

Sexuelle Belästigungen und Übergriffe

Grundsätze und Vorgehensweisen für die Mitarbeitenden der Evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Zürich

Grundsätze für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

1. Der Kirchenrat toleriert weder sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz (Übergriffe von kirchlichen Mitarbeitenden auf andere Mitarbeitende) noch Übergriffe, die von Mitarbeitenden im Rahmen von Seelsorge, Unterricht, Beratung oder weiteren kirchlichen Tätigkeitsbereichen verübt werden. Sie sind unter keinen Umständen statthaft und werden geahndet.

2. Der Kirchenrat ergreift Massnahmen, um die Würde und Integrität von Menschen zu schützen, die von der Kirche angestellt sind, die sich kirchlichen Mitarbeitenden anvertrauen oder die innerhalb der Kirche freiwillige und ehrenamtliche Arbeit leisten. Zuwiderhandlungen werden sanktioniert.

3. Diese Grundsätze und Vorgehensweisen sind für alle dem Kirchenrat unterstellten Mitarbeitenden verbindlich. Der Kirchenrat erwartet von den Kirchenpflegen und allen anderen kirchlichen Stellen und Organen, dass sie für angestellte, ehrenamtliche und freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrerseits im

Sinne dieser Grundsätze und Vorgehensweisen verbindliche Regelungen einführen und umsetzen.

4. Die Kirchenpflegen sorgen für eine angemessene Information der Gemeinde über alle Fragen im Zusammenhang mit Übergriffen und Machtmissbrauch.

5. Von sexuellen Belästigungen und sexuellen Übergriffen betroffene Personen können sich jederzeit an die vom Kirchenrat bestimmten Ansprechstellen wenden und sich von ihnen beraten lassen. Die Beratung durch kirchliche Stellen ist kostenlos.

6. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in ihren Arbeitsbeziehungen Probleme mit Nähe und Distanz feststellen, sind gehalten, sich umgehend in eine Beratung zu begeben und dort Lösungen für ihre Probleme zu erarbeiten.

7. Die Landeskirche bestimmt Vertrauens- und Coaching-Personen. Diese stehen den Ratsuchenden unentgeltlich zur Verfügung.

Zu unterscheiden sind Übergriffe unter Mitarbeitenden und Übergriffe von Mitarbeitenden gegenüber Dritten

Die beiden Bereiche Übergriffe unter Mitarbeitenden und Übergriffe von Mitarbeitenden gegenüber Dritten überschneiden sich, sind von der Problematik her aber zu unterscheiden:

Beim Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch geht es um Massnahmen für angestellte, gewählte, freiwillige und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihre Integrität und ihr Wohlbefinden sollen geschützt und ein gutes Arbeitsklima soll gefördert werden. Nur sie selbst können beurteilen, ob und inwiefern sie sich durch ein Verhalten von Kollegen bzw. Kolleginnen oder Vorgesetzten belästigt fühlen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kirche sind in ihrem Arbeitsalltag aufgefordert, die persönlichen Grenzen ihrer Kolleginnen und Kollegen sowie ihrer unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu respektieren und die richtige Form der Nähe und Distanz zueinander zu finden.

Beim Schutz von Dritten vor Übergriffen durch kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht es darum, den Missbrauch von Machtpositionen in der Seelsorge, im Unterricht, in der Beratung oder in anderen kirchlichen Arbeitsfeldern zu verhindern. Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, welche die Not und das Vertrauen von Ratsuchenden oder ihnen Anvertrauten für eigene Interessen missbrauchen, verletzen die Würde und das Vertrauen von Menschen gravierend und dauerhaft. Das kann unter keinen Umständen geduldet werden. Es widerspricht jeglicher Berufsethik und läuft der befreienden Botschaft des Evangeliums zuwider.

a) Sexuelle Übergriffe unter Mitarbeitenden

1. Grundsatz

Jedes Verhalten unter Mitarbeitenden, das von einer Seite unerwünscht ist, stellt eine Verletzung der persönlichen Integrität der betroffenen Person dar und kann nicht toleriert werden. Zuwiderhandlungen werden vom Kirchenrat bzw. von der Kirchenpflege sanktioniert.

2. Sexuelle Belästigung kommt an unterschiedlichen Orten vor:

- am Arbeitsplatz;
- auf Ausflügen oder bei anderen gemeinsamen Unternehmungen der Mitarbeitenden;
- in Lager- oder Ferienwochen im Leitungsteam, auch unter freiwilligen Mitarbeitenden oder jugendlichen Begleitpersonen;
- in der Freizeit bei vielen Gelegenheiten.

