

SEXUELLE ÜBERGRIFFE IM ARBEITSFELD KIRCHE

ihre kirchen

reformierte und römisch-katholische kirchen baselland

Ein grosser Dank für die Zurverfügungstellung
von Materialien für diesen Leitfaden geht an:

Reformierte Kirchen Bern-Jura, 3000 Bern
Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Aargau,
5000 Aarau

1. Auflage Dezember 2002

2. überarbeitete Auflage August 2005

Redaktion: Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons
Basel-Landschaft,
Fachstelle Kommunikation, Liestal

Layout: Made by... PR Werbung Internet, Sissach
Druck: Offsetdruck Grauwiller AG, Liestal

SEXUELLE ÜBERGRIFFE IM ARBEITSFELD KIRCHE

1

Ein gemeinsamer Leitfaden der
Evangelisch-reformierten Kirche des
Kantons Basel-Landschaft
Römisch-katholischen Landeskirche des
Kantons Basel-Landschaft

SEXUELLE ÜBERGRIFFE IM ARBEITSFELD KIRCHE

Inhaltsübersicht

S. 5 Vorwort der beiden Kirchenräte

S. 9 Leitfaden für Arbeitgebende und
Arbeitnehmende

A. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

S. 9 1. Definition

S. 10 2. Formen der sexuellen Belästigung

S. 11 3. Auswirkungen und Folgen

S. 11 4. Ziele und Massnahmen der Kirche

S. 12 5. Wie können Betroffene reagieren...
... und wie können Kolleginnen und
Kollegen Betroffene unterstützen?

S. 15 6. Rechtliche Situation

S. 17 7. Wie können sich Betroffene wehren?

S. 17 7.1 Einreichen einer kircheninternen
Beschwerde

S. 17 7.2 Beratung durch Vertrauenspersonen

S. 17 7.3 Beschwerde bei der „Beratenden
Kommission“

B. Sexuelle Übergriffe und Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit

- S. 19 1. Grundsatz
- S. 20 2. Formen
- S. 20 3. Art der Beziehung
- S. 21 4. Sexuelle Übergriffe im Unterricht
- S. 22 5. Folgen sexueller Übergriffe in seelsorgerlichen Beziehungen und weiteren Amtstätigkeiten
- S. 23 6. Verantwortungsbewusste Gestaltung von seelsorgerlichen Beziehungen
- S. 24 7. Verantwortung der Seelsorgenden
- S. 25 8. Grundsatz der sexuellen Abstinenz
- S. 25 9. Erste An- und Warnzeichen
- S. 26 10. Wahrnehmungen als Vorgesetzte bzw. Kollegin oder Kollege
- S. 27 11. Wie können sich Ratsuchende schützen?
- S. 28 12. Was können Opfer tun?
- S. 28 13. Rechtliche Aspekte
- S. 28 13.1 Erwirken eines disziplinarrechtlichen Verfahrens
- S. 29 13.2 Einreichen einer Strafanzeige
- S. 29 14. Auch Elternhaus und Schule sind betroffen

Anhang

- S. 31 - Adressen von Anlauf- und Beratungsstellen
- S. 35 - Weiterführende Literatur
- S. 36 - Bezugsadressen

VORWORT

Mit diesem Leitfaden nehmen der Kirchenrat der Evangelisch-reformierten Kirche des Kantons Basel-Landschaft und der Landeskirchenrat der Römisch-katholischen Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft Stellung zum Thema „sexuelle Übergriffe im Arbeitsfeld Kirche“.

Die beiden Räte tolerieren 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 ergreifen 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 Arbeit leisten (vgl. Kirchenverfassung ERKBL, Art. 2 Abs. 4, 2. Satz).

Der nachfolgende Leitfaden ist für alle direkt von den beiden Landeskirchen angestellten Mitarbeitenden, sowie für alle von der reformierten und römisch-katholischen Baselbieter Kirche in Pflicht genommenen Mitarbeitenden verbindlich.

Die beiden Kirchenräte verlangen aber auch von allen Kirchgemeinden, Pfarreien und anderen kirchlichen Organen, dass sie für die von ihnen angestellten Personen verbindliche Regelungen einführen und diesen Leitfaden als Grundlage dafür nehmen. Alle Arbeitgebenden sind dazu von Gesetzes wegen verpflichtet.

Alle von der Problematik sexueller Belästigung oder Ausbeutung Betroffenen können sich an die vom Kanton eingesetzten „*Vertrauenspersonen* bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ und an die „*Beratende Kommission* zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz“ wenden und dort Rat und Hilfe holen.

Es ist nicht einfach, über sexuelle Belästigung oder sexuelle Ausbeutung zu sprechen. Menschen müssen in der Kirche vor sexuellen Übergriffen geschützt werden und das ist nur möglich, wenn offen über diese Themen gesprochen wird. Dazu wollen die Kirchenräte mit diesem Leitfadens und den darin genannten Massnahmen ermutigen.

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

- Beim Schutz von Mitarbeitenden vor sexuellen Übergriffen geht es um Massnahmen für Angestellte oder freiwillig Mitarbeitende. Nur sie selber können sagen, wann sie durch ein Verhalten von Kollegen bzw. Kolleginnen belästigt werden. Ihre Integrität und ihr Wohlbefinden sollen geschützt und ein gutes Arbeitsklima gefördert werden.

Von Gesetzes wegen ist die Kirche wie alle Arbeitgebenden dazu verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor solchen Übergriffen zu schützen. Sie werden im Gesetz als ‚sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz‘ bezeichnet.

- Beim Schutz von Dritten vor Übergriffen von kirchlichen Mitarbeitenden geht es darum, den Missbrauch von Machtpositionen in der Seelsorge, im Unterricht, in der Beratung oder in anderen kirchlichen Arbeitsfeldern zu verhindern. Mitarbeitende, welche die Not und das Vertrauen von Ratsuchenden oder