Mitarbeitenden und Freiwilligen. Sexuelle Ausbeutung kann daher auch Mitarbeitende betreffen, zum Beispiel KatechetInnen, SekretärInnen und PraktikantInnen.

Aktualisierte Neuauflage 2010
Römisch-Katholischer Kirchenrat
des Kantons Aargau



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Kirche

Sexuelle Belästigung ist eine häufige Form diskriminierenden Verhaltens am Arbeitsplatz. Eine 2007 durchgeführte Untersuchung stellte fest, dass 28,3% der Frauen und 10% der Männer in ihrem Erwerbsleben sexuelle Belästigung erfahren¹. Die Kirche bildet hier keine Ausnahme: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist im Rahmen freiwilliger oder bezahlter kirchlicher Tätigkeit kein Einzelfall – und sie ist vor allem keine Bagatelle.

Unter sexueller Belästigung verstehen wir jedes Verhalten sexueller Art, das von einer Seite unerwünscht ist und die betroffene Person aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung herabwürdigt.

Sexuelle Belästigungen sind ein Ausdruck von Respektlosigkeit. Sie dienen dazu, die eigene Position zu stärken. Sie können von Einzelnen oder Gruppen ausgeübt werden. Sie gehen mehrheitlich, aber nicht ausschliesslich von Männern aus. Betroffen sind Frauen und Männer.

Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen. Dazu gehören:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen, SMS oder Mails,
- Sprüche und Gesten, die Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung erniedrigen,
- unerwünschte «zufällige» Berührungen oder zudringliche Körperkontakte,
- Annäherungsversuche und Einladungen, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen,
- Mitarbeitende werden inner- oder ausserhalb der Kirche verfolgt,
- Aufhängen und Auflegen von sexistischem und pornografischem Material,
- körperliche Übergriffe, erzwungene sexuelle Beziehungen, Vergewaltigung.

Die obige Auflistung ist nicht abschliessend. Auch andere Verhaltensweisen können aufgrund subjektiver Wahrnehmung und Empfindung als belästigend erlebt werden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht mit einem Flirt oder mit Liebe zu verwechseln, da sie nicht auf gegenseitigem Einverständnis beruht.

¹Silvia Strub, Marianne Schär Moser, Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und der Romandie, Bern 2008.

Auswirkungen und Folgen sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung verletzt die psychische und physische Integrität der Betroffenen. Häufig ist es Betroffenen lange Zeit nicht möglich, das Geschehene als sexuelle Belästigung zu benennen oder gar darüber zu reden. Opfer sexueller Belästigung leiden unter Spannungen, Wut, an Konzentrationsmangel, Gefühlen von Ekel, Hilflosigkeit und des Ausgeliefertseins. Physische und psychische Störungen und Erkrankungen sind nicht selten die Folgen. Sie können bis zur Arbeitsunfähigkeit und damit zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schafft ein Klima der Unsicherheit und der Einschüchterung. Sie beeinträchtigt die Motivation und Leistungsfähigkeit.

Ziel: Die Kirche als Ort, an dem sexuelle Belästigung keinen Platz hat

Die Kirche nimmt die physische und psychische Integrität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst und duldet keinerlei sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Verschiedene Massnahmen tragen dazu bei, Sicherheit und Klarheit über die Haltung der Kirche zu schaffen und Betroffenen Schutz zu bieten. Zu diesem Zweck hat die Kirche verschiedene Schritte unternommen:

- Sie hat ein Konzept gegen sexuelle Belästigung erarbeitet.
- Sie hat diese Broschüre in Auftrag gegeben.
- Sie hat fachkompetente Vertrauenspersonen bezeichnet, an die sich Betroffene wenden können. Von ihr erhalten Opfer die ihnen zustehende Beratung und Unterstützung (Name und Adresse auf dem beigelegten Merkblatt). Beschuldigte, die sich zu Unrecht beschuldigt fühlen oder Arbeitgebende können sich von ihr ebenfalls beraten und informieren lassen.
- Sie macht Mitarbeitende auf die Möglichkeiten aufmerksam, sich von Beratungsstellen oder anderen Fachpersonen beraten zu lassen (Adressen im Anhang).
- Sie weist auf das Schlichtungsverfahren der kantonalen Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen hin.
- Sie unterstützt Schulung und Weiterbildung zur Problematik der sexuellen Belästigung.

