

... respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen

Schutz vor Grenzverletzungen und
sexuellen Übergriffen in der kirchlichen Arbeit

Leitfaden der Luzerner Landeskirchen für kirchliche Behörden,
Mitarbeitende, Freiwillige und betroffene Dritte



Christkatholische
Kirchgemeinde Luzern

reformierte kirche
kanton luzern



Römisch-katholische Landeskirche
des Kantons Luzern

Impressum

Herausgeberinnen

Landeskirchen des Kantons Luzern
Christkatholische Kirche
Reformierte Kirche Kanton Luzern
Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern

Mitglieder Arbeitsgruppe

Renata Asal-Steger, Regina Käppeli,
Kathrin Luginbühl, Rosemarie Manser

Gestaltung

grafikcontainer, Luzern

Bezugsadressen

Christkatholische Kirche, Pfarramt
Museggstrasse 15, 6004 Luzern
041 410 33 00
luzern@christkatholisch.ch
www.christkatholisch.ch/luzern

Reformierte Kirche Kanton Luzern
Hertensteinstrasse 30, 6004 Luzern
041 417 28 80
synodalrat@lu.ref.ch
www.refluzern.ch

Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Luzern
Abendweg 1, Postfach, 6000 Luzern 6
041 419 48 48
verwaltung@lukath.ch
www.lukath.ch

Juni 2013

Unser Dank geht an Christiane Weinand, Fachstelle mira, für die fachliche Unterstützung und an die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, aus deren Leitfaden «Respektvoll und wertschätzend zusammenarbeiten» (2009) wir wichtige Impulse erhalten haben.

Vorwort	5
Grenzverletzendes Verhalten	6
▪ Was ist grenzverletzendes Verhalten?	6
▪ Wie können Betroffene reagieren?	6
▪ Auswirkungen und Folgen	7
Sexuelle Belästigung	7
▪ Was ist sexuelle Belästigung?	7
▪ Rechtliche Grundlagen und Konsequenzen	8
▪ Rolle und Aufgabe der Vorgesetzten oder der Personalverantwortlichen	9
▪ Wie können Drittpersonen Betroffene unterstützen?	9
▪ Wie können Betroffene reagieren?	10
▪ Wie können sich Betroffene rechtlich wehren?	10
Sexuelle Ausbeutung	12
▪ Was ist sexuelle Ausbeutung?	12
▪ Auswirkungen und Folgen	12
▪ Rechtliche Grundlagen und Konsequenzen	13
▪ Verhaltensgrundsätze in Seelsorge und Beratung	13
▪ Verhaltensgrundsätze für den kirchlichen Unterricht und die Jugendarbeit	14
▪ Rolle und Aufgabe der Vorgesetzten oder der Personalverantwortlichen	15
▪ Wie können Betroffene (Erwachsene, Jugendliche, Kinder) reagieren?	15
▪ Wie können Drittpersonen Betroffene unterstützen?	15
▪ Wie können sich Betroffene rechtlich wehren?	16
Das Schlichtungsverfahren im Kanton Luzern	17
Anhang	18
▪ Externe Vertrauensperson	18
▪ Beratungsstelle für Institutionen	18

▪ Beratungsstellen	18
– Für Kinder und Jugendliche	20
– Für Frauen	20
– Für Männer	20
– Rechtsberatung	21
▪ Ausgewählte Rechtsgrundlagen	22

Mit dem Leitfaden nehmen die Landeskirchen des Kantons Luzern Stellung zum Thema Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung in der kirchlichen Arbeit.

Die Kirchen nehmen den Schutz von Würde und Integrität aller Menschen ernst, die sich kirchlichen Mitarbeitenden **anvertrauen**, die von kirchlichen Institutionen **angestellt** sind oder die innerhalb der Kirche **freiwillige** Arbeit leisten. Sie dulden weder grenzverletzendes Verhalten, sexuelle Belästigung noch sexuelle Ausbeutung im kirchlichen Umfeld.

Dabei kann verpflichtend nur zu den von den Landeskirchen angestellten Mitarbeitenden gesprochen werden. Die Landeskirchen empfehlen allen Kirchgemeinden und anderen kirchlichen Organen, eigene verbindliche Regelungen einzuführen und diesen Leitfaden als Grundlage zu verwenden.

Bei Grenzverletzungen und sexueller Belästigung geht es um den Schutz aller Mitarbeitenden und Freiwilligen. Bei sexueller Ausbeutung hingegen geht es um den Missbrauch von Machtpositionen in Seelsorge, Beratung, Jugendarbeit, Unterricht oder anderen kirchlichen Arbeitsfeldern.

