

Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld: Prävention und Intervention

Umsetzungshilfe des Kath. Kirchenrats des Kantons Thurgau
für das Schutzkonzept des Bistums Basel
zu Händen der Kirchengemeinschaften

Nähe



Distanz

Sexuelle Belästigung beginnt dort,
wo persönliche Grenzen überschritten werden.

Der Bischof von Basel hat eine überarbeitete Fassung des Konzepts «Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld: Prävention und Intervention» erlassen (1. Juli 2020)¹. Diese Fassung ist unter Mitwirkung der Exekutiven der Landeskirchen entstanden und wird von diesen zustimmend zur Kenntnis genommen. Sie enthält Empfehlungen zuhanden der anstellenden Behörden (d. h. Kirchengemeindebehörden). Der Katholische Kirchenrat des Kantons Thurgau ersucht und ermutigt die Kirchenvorsteherschaften, in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber bei der Umsetzung dieses Konzepts gegenüber den Mitarbeitenden tatkräftig und konsequent mitzuwirken. Des Weiteren kommt den Behörden eine gewisse Verantwortung für den Bereich der freiwilligen Helferinnen und Helfer zu. Um die Umsetzung zu erleichtern, hat der Kirchenrat die vorliegende Umsetzungshilfe erarbeitet. Sie fokussiert, konkretisiert und erweitert das Konzept des Bistums im Blick auf die Arbeit der Kirchengemeindebehörden.

1 Grundlegende Pflichten

- 1 Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, für den Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden zu sorgen (Art. 6 Abs. 1 ArG). Deshalb hat er dazu beizutragen, dass Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung unter den Mitarbeitenden und im Umfeld des Arbeitsplatzes verhindert werden.
- 2 Wenn kirchliche Mitarbeitende oder freiwillige Helferinnen und Helfer die ihnen durch das Amt oder die Aufgabe verliehene Position und das damit gegebene Abhängigkeitsverhältnis (= asymmetrische Beziehung) ausnutzen, um eigene Wünsche oder sexuelle Bedürfnisse zu befriedigen, so stellt dies eine sexuelle Ausbeutung dar. Auch wenn dabei keine Gewalt angewendet wird, hat dies nichts mit Zärtlichkeit zu tun, sondern stellt einen Verstoss gegen die sexuelle Integrität dar. Arbeitgeber müssen solche Handlungen sanktionieren.
- 3 Wenn Mitglieder von Behörden Kenntnis erhalten, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, eine freiwillige Helferin oder ein Helfer möglicherweise einen Straftatbestand gegen die physische, psychische oder sexuelle Integrität verübt hat, so müssen sie bei der Strafverfolgungsbehörde Anzeige erstatten. Bei Personen, die mit einer bischöflichen Beauftragung tätig sind, informieren sie zudem die Koordinationsperson des Bistums.
- 4 Für die Umsetzung der Präventions- und Interventionsmassnahmen gegen sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld sind die Leitungen der Pfarreien *zusammen* mit den anstellenden Behörden (Kirchenvorsteherschaften) verantwortlich.

2 Behördenmitglieder und Mitarbeitende

2.1 Bei der Anstellung

2.1.1 Referenz einholen

- 5 Bevor Personen als Mitarbeitende angestellt werden, holt die personalverantwortliche Person eine Referenz beim früheren Arbeitgeber ein; dies gilt auch für Seelsorgende, die von der Bistumsleitung empfohlen werden. Dabei wird ausdrücklich nachgefragt, ob Hinweise auf grenzverletzendes Verhalten im Umgang mit anderen Menschen vorliegen.

2.1.2 Strafregisterauszüge anfordern

- 6 Neue Mitglieder der Exekutive und neue Mitarbeitende reichen vor Antritt ihrer Tätigkeit den aktuellen *Privatauszug* aus dem Strafregister an die personalverantwortliche Person der Kirchengemeinde ein.
- 7 Bei Seelsorgenden, Kinder- und Jugendarbeitenden, Religionslehrpersonen, diakonisch Tätigen sowie anderen Mitarbeitenden, die von ihren Aufgaben her mit Jugendlichen oder schutzbedürftigen Personen zu tun haben, wird zusätzlich der *Sonderprivatauszug* angefordert. Dazu stellt der Arbeitgeber die erforderliche Bestätigung aus².
- 8 Bei Seelsorgerinnen und Seelsorgern mit einer bischöflichen Missio Canonica ist das Bischöfliche Ordinariat dafür besorgt, die Strafregisterauszüge anzufordern. Das Ordinariat stellt der Kirchengemeinde eine Kopie der Strafregisterauszüge zu.
- 9 Wenn die Auszüge Eintragungen aufweisen, prüft die personalverantwortliche Person zusammen mit einer juristischen Fachperson, inwieweit die Eintragungen für die Anstellung und die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben relevant sind; dies ist nicht nur bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität, sondern auch bei strafbaren Handlungen gegen Leib und Leben, gegen das Vermögen, gegen