Mit diesen Schritten will die Kirche ein Arbeitsklima schaffen, das frei ist von sexueller Belästigung.

» Beispiel 2

In der Kirchenverwaltung arbeitet seit kurzer Zeit Frau W., eine junge, attraktive Sekretärin. Der Leiter behandelt sie sehr zuvorkommend und bevorzugt sie gegenüber ihren Kollegen und Kolleginnen.

Diese spotten über die «First Lady». Als der Chef sie zum Nachtessen einlädt, um mit ihr «ihre persönliche Situation» zu besprechen, lehnt Frau W. höflich ab. Sie mag zwar ihren Chef, aber sie hat bei dieser Einladung kein gutes Gefühl. Darauf ändert dieser sein Verhalten und gibt ihr zu verstehen, dass ihre Leistungen zu wünschen übrig lassen.

» Beispiel 1

Frau A., eine junge Katechetin hatte in der Kirchgemeinde Z. ihre erste Stelle angetreten. Wenn sie sich im Materialraum aufhielt, kam häufig der Jugendarbeiter Herr M. dazu, stellte sich dicht neben sie und machte ihr auch Komplimente. Frau A. fühlte sich dadurch bedrängt. Als sie dem Sigrist der Gemeinde das Problem schilderte, meinte dieser nur: «Ich kann ihn gut verstehen, du bist eben sehr attraktiv.» Frau A. ging darauf nur noch mit einer Kollegin in den Materialraum, fühlte sich dadurch aber in ihrer Freiheit eingeengt. Schliesslich ermutigte die Kollegin sie, mit ihr zusammen mit dem Jugendarbeiter zu reden und ihm zu erklären, dass sein Verhalten unerwünscht sei. Herr M. war zwar sehr erstaunt, änderte dann aber sein Verhalten.

Was können Betroffene tun?

Viele, die sexuell belästigt werden, suchen die Fehler zuerst bei sich und glauben, die Belästigungen seien ihr Problem. Das ist falsch! Durch Rückzug und Schweigen fühlen sich Belästigende eher bestätigt, ihr Handeln fortzusetzen. Erfahrungen zeigen, dass es sich lohnt, sich gegen sexuelle Belästigungen zu wehren. Durch aktive Gegenwehr können die Betroffenen ihr Selbstwertgefühl wieder zurückgewinnen und sich aus der demütigenden Opferrolle befreien.

Wichtig ist, dass Betroffene Gefühle ernst nehmen. Ein erster Schritt, um sich über das Vorgefallene klar zu werden, ist, mit einer vertrauten Person zu reden oder auch die Hilfe einer Fachperson in Anspruch zu nehmen. Die Kirche hat eigens dafür eine Vertrauensperson (siehe Merkblatt) bezeichnet. Ausserdem stehen die im Anhang aufgeführten Beratungsstellen zur Verfügung. Diese besprechen mit den Betroffenen, welches Vorgehen am vorteilhaftesten ist. Die Beratungen sind für die Betroffenen vertraulich und verpflichten zu keinen weiteren Schritten. Sie entscheiden selbst, ob und wie sie vorgehen wollen. Manchmal kann es mehrere Schritte brauchen, um sexuelle Belästigung zu stoppen. Hierbei ist es hilfreich, wenn Sie ein Ereignisprotokoll erstellen. Machen Sie sich Notizen zu den einzelnen Vorkommnissen und dem Datum, an dem sie sich ereignet haben.

Rechtliche Situation bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Im Gleichstellungsgesetz wird sexuelle Belästigung als Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz verboten. Das Gleichstellungsgesetz und das Obligationenrecht verpflichten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sexuell nicht belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen. Sind Mitarbeitende der Ansicht, die Römisch-Katholische Kirche im Aargau, beziehungsweise das Bistum Basel habe nicht alle Massnahmen getroffen, um diese Belästigung zu verhindern, können beide Parteien bei der Kantonalen Schlichtungsstelle ein Schlichtungsbegehren stellen.

