

Sexuelle Übergriffe:

- Prävention
- Vorgehen bei Verdachtsfällen
- Massnahmen bei erwiesenen Fällen

Selbstverpflichtung der Katholischen Kirche Luzern



Selbstverpflichtung

Einführung

Die Katholische Kirchgemeinde Luzern und der Pastoralraum Luzern¹ verpflichten sich mit dem vorliegenden Text auf verbindliche Vorgehensweisen und Massnahmen, um sexuelle Übergriffe möglichst zu verhindern sowie in Verdachtsfällen und erwiesenen Fällen den Opfern gerecht zu werden und die Täter/innen den angemessenen Sanktionen zuzuführen.

Wir betrachten sexuelle Ausbeutung und sexuelle Übergriffe als zentralen Angriff auf die Persönlichkeit der Betroffenen. Aus diesem Grund dulden wir in unserem Zuständigkeitsbereich weder sexuelle Übergriffe² noch grenzverletzendes Verhalten³. Wir wollen Klarheit schaffen, was in Ordnung ist und was nicht. In unserer Kirchgemeinde und in unserem Pastoralraum sollen sexuelle Übergriffe und grenzverletzende Handlungen schnell erkannt und geahndet werden oder – besser – gar nicht vorkommen. Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen in unseren Angeboten aktiv vor sexuellen Übergriffen geschützt werden.

Die folgenden Massnahmen dienen diesem Ziel. Wir erklären sie als verbindlich für unsere Kirchgemeinde und unseren Pastoralraum, für alle unsere Angebote und Mitarbeitenden⁴. Die Einhaltung dieser Massnahmen ist Bedingung für die Mitgliedschaft der Kirchgemeinde im Präventionsverein mira.⁵

¹ Einvernehmlich verabschiedet vom Pastoralraumteam des Pastoralraums Luzern (30. November 2010) und vom Kirchenrat der Katholischen Kirchgemeinde Luzern (6. Dezember 2010).

² Unter sexuellen Übergriffen verstehen wir strafrechtlich relevante Verletzungen der sexuellen Integrität, wie sie in den Artikeln 187 bis 200 des Strafgesetzbuches definiert sind.

³ Grenzverletzungen sind ungewollte oder aus Gleichgültigkeit begangene Verletzungen der körperlichen oder psychischen Integrität des Gegenübers. Sie können aufgrund verschiedener Empfindungen von Nähe und Distanz entstehen, ohne dass dabei aus der Sicht des Handelnden sexuelle Ziele verfolgt werden.

⁴ Unter den Mitarbeitenden verstehen wir sowohl die Angestellten, das heisst Personen, die in einem Arbeitsverhältnis zur Kirchgemeinde stehen, wie auch ehrenamtlich Mitarbeitende. Personalrechtliche Massnahmen im engeren Sinn kann die Kirchgemeinde nur gegenüber ihren Angestellten ergreifen. Im weiteren Sinn gelten die Massnahmen jedoch auch für ehrenamtlich Mitarbeitende (zum Beispiel Ausschluss von einer bestimmten Tätigkeit).

⁵ Der Text beruht auf der Selbstverpflichtung, welche die Fachstelle „mira“ (www.mira.ch) für kirchliche Institutionen formuliert hat. Diese Selbstverpflichtung präzisiert und konkretisiert die Vorlage der „mira“.

A. Grundsatz

1. Wir⁶ stehen dazu: Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe können auch in unserer Kirchgemeinde, in unserem Pastoralraum und in unseren Angeboten für Kinder, Jugendliche und Erwachsene vorkommen. Wir dulden beides nicht.
2. Wir suchen gemeinsam einen guten Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsene. Dazu können durchaus auch Körperkontakte und intensivere Beziehungen gehören. Echte, beidseits selbständige und selbstverantwortete Liebesbeziehungen wie zum Beispiel zwischen Leitenden und Teilnehmenden, zwischen Angestellten und Freiwilligen, die die Gesetze nicht verletzen, sollen auch bei uns ihren Platz haben. Weil sie jedoch problematisch sein können, verlangen wir von den Mitarbeitenden eine erhöhte Transparenz und Sorgfalt. Bei möglichen Auswirkungen auf die kirchliche Arbeit ist die vorgesetzte Person zu informieren.
3. Die Kirchgemeinde ist Mitglied des Vereins „mira – Prävention sexueller Ausbeutung“ und orientiert sich an dessen Empfehlungen.