Allen drei Problemfeldern ist gemeinsam, dass Menschen in ihrer seelischen oder körperlichen Integrität verletzt werden. Gemeinsam ist ihnen auch, dass es nicht um Sexualität, Erotik oder Liebe geht, sondern um Machtmissbrauch. Verschieden sind jedoch die rechtlichen Folgen.

Auch in beruflichen Beziehungen entstehen Freundschaften und persönliche Beziehungen. Auf Grund von Rollen und Verantwortlichkeiten bedarf es jedoch der erhöhten Achtsamkeit bezüglich Grenzen und Grenzverletzungen. In der Beziehungsgestaltung dulden die Landeskirchen keinerlei Formen von grenzverletzendem Verhalten, sexueller Belästigung oder sexueller Ausbeutung. Sie gehen unter Einbezug der Mitarbeitenden präventiv und im konkreten Fall aktiv und rasch gegen belästigendes Verhalten vor.

Grenzverletzendes Verhalten, sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung in der kirchlichen Arbeit sind ein herausforderndes Thema. Prävention und Schutz sind nur möglich, wenn offen darüber gesprochen wird und alle wissen, was in den Landeskirchen gilt. Dieser Leitfaden bietet kirchlichen Behörden, Mitarbeitenden, Freiwilligen und betroffenen Dritten Orientierung über ihre Rechte und Pflichten.

Grenzverletzendes Verhalten

Was ist grenzverletzendes Verhalten?

Grenzverletzungen sind ungewollte oder aus Gleichgültigkeit begangene Verletzungen der seelischen und körperlichen 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.

Die Empfindungen darüber, wie nah sich Menschen kommen möchten, sind kulturell und individuell unterschiedlich und von der jeweiligen Situation und Beziehung abhängig. Jeder Mensch hat bezüglich Nähe und Distanz zu anderen seine unsichtbaren, persönlichen Grenzen. Wenn sie verletzt werden, ist das unangenehm.

Mögliche Formen von grenzverletzendem Verhalten:

- unbeabsichtigte körperliche Nähe oder Berührungen
- unbeabsichtigtes Blossstellen einer Person
- unbeabsichtigte Bemerkungen, die persönlich abwertend, sexistisch oder rassistisch wirken
- unbeabsichtigtes Missachten der Grenzen zwischen den Generationen
- das Bagatellisieren von Grenzverletzungen zwischen anvertrauten Dritten

Wie können Betroffene reagieren?

Grenzüberschreitungen sind im Alltag kaum zu vermeiden. Zufällige und unbeabsichtigte Grenzverletzungen sind im alltäglichen Miteinander korrigierbar, wenn die grenzverletzende Person dem Gegenüber mit einer grundlegend respektvollen Haltung begegnet. So ist es Ausdruck eines achtsamen Umgangs, wenn eine grenzverletzende Person aufgrund der Reaktion ihres Gegenübers oder durch Hinweise von Dritten sich der unbeabsichtigten Grenzverletzung bewusst wird, sich entschuldigt und darum bemüht ist, solche Verletzungen in Zukunft zu vermeiden.

Grenzverletzungen sind ernst zu nehmen und die Situation ist zu klären.

Was ist sexuelle Belästigung?

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.

Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Gesten oder Handlungen ausdrücken. Belästigungen können sich überall ereignen: im Büro, beim Teamausflug oder im Rahmen einer kirchlichen Veranstaltung. Sie können von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen.

Zielscheibe sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kann jede Person werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Zivilstand, Aussehen, Ausbildung und beruflicher Position.

Mögliche Formen von sexueller Belästigung:

- unerwünschte Bemerkungen, Geschichten oder Gespräche mit sexuellem Inhalt
- unerwünschte Telefonate, Briefe, Mails oder sms mit abwertenden oder obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern
- unerwünschte sexistische Sprüche oder Witze über das Äußere, über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern
- unerwünschte taxierende Blicke oder Gesten
- das Aufhängen, Vorzeigen, Versenden, Herumzeigen sowie Auflegen von sexistischen oder pornografischen Texten und Bildern am Arbeitsplatz
- sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten
- das Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen oder das Androhen von Nachteilen bei Verweigerung
- scheinbar zufällige, unerwünschte Körperkontakte
- sexuelle Übergriffe bis hin zu Nötigung oder Vergewaltigung

Zwischen einem Flirt und einer sexuellen Belästigung besteht ein klarer Unterschied. Ein Flirt ist von beiden Personen erwünscht, steigert das Selbstwertgefühl und bereitet Freude. Eine sexuelle Belästigung hingegen ist von einer Seite unerwünscht, mindert das Selbstwertgefühl der betroffenen Person und bereitet ihr Unbehagen.