Kann der Arbeitgeber nicht beweisen, dass er geeignete Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung getroffen hat, kann ein Gericht oder die zuständige Verwaltungsbehörde dem Opfer eine Entschädigung von bis zu sechs durchschnittlichen Monatslöhnen zusprechen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann auf unterschiedliche Weise geahndet werden:

Vorgerichtlich lassen sich Fälle von sexueller Belästigung durch das Schlichtungsverfahren der kantonalen Schlichtungsstelle regeln. Dieses Verfahren hat für die Betroffenen vor allem den Vorteil, dass es weniger lange dauert als andere Verfahren.

Das Schlichtungsverfahren im Kanton Aargau

Der Kanton Aargau hat gestützt auf das Gleichstellungsgesetz die Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen eingeführt und ihr die Aufgaben übertragen, die Parteien zu beraten und auf eine Einigung hinzuwirken.

Für ein Schlichtungsverfahren ist ein schriftliches Begehren zu stellen, und zwar bevor der Rechtsweg über die ordentlichen Gerichte beschritten wird.

Das Schlichtungsverfahren ist freiwillig, wird mündlich geführt und ist kostenlos.

Die Parteien haben persönlich zu erscheinen. Sie dürfen sich aber durch jede handlungsfähige Person verbeistanden lassen. Kommt bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen eine Einigung zustande, gilt sie als Vertrag. Kommt bei einem öffentlich rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Einigung zustande, hat sie den Charakter einer Verfügung. Kommt keine Einigung zustande, kann der ordentliche Rechtsweg beschritten werden.

Adresse siehe beigelegtes Merkblatt

Gerichtliche Verfahren beziehen sich auf jene Artikel im Strafgesetzbuch, im Gleichstellungsgesetz, im Obligationenrecht und im Zivilgesetzbuch, die den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – ausdrücklich oder im Rahmen des allgemeinen Schutzes der psychischen und physischen Integrität – regeln. Auf diese gesetzlichen Grundlagen können sich Opfer sexueller Belästigung sowohl während als auch nach Ablauf ihres Arbeitsvertrages berufen und ihre Rechte geltend machen. Dafür ist allerdings eine vorgängige juristische Beratung empfohlen, da für gewisse Fälle eine Antragsfrist von drei Monaten gilt und Verjährungsfristen bestehen.

Für die klagende Person kann das Verfahren eine grosse Belastung bedeuten. Es braucht von den Betroffenen eine sorgfältige Vorbereitung und eine engagierte und fachkundige Unterstützung für sie. Wie erste Erfahrungen aber zeigen, ist es für belästigte Arbeitnehmende durchaus möglich, sich zu wehren und Recht zu bekommen. Zudem hilft ein aktives, konfrontierendes Vorgehen, das Geschehene zu verarbeiten und sich von der Opferrolle zu befreien. Bei der Entscheidung für oder gegen ein Verfahren und der Vorbeugung einer weiteren Traumatisierung im Prozess, kann die Begleitung einer Fachperson sehr hilfreich sein.

Sich nicht zu wehren, braucht auch Kraft und ist häufig noch schwieriger zu verarbeiten, weil die Betroffenen mit ihren belastenden Erfahrungen allein zurückbleiben.

Ausschlaggebend für eine Verurteilung wegen sexueller Belästigung ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern das Empfinden der Betroffenen. Die Gerichte überprüfen daher, ob die Beschwerde führende Person sich belästigt fühlte und ob sich eine andere Person gleichen Geschlechts ebenfalls belästigt fühlen würde.

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)

Art. 4 GIG: 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.

Art. 5 Abs. 3 GIG

Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen können, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigung nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohnes errechnet.

Strafgesetzbuch

Art. 198 StGB

Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird auf Antrag mit Haft oder Busse bestraft.

Art. 29 StGB

Das Antragsrecht erlischt nach Ablauf von drei Monaten. Die Frist beginnt an dem Tag, an welchem dem Antragsberechtigten der Täter bekannt wird.