B. Prävention

4. Unsere Vorgesetzten und die Begleitpersonen von Vereinen, Gruppierungen und Ehrenamtlichen sprechen mit den Verantwortlichen unserer Angebote über erlaubte Körperkontakte, heikle Situationen, Abhängigkeitsverhältnisse und Ausbeutung. Der Umgang mit Grenzen und Gefahrensituationen betreffend sexuelle Übergriffe sind Bestandteil von regelmässigen Mitarbeitergesprächen und Evaluationsgesprächen von Angeboten. Ausserdem werden zu diesen Themen regelmässig Weiterbildungen durchgeführt.

⁶ Mit „wir“ sind in dieser Selbstverpflichtung die kirchenrechtliche Institution „Pastoralraum Luzern“ und die staatskirchenrechtliche Institution „Katholische Kirchgemeinde Luzern“ gemeint, deren Entscheidungsgremien den Text verabschiedet haben.

5. Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter⁷ setzen sich mit uns dafür ein, ein möglichst sicheres, respekt- und liebevolles Umfeld für Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu gestalten. Sie teilen die in dieser Selbstverpflichtung dargestellten Haltungen und verhalten sich demgemäss.

- Die Selbstverpflichtung ist integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags von Angestellten.⁸
- Ehrenamtlich Mitarbeitende⁹ erhalten ein Exemplar bei der Einführung in ihre Aufgabe.

Mitarbeitende, die gegenüber Kindern, Jugendlichen oder Ratsuchenden wiederholt sexuelle Wünsche entwickeln, suchen sich professionelle Hilfe.

6. Bei der Anstellung von Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst¹⁰ informiert sich der/die Linienvorgesetzte¹¹ in Absprache mit dem Leiter des Fachbereichs Personal – nach Orientierung der Bewerber/innen – bei früheren Arbeitgebern/innen über das Verhalten bezüglich Kindern und Jugendlichen. Er/sie fragt dabei auch nach der Wahrung der sexuellen Integrität von Ratsuchenden, Kindern und Jugendlichen. Diese Massnahme ist nicht diskriminierend, weil wir sie konsequent bei allen neuen Mitarbeitenden einhalten.

C. Vorgehen bei Verdachtsfällen

7. Wir bezeichnen mindestens eine externe Fachperson¹² für Verdachtsfälle von sexuellen Übergriffen. Sie wird den Eltern und Jugendlichen bekannt gegeben als Anlaufstelle bei ungunstigen Erfahrungen, Beobachtungen, Gefühlen. Wir informieren unsere Mitglieder auch über externe Beratungs- und Interventionsinstanzen¹³.

⁷ Der Begriff „Mitarbeitende“ umfasst alle Angestellten der Katholischen Kirchgemeinde Luzern und alle in Pastoralraum, Pfarreien und Kirchgemeinde ehrenamtlich Mitwirkenden.

⁸ Die angestellten Mitarbeitenden unterschreiben dazu eine persönliche Erklärung, siehe Anhang 3.

⁹ Dies betrifft ehrenamtlich Mitarbeitende, in ihrem Einsatz in eine betreuende oder begleitende Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen kommen; siehe Anhang 4.

¹⁰ Dieses Verfahren kann nur bei anzustellenden Mitarbeitenden durchgeführt werden. Dabei sind all jene gemeint, die in ihrer Arbeit in eine betreuende oder begleitende Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen kommen.

¹¹ Pfarreileitende, Bereichsleitende, Geschäftsführer, Rektor/in Religionsunterricht / Gemeindegatechese

¹² Vgl. Anhang 1

¹³ Vgl. Anhang 2

8. Wenn uns konkrete Hinweise oder ein Verdacht auf sexuelle Übergriffe bekannt werden, nehmen die verantwortlichen Vorgesetzten in jedem Fall die Hilfe der externen Fachperson zur Klärung der Lage in Anspruch. Wir vermeiden dadurch, aufgrund von Loyalitäten voreilige Massnahmen zu treffen oder beschuldigt zu werden, solche Vorfälle unter den Teppich zu kehren.