**Jede Form von sexueller Belästigung ist gesetzeswidrig und hat nichts mit Zuneigung zu tun. Sie hat Sanktionen zur Folge.
Auswirkungen und Folgen**

Sexuelle Übergriffe verletzen die körperliche und seelische Integrität der Betroffenen.

Eine belästigte Person kann unter Scham und Schuldgefühlen, Konzentrationsmangel, Spannungszuständen, Gefühlen der Hilflosigkeit, des Ausgeliefertseins, des Ekels und der Wut leiden. Seelische und körperliche Störungen und Erkrankungen sind nicht selten die Folgen. Sie können bis zur Arbeitsunfähigkeit und damit zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

Häufig ist es Betroffenen nicht möglich, das Geschehene als sexuelle Belästigung zu benennen, darüber zu reden oder sich gegen das Unrecht zu wehren. Tun sie es, stossen sie nicht immer auf Verständnis. Die Belästigung wird oft als Bagatelle abgetan und die betroffene Person für humorlos, prüde und verklemmt gehalten. Möglich sind Schikanen und Einschüchterungsversuche, die Solidarisierung mit der belästigenden Person oder der Vorwurf, sich provozierend verhalten zu haben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schafft ein Klima der Unsicherheit und der Einschüchterung. Sie beeinträchtigt die Motivation und die Leistungsfähigkeit und hat Auswirkungen auf die Qualität der geleisteten Arbeit, das Arbeitsklima, Fehlzeiten und Personalfuktuation.

Rechtliche Grundlagen und Konsequenzen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten.

Kirchliche Institutionen sind aufgrund des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann sowie des Obligationenrechtes verpflichtet, alle Mitarbeitenden gegen sexuelle Belästigung zu schützen. Sie müssen Massnahmen ergreifen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern bzw. zu beseitigen. Ansonsten können sie gegenüber der belästigten Person entschädigungspflichtig werden. Die belästigende Person hat je nach Schwere des Falls mit personalrechtlichen Sanktionen zu rechnen. Diese können von einer Entschuldigung über eine Verwarnung bis zur fristlosen Kündigung reichen. Das gilt auch für Personen, die jemanden wider besseres Wissen der sexuellen Belästigung beschuldigen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann auf unterschiedliche Weise gehndet werden:

- **Vorgerichtlich** lassen sich Fälle von sexueller Belästigung durch das kostenlose Schlichtungsverfahren der kantonalen Schlichtungsbehörde Gleichstellung regeln.
- **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 seelischen und körperlichen 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. In diesem Fall ist allerdings eine vorgängige juristische Beratung empfohlen, da in gewissen Fällen eine Antragsfrist von drei Monaten gilt und Verjährungsfristen bestehen.

Auszüge rechtlicher Grundlagen finden sich im Anhang (S. 22–23) und Informationen zum Schlichtungsverfahren im Kanton Luzern finden sich auf Seite 17.

Rolle und Aufgabe der Vorgesetzten oder der Personalverantwortlichen

Präventiv fördern Vorgesetzte oder Personalverantwortliche ein offenes, von Vertrauen und Respekt geprägtes Arbeitsklima. Sie sind verpflichtet, die nötigen und angemessenen Massnahmen zu ergreifen, sobald sie von einer sexuellen Belästigung Kenntnis erhalten.

Die externe Vertrauensperson oder die Beratungsstellen (S. 18–21) bieten dabei Unterstützung und beraten beim weiteren Vorgehen.

Die Landeskirchen verpflichten sich auf verbindliche Vorgehensweisen und Massnahmen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Kirche möglichst zu verhindern sowie in Verdachtsfällen und erwiesenen Fällen den Opfern gerecht zu werden. Täter und Täterinnen werden den angemessenen Sanktionen zugeführt.

Wie können Drittpersonen Betroffene unterstützen?

Mitarbeitende sind in ihrem Arbeitsalltag aufgefordert, persönliche Grenzen zu respektieren, die richtige Form von Nähe und Distanz zu suchen und sich gegen Grenzüberschreitungen zu wehren.