Obligationenrecht

Art. 328 Abs. 1 OR

(...) Er (der Arbeitgeber: Anm. der Verfassen) muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass Opfern von sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile entstehen.



Sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit

Sexuelle Ausbeutung geschieht, wenn in der Kirche Tätige, sei es als Seelsorgende, als Unterrichtende, als Mitarbeitende in der Jugend- oder Sozialarbeit, ihre ihnen durch das Amt verliehene Position ausnutzen, um eigene Wünsche und sexuelle Bedürfnisse zu befriedigen.

Unter sexueller Ausbeutung verstehen wir alle Verhaltensweisen im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit, deren Motivation in der Erregung oder Befriedigung der sexuellen Wünsche und Bedürfnisse der seelsorgerlich Tätigen liegen. Darin eingeschlossen sind nicht nur sexuelle Berührungen und Kontakte, sondern auch verbale Grenzüberschreitungen: wiederholtes Aufgreifen sexueller Themen im Gespräch oder übergrosses Interesse an den sexuellen Beziehungen der Ratsuchenden und verbale Äusserungen und Anspielungen, die das Ziel haben, ein erotisches Klima zu schaffen.

Während die Täter in der überwiegenden Mehrheit Männer sind, sind die Opfer sexueller Ausbeutung meistens Frauen, sowie Jugendliche und Kinder beiderlei Geschlechts.

Bei sexueller Ausbeutung ist das Einverständnis des Gegenübers kein Massstab zur Beurteilung. Es handelt sich auch dann um sexuelle Ausbeutung, wenn die ratsuchende Person gegenüber den Wünschen und Ansprüchen des Seelsorgenden keinen Widerstand leistet, mit den sexuellen Handlungen einverstanden ist oder diese selbst sucht.

Als Grundsatz gilt, dass sexuelle Wünsche und Bedürfnisse, von welcher Seite sie auch kommen mögen, in der Seelsorge, im Rahmen der Unterrichtstätigkeit oder in der Diakonie aus professionellen Gründen nicht ausgelebt werden dürfen. Es gibt keine Argumente, die sexuelle Kontakte in seelsorgerlicher Begleitung fachlich begründen oder rechtfertigen.

Die folgenden Ausführungen zu sexueller Ausbeutung konzentrieren sich auf die Einzelseelsorge. Sie gelten gleichermassen für alle Bereiche der kirchlichen Tätigkeit wie Unterricht oder Diakonie.

Die seelsorgerliche Begleitung ist keine private, sondern eine berufliche Beziehung

Die Beziehung zwischen Seelsorgenden und Ratsuchenden ist wie die medizinische oder psychotherapeutische Beziehung eine professionelle Beziehung, die durch ein Gefälle von Macht, Wissen und Hierarchie gekennzeichnet ist.

Rat- und Hilfesuchende geben sich unter dem Schutz der Schweigepflicht, in ihren Sorgen und Nöten, ihren Wünschen und Hoffnungen preis. Diese Offenheit ist für den Entwicklungs- und Veränderungsprozess wichtig und notwendig. Rat- und Hilfesuchende werden dadurch aber auch besonders empfänglich, verletzlich und verwundbar.

Die Ungleichgewichte, die innerhalb seelsorgerlicher Begleitung bezüglich Status, Rolle, Wissen und Erfahrung bestehen, dürfen von Seelsorgenden nicht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse ausgenutzt werden.

Folgen sexueller Ausbeutung in der Seelsorge

Sexuelle Ausbeutung in der Seelsorge stellt eine krasse Verletzung der psychischen, sexuellen, physischen und religiösen Integrität der Ratsuchenden dar und ist ein klarer Missbrauch ihres unbedingten Anspruchs auf Schutz, Hilfe und Verständnis.

Die Erfahrung sexueller Ausbeutung löst eine ganze Palette von Gefühlen aus, die von Schock, Verwirrung, Ambivalenz, Ohnmacht, Angst, Wut, Hass, Trauer bis zu Schuld und Scham reichen. Teilweise schwerwiegende psychische und psychosomatische Symptome sind die Folge.