¹ Das Konzept ist von der Website des Bistums Basel downloadbar unter: www.bistum-basel.ch/de/Navigation2/Services/Beratung/Sexueller-uebergreif-was-tun-1/Pravention-und-Intervention/6-Anhange.html

² «Der Arbeitgeber (Organisation) erstellt die Bestätigung für den Arbeitnehmer, dass eine Tätigkeit mit Minderjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen vorliegt» (gemäss Website EJPD).

die Freiheit, ferner gegen die Ehre und den Geheim- oder Privatbereich anzunehmen. Falls eine Relevanz für die Anstellung möglich erscheint, ist die betreffende Person zu ersuchen, den Strafbefehl oder den Strafgerichtsentscheid vorzulegen. Zusammen mit der juristischen Fachperson prüft die personalverantwortliche Person die Dokumente. Ist anzunehmen, dass der Straftatbestand der Erfüllung der Aufgabe nicht im Weg steht, erstellt die personalverantwortliche Person eine Aktennotiz für das Personaldossier. Ist aber anzunehmen, dass der Straftatbestand die Anstellung beeinträchtigt, so bietet sie der anzustellenden Person das rechtliche Gehör und stellt der Behörde Antrag auf Rücknahme des Anstellungsbeschlusses oder auf dessen Aufhebung. Weigert sich die anzustellende Person, den Strafbefehl oder den Strafgerichtsentscheid vorzulegen, so stellt die personalverantwortliche Person Antrag auf Rücknahme oder Aufhebung des Anstellungsbeschlusses.

- 10 Die Kosten für die beiden Strafregisterauszüge gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
- 11 Die eingereichten Strafregisterauszüge werden im Personaldossier abgelegt. Sie unterliegen dem Datenschutz und dürfen Dritten nicht zugänglich gemacht werden.
- 12 Liegen Verdachtsmomente vor, kann die Behörde später erneut Strafregisterauszüge anfordern.

2.1.3 Anstellungsverfügung

- 13 Die Anstellungsverfügung soll einen Hinweis enthalten betreffend die Beachtung der einschlägigen kirchlichen Richtlinien zum Schutz der sexuellen Integrität. Dieser Hinweis bezieht sich aktuell auf:
- Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld, Richtlinien der Schweizer Bischofskonferenz und der Vereinigung der Höheren Ordensoberen der Schweiz, 4. Auflage, März 2019.
 - Sexuelle Übergriffe im kirchlichen Umfeld: Prävention und Intervention, Konzept des Bistums Basel, 1. Juli 2020.

Damit werden Verletzungen der sexuellen Integrität, auch wenn sie nicht zu einer Verurteilung führen, zu einem möglichen Kündigungsgrund.

2.2 Nach Beginn der beruflichen Tätigkeit

2.2.1 Basiskurs «Nähe und Distanz»

- 14 Kirchliche Mitarbeitende sollen innerhalb der ersten zwei Jahre ihrer Tätigkeit zu den Themen sexuelle Belästigung, sexuelle Ausbeutung, Mobbing und Diskriminierung geschult werden.

- 15 Die Kath. Landeskirche Thurgau bietet den Kirchgemeinden halbtätige Basiskurse zu «Nähe und Distanz» an. In diesen Kursen werden kirchliche Mitarbeitende und Freiwillige in ihrer Fremd- und Selbstwahrnehmung sensibilisiert, auch werden ihnen die spezifisch kirchlichen Präventions- und Interventionsmassnahmen vorgestellt.

2.2.2 Selbstverpflichtungserklärung

- 16 Die Mitarbeitenden unterzeichnen nach Besuch der vorgenannten Schulung eine Selbstverpflichtungserklärung. Damit erklären sie, die einschlägigen kirchlichen Richtlinien zum Schutz der sexuellen Integrität (siehe Ziff. 13) zu kennen und die physische, psychische und sexuelle Integrität von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu schützen.
- 17 Die Selbstverpflichtungserklärung wird der personalverantwortlichen Person der Kirchgemeinde übergeben und von dieser im Personaldossier abgelegt.

2.3 Während der beruflichen Tätigkeit

2.3.1 Gespräche im Team

- 18 Die Leitung der Pfarrei thematisiert mit jenen Mitarbeitenden, die von ihrer Aufgabe her mit anderen Personen, insbesondere mit Kindern und Jugendlichen, zu tun haben, das Thema «Nähe und Distanz». Welches Verhalten ist zulässig bzw. nicht zulässig? Wie gehen wir mit schwierigen Situationen um? Worin besteht die Problematik von asymmetrischen Beziehungen in der pastoralen Arbeit? Wie prüfen wir unsere eigenen sexuellen Bilder und Wünsche auf die Gefahr von Grenzverletzungen?
- 19 Die Seelsorgeteams erarbeiten unter der Führung der Leitungsperson für ihre je eigene Situation einen Verhaltenskodex. Die/der Präventionsbeauftragte des Bistums unterstützt sie dabei.
- 20 Das Bistum Basel bietet den Leitungspersonen spezifische Kurse an, um diese Themen gewinnbringend mit den Mitarbeitenden zu besprechen und einen Verhaltenskodex zu erarbeiten.