Von sexueller Belästigung Betroffene brauchen die aktive Unterstützung ihrer Kolleginnen und Kollegen:

- Lachen Sie nicht mit, wenn andere sexistische Bemerkungen oder Witze machen.
- Machen Sie deutlich, dass Sie solche Sprüche und Witze deplatziert finden.
- Nehmen Sie die betroffene Person in ihrer Sicht der Situation und ihren

Gefühlen ernst.

- Bagatellisieren Sie das Vorgefallene nicht. Ermutigen Sie die betroffene Person, sich zur Wehr zu setzen.
- Sprechen Sie mit der betroffenen Person, wenn Sie denken oder merken, dass sie belästigt wird.
- Begleiten Sie auf Wunsch die betroffene Person zu Besprechungen oder während des Beschwerdeverfahrens.
- Stellen Sie sich als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung. Sie sind dabei vor missbräuchlicher Kündigung geschützt.

Grundsätzlich ist nie ohne das Einverständnis der betroffenen Person und nur zusammen mit ihr aktiv zu werden. Eigenmächtiges Handeln kann grossen und kaum wiedergutzumachenden Schaden anrichten.

Wie können Betroffene reagieren?

Es ist wichtig, eigene Gefühle ernst zu nehmen und sich zu wehren. Ignorieren und so zu tun, als sei nichts geschehen, beendet die sexuellen Belästigungen in der Regel nicht. Aktive Gegenwehr ist nicht nur ein Weg, sich aus der demütigenden Opferrolle zu befreien, sondern auch eine Möglichkeit, das Selbstwertgefühl wiederzugewinnen.

Hören die Belästigungen nicht auf, gibt es verschiedene Vorgehensweisen:

- die belästigende Person schriftlich auf ihr Fehlverhalten hinweisen
- den Kontakt mit Vorgesetzten, Personalverantwortlichen oder externer Vertrauensperson suchen
- einzelne Vorkommnisse (Zeit, Ort, Person, allfällige Zeugen oder Zeuginnen) notieren
- Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen (S. 18–21)

Wie können sich Betroffene rechtlich wehren?

Treffen die Verantwortlichen trotz Aufforderung keine Vorkehrungen zum Schutz der Betroffenen oder kommt keine Einigung zustande, kann sich eine betroffene Person im Kanton Luzern an die kantonale Schlichtungsbehörde Gleichstellung wenden und um ein kostenloses Schlichtungsverfahren ersuchen. Diese Möglichkeit steht einer betroffenen Person auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses offen.

Kommt es im Schlichtungsverfahren zu keiner Einigung, besteht die Mög-

lichkeit:

- eine aufsichtsrechtliche Anzeige an die zuständige Aufsichtsbehörde einzureichen, wenn die Person nach öffentlichem Recht angestellt ist
- eine Klage beim Arbeitsgericht einzureichen, wenn die Person privatrechtlich angestellt ist

Während der institutionsinternen wie auch -externen Verfahren sowie sechs Monate darüber hinaus existiert ein Schutz gegen diskriminierende Kündigung.

Ist die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch strafrechtlich relevant, besteht zudem die Möglichkeit, straf- und/oder zivilrechtlich gegen die belästigende Person vorzugehen. Zu beachten ist, dass für gewisse Fälle eine Antragsfrist von drei Monaten gilt und ein Strafverfahren zu einer grossen Belastung für die belästigte Person werden kann. Daher ist eine vorgängige rechtliche Beratung sinnvoll.

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

Informationen zum Schlichtungsverfahren im Kanton Luzern finden sich auf S. 17, die Adressen der Beratungsstellen S. 18–21.

Sexuelle Ausbeutung

Was ist sexuelle Ausbeutung?

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. Sexuelle Ausbeutung stellt eine grobe Verletzung der seelischen und körperlichen Integrität der ratsuchenden oder anvertrauten Personen dar.

Mögliche Formen von sexueller Ausbeutung:

- sexuell gefärbte Äusserungen, Anspielungen und Gesten
- das Zeigen oder das Verschicken von Nacktbildern oder pornografischem Material
- unerwünschte Avancen oder Kontaktaufnahmen
- Einladungen, die darauf abzielen, berufliche und persönliche Aspekte zu vermischen
- wiederholtes Aufgreifen sexueller Themen im Gespräch
- übergrosses Interesse an sexuellen Beziehungen
- das Ausnützen der Bedürfnisse nach Zuwendung und Zärtlichkeit oder nach Sexualität der Ratsuchenden und Anvertrauten (Erwachsene, Jugendliche, Kinder, Menschen mit Behinderung, Gefangene usw.)
- das Einbringen eigener Probleme oder Bedürfnisse nach Zuwendung, Zärtlichkeit und Sexualität in die seelsorgliche, beratende oder betreuende Beziehung
- scheinbar «zufällige» Berührungen
- sexuelle Handlungen wie küssen, umarmen, streicheln, Beischlaf usw.
- sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung

Sexuelle Ausbeutung beginnt oft als schleichender Prozess, der von scheinbar harmlosen verbalen oder nonverbalen Grenzüberschreitungen bis zu massiven körperlichen Übergriffen führen kann.