Da sich Betroffene in vielen Fällen aus einer Notsituation heraus an die Kirche wenden, werden sie nicht nur in ihrer Hoffnung auf

» Beispiel 3

Frau B., eine verheiratete Frau und Mutter zweier Kinder, suchte Pfarrer G. wegen ehelicher Schwierigkeiten auf. Im Rahmen des seelsorgerlichen Gesprächs kam Frau B. unter anderem auch auf die sexuellen Probleme in der Beziehung zu ihrem Mann zu sprechen. Pfarrer G. schenkte gerade diesem Punkt besonderes Interesse. In den folgenden Treffen begann er, Frau B. detailliert nach ihrem ehelichen Sexualleben auszufragen.

Hilfe und Unterstützung enttäuscht: In einer für sie meist schon schwierigen Lebenssituation wirken sich die erfahrenen Übergriffe zusätzlich belastend oder traumatisierend aus. Betroffene sehen ihr Vertrauen in die Kirche und in den Glauben erschüttert. Darüber hinaus treibt sie die immer noch vorhandene Tabuisierung oder Bagatellisierung der Problematik der sexuellen Ausbeutung zusätzlich in die Isolation.

Verantwortungsbewusste Gestaltung seelsorgerlicher Begleitung

Die kirchliche Tätigkeit verlangt einen professionellen Umgang auch mit sexuellen Gefühlen und Bedürfnissen. Das Zurückstellen der eigenen Bedürfnisse und die selbstkritische Reflexion der in der seelsorgerlichen Begleitung entstehenden Gefühle sind Voraussetzungen für das eigentliche Ziel der Seelsorge: das Heilwerden der ratsuchenden Person.

Das seelsorgerliche Prinzip wird verletzt, wenn:

- Seelsorgende die Bedürfnisse nach Zuwendung und Zärtlichkeit oder auch Sexualität der Ratsuchenden ausnutzen,
- in der Seelsorge nicht mehr die Nöte und Sorgen der Ratsuchenden, sondern die Nöte und Sorgen des Seelsorgenden im Mittelpunkt stehen,
- Seelsorgende ihre eigenen Bedürfnisse nach Zuwendung, Zärtlichkeit und Sexualität in die seelsorgerliche Begleitung tragen, sei es im Gespräch oder durch Handlungen.

» Beispiel 4

Frau G. war in ihrer Kindheit von ihrem Stiefvater sexuell missbraucht worden, geriet kurz nach ihrem Lehrabschluss in eine tiefe persönliche Krise und wandte sich auf Empfehlung einer Bekannten an den Seelsorger K. Nach einem ersten seelsorgerlichen Gespräch bot dieser ihr wöchentliche Gesprächstermine an. Frau G. freute sich über dieses Angebot und hoffte, mit der Hilfe von Seelsorger K. Sinn und Ordnung in ihr Leben bringen zu können.

Während der Gespräche weinte Frau G. oft. Seelsorger K. nahm sie dann tröstend in die Arme. Dabei fühlte sie sich aufgehoben und geborgen. Nach einiger Zeit zog er sie auch zum Abschied nahe an sich heran und umarmte sie lange und fest. Frau G. war diese Nähe unangenehm und sie nahm sich immer wieder vor, ihm dies mitzuteilen. Da sie jedoch grosse Angst davor hatte, ihn zu verletzen und seine seelsorgerliche Hilfe zu verlieren, blieb es beim Vorsatz. Seine Umarmungen wurden immer intensiver, er begann sie zu streicheln – schliesslich auch unter den Kleidern.

Frau G. fiel in diesen Momenten in eine Art Erstarrung, verhielt sich passiv und hoffte

Die Verantwortung für einen fachlich kompetenten Verlauf einer seelsorgerlichen Begleitung liegt ausschliesslich bei den Seelsorgenden. Sie sind es, die zum Handeln verpflichtet sind, wenn die Grenzen der seelsorgerlichen Begleitung nicht eingehalten werden können.

Welche Anzeichen gilt es zu beachten, um ein Überschreiten der professionellen Grenzen in seelsorgerlicher Begleitung zu vermeiden?