3. Sexuelle Belästigungen zeigen sich insbesondere durch

- aufdringliche Blicke und voyeuristisches Verhalten;
- anzügliche oder abschätziges Bemerkungen wie sexistische Witze und Sprüche;
- unerwünschte Berührungen, auch scheinbar "zufällige";
- Streicheln, Küssen und andere sexuelle Handlungen;
- Einladungen in den privaten Wohnbereich;
- Androhung von Nachteilen bei Weigerung, Widerstand oder Abwehr.

b) Sexuelle Übergriffe von kirchlichen Mitarbeitenden gegenüber Dritten

1. Grundsatz

Die Verantwortung für die Gestaltung der Beziehung gegenüber Dritten, beispielsweise in der Seelsorge und in jeglicher Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, liegt in jedem Fall bei den kirchlichen Mitarbeitenden.

Übergriffe von kirchlichen Mitarbeitenden gegenüber Dritten finden fast immer in einem Abhängigkeitsverhältnis statt und haben stets einen massiven Vertrauensbruch mit unabsehbaren Konsequenzen zur Folge. Sie sind unter keinen Umständen statthaft und werden geahndet.

Gerade in seelsorgerlichen Zusammenhängen kann es Situationen geben, in denen auch körperliche Nähe angezeigt ist. Die professionelle Person muss sich in solchen Fällen sehr genau Rechenschaft über die eigenen Gefühle geben und sich bewusst sein, dass sie sich in einem äusserst heiklen Grenzbereich bewegt. Sexuelle Fantasien in professionellen Beziehungen kommen vor. Ihr Ausleben darf nie zugelassen werden.

2. Übergriffe in professionellen Beziehungen (Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen) zeigen sich am häufigsten durch:

- unangenehme physische Nähe der professionellen Person;
- sexistische Äußerungen;
- starke Betonung von Themen erotischen oder sexuellen Inhalts im Gespräch;
- wiederholten Körperkontakt, unangebrachtes Händehalten und Umarmungen;
- Begründung von Berührungen als notwendige "Therapie-Massnahme";
- Offenlegung von Liebesgefühlen durch die professionelle Person;
- ausgesprochene Wünsche nach sexuellem Kontakt.

3. Übergriffen von kirchlichen Mitarbeitenden gegenüber Dritten geht meist ein längerer Prozess des "Grooming" (Vorbereitung) voraus, z. B. durch

- bevorzugte Behandlung einer bestimmten Person, auch in einer Gruppe;
- Geschenke aller Art;
- Einladungen zu einem nicht durch die Beratungs- oder Seelsorgesituation geforderten Zusammensein;
- Versprechung von Vorteilen, wenn der persönliche Kontakt bestehen bleibt, intensiver wird, körperlich ausgelebt werden kann.

4. Folgen des Machtmissbrauchs in Abhängigkeitsverhältnissen im kirchlichen Bereich können sein:

- nachhaltige seelische Erschütterung (Schock, Traumatisierung) – Gefühle von Angst, Ohnmacht, Schutz- und Hilflosigkeit, Lebensmüdigkeit und weitere gravierende Symptome, die oft erst durch eine psychotherapeutische Behandlung geheilt werden können;
- tiefe Vertrauenskrise – Misstrauen gegenüber der Kirche, gegenüber Mitarbeitenden und gegenüber den Inhalten der Verkündigung und der Bibel;
- krankhafte Verfestigung der Opferrolle (Viktimisierung); weil die verletzte Person (das Opfer) immer wieder auf die Verletzung angesprochen wird und darüber berichten muss, besteht die Gefahr, dass sich das Leiden festsetzt (chronifiziert) und deshalb schwerer behandelbar wird;
- Vertrauensprobleme gegenüber aller kirchlichen Arbeit – auch für das Umfeld der verletzten Person wird die Glaubwürdigkeit von Kirchgemeinde oder Landeskirche in Frage gestellt.

Vorgehensweisen

1. Betroffene

- ziehen klare Grenzen gegenüber aller Annäherung, soweit möglich;
- suchen das Gespräch mit einer Vertrauensperson;
- erstatten Meldung an die Leitung, wenn sich der Vorfall im Rahmen einer Freizeitveranstaltung ereignet;
- informieren die vorgesetzte Stelle oder das personalverantwortliche Mitglied der Behörde, evtl. begleitet von der Vertrauensperson;
- nehmen Kontakt auf mit der kirchlichen Anlaufstelle zwecks Klärung des Vorgehens und Gewährleistung des Schutzes vor weiteren Übergriffen;
- suchen das Gespräch mit einer rechtskundigen Person zur Abklärung möglicher rechtlicher Schritte.

Übergriffe werden eher gestoppt, wenn Betroffene es trotz ihrer berechtigten Angst vor negativen Auswirkungen wagen, offensiv dagegen vorzugehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass belästigende Personen eventuell mit Mobbing reagieren können.