9. Die verdächtige Person wird erst nach ersten Abklärungen mit der externen Fachperson 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.

10. Wer uns auf sexuelle Übergriffe oder auch nur auf ungute Gefühle in diesem Bereich aufmerksam macht, wird vor negativen Konsequenzen geschützt. Die externe Fachperson 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 Fachperson klar wird, dass absichtlich falsche Anschuldigungen gemacht wurden.

11. Bei Unsicherheit, ob eine Gefährdung besteht, ordnen wir Vorsichtsmassnahmen an, um kritische Situationen zu vermeiden (zum Beispiel teilweise oder vollständige Suspendierungen oder die Begleitung beschuldigter Personen in bestimmten Situationen). Wir achten jedoch darauf, dass der Ruf beschuldigter oder verdächtigter Personen nicht vor-schnell geschädigt wird. Bei Angestellten sind die arbeitsrechtlichen Vorgaben verbindlich.

12. Wer sexueller Übergriffe beschuldigt wird, kann auf unsere höchste Sorgfalt in der Bearbeitung der Situation zählen. Wir hoffen auf die Kooperation zur Klärung dieser für alle Seiten äusserst schwierigen Situation. Unsere Mitarbeitende sind durch ihre Unterschrift unter den Arbeitsvertrag damit einverstanden,

- dass wir ihnen einen Verdacht nicht von Anfang an offen legen;
- dass wir die Anonymität der beschuldigenden Person(en) wahren;
- dass wir Vorsichtsmassnahmen anordnen.

Das alles dient dazu, ein Klärungsverfahren möglichst ohne Eskalation durchführen zu können und dadurch die Persönlichkeit aller Involvierten bestmöglich zu schützen.

13. Sobald nach der Beurteilung durch die externe Fachperson eine genügender Tatverdacht besteht, erstattet die Kirchgemeinde Strafanzeige nach staatlichem Recht, ausser wenn das betroffene Opfer oder dessen Vertreter dies ausdrücklich ablehnt.

Eine Strafanzeige nach staatlichem und nach kirchlichem Recht¹⁴ muss in jedem Fall erstattet werden, wenn sich die nahe Gefahr der Wiederholung von strafbaren sexuellen Übergriffen nicht auf andere Weise bekämpfen lässt.

Das Opfer ist in jedem Fall auf die Möglichkeit einer Strafanzeige nach staatlichem Recht hinzuweisen. Die verdächtige Person wird, falls es die Umstände angezeigt erscheinen lassen, zu einer Selbstanzeige aufgefordert.

14. Zur eindeutigen Haltung gegen sexuelle Ausbeutung gehört auch die Wahrnehmung von Verdachtsfällen, die ausserhalb der Organisation auftreten und an unsere Mitarbeitenden als Vertrauenspersonen hergetragen werden. Wenn sich ein Kind unseren Mitarbeitenden anvertraut und über Erlebnisse sexueller Ausbeutung erzählt, nehmen diese in jedem Fall Kontakt mit der externen Fachperson auf, um sich beraten zu lassen. Auch informieren sie die ihnen vorgesetzte Person. Mit der externen Fachperson soll auch besprochen werden, wie sich der/die involvierte Mitarbeitende selber entlasten kann.

D. Massnahmen bei erwiesenen Fällen

15. Nach einer rechtskräftigen Verurteilung des/der Täter/in ergreift die Kirchgemeinde entsprechende personalrechtliche Massnahmen, welche je nach Schwere des Vergehens von einem Verweis bis zur fristlosen Kündigung reichen.

16. Der Pastoralraumleiter leitet bei einer rechtskräftigen Verurteilung von Mitarbeitenden mit kirchlicher Beauftragung durch den Bischof (*Missio canonica*) ein Verfahren nach den Normen des Kirchenrechts ein. Er informiert zudem die Bistumsleitung, damit die Informationen bei allfälligen anderen Anstellungen zur Verfügung stehen.