Nicht nur die notwendige Intensität seelsorgerlicher Begleitung kann es schwer machen, professionelle Grenzen einzuhalten. Auch die besonderen Rahmenbedingungen seelsorgerlicher Tätigkeit – das Bild des uneingeschränkt verfügbaren Seelsorgers, die Verschmelzung von Lebensform und Beruf, die Einheit von Wohn- und Arbeitsort – machen eine klare Abgrenzung zwischen professioneller und privater Rolle oft schwierig. Es ist daher unabdingbar, professionelle Richtlinien sorgfältigst zu beachten.

nur noch, möglichst rasch weggehen zu können. Nach den Sitzungen versuchte sie, die Abschiedsumarmungen möglichst zu vergessen. Monatelang ging sie immer wieder hin in der Hoffnung, dass dieses Mal nichts mehr passieren würde. Sie fühlte sich verletzt und beschämt. Sie konnte mit niemandem darüber reden. Erst nach einer längeren Abwesenheit von Seelsorger K. konnte sie sich soweit distanzieren, dass sie zum nächsten vereinbarten Termin gar nicht mehr erschien. Sie zog sich darauf von ihrem Bekanntenkreis zurück und wechselte mehrmals die Stelle. Erst ein Jahr später konnte sie sich dazu durchringen, ihrer Freundin von diesen sexuellen Übergriffen zu erzählen.

Welche Anzeichen sollten Seelsorgende beachten, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?

- Wenn er/sie merkt, dass eine ratsuchende Person ihn/sie gedanklich stark beschäftigt, dass sie ihm/ihr wichtiger ist als andere Ratsuchende,
- wenn er/sie merkt, dass er/sie der ratsuchenden Person etwas bedeuten möchte,
- wenn er/sie ihre Bewunderung sucht und herausfordert,
- wenn er/sie ärgerlich wird, wenn sie ihm/ihr widerspricht oder auf Fehler hinweist,
- wenn er/sie sexuelle Begegnungen mit der ratsuchenden Person phantasiert,

- wenn er/sie den Wunsch nach körperlicher Nähe und Sexualität verspürt,
- wenn er/sie in den Begegnungen mit der ratsuchenden Person Situationen herbeiführt, die ihn/sie sexuell erregen,
- wenn er/sie privaten Kontakt zu einer ratsuchenden Person sucht.

Wenn Seelsorgende merken, dass sie die professionellen Grenzen – aufgrund eigenen Verhaltens oder dem Verhalten der Ratsuchenden – nicht mehr einhalten können, oder wenn sie oder die ratsuchende Person diese bereits überschritten haben, sollten sie eine neutrale Beratung oder Supervision in Anspruch nehmen. Mit fachlicher Unterstützung wird es möglich sein, die Situation zu klären, und gegebenenfalls den Abbruch der seelsorgerlichen Begleitung vorzunehmen.

Was können Vorgesetzte und KollegInnen tun, wenn sie merken, dass ein Mitarbeiter oder eine Kollegin Grenzen überschreitet?

Wenn Sie den Eindruck erhalten, dass eine Mitarbeiterin oder ein Kollege sich in seiner seelsorgerlichen Begleitung vorab an persönlichen Bedürfnissen orientiert, oder die angemessene Distanz zu den Ratsuchenden nicht einhält, diese gar sexuell ausbeutet, nehmen Sie Ihre Wahrnehmung ernst. Wenden Sie sich an die von der Kirche bezeichnete Vertrauensperson. Ein Gespräch wird zur Klärung der Situation beitragen und gezieltes Vorgehen ermöglichen. Wenn Sie sich für weitergehende Schritte entscheiden, kann die Vertrauensperson Sie dabei unterstützen und fachliche Hilfestellung bieten.

Wie können sich Ratsuchende vor sexueller Ausbeutung in seelsorgerlicher Begleitung schützen?

Sexuelle Ausbeutung beginnt meist als scheinbar harmloser Prozess, der von scheinbar harmlosen verbalen oder non-verbalen Grenzverletzungen bis zur klaren Ausbeutung führt.