Jede Form von sexueller Ausbeutung ist gesetzeswidrig und hat nichts mit Zuneigung zu tun. Sie hat Sanktionen zur Folge.

Auswirkungen und Folgen

Sexuelle Ausbeutung stellt eine schwerwiegende Verletzung der seelischen und körperlichen Integrität dar. In einer für die Betroffenen meist schon schwierigen Lebenssituation wirken sich sexuelle Übergriffe zusätzlich be-

lastend oder traumatisierend aus. Betroffene werden in ihrem Vertrauen in Kirche und Glauben erschüttert.

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, bis hin zu Suizid.

Scham und Schuldgefühle über das Zustandekommen des sexuellen Kontaktes sowie der Zwiespalt darüber, ob es Liebe oder Missbrauch war, lässt die betroffene Person oft schweigen. Zudem erschweren bzw. verunmöglichen das Machtgefälle sowie die Tabuisierung der Problematik, sich zu wehren. Betroffenen wird oft erst im Rückblick klar, dass sie zur Bedürfnisbefriedigung benutzt wurden.

Rechtliche Grundlagen und Konsequenzen

Die sexuelle Ausbeutung von anvertrauten Personen ist ein schweres Vergehen gegen die berufliche Sorgfaltspflicht und hat personalrechtliche Folgen. Je nach Schwere des Vorfalls reichen die Sanktionen von der Auflage, eine Beratung aufzusuchen, über eine Verwarnung bis zur fristlosen Kündigung. Zusätzlich kann die sexuelle Ausbeutung von Erwachsenen strafrechtliche Folgen haben. Sexuelle Handlungen mit Kindern und Jugendlichen unter 16 Jahren sind strafrechtlich grundsätzlich verboten, sexuelle Handlungen mit über 16 Jährigen sind verboten, sofern eine Abhängigkeit durch ein Erziehungs- oder Betreuungsverhältnis besteht.

Strafbar macht sich auch, wer seine Fürsorge- oder Erziehungspflicht gegenüber einer unmündigen Person verletzt oder vernachlässigt und sie dadurch in ihrer körperlichen oder seelischen Entwicklung gefährdet.

Eine Auswahl der relevanten Straftatbestände findet sich im Anhang (S. 22).

Verhaltensgrundsätze in Seelsorge und Beratung

Die Beziehung in der Seelsorge ist keine private, sondern eine professionelle. Sie verlangt einen bewussten und sorgfältigen Umgang mit eigenen Gefühlen, Bedürfnissen und Wünschen sowie im sprachlichen Ausdruck.

Die Verschmelzung von Lebensform und Beruf, die Einheit von Wohn- und Arbeitsort können die klare Abgrenzung zwischen professioneller und privater Rolle erschweren, ebenso die notwendige Intensität einer seelsorg-

lichen Beziehung. Die Ratsuchenden erwarten Hilfe in Lebens- und Glaubensfragen und geben unter dem Schutz der Schweigepflicht ihre Sorgen, Wünsche und Hoffnungen preis. Diese für den Entwicklungs- und Veränderungsprozess wichtige und notwendige Offenheit macht sie aber auch besonders empfänglich, verletzlich und verwundbar.

Professionelle Verantwortung heisst, sich der Befriedigung erotischer und sexueller Wünsche, Bedürfnisse sowie Kontakte konsequent zu enthalten – selbst dann, wenn letztere von den Ratsuchenden gewünscht und gesucht werden. Die Verantwortung dafür liegt ausschliesslich bei den kirchlichen Mitarbeitenden. Können die professionellen Grenzen nicht mehr eingehalten werden oder ist es bereits zu Grenzüberschreitungen gekommen, sind Beratung oder Supervision angezeigt. Die Situation muss geklärt werden.

Die Sexualisierung der Beziehung oder die Aufnahme sexueller Kontakte in einem Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis verstösst gegen die Berufsethik und kann personalrechtliche sowie strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen.