2.3.2 Kirchgemeindebehörde

- 21 Die personalverantwortliche Person oder ein anderes Mitglied der Kirchgemeindebehörde sind gehalten, den Basiskurs (s. Ziff. 15) und/oder den Kurs für Leitungspersonen (s. Ziff. 20) zu absolvieren, um sich eine Grundsensibilität und vertiefte Grundkenntnisse für den Aufgabenbereich Prävention und Intervention zu erarbeiten.

3 Freiwillige

3.1 Sensible Bereiche definieren

- 22 Freiwillige Helferinnen und Helfer handeln als Vertreterinnen und Vertreter der Kirche: Leiter/innen in Kinder- und Jugendlagern, Ministrantenpräses, Begleitpersonen bei der Erstkommunionvorbereitung, Fahrer/innen für Religionsunterrichtskinder, Besuchsdienst für kranke und alte Menschen u.a.m. Die Leitung der Pfarrei und die Kirchgemeindebehörde tragen auch für sie eine Verantwortung.
- 23 Um nicht die vielen Bereiche der freiwilligen Dienste insgesamt unter verstärkte Aufsicht zu stellen, definiert die Leitung der Pfarrei zusammen mit dem Seelsorgeteam die sensiblen Bereiche. Dabei können folgende Kriterien angewandt werden:
- a) **Schutzbereich:** Bei welchen freiwilligen Tätigkeiten besteht in unserer Pfarrei Kontakt mit Kindern, Jugendlichen oder besonders schutzbedürftigen Personen (Menschen mit Beeinträchtigungen, kranke und alte Menschen)?
 - b) **Schutzkonzept:** Gibt es in bestimmten Bereich bereits Schutzkonzepte, die effektiv umgesetzt werden (z. B. Jungwacht Blauring, Pfadfinder)?
 - c) **Kontrolle:** Findet der Kontakt kollegial kontrolliert statt oder ist der/die Freiwillige allein mit den Kindern oder Jugendlichen zusammen? Findet der Kontakt im öffentlichen Umfeld (Gruppensetting) oder in Einzelfallarbeit statt?
 - d) **Häufigkeit:** Findet der Kontakt einmalig oder wiederkehrend statt?
 - e) **Zeitliche Ausdehnung:** Findet der Kontakt zu Minderjährigen ausschliesslich kurzzeitig oder über Tag und Nacht statt?

3.2 Massnahmen

- 24 Die Leitung der Pfarrei erstellt in Zusammenarbeit mit den Ressortverantwortlichen die Liste jener freiwilligen Helferinnen und Helfer, die in den gemäss

Einschätzung der Leitung der Pfarrei sensiblen Bereichen und Aufgaben tätig sind (s. Ziff. 23). Sie sorgt dafür, dass diese Personen über die erforderlichen Massnahmen (s. Ziff. 25-28) informiert werden und dass sie die Massnahmen innerhalb der gesetzten Zeit auch tatsächlich erfüllen.

- 25 Freiwillige Helferinnen und Helfer in sensiblen Bereichen und Aufgaben besuchen den Basiskurs «Nähe und Distanz» (s. Ziff. 15).
- 26 Nach Besuch dieses Kurses unterzeichnen sie eine Selbstverpflichtungserklärung (s. Ziff. 16). Diese wird im Pfarramt zentral abgelegt und mindestens 10 Jahre über die Beendigung der freiwilligen Tätigkeit hinaus aufbewahrt.
- 27 Die Leitung der Pfarrei und die Ressortverantwortlichen sind dafür besorgt, dass Aufgaben, die einen regelmässigen Kontakt zu Minderjährigen und besonders schutzbedürftigen Personen beinhalten, soweit möglich zu zweit oder zu dritt ausgeübt werden (kollegiale Kontrolle).
- 28 Für freiwillige Helferinnen und Helfer, die häufiger allein und in sehr sensiblen Bereichen tätig sind (z. B. Präses Jungwacht Blauring, Besuchsdienst für Senior*innen und andere, «Paten» für Familien in schwierigen Situationen), ist es angezeigt, vor der Aufnahme des Dienstes einen aktuellen Privat- und Sonderprivatauszug aus dem Schweizerischen Strafregister bzw. ein gleichwertiges Dokument des Herkunftslandes anzufordern. Die Kosten für die angeforderten Auszüge werden von den Kirchgemeinden getragen. Die Pfarrämter bewahren die Strafregisterauszüge datenschutzkonform auf.

Weinfelden, 1. Juli 2020

KATHOLISCHER KIRCHENRAT DES KANTONS THURGAU

Der Präsident:

Der Generalsekretär:

Cyrill Bischof

Urs Brosi