2. Angesprochene Behörden oder verantwortliche Personen

- nehmen die Berichte und Erzählungen der betroffenen Personen ernst;
- stellen sofort den Schutz der betroffenen Person sicher;
- nehmen Kontakt auf mit der zuständigen landeskirchlichen Anlaufstelle zwecks Klärung des Vorgehens.

a) Übergriffe unter Mitarbeitenden

Behörden oder verantwortliche Personen

- konfrontieren die verletzende Person mit den Vorwürfen, verlangen Erklärungen und legen klare Regeln für die weitere Zusammenarbeit fest;
- suchen in gravierenden Fällen die Begleitung durch eine Coaching-Person, um das weitere Vorgehen korrekt abzuwickeln;
- ermahnen und sprechen in schweren Fällen eine Kündigung oder eine Abberufung aus und erstatten Strafanzeige.

b) Übergriffe gegenüber Dritten

Behörden oder verantwortliche Personen

- planen die nächsten Schritte mit der landeskirchlichen Ansprechstelle oder einer Coaching-Person;

- sorgen dafür, dass die beteiligten Personen keinen direkten Kontakt haben (müssen);
- ergreifen Sanktionen, gestützt auf das Kirchengesetz und die Kirchenordnung, erstaten in schweren Fällen Strafanzeige und klären die haftpflichtrechtlichen Fragen ab;
- planen die Informationsschritte nach innen und nach aussen (in enger Zusammenarbeit mit dem Kirchlichen Informationsdienst kid).

durch eine zielgerichtete Aufklärungsarbeit potentielle Täter auf die Folgen solchen Tuns hinweisen.

Diese Grundsätze und Vorgehensweisen stehen auch im Zusammenhang mit der ökumenischen Dekade zur Überwindung von Gewalt 2001–2010. Sie sind vom Kirchenrat am 24. September 2003 erlassen worden und treten sofort in Kraft.

Schlussbemerkung

Es ist das Ziel dieser Grundsätze und Vorgehensweisen, aufmerksam zu machen auf den sensiblen Bereich der Übergriffe, der Grenzverletzung, der Gewaltanwendung und der Ausnützung von Abhängigkeiten. Kirchliche Mitarbeitende können durch eigenes Verhalten und eine geschärfte Wahrnehmung mithelfen, solche Vorkommnisse zu vermeiden. Sie schützen dadurch mögliche Opfer und können

Ruedi Reich
Kirchenratspräsident

Alfred Frühauf
Kirchenratschreiber

Zürich, den 24. September 2003

Adressen

Die Landeskirche hat für Ratsuchende folgende Vertrauenspersonen bestimmt:

Interne Vertrauenspersonen:

- Sabine Scheuter, Abteilung Kirchenentwicklung, Tel. 044 258 92 30 oder 078 791 24 89, Mail: sabine.scheuter@zh.ref.ch
- Markus Felss, Abteilung Seelsorge, Tel. 044 929 84 42, Mail: markus.felss@clienia.ch (Di – Fr) oder markus.felss@zh.ref.ch (Sa – Mo)

Externe Vertrauenspersonen:

- Franziska Greber, Psychotherapeutin SPV, Wädenswil: Tel. 044 680 26 61
- Cornelia Kranich, Rechtsanwältin, Zürich: Tel. 044 251 31 21

Diese Ansprechpersonen unterstehen der Schweigepflicht. Sie stehen den Ratsuchenden unterstützend und kostenlos zur Verfügung. Ohne Einverständnis der Ratsuchenden erfolgt keine Meldung an die Arbeitgeberin. Die Rechnungsstellung der externen Vertrauenspersonen an die Landeskirche erfolgt anonymisiert.

Externe Beratungsstellen

- Beratungsstelle Nottelefon für Frauen, Zürich: 044 291 46 46
- Beratungsstelle Nottelefon für Frauen, Winterthur: 052 213 61 61
- Castagna, Beratungsstelle f. sexuell ausgebeutete Kinder, weibliche Jugendliche u. in der Kindheit-betroffene Frauen, Zürich: Tel. 044 360 90 40
- Mannebüro züri: 044 242 08 88
- Opferberatungsstelle für gewaltbetroffene Jungen und Männer, Zürich: 043 322 15 00
- Kinderschutzgruppe und Opferberatungsstelle des Kinderspitals Zürich: 044 266 76 46
- Kant. Opferhilfestelle, Direktion der Justiz und des Innern: 043 259 25 41

Bezugsadresse dieses Merkblattes:

*Evangelisch-reformierte Landeskirche
Personaldienst
Hirschengraben 7
Postfach
8001 Zürich
Tel. 044 258 91 11*