Verhaltensgrundsätze für den kirchlichen Unterricht und die Jugendarbeit

Die Auseinandersetzung mit emotionalen und persönlichen Lebensthemen der Kinder und Jugendlichen erfordert im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit einen bewussten, respektvollen Umgang mit Sprache sowie mit Nähe und Distanz.

Unterrichtende wie Mitarbeitende der Jugendarbeit sind verantwortlich, dass im Unterricht, während Projekttagen, in Lagern und während kirchlich organisierten Freizeitaktivitäten klar kommunizierte, unmissverständliche Rahmenbedingungen gelten. Sie sind verpflichtet, bei verbalen sowie körperlichen Grenzüberschreitungen zwischen anvertrauten Jugendlichen einzugreifen, so beispielsweise beim Austausch von pornografischem Material oder bei sexuellen Übergriffen.

Auch im Religionsunterricht und in der Jugendarbeit besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Mitarbeitenden und anvertrauten Kindern und Jugendlichen. Aufgrund der professionellen Beziehungen sind in diesem Rahmen gleichwertige sexuelle Kontakte oder Liebesbeziehungen zwischen Teilnehmenden und Verantwortlichen nicht erlaubt und haben Sanktionen zur Folge.

Rolle und Aufgabe der Vorgesetzten oder der Personalverantwortlichen

Sexuelle Ausbeutung kann für die Mitarbeitenden personal- und strafrechtliche Folgen haben (Rechtliche Grundlagen und Konsequenzen S. 22). Allenfalls können gegen die kirchliche Institution auch zivilrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden.

Vorgesetzte sind bei Kenntnis oder bei Verdacht auf sexuelle Ausbeutung durch Mitarbeitende zum Handeln verpflichtet. Die Grenzüberschreitungen müssen angesprochen und die notwendigen personalrechtlichen Massnahmen ergriffen werden.

Die externe Vertrauensperson oder die Beratungsstellen (S. 18–21) bieten dabei Unterstützung und beraten beim weiteren Vorgehen.

Wie können Betroffene (Erwachsene, Jugendliche, Kinder) reagieren?

Trauen Sie der eigenen Wahrnehmung und den eigenen Gefühlen. Kirchliche Mitarbeitende sind nach Möglichkeit direkt anzusprechen, indem ...

- ... Sie erklären, welches Verhalten verwirrt und widersprüchliche Gefühle auslöst.
- ... Sie die Situationen ansprechen, in denen Sie sich missverstanden, übergangen oder nicht ernst genommen fühlen.
- ... Sie Grenzen setzen und deutlich machen, dass das Verhalten unerwünscht ist.

Suchen Sie in jedem Fall das Gespräch mit einer Vertrauensperson oder einer Beratungsstelle (S. 18–21). Durch frühzeitiges Handeln können Sie Klarheit schaffen und weitere negative Entwicklungen verhindern.

Wie können Drittpersonen Betroffene unterstützen?

Betroffene brauchen Unterstützung. Grundsätzlich ist jedoch vor jeder Hilfeleistung das Einverständnis der betroffenen Person einzuholen. Eigenmächtiges Handeln kann grossen und kaum wiedergutzumachenden Schaden anrichten. Jemand, der andere zu Unrecht der sexuellen Übergriffe bezichtigt, hat mit Sanktionen zu rechnen.

Betroffen von sexuellen Übergriffen auf Kinder und Jugendliche sind auch deren Angehörige, Freunde oder Lehrkräfte. Vermuten diese eine sexuelle Ausbeutung oder haben sie Kenntnis davon, können auch sie sich durch die externe Vertrauensperson der Luzerner Landeskirchen oder von einer Beratungsstelle (S. 18–21) beraten lassen. Die Beratungen sind vertraulich

und verpflichtet zu keinen weiteren Schritten. Zuständig für weitere Schritte sind Vorgesetzte und Personalverantwortliche.

Wie können sich Betroffene rechtlich wehren?

Aufsichtsrechtliches Verfahren

Die betroffene Person oder ihre gesetzliche Vertretung kann die Wahl- bzw. Anstellungsbehörde über den Vorfall informieren. Allenfalls wird gegen die fehlbare Person ein aufsichtsrechtliches Verfahren wegen Verletzung der beruflichen Sorgfaltspflicht eingeleitet.