Wichtig ist es, der eigenen Wahrnehmung und den eigenen Gefühlen zu trauen. Ratsuchende sollten nach Möglichkeit die Situationen ansprechen, die in ihnen widersprüchliche und verwirrende Gefühle auslösen oder in denen sie sich vom Seelsorgenden missverstanden, übergangen oder nicht ernst genommen fühlen, besonders dann, wenn Seelsorgende

- zunehmend von eigenen Problemen und Bedürfnissen sprechen,
- übergrosses Interesse an den sexuellen Beziehungen der Ratsuchenden zeigen, und von sich aus immer wieder auf Themen im Bereich der Sexualität zu sprechen kommen,
- verbale sexuelle Anspielungen machen,
- auf unangenehme oder für eine Beratungssituation unangemessene Weise ihr Gegenüber berühren,
- sexuell berühren,
- versuchen, die ratsuchende Person ausserhalb der vereinbarten Treffen zu sehen,
- der ratsuchenden Person ihre Liebe erklären,
- sich ihr gegenüber nicht respektvoll verhalten oder ärgerlich werden, wenn sie ihr Unbehagen äussert.

Sobald der Eindruck entsteht, der Seelsorger verhalte sich in einer Weise, die nicht den allgemein gültigen Regeln einer professionellen Beziehung entspricht, sollen Ratsuchende das Gespräch mit der von der Kirche

ernannten Vertrauensperson oder sonst einer Fachperson suchen (Adressen auf dem Merkblatt). Ein solches Gespräch hilft, eine ungetragene Entwicklung bereits in ihren Anfängen zu erkennen und zu klären.

Erst recht sollten Betroffene Hilfe in Anspruch nehmen, wenn Seelsorgende sexuelle Wünsche bereits offen oder versteckt gezeigt haben.

Was können Opfer sexueller Ausbeutung tun?

Opfer sexueller Ausbeutung können sich an die von der Kirche bezeichnete Vertrauensperson oder an eine Fachperson oder Beratungsstelle wenden. Hier erhalten sie die nötige Unterstützung und Hilfe. Die Beratungen sind kostenlos, vertraulich und verpflichten zu keinen weiteren Schritten. Die Betroffenen entscheiden in jedem Fall selbst, in welcher Form sie gegen fehlbare Seelsorgende vorgehen wollen und wie sie die erfahrene Grenzüberschreitung verarbeiten wollen.

Rechtliche Aspekte

Aus kirchlicher Sicht stellt sexuelle Ausbeutung ein schweres Vergehen gegen die berufliche Sorgfaltspflicht dar. Je nach Schwere der Vorfälle reichen die Sanktionen von Verweisen bis zur fristlosen Kündigung.

Strafrechtlich relevant ist sexuelle Ausbeutung in seelsorgerlicher Begleitung bei sexuellen Handlungen mit Kindern und/oder unmündigen Personen, die durch ein Erziehungs-, Betreuungs- oder Arbeitsverhältnis abhängig sind.

In Fällen sexueller Ausbeutung von erwachsenen Personen gelangen die im Strafgesetzbuch umschriebenen strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität zur Anwendung (Art. 189 sexuelle Nötigung, Art. 190 Verge-

waltung, Art. 191 Schändung, Art. 193 Ausnützung einer Notlage). Jedes Vorgehen und erst recht ein gerichtliches Verfahren verlangen von den Betroffenen Risikobereitschaft und ein grosses Mass an zeitlicher und psychischer Belastbarkeit. Eine fachkundige und engagierte Unterstützung ist hier besonders wichtig. Die von der Kirche bezeichnete Vertrauensperson sowie die im Anhang aufgeführten Beratungsstellen bieten Opfern in allen rechtlichen Fragen kompetente Beratung an.

Die anerkannten Opferberatungsstellen haben zudem die Möglichkeit, Betroffene in einem gewissen Umfang finanziell zu unterstützen.

Verfahrensweg der Römisch-Katholischen Kirche im Aargau bei sexuellen Übergriffen für Kirchenpflegen

Jeder sexuelle Übergriff verletzt die Persönlichkeit und Würde des Menschen. Sie werden deshalb von den Arbeitgebern in der Kirche nicht toleriert. Fehlbare Personen müssen zur Rechenschaft gezogen werden und haben mit Sanktionen zu rechnen.