17. Die Kirchgemeinde erteilt anderen Kirchgemeinden und Arbeitgebern im Rahmen von Anstellungsverfahren auf Anfrage Auskunft über rechtskräftige Urteile bezüglich einschlägigen Delikten von (ehemaligen) Mitarbeitenden.

¹⁴ Nach Can. 1717 ff. des Codex iuris canonici (Kirchliches Gesetzbuch) von 1983.

Anhang

1. Externe Fachperson / Anlaufstelle

Der Kirchenrat und das Pastoralraumteam haben als externe Fachperson und Anlaufstelle im Sinne der Selbstverpflichtung bestimmt:

Marie-Theres Beeler, Theologin und Supervisorin
Büchelstrasse 6, 4410 Liestal
Tel. 061 921 52 27; mth.beeler@bluewin.ch

Falls diese Fachperson nicht genügend Kapazität haben sollte oder abwesend ist, steht die Beratungsstelle „mira“ zur Verfügung:

Mira – Prävention sexueller Ausbeutung
Zentralstrasse 156, 8003 Zürich
Telefon 043 317 17 04; fachstelle@mira.ch

2. Externe Beratungs- und Interventionsinstanzen

Folgende Stellen stehen für Gespräche, Beratungen und Interventionen zur Verfügung:

Beratungsstellen für Opfer

Opferberatungsstelle des Kantons Luzern
Habsburgerstrasse 22, 6003 Luzern
Telefon 041 227 40 60, E-Mail: info@opferberatung-lu.ch

Beratungsstellen für (potenzielle) Täter

Mannebüro Luzern, Beratungstelefon
Tribtschenstrasse 78, 6005 Luzern
Telefon 041 361 20 30, beratung-lu@manne.ch

Gewaltberatung agredis: 078 744 88 88, gewaltberatung@agredis.ch

Beratungsstellen für Betroffene

Die Dargebotene Hand: Telefon 143

Beratung und Hilfe für Jugendliche: Telefon 147, www.147.ch

Stand: Dezember 2010

3. Persönliche Erklärung der angestellten Mitarbeitenden der Katholischen Kirchgemeinde Luzern

A. Ich respektiere und schütze die sexuelle, seelische und körperliche Unversehrtheit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe dulde ich nicht.

B. Wenn ich Kenntnis davon habe, dass die Unversehrtheit gefährdet ist, informiere ich meine/n Vorgesetzte/n. Dabei kann ich auf die Diskretion aller Beteiligten zählen.

C. Wenn ich selbst wegen Grenzverletzungen oder sexueller Übergriffe beschuldigt werde, werde ich zur Klärung des Verdachts beitragen.

D. Ich habe die Selbstverpflichtung der Katholischen Kirche Luzern „Sexuelle Übergriffe: Prävention, Vorgehen bei Verdachtsfällen, Massnahmen bei erwiesenen Fällen“ zur Kenntnis genommen und anerkenne diese als integrierenden Teil meines Arbeitsvertrags.

Datum

Unterschrift

4. Persönliche Erklärung der ehrenamtlich Mitarbeitenden In der Katholischen Kirche Luzern

A. Ich respektiere und schütze die sexuelle, seelische und körperliche Unversehrtheit von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Grenzverletzungen und sexuelle Übergriffe dulde ich nicht.

B. Wenn ich Kenntnis davon habe, dass die Unversehrtheit gefährdet ist, informiere ich meine Ansprechperson im Pfarreiteam beziehungsweise im Pastoralraum beziehungsweise in der Kirchgemeinde. Dabei kann ich auf die Diskretion aller Beteiligten zählen.

C. Wenn ich selbst wegen Grenzverletzungen oder sexueller Übergriffe beschuldigt werde, werde ich zur Klärung des Verdachts beitragen.

D. Ich habe die Selbstverpflichtung der Katholischen Kirche Luzern „Sexuelle Übergriffe: Prävention, Vorgehen bei Verdachtsfällen, Massnahmen bei erwiesenen Fällen“ zur Kenntnis genommen und anerkenne diese als verbindliche Vorgabe für mein ehrenamtliches Engagement.

Datum

Unterschrift