Strafverfahren

Die sexuelle Ausbeutung von Erwachsenen kann eine strafbare Handlung gegen die sexuelle Integrität darstellen. Sexuelle Handlungen mit Kindern und Jugendlichen unter 16 Jahren sind strafrechtlich grundsätzlich verboten, sexuelle Handlungen mit über 16-Jährigen sind verboten, sofern eine Abhängigkeit durch ein Erziehungs- oder Betreuungsverhältnis besteht (eine Auswahl relevanter Straftatbestände findet sich im Anhang, S. 22f).

In diesen Fällen kann die betroffene Person oder ihre gesetzliche Vertretung Strafanzeige gegen die fehlbare Person erstatten und allenfalls zivilrechtliche Ansprüche geltend machen.

Dabei ist zu beachten, dass für gewisse Fälle eine Antragsfrist von drei Monaten gilt und ein Strafverfahren zu einer grossen Belastung für die belästigte Person werden kann. Daher ist eine vorgängige rechtliche Beratung (S. 18–21) besonders wichtig.

Im Falle einer Strafanzeige garantiert das Opferhilfegesetz gewisse Rechte im Rahmen des Strafverfahrens, allenfalls auch finanzielle Entschädigung und Genugtuung.

Das Schlichtungsverfahren im Kanton Luzern

Der Kanton Luzern verfügt, gestützt auf das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 (Gleichstellungsgesetz, GIG), über eine Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen. Diese vermittelt bei einem Konflikt auf Gesuch von Mitarbeitenden oder Vorgesetzten zwischen den Parteien und versucht, während einer Schlichtungsverhandlung eine Einigung zu erzielen.

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

Das Schlichtungsverfahren wird mündlich geführt und ist kostenlos.

Die Parteien haben persönlich zu erscheinen. Sie dürfen sich aber durch jede handlungsfähige Person verbeiständen lassen.

Das Gesuch um ein Schlichtungsverfahren ist schriftlich und mit einer Begründung versehen einzureichen bei:

Schlichtungsbehörde Gleichstellung

Zentralstrasse 28, Postfach 3439

6002 Luzern

Anhang

Externe Vertrauensperson

Marie-Theres Beeler	061 921 52 27
Theologin/Supervisorin	mth.beeler@bluewin.ch
Tiergartenstrasse 24	
4410 Liestal	

Beratungsstelle für Institutionen

Fachstelle mira – Prävention sexuelle Ausbeutung	043 317 17 04
Zentralsstrasse 156	079 343 45 45
8003 Zürich	fachstelle@mira.ch
	www.mira.ch

Beratungsstellen

Die dargebotene Hand	Telefon 143 Beratung per Mail: luzern.143.ch/web
Fachstelle Gesellschaftsfragen Bereich Gleichstellung von Frau und Mann Rösslimattstrasse 37 6002 Luzern	041 228 67 12 gesellschaftsfragen@lu.ch www.disg.lu.ch/index/abteilungen/ gesellschaftsfragen.htm
Schlichtungsbehörde Gleichstellung Zentralstrasse 28, Postfach 3439 6002 Luzern	041 228 65 60 arg@lu.ch www.arbeitsgericht.lu.ch/index/ organisation/o_sb_schlichtung_ gleichstellung.htm
Opferberatungsstelle des Kantons Luzern Obergrundstrasse 70 6003 Luzern	041 228 74 00 info@opferberatung-lu.ch www.disg.lu.ch/index/ opferberatung.htm
elbe Ehe-, Lebens- und Schwangerschaftsberatung Hirschmattstrasse 30b 6003 Luzern	041 210 10 87 info@elbeluzern.ch www.elbeluzern.ch

Sozial Info REX Obergrundstrasse 3 6002 Luzern	041 208 72 72 Mo, Di, Mi, Fr 13.00–17.00 Do 13.00–18.30 sozialinfo@stadt Luzern.ch www.sozialedienste.stadt Luzern.ch
SoBZ Amt Luzern Obergrundstrasse 49 6003 Luzern	041 249 30 60 luzern@sobz.ch www.sobz.ch/SoBZ-Amt-Luzern.16.0.html
SoBZ Region Hochdorf Bankstrasse 3b, Postfach 6281 Hochdorf	041 914 31 31 hochdorf@sobz.ch www.sobz.ch/SoBZ-Regionen-Hochdorf-und-Sursee.17.0.html
SoBZ Region Sursee Haselmatte 2A, Postfach 6210 Sursee	041 925 18 25 sursee@sobz.ch www.sobz.ch/SoBZ-Regionen-Hochdorf-und-Sursee.17.0.html
SoBZ Region Willisau-Wiggertal Kreuzstrasse 3B, Postfach 3239 6130 Willisau	041 972 56 20 willisau@sobz.ch www.sobz.ch/SoBZ-Region-Willisau-Wiggertal.18.0.html
SoBZ Region Entlebuch, Wolhusen und Ruswil Hauptstr. 13 und 22, Postfach 165 6170 Schüpfheim	041 485 70 40 schuepfheim@sobz.ch www.sobz.ch/SoBZ-Region-Entlebuch-Wolhusen-und-Ruswil.19.0.html
FABIA – Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern Tribtschenstrasse 78, Postfach 12058 6005 Luzern	041 360 07 22 info@fabialuzern.ch www.fabialuzern.ch
Beratungsstellen für Arbeitnehmerin- nen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz SYNA – Regionalsekretariat Obergrundstrasse 109 6005 Luzern	041 318 00 88 luzern@syna.ch http://luzern.syna.ch/index.php?id=1534#c2260