Für Behörden sieht das kantonale Recht bei Verdacht auf ein schweres Verbrechen oder Vergehen eine Anzeigepflicht vor. Es gilt folgendes Verfahren:

- Den Opfern ist so rasch wie möglich der Kontakt zur Opferhilfestelle oder zur Vertrauensperson der Röm.-Kath. Landeskirche zu ermöglichen.
- Sind Kinder betroffen, ist jeweils vorab die kantonale Fachstelle für Kinderschutz zu kontaktieren und mit ihr das Vorgehen und eine allenfalls notwendige Anzeige abzusprechen.
- Sind Kinder betroffen, die zwischenzeitlich erwachsen sind, erfordert die Anzeigepflicht immer eine Anzeige.
- Bei erwachsenen Opfern erfordert die Anzeigepflicht, sofern es sich um eigentlichen Missbrauch handelt, immer eine Anzeige.
- Liegt bei Erwachsenen kein eigentlicher Missbrauch vor, sondern sexuelle Belästigung, sind die zuständigen Fachstellen der Landeskirche oder des Bistums zu kontaktieren und zusammen mit der betroffenen

Person das weitere Vorgehen zu besprechen. Über eine Anzeige entscheidet das Opfer. Weiter sind arbeitsrechtliche Schritte wie Verweis oder allenfalls Kündigung zu prüfen.

- Falls eine Anzeige gegen eine Person mit kirchlicher Beauftragung (Priester, PastoralassistentIn, KatechetIn) erstattet wird, muss neben der zuständigen Strafverfolgungsbehörde unverzüglich auch die Bistumsregionalleitung benachrichtigt werden.
- Wird eine Strafuntersuchung eingeleitet, ist die sofortige Suspendierung bis zum endgültigen Urteil zusammen mit dem Bistum Basel zu regeln.

Adressen entnehmen Sie bitte dem beiliegenden Merkblatt.

Anhang

Literatur

Sexuelle Belästigung

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Bern

Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der kantonalen Verwaltung (Hg.): «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» Handbuch für Vorgesetzte und Personaldienste, Bern 2000

www.sexuellebelaestigung.ch

(Hier finden Sie zahlreiche Materialien: Ratgeber für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen, Informationsdossiers, Reglemente, u.a. auch die Studie «Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz»)

Sexuelle Ausbeutung

Schweizer Bischofskonferenz, Sexuelle Übergriffe in der Seelsorge, Richtlinien für die Diözesen, Freiburg, 2. Auflage 2009 (www.kath.ch/sbk)

Werner Tschan, Missbrauchtes Vertrauen: sexuelle Grenzverletzungen in professionellen Beziehungen, Basel, 2. neu bearbeitete und erweiterte Auflage 2005

Herbert Ulonska, Michael J. Rainer, Sexualisierte Gewalt im Schutz von Kirchenmauern: Anstösse zur differenzierten Wahrnehmung, Münster, 2. erweiterte Auflage 2007

Unterlagen des Bistums Basel

www.bistum-basel.ch / Dokumente / Handbuch Seelsorge und Leitung / B / Begegnung in Verantwortung

www.bistum-basel.ch / Dokumente / Handbuch Seelsorge und Leitung / S

www.bistum-basel.ch / Aktuelles / Beratung und Begleitung / sexuelle Übergriffe

Impressum

Herausgeber

Römisch-Katholischer Kirchenrat
des Kantons Aargau

Die Broschüre basiert auf einer Vorlage der «Reformierten Kirchen Bern-Jura». Sie wurde 2001 herausgegeben und im Februar 2010 überarbeitet und aktualisiert von:
Susanne Andrea Birke, Katholische Frauenstelle Aargau, Bildung Mobil
Claudia Schneider, Kommunikationsbeauftragte

Die Broschüre und ein allgemeines Merkblatt und eines für Kirchenpflegen können bei der Landeskirche bezogen werden. Alle Mitarbeitenden erhalten Broschüre und Merkblatt bei der Anstellung.