



Reformierte Kirchen  
Bern-Jura-Solothurn

Eglises réformées  
Berne-Jura-Soleure

# Respektvoll und wertschätzend zusammenarbeiten



## Sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche

Ein Leitfaden der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn  
für alle Mitarbeitenden und betroffene Dritte

## **Impressum**

© 2009, Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Bern, [www.refbejuso.ch](http://www.refbejuso.ch)

Herausgeber: Synodalrat der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

In seinem Auftrag produziert von der synodalrätlichen Delegation Frauenfragen:

Susanne Graf-Brawand (Präsidentin), Dr. phil, Synodalrätin

Lucien Boder, Pfarrer, Synodalrat

Heidi Haas, Kirchgemeinderatspräsidentin

Sabine Wälchli, Pfarrerin

Ruth Wüthrich, Katechetin

Koordination und Redaktion: Lisbeth Zogg Hohn, Geschäftsführerin der Delegation Frauenfragen

Inhaltliche Beratung, Begleitung und Texte: Corina Alchenberger, Fürsprecherin, Bern

Externe Mitarbeit: Andreas Borter (Männerperspektive); Andreas Stalder und Johanna Triendl

(sexuelle Ausbeutung)

Grafik / Fotos: Catherine Eigenmann, Druck: Jost Druck, Hünibach

Bezug: Ref. Kirchen Bern-Jura-Solothurn

Zentrale Dienste, Pf, 3000 Bern 23, 031 370 28 28, [zd@refbejuso.ch](mailto:zd@refbejuso.ch)

# Inhaltsverzeichnis

## 4 Absichtserklärung

Belästigung:

### 6 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- 6 Was ist sexuelle Belästigung?
- 7 Mögliche Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- 8 Regel
- 8 Auswirkungen und Folgen der sexuellen Belästigung
- 9 Rechtliche Konsequenzen und Grundlagen
- 10 Rollen und Aufgaben
- 11 Wie können Kolleginnen und Kollegen Betroffene unterstützen?
- 12 Wie können Betroffene reagieren?
- 13 Wie können sich Betroffene rechtlich wehren?

Ausbeutung:

### 14 Sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit

- 14 Was ist sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit?
- 15 Mögliche Formen sexueller Ausbeutung von Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern, Menschen mit einer Behinderung und Gefangenen
- 16 Auswirkungen und Folgen sexueller Ausbeutung
- 17 Rechtliche Konsequenzen und Grundlagen
- 18 Rollen und Aufgaben der Seelsorgenden, Unterrichtenden und Mitarbeitenden der Jugendarbeit sowie Sozialdiakonie
- 20 Was müssen Vorgesetzte tun, wenn sie merken, dass ihre Mitarbeitenden Grenzen überschreiten?
- 20 Was können Kollegen und Kolleginnen tun, wenn sie merken, dass jemand Grenzen überschreitet?
- 21 Wie können betroffene Erwachsene und Kinder bzw. Jugendliche reagieren?
- 22 Wie können sich Betroffene rechtlich wehren?

Service und  
Anhang:

### 24 Beratungsangebote bei sexueller Belästigung oder sexueller Ausbeutung für alle kirchlichen Mitarbeitenden und betroffene Dritte

- 24 Externe Anlaufstellen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn
- 24 Anlaufstellen für Institutionen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten
- 25 Spezialisierte Beratungsstellen

### 27 Ausgewählte Rechtsgrundlagen

### 30 Weiterführende Literatur und Links

## Absichtserklärung

Mit dem Leitfaden nimmt der Synodalrat Stellung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und sexuelle Ausbeutung in Seelsorge, Unterricht, Jugendarbeit und Sozialdiakonie.

Bereits im Jahre 2000 hat der Synodalrat einen Leitfaden herausgegeben. Dieser wurde nun überarbeitet und aktualisiert.

Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz sind eine Realität – für Frauen und für Männer. Der Synodalrat nimmt den Schutz von Würde und Integrität aller Menschen ernst, die von kirchlichen Institutionen angestellt sind oder die sich kirchlichen Mitarbeitenden anvertrauen. Er duldet weder sexuelle Belästigung noch sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche.

Dabei kann er verpflichtend nur zu den vom Synodalverband angestellten Mitarbeitenden sprechen. Er empfiehlt aber auch allen Kirchgemeinden und anderen kirchlichen Organen, eigene verbindliche Regelungen einzuführen und diesen Leitfaden sowie die Konzepte als Grundlage dafür zu nehmen. Dabei sind – je nach betroffenem Kanton (Bern, Jura, Solothurn) – unterschiedliche Rechtsgrundlagen zu beachten.

Bei der sexuellen Belästigung geht es um den Schutz aller angestellten und freiwillig Mitarbeitenden am Arbeitsplatz Kirche. Bei der sexuellen Ausbeutung hingegen geht es um den Schutz von Dritten. Es geht um Ratsuchende, Kinder und Jugendliche, welche zu Seelsorgenden, Unterrichtenden, Mitarbeitenden in der Jugendarbeit oder der Sozialdiakonie in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen.

Beiden Problemfeldern ist gemeinsam, dass Menschen in ihrer psychischen, spirituellen sowie der physischen Integrität verletzt werden. Gemeinsam ist auch, dass es dabei eben gerade nicht um Sexualität, Erotik oder Liebe geht, sondern um Machtmissbrauch. Verschieden sind jedoch die rechtlichen Folgen. Der Leitfaden ist deshalb zweiteilig.

Der Synodalrat steht ein für ein von Vertrauen und gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima, wo man sich offen und direkt in die Augen blicken kann; ein Arbeitsklima, in dem Humor und Freundschaft Platz haben, nicht jedoch sexuelle Belästigung oder sexueller Missbrauch. Er geht dabei präventiv – unter Einbezug der Mitarbeitenden – und im konkreten Fall aktiv und rasch gegen belästigendes Verhalten vor<sup>1</sup>.

Sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche sind kein einfaches Thema. Der Schutz vor sexuellen Übergriffen ist jedoch nur möglich, wenn offen darüber gesprochen wird und alle wissen, was in der Kirche gilt. Dazu dient dieser Leitfaden. Er bietet Orientierung für alle kirchlichen Mitarbeitenden und sich ihnen anvertrauende Dritte über ihre Rechte und Pflichten im Falle eines sexuellen Übergriffes am Arbeitsplatz Kirche.

Bern, im Januar 2009  
Der Synodalrat



<sup>1</sup> Konzept und Policy des Synodalrates gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und gegen die sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit, vom 21. Februar 2001 / 5. April 2006 sowie das Interventionsschema «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz refbejus» vom 22. Dezember 2006

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

## Was ist sexuelle Belästigung?

Der Schutz vor sexueller Belästigung betrifft alle angestellten und freiwillig Mitarbeitenden am Arbeitsplatz Kirche.

Unter sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fallen alle im Arbeitskontext stattfindenden Verhalten sexueller oder sexistischer Natur, welche von einer Seite unerwünscht sind oder als die persönliche Integrität verletzend empfunden werden. Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Gesten oder Handlungen ausdrücken. Die Belästigung kann sich überall ereignen: im Büro, beim Betriebsausflug oder im Rahmen einer kirchlichen Veranstaltung. Sie kann von Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen.

Sexuelle Belästigung beginnt da, wo verbale oder nonverbale Abwehrsignale nicht ernst genommen und die persönlichen, individuellen Grenzen des Gegenübers missachtet werden. Aber auch allgemein unerwünschtes Verhalten mit sexuellem und herabwürdigendem Inhalt fällt unter die Definition von sexueller Belästigung. Pornografische Bilder und sexistische Witze gehören nicht an den Arbeitsplatz.

Zielscheibe sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kann jede Person werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Zivilstand, Aussehen, Ausbildung und beruflicher Position. Besonders gefährdet sind jedoch Mitarbeitende in temporären oder schwächeren Positionen wie zum Beispiel Freiwillige oder Personen in geschlechtsuntypischen Tätigkeiten.

Das Phänomen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz von Männern wurde bisher unterschätzt. Eine neue Studie<sup>2</sup> zeigt, dass sich auch Männer im Verlauf ihres bisherigen Arbeitslebens sexuell belästigt oder durch entsprechendes Verhalten gestört gefühlt haben. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist damit eine Realität für Frauen und Männer, auch wenn sich die Formen und die Auswirkungen der Belästigungen unterscheiden.

<sup>2</sup> Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (Hrsg). Autorinnen Silvia Strub und Marianne Schär Moser, Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie. 2008

## Mögliche Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen.

Dazu gehören zum Beispiel:

- 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, Auflegen von sexistischen oder pornografischen Texten sowie Bildern am Arbeitsplatz
- aufdringliche sexuelle Angebote oder unerwünschte Einladungen mit sexuellen Absichten
- das Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bzw. Androhen von Nachteilen bei Verweigerung desselben
- scheinbar zufällige, unerwünschte Körperkontakte
- sexuelle Übergriffe bis hin zu Nötigung oder Vergewaltigung.



## Regel

Es gibt eine einfache Regel, um den Unterschied zwischen einem Flirt, einer sich anbahnenden Beziehung zwischen zwei Mitarbeitenden und einer sexuellen Belästigung beurteilen zu können:

Ein Flirt ist von beiden Personen erwünscht, steigert ihr Selbstwertgefühl und bereitet ihnen Freude.

Eine sexuelle Belästigung hingegen ist ein Verhalten, das von einer Seite unerwünscht ist, das Selbstwertgefühl der betroffenen Person mindert und ihr Unbehagen bereitet. Ausschlaggebend ist dabei nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern die Empfindung der belästigten Person. Die belästigende Person ihrerseits soll jedoch um die Unerwünschtheit seines/ihrer Verhaltens wissen können.

## Auswirkungen und Folgen der sexuellen Belästigung

Sexuelle Übergriffe verletzen die psychische und physische Integrität der Betroffenen.

Belästigte Personen können unter Scham und Schuldgefühlen, Konzentrationsmangel, Spannungszuständen, Gefühlen der Hilflosigkeit, des Ausgeliefertseins, des Ekels und der Wut leiden. Physische und psychische Störungen und Erkrankungen sind nicht selten die Folgen. Sie können bis zur Arbeitsunfähigkeit und damit zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.



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

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz führt nicht nur zu peinlichen Situationen. Sie schafft ein Arbeitsklima der Unsicherheit und der Einschüchterung. Sie beeinträchtigt die Motivation und Leistungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und hindert Betroffene, ihre beruflichen Chancen zu nutzen. Ihre Auswirkungen auf die Qualität der geleisteten Arbeit, das Arbeitsklima, Fehlzeiten und Personalfuktuation sowie allfällige Entschädigungsleistungen können der kirchlichen Institution als Arbeitgeberin beträchtlich schaden.

### **Rechtliche Konsequenzen und Grundlagen**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten.

Die kirchliche Institution ist als Arbeitgeberin gesetzlich verpflichtet, alle ihre Mitarbeitenden gegen sexuelle Belästigung zu schützen. Sie muss Massnahmen ergreifen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern bzw. zu beseitigen.

Ansonsten kann sie gegenüber der belästigten Person entschädigungspflichtig werden.

Die belästigende Person muss je nach Schwere des Falls mit personalrechtlichen Sanktionen 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 beschuldigt haben.

Die rechtlichen Grundlagen dazu finden sich in verschiedenen Erlassen, insbesondere im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, im kantonalen Personalrecht, im Personalreglement, im Obligationenrecht und im Strafgesetzbuch. Auszüge davon sind im Anhang aufgeführt.

## Rollen und Aufgaben

Die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen des Synodalverbandes bei der Prävention und Intervention sowie die Aufgaben der Anlaufstellen sind in Konzept und Policy sowie im Interventionsschema geregelt<sup>3</sup>.

Darum werden im Folgenden nur die Grundsätze wiedergegeben. Dabei wird bei der Rolle der Mitarbeitenden ein Schwerpunkt gesetzt.

### *Verantwortlichkeiten und Kompetenzen des Synodalrates*

Der Synodalrat fördert und unterstützt eine aktive Prävention und stellt sicher, dass Fälle von sexuellen Übergriffen rasch untersucht und unterbunden werden.

### *Verantwortlichkeiten und Kompetenzen der Vorgesetzten sowie der Personalverantwortlichen*

Als Prävention fördern die Vorgesetzten ein offenes, von Vertrauen und Respekt geprägtes Arbeitsklima gemäss Konzept und Policy des Synodalrates<sup>4</sup>. Sie ergreifen, sobald sie von einer sexuellen Belästigung Kenntnis erhalten, zu deren Verhinderung unverzüglich die nötigen und angemessenen Massnahmen.

Die Vorgesetzten werden dabei von den Personalverantwortlichen unterstützt und müssen sich in jedem Fall bei den Anlaufstellen beraten lassen (siehe S. 24).



## Wie können Kolleginnen und Kollegen Betroffene unterstützen?

Alle Mitarbeitenden sind in ihrem Arbeitsalltag dazu aufgefordert, die persönlichen Grenzen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu respektieren, die richtige Form der Nähe und Distanz zueinander 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 der betroffenen Person diese zu Besprechungen mit Vorgesetzten, zur Anlaufstelle oder während des Beschwerdeverfahrens.
- Stellen Sie sich als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung. Sie sind dabei vor missbräuchlicher Kündigung geschützt.
- Sprechen Sie Ihre Vorgesetzten und Personalverantwortlichen grundsätzlich auf das Phänomen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz an.

Ganz wichtig ist, dass Sie nie ohne Einverständnis der betroffenen Person und nur mit dieser zusammen aktiv werden.

<sup>3+4</sup> Konzept und Policy des Synodalrates gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und gegen die sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit, vom 21. Februar 2001 / 5. April 2006 sowie das Interventionsschema «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz refbejus» vom 22. Dezember 2006

## Wie können Betroffene reagieren?

Es ist wichtig, eigene Gefühle ernst zu nehmen und sich zu wehren. Die Erfahrung zeigt: Die Belästigungen hören eher auf, wenn die belästigte Person klar und bestimmt gegen die belästigende Verhaltensweise reagiert. Aktive Gegenwehr ist nicht nur ein Weg, sich aus der demütigenden Opferrolle zu befreien, sondern auch eine Möglichkeit, das Selbstwertgefühl wiederzugewinnen.

Am wirkungsvollsten ist es, der belästigenden Person sofort und unmissverständlich klar zu machen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist und nicht akzeptiert wird.

Falls die Belästigungen nicht aufhören, gibt es verschiedene mögliche Vorgehensweisen:

- Weisen Sie die belästigende Person schriftlich auf ihr Fehlverhalten hin.
- Suchen Sie den Kontakt mit Ihren Vorgesetzten und/oder Personalverantwortlichen.
- Machen Sie sich Notizen zu den einzelnen Vorkommnissen (Zeit, Ort, Person, allfällige Zeugen/Zeuginnen) und listen Sie auf, was Sie alles gegen die Belästigungen unternommen haben.
- Sprechen Sie mit anderen Kolleginnen und Kollegen Ihres Vertrauens. Vermutlich sind Sie nicht die einzige Person, die belästigt wird.
- Fordern Sie Ihre oder eine andere vorgesetzte Person bzw. Stelle schriftlich auf, zu Ihren Gunsten zu intervenieren. Wenn Sie sich mündlich beschweren, lassen Sie sich begleiten oder vergewissern Sie sich, dass Ihr Anliegen protokolliert wird.
- Holen Sie sich in jedem Fall Beratung und Unterstützung bei den Anlaufstellen.



## Wie können sich Betroffene rechtlich wehren?

Falls die Verantwortlichen trotz Ihrer Aufforderung keine Vorkehrungen zu Ihrem Schutz treffen oder keine Einigung zustande kommt bzw. Sie oder die belästigende Person mit den vorgeschlagenen Massnahmen nicht einverstanden sind, können Sie im Kanton Bern die Kantonale Schlichtungskommission gegen Diskriminierungen im Erwerbsleben um ein kostenloses Schlichtungsverfahren bitten und eine Entschädigung wegen sexueller Belästigung gegenüber der kirchlichen Institution als Arbeitgeberin geltend machen. Diese Möglichkeit steht Ihnen auch nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses offen.

*Kommt es im Schlichtungsverfahren zu keiner Einigung, können Sie*

- eine aufsichtsrechtliche Anzeige an die zuständige Aufsichtsbehörde einreichen, wenn Sie nach öffentlichem Recht angestellt sind und
- eine Klage beim Arbeitsgericht einreichen, wenn Sie nach privatem Recht angestellt sind.

Sie sind während institutionsinternen wie auch -externen Verfahren und sechs Monate darüber hinaus gegen diskriminierende Kündigung geschützt.

Für die Kirchgemeinden der Kantone Solothurn und Jura gelten andere Rechtsgrundlagen und damit andere Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe. Erkundigen Sie sich bei den Anlaufstellen oder der jeweiligen Schlichtungsbehörde.

Falls die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch strafrechtlich relevant ist, haben Sie zudem die Möglichkeit, straf- und/oder zivilrechtlich gegen die belästigende Person vorzugehen. 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 sinnvoll.

**Anlaufstellen der Reformierten Kirchen Bern–Jura–Solothurn und weitere Adressen ab S. 24**

# Sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit

## Was ist sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit?

Der Schutz vor sexueller Ausbeutung betrifft Ratsuchende, Kinder und Jugendliche, welche zu Seelsorgenden, Unterrichtenden und Mitarbeitenden in der Jugendarbeit oder der Sozialdiakonie in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen.

Männer und Frauen, die in kirchlichen Arbeitsfeldern wie Pfarramt, Seelsorge, Jugendarbeit, Sozialdiakonie, Unterricht arbeiten, geniessen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Kirche, ihrer Rolle, ihres Wissens und ihrer Erfahrung besonderes Vertrauen und Ansehen.

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn definieren es als sexuelle Ausbeutung, wenn kirchliche Angestellte die aus der besonderen Vertrauensstellung resultierende Abhängigkeit oder die Notlage einer ihnen anvertrauten Person ausnützen, um eigene Wünsche und sexuelle Bedürfnisse zu befriedigen.

Solche sexuellen Übergriffe umfassen sowohl verbale wie auch körperliche Grenzverletzungen, die der eigenen Erregung oder Befriedigung von erotischen oder sexuellen Bedürfnissen dienen. Es braucht dabei weder Druck, Zwang noch Gewalt ausgeübt worden zu sein.

Aufgrund des bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses sprechen die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn auch dann von sexueller Ausbeutung, wenn die anvertraute Person gegenüber den Wünschen und Ansprüchen der kirchlichen Mitarbeitenden keinen Widerstand leistet, mit sexuellen Handlungen einverstanden ist oder diese selber sucht.

## Mögliche Formen sexueller Ausbeutung von Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern, Menschen mit einer Behinderung und Gefangenen

- Sexuell gefärbte Äusserungen, Anspielungen und Gesten
- zeigen, verschicken von pornografischem Material oder Nacktbildern
- unerwünschte Avancen, Kontaktaufnahmen
- Einladungen, in denen berufliche und persönliche Aspekte ineinanderfließen
- wiederholtes Aufgreifen sexueller Themen im Gespräch
- übergrosses Interesse an den sexuellen Beziehungen der Betroffenen
- ausnützen der Bedürfnisse nach Zuwendung und Zärtlichkeit oder auch Sexualität der ratsuchenden Erwachsenen, anvertrauten Jugendlichen und Kindern, Menschen mit einer Behinderung und Gefangenen
- einbringen der eigenen Bedürfnisse nach Zuwendung, Zärtlichkeit und Sexualität in die seelsorgerliche, beratende oder betreuende Beziehung, sei es im Gespräch oder durch Handlungen
- scheinbar «zufällige» Berührungen
- sexuelle Handlungen wie küssen, umarmen, streicheln, Beischlaf usw.
- sexuelle Nötigung, Vergewaltigung.

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



## Auswirkungen und Folgen sexueller Ausbeutung

Sexuelle Ausbeutung im Rahmen kirchlicher Tätigkeit stellt eine krasse Verletzung der psychischen, spirituellen und physischen Integrität der Betroffenen dar. In einer für die Betroffenen meist schon schwierigen Lebenssituation wirken sich die sexuellen Übergriffe zusätzlich belastend oder traumatisierend aus. Betroffene werden in ihrem Vertrauen in die Kirche und in ihrem 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 zum Suizid.

Scham und Schuldgefühle über das Zustandekommen des sexuellen Kontaktes sowie der Zwiespalt darüber, ob es Liebe oder Missbrauch war, lassen die Betroffenen oft schweigen. Zudem erschwert bzw. verunmöglicht das Machtgefälle sowie die Tabuisierung der Problematik im kirchlichen Umfeld den Betroffenen, sich zu wehren. Oft wird ihnen erst im Rückblick klar, dass sie – wenn auch verdeckt durch eine angeblich helfende Haltung – zur Bedürfnisbefriedigung benutzt wurden.

Besonders gravierend wirkt sich ein Übergriff für Betroffene aus, die bereits früher Opfer sexueller Gewalt oder Ausbeutung wurden. Sie erleben eine weitere Grenzverletzung an einem Ort, wo sie sich sicher glaubten. Dasselbe gilt für Kinder, Jugendliche und Menschen mit einer Behinderung.



## Rechtliche Konsequenzen und Grundlagen

Die sexuelle Ausbeutung von anvertrauten Personen ist ein schweres Vergehen gegen die berufliche Sorgfaltspflicht. Es hat personalrechtliche Folgen. Je nach Schwere der Vorfälle reichen die Sanktionen durch die vorgesetzte Stelle von der Auflage, eine Beratung aufzusuchen, über eine Verwarnung bis zur fristlosen Kündigung. Pfarrpersonen können vor Ablauf ihrer Amtsdauer abberufen werden.