Für Kinder und Jugendliche

Für Kinder und Jugendliche Pro Juventute – Beratung und Hilfe sms an 147	Telefon 147 Chatberatung: www.147.ch
schlupfhuus.ch – niederschwellige Krisenintervention für Jugendliche Schönbühlstrasse 8 8032 Zürich	043 268 22 66 (24 Stunden be- dient) info@schlupfhuus.ch www.schlupfhuus.ch
Tschau.ch – professionell geführte Beratungsplatt-form für junge Menschen e-Beratung und Jugendinformation	www.tschau.ch
Lilli – anonyme Online-Beratung für Jugendliche, junge Frauen und Männer zu Sexualität und sexueller Gewalt	www.lilli.ch

Für Frauen

Frauenzentrale Töpferstrasse 5 6004 Luzern	041 211 00 30 info@frauenzentraleluzern.ch www.frauenzentraleluzern.ch
Frauenhaus Luzern Postfach 4062 6000 Luzern 4	041 360 70 00 frauenhaus@frauenhaus-luzern.ch www.frauenhaus-luzern.ch

Für Männer

Manne.ch, Mannebüro Luzern Unterlachenstrasse 12 6005 Luzern	041 361 20 30 info@manne.ch www.manne.ch
agredis – gewaltberatung von mann zu mann: Unterlachenstrasse 12 6005 Luzern	041 36 22 333 Hotline: 078 744 88 88 gewaltberatung@agredis.ch www.agredis.ch

Rechtsberatung

Schlichtungsbehörde Gleichstellung Zentralstrasse 28 Postfach 3439 6002 Luzern	041 228 65 60 arg@lu.ch www.gerichte.lu.ch/index/ organisation/o_sb_schlichtung_ gleichstellung.htm
Unentgeltliche Rechtsauskunft Luzerner Anwaltsverband (LAV) Luzern: Universität Luzern, Frohburgstrasse 3 Jeden Mittwoch 17.00–19.00 Uhr, Horw: Gemeindehaus Jeden zweiten Dienstag 17.00 – 18.00 Uhr	Obligatorische Voranmeldung: 041 418 81 35 Auskunft: 041 349 11 11 bernhard@stadelmann.ch
Luzerner Gewerkschaftsbund Brünigstrasse 18 6005 Luzern	041 240 55 85 Jeweils Donnerstag 17.30 – 18.00 Uhr, keine Voranmeldung erforderlich www.lgb-luzern.ch/ index.php?option= com_content&view=ar- ticle&id=77&Itemid=61

Ausgewählte Rechtsgrundlagen

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

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.

Art. 5 Abs. 3 Rechtsansprüche

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, 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.

Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911

Art. 328 Abs. 1 Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers

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.

Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937

Art. 187 Abs. 1 Sexuelle Handlungen mit Kindern

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.

Art. 188 Abs. 1 Sexuelle Handlungen mit Abhängigen

Wer mit einer minderjährigen Person von mehr als 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 Ausnutzung ihrer Abhängigkeit zu einer sexuellen Handlung verleitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 193 Abs. 1 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 drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Art. 198 Sexuelle Belästigung

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

Art. 31 Antragsfrist

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

Art. 219 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht

¹ Wer seine Fürsorge- oder Erziehungspflicht gegenüber einer minderjährigen Person verletzt oder vernachlässigt und sie dadurch in ihrer körperlichen oder seelischen Entwicklung gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

² Handelt der Täter fahrlässig, so kann statt auf Freiheitsstrafe oder Geldstrafe auf Busse erkannt werden.



Christkatholische
Kirchgemeinde Luzern

reformierte kirche
kanton luzern



Römisch-katholische Landeskirche
des Kantons Luzern