Zusätzlich kann die sexuelle Ausbeutung von Erwachsenen strafrechtliche Folgen haben. Grundsätzlich verboten sind sexuelle Handlungen mit Kindern und Jugendlichen unter 16 Jahren sowie über 16 Jahren, sofern eine Abhängigkeit durch ein Erziehungs- oder Betreuungsverhältnis besteht. Der Begriff der sexuellen Handlung reicht von kurzen, leichten Berührungen der Genitalien über den Kleidern bis zum Beischlaf.

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 finden Sie im Anhang.

## **Rollen und Aufgaben der Seelsorgenden, Unterrichtenden und Mitarbeitenden der Jugendarbeit sowie Sozialdiakonie**

Damit der seelsorgerliche, pädagogische, beratende und betreuende Dienst professionell geleistet werden kann und es zu keinen Grenzüberschreitungen kommt, bedarf dieser sensible Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen in der kirchlichen Tätigkeit verbindlicher Regeln wie zum Beispiel die Standesregeln des Evangelisch-reformierten Pfarrvereins Bern-Jura-Solothurn<sup>5</sup>.

### *Verhaltensgrundsätze für Seelsorgende und Beratende*

Die Beziehung zwischen Beratenden (zum Beispiel Pfarrer/innen, sozialdiakonische Mitarbeitende) und den Ratsuchenden ist keine private, sondern eine professionelle. Sie verlangt von der beratenden Person einen bewussten und sorgfältigen Umgang mit eigenen Gefühlen, Bedürfnissen und Wünschen – auch sexueller Art – sowie im sprachlichen Ausdruck.

Bei Pfarrern und Pfarrerinnen kann die Verschmelzung von Lebensform und Beruf, die Einheit von Wohn- und Arbeitsort die klare Abgrenzung zwischen professioneller und privater Rolle erschweren, ebenso die notwendige Intensität einer seelsorgerlichen 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 persönlichen 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.

Wenn die professionellen Grenzen nicht mehr eingehalten werden können oder es bereits zu Grenzüberschreitungen gekommen ist, ist eine unverzügliche Beratung oder Supervision angezeigt. Die Situation muss geklärt werden, um ein gezieltes Vorgehen zu ermöglichen sowie den Abbruch der seelsorgerlichen Beziehung bzw. der beratenden Tätigkeit in die Wege zu leiten.

<sup>5</sup>vom 31. Oktober 2006

Die Sexualisierung der Beziehung oder die Aufnahme sexueller Kontakte in einem solchen Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnis verstösst in jedem Fall gegen die Berufsethik<sup>6</sup> 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 im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit erfordert einen bewussten Umgang mit Nähe und Distanz. Der sprachliche und körperliche Umgang wird durch gegenseitigen Respekt geprägt.

Die Unterrichtenden und die Mitarbeitenden der Jugendarbeit sind verantwortlich dafür, dass im Unterricht, während Projekttagen, Lagern und kirchlich organisierten Freizeitaktivitäten klar kommunizierte, unmissverständliche Rahmenbedingungen gelten.

Bei verbalen sowie körperlichen Grenzüberschreitungen zwischen den ihnen anvertrauten Jugendlichen sind sie verpflichtet einzugreifen, so zum Beispiel beim Austausch von pornografischem Material während des Unterrichts oder sexuellen Übergriffen in Lagern.

Auch in der kirchlichen Unterweisung und in der Jugendarbeit besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen der angestellten leitenden Person und den ihr vertrauenden Kindern und Jugendlichen. Verantwortbare, gleichberechtigte sexuelle Kontakte oder Beziehungen sind in einem solchen professionellen Verhältnis nicht möglich und in den meisten Fällen strafbar.

#### *Hinweis*

Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie in der geplanten Publikation für die pädagogische Arbeit: Respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen – die persönlichen Grenzen kennen und respektieren. Ein Leitfaden für den Umgang mit sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen in der pädagogischen Arbeit der Kirche. Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Bereich Katechetik.

<sup>6</sup>Dienstanweisung für Pfarrerinnen und Pfarrer vom 24. August 2005, erlassen vom Synodalrat der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn (KES 41.030), Art. 38 Professionelle Distanz

## **Was müssen Vorgesetzte tun, wenn sie merken, dass ihre Mitarbeitenden Grenzen überschreiten?**

Sexuelle Grenzüberschreitungen können für die unterstellten Mitarbeitenden personal- und strafrechtliche Folgen haben (siehe ausgewählte Rechtsgrundlagen ab S. 27). Daneben können sie auch zivilrechtliche Ansprüche gegen die kirchliche Institution nach sich ziehen.

Deshalb sind Vorgesetzte bei Kenntnis oder bei Verdacht auf Grenzüberschreitung durch unterstellte Mitarbeitende zum Handeln verpflichtet:

Die Grenzüberschreitungen müssen angesprochen und die notwendigen personalrechtlichen Massnahmen ergriffen werden.

Die Anlaufstellen bieten dabei Unterstützung und beraten beim weiteren Vorgehen.

## **Was können Kollegen und Kolleginnen tun, wenn sie merken, dass jemand Grenzen überschreitet?**

Nehmen Sie Ihre Wahrnehmung und Ihre Gefühle ernst. Wenden Sie sich an die Anlaufstellen und besprechen Sie das weitere Vorgehen.



## Wie können betroffene Erwachsene und Kinder bzw. Jugendliche reagieren?

Wichtig ist es, der eigenen Wahrnehmung und den eigenen Gefühlen zu trauen. Sprechen Sie nach Möglichkeit den kirchlichen Mitarbeitenden auf die unangenehme Situation direkt an:

- Erklären Sie, welches Verhalten Sie verwirrt und in Ihnen widersprüchliche Gefühle auslöst.
- Sprechen Sie die Situationen an, in denen Sie sich missverstanden, übergangen oder nicht ernst genommen fühlen.
- Setzen Sie Grenzen und machen Sie klar, dass das Verhalten unerwünscht ist.
- Reagieren Sie erst recht, wenn der kirchliche Mitarbeitende seine bzw. ihre sexuellen Wünsche bereits offen oder versteckt gezeigt hat oder Ihnen seine bzw. ihre Liebe erklärt.

Suchen Sie zudem in jedem Fall das Gespräch mit der Anlaufstelle oder einer Beratungsstelle. Durch frühzeitiges Handeln können Klarheit geschaffen und negative Entwicklungen verhindert werden.

Betroffen von sexuellen Übergriffen auf Kinder und Jugendliche sind auch deren Angehörige, Freundeskreise oder Lehrkräfte. Vermuten diese eine sexuelle Ausbeutung oder haben sie Kenntnis davon, können auch sie sich durch die von der Kirche bezeichneten Anlaufstellen beraten lassen. Die Beratungen sind vertraulich und verpflichten zu keinen weiteren Schritten. Die Erstberatung ist kostenlos.

## Anlaufstellen der Reformierten Kirchen Bern–Jura–Solothurn und weitere Adressen ab S. 24

## Wie können sich Betroffene rechtlich wehren?

### *Erwirken eines aufsichtsrechtlichen Verfahrens*

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

Dabei ist zu beachten, dass je nach Kanton und kirchlicher Institution andere Rechtsgrundlagen und damit andere Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe bestehen.

### *Strafverfahren*

Die sexuelle Ausbeutung von Erwachsenen kann eine strafbare Handlung gegen die sexuelle Integrität darstellen. Ebenfalls strafbar sind sexuelle Handlungen mit Kindern und auch Jugendlichen über 16 Jahren, sofern eine Abhängigkeit durch ein Erziehungs- oder Betreuungsverhältnis besteht.

Eine Auswahl der relevanten Straftatbestände findet sich im Anhang.

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 besonders wichtig (Anlauf- und Beratungsstellen siehe Anhang).

Im Falle einer Strafanzeige garantiert das Opferhilfegesetz gewisse Rechte im Rahmen des Strafverfahrens, allenfalls auch finanzielle Entschädigung und Genugtuung. Die anerkannten Opferberatungsstellen haben zudem die Möglichkeit, Betroffene in einem gewissen Umfang finanziell zu unterstützen.



## **Beratungsangebote bei sexueller Belästigung oder sexueller Ausbeutung für alle kirchlichen Mitarbeitenden und betroffene Dritte**

### **Externe Anlaufstellen der Reformierten Kirchen Bern–Jura–Solothurn**

Behörden, alle Mitarbeitenden in Kirchgemeinden und in den gesamt-kirchlichen Diensten sowie von sexueller Ausbeutung betroffene Dritte können sich an die Anlaufstellen wenden.

Die Erstberatung ist in jedem Fall kostenlos.

#### *Für Frauen:*

Mobbing-Beratungsstelle Bern, Bonstettenstr. 15, 3012 Bern, 031 381 49 50

#### *Für Männer:*

Sozialberatung SBB, Bollwerk 4, 3000 Bern 65, 051 220 37 34  
sozialberatung@sbb.ch

### **Anlaufstellen für Institutionen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten (auch für Kirchgemeinden)**

Fachstelle mira–Prävention von sexueller Ausbeutung im Freizeitbereich

Anlaufstelle bei Verdacht und Ereignissen (z.B. im Lager ...)

Thurgauerstrasse 39, 8050 Zürich, 043 317 17 04; 079 343 45 45

fachstelle@mira.ch, www.mira.ch

Limita–Fachstelle zur Prävention in Institutionen, die im

pädagogischen und sozialen Bereich mit Kindern und Jugendlichen

arbeiten Bertastrasse 35, 8003 Zürich, 044 450 85 20

info@limita-zh.ch, www.limita-zh.ch

## Spezialisierte Beratungsstellen

### *Regionale Schlichtungsbehörden*

Berner Jura / Seeland:

Biel 032 344 59 00

Moutier 031 365 39 39

Emmental-Oberaargau: 031 635 51 51

Bern Mittelland: 031 635 47 50

Oberland: 031 635 58 00

info.skde@sta.be.ch/www.be.ch/schlichtungskommission

Kantonale Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz  
für privat rechtliche Angestellte, Oberamt Region  
Solothurn Rötistrasse 4, 4501 Solothurn, 032 62 77 52 7

Verwaltungsinterne Gleichstellungskommission

für öffentlich rechtliche Angestellte

Kantonales Personalamt

Rathaus, 4500 Solothurn, 032 62 72 08 3

### *Für Frauen und Männer:*

Opferhilfe Aargau/Solothurn

Beratungsstelle für Opfer von Straftaten

Kasinostrasse 32, Postfach 2254, 5001 Aarau, 062 835 47 50

opferhilfe@opferhilfe-agso.ch, www.opferhilfe-agso.ch

Service social régional du district de Delémont

Rue de la Jeunesse 1, 2800 Delémont, 032 420 72 72

secr.ssrđ@jura.ch

Service social régional d'Ajoie et du Clos-du-Doubs

Rue Pierre Péquignat 22, 2900 Porrentruy, 032 420 78 00

secr.ssrp@jura.ch

Service social et médico-social des Franches-Montagnes

Rue des Perrières 1, 2340 Le Noirmont, 032 420 78 50

secr.ssrđm@jura.ch

Service d'Aide aux victimes

Rue de l'argent 4, 2502 Bienne, 032 322 56 33

sav@centrelavi-bienne.ch, www.centrelavi-bienne.ch

*Für Frauen und Mädchen:*

LANTANA-Fachstelle Opferhilfe bei sexueller Gewalt  
Aarberggasse 36, 3011 Bern, 031 313 14 00  
beratung@lantana.ch, www.lantana.ch

VISTA – Fachstelle Opferhilfe bei häuslicher und sexueller Gewalt  
Bälliz 49, 3600 Thun, 033 225 05 60  
info@vista-thun.ch, www.vista-thun.ch

*Für Männer und Knaben:*

Opferhilfe Beratungsstelle  
Seftigenstrasse 41, 3007 Bern, 031 370 30 70  
beratungsstelle@opferhilfe-bern.ch, www.opferhilfe-bern.ch

Fachstelle Gewalt Bern  
Berner Fach- und Beratungsstelle  
Aarberggasse 36, 3011 Bern, 031 313 14 00, Hotline 0 765 765 765  
info@stoppmaennergewalt.ch, www.stoppmaennergewalt.ch

*Rund um die Uhr für Kinder, Jugendliche und Erwachsene:*

Die dargebotene Hand, Telefon 143, www.143.ch

*Für Kinder und Jugendliche:*

www.tschau.ch (deutsch- und französischsprachig)  
www.lilli.ch, die Site für junge Männer und Frauen (deutschsprachig)

# Ausgewählte Rechtsgrundlagen

## **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24.3.1995**

### *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 30.3.1911**

### *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 21.12.1937**

### *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 unmündigen 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 Ausnützung ihrer Abhängigkeit zu einer sexuellen Handlung verleitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

#### *Art. 193 Abs. 1 Ausnützung einer 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 Ärgernis erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.

#### *Art. 197 Pornografie*

- 1 Wer pornografische Schriften, Ton- oder Bildaufnahmen, Abbildungen, andere Gegenstände solcher Art oder pornografische Vorführungen einer Person unter 16 Jahren anbietet, zeigt, überlässt, zugänglich macht oder durch Radio oder Fernsehen verbreitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.
- 3 Wer Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Ziffer 1, die sexuelle Handlungen mit Kindern oder mit Tieren, menschlichen Ausscheidungen oder Gewalttätigkeiten zum Inhalt haben, herstellt, einführt, lagert, in Verkehr bringt, anpreist, ausstellt, anbietet, zeigt, überlässt oder zugänglich macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. (...)
- 3<sup>bis</sup> Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer Gegenstände oder Vorführungen im Sinne von Ziffer 1, die sexuelle Handlungen mit Kindern oder Tieren oder sexuelle Handlungen mit Gewalttätigkeiten zum Inhalt haben, erwirbt, sich über elektronische Mittel oder sonst wie beschafft oder besitzt. (...)

#### *Art. 219 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht*

- 1 Wer seine Fürsorge- oder Erziehungspflicht gegenüber einer unmündigen 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.

*Die folgenden Rechtsgrundlagen gelten für die vom Synodalverband angestellten Mitarbeitenden. Für die Kirchgemeinden und andere kirchliche Institutionen sowie für die Kirchgemeinden der Kantone Jura und Solothurn gelten die jeweiligen kantonalen Gesetze und Kirchgemeindefragmente.*

### **Personalgesetz des Kantons Bern vom 16.9.2004**

#### *Art. 106 Aufsichtsrechtliche Anzeige*

- 1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wegen ungesetzlicher oder unangemessener Behandlung durch Vorgesetzte oder Arbeitskolleginnen und -kollegen an die Aufsichtsbehörde gelangen.

- 2 Bevor die Betroffenen eine Anzeige einreichen, ersuchen sie in der Regel um eine persönliche Aussprache mit ihren Vorgesetzten. Die Anzeige ist schriftlich einzureichen und zu begründen.
- 3 Die Erledigung der Anzeige ist zu begründen. Das Verfahren ist kostenlos. Es werden keine Parteikosten gesprochen.

#### **Personalverordnung des Kantons Bern vom 18.5.2005**

*Art. 5 Abs. 7 Sexuelle Belästigung*

- 7 Sexuell belästigte Personen können eine aufsichtsrechtliche Anzeige im Sinne von Artikel 106 Personalgesetz einreichen. (...)

#### **Dienstanweisung für Pfarrerinnen und Pfarrer vom 24. August 2005, erlassen vom Synodalrat der Reformierten Kirchen Bern–Jura–Solothurn (KES 41.030)**

*Art. 38 Art. 38 Professionelle Distanz*

- 1 Die Pfarrerinnen und Pfarrer wahren die für den freien und unbefangenen Umgang nötige Distanz zu den begleiteten Menschen.
- 2 Sie achten die Autonomie der Menschen. Sie vermeiden namentlich unerwünschte oder unangebrachte körperliche Nähe, verbale Anzänglichkeiten, herabwürdigende Äusserungen und abschätzige Bemerkungen über Dritte.
- 3 Sie tragen ihren eigenen fachlichen und menschlichen Grenzen Rechnung. Soweit angezeigt, helfen sie den begleiteten Menschen bei der Suche nach einer geeigneten Fachperson.
- 4 Sie sorgen durch die Inanspruchnahme geeigneter Angebote im Bereich der Supervision und der Weiterbildung dafür, dass sie ihre seelsorgerlichen Aufgaben zu erfüllen und ihre eigenen Grenzen zu erkennen vermögen.

#### **Reglement für das gesamtkirchliche Personal (Personalreglement) der Reformierten Kirchen Bern–Jura–Solothurn vom 5.12.2007**

*Art. 3 Abs. 4 Sexuelle Belästigung*

Sie schützen die Würde der Frauen und Männer am Arbeitsplatz und ergreifen die nötigen Massnahmen gegen sexuelle Belästigung. Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von einer Seite unerwünscht ist oder eine Person aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.

#### **Gesamtarbeitsvertrag zwischen den Reformierten Kirchen Bern–Jura–Solothurn und dem Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD vom 20.12.2007**

*Art. 5 Abs. 5 Sexuelle Belästigung*

Die Reformierten Kirchen Bern–Jura–Solothurn bezeichnen eine Ansprechperson, welche die von sexueller Belästigung betroffenen Personen berät und unterstützt.

## Weiterführende Literatur und Links

*Bange, Dirk:*

Sexueller Missbrauch an Jungen. Die Mauer des Schweigens.

Hogrefe Verlag, Göttingen 2007

*Bittler, Anton / Copray, Norbert (Hg.):*

Mobbing und Missbrauch in der Kirche. Zur Schadenserkenntnis und Schadensbegrenzung.

Publik-Forum, Oberursel 1999.

*Ducret, Veronique:*

Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe, vdf, Zürich 2004

*Enders, Ursula:*

Zart war ich, bitter war's. Handbuch gegen sexuellen Missbrauch.

Kiepenheuer & Witsch, Köln 2001

*Gahleitner, Silke Birgitta:*

Sexuelle Gewalt und Geschlecht, Hilfen zur Traumabewältigung bei Frauen und Männern.

Psychosozial-Verlag, Giessen 2005

*Grütter, Karin / Ryter Annamarie:*

Persönliche Grenzen respektieren. Module rund um das Thema sexuelle Belästigung für die Lernbereiche Gesellschaft, Sprache und Kommunikation.

h.e.p. verlag, Bern 2008

*Haslbeck, Barbara:*

Sexueller Missbrauch und Religiosität.

Wenn Frauen das Schweigen brechen: eine empirische Studie.

Lit Verlag, Münster 2007

*Heiliger, Anita / Engelfried, Constance:*

Sexuelle Gewalt: Männliche Sozialisation und potentielle Täterschaft.

Campus Verlag, Frankfurt / New York 1995

*Heyne, Claudia:*

Tatort Couch. Sexueller Missbrauch in der Therapie – Ursachen, Fakten, Folgen und Möglichkeiten der Verarbeitung.

Fischer, Frankfurt 1995

*Honsa, Hans-Jürgen:*

Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst. Ursachen, Auswirkungen, Bekämpfungsstrategien.

Erich Schmidt Verlag, Berlin 2008 (2. Auflage)

*Kranich Schneider, Cornelia / Greber, Franziska / Strub, Hans:*

hinschauen, wahrnehmen, handeln – Ausnützung von Abhängigkeiten im kirchlichen Kontext.  
Hinweise, Informationen, Merkpunkte, Handlungsansätze – ein Hilfsmittel für Kirchgemeinden  
und kirchliche Mitarbeitende.

Aus- und Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer a+w in Verbindung mit AGAVA (Hrsg.),  
Zürich. Neuauflage geplant

*Rutter, Peter:*

Sex in der verbotenen Zone. Wenn Männer mit Macht das Vertrauen von Frauen missbrauchen.  
Arbor, Freiburg i.B. 2002

*Staatssekretariat für Wirtschaft SECO und Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung  
von Frau und Mann EBG (Hrsg) / Strub, Silvia / Schär Moser, Marianne:*

Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie.

Bern 2008, Vertrieb Bundespublikationen, [www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch)

Bestellnummer: 301.929.d

## **Flyer**

*Erziehungsdirektion des Kantons Bern (Hrsg):*

«SCHTOP SOFORT!» Sexuelle Belästigung: Was Sie als Schülerin oder Schüler oder Lernende  
oder Lernender, im Lehrbetrieb dazu wissen sollten, wie Sie sich dagegen wehren können und  
wer Ihnen dabei weiterhilft.

[www.erz.be.ch/site/fb-sonicht.pdf](http://www.erz.be.ch/site/fb-sonicht.pdf)

## **Links**

[www.sexuellebelastigung.ch](http://www.sexuellebelastigung.ch), [www.harcelementsexuel.ch](http://www.harcelementsexuel.ch)

[www.agava.ch](http://www.agava.ch)

Arbeitsgemeinschaft gegen Ausnützung von Abhängigkeitsverhältnissen

[www.equality.ch/d/publikationen.htm](http://www.equality.ch/d/publikationen.htm)

Instrumente und Materialien zum Thema: Persönliche Grenzen respektieren.

Sexuelle Belästigung – ein Thema an Berufsschulen.

## **Hinweis auf geplante Publikation für die pädagogische Arbeit**

*Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Bereich Katechetik:*

Respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen – die persönlichen Grenzen kennen und  
respektieren. Ein Leitfaden für den Umgang mit sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen  
in der pädagogischen Arbeit der Kirche.

Erscheinungstermin: im Laufe des Jahres 2009, Bern

**Dank:** Der Leitfaden basiert auf der Erstausgabe des Jahres 2000 «Sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche». Herzlichen Dank an Helmut Konzetti, Beatrice Pfister und die beteiligte Arbeitsgruppe. Herzlichen Dank an die Evangelisch-Reformierte Kirche und die Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft, aus deren Leitfaden «Sexuelle Übergriffe im Arbeitsfeld Kirche» (2005) wir wichtige Impulse erhalten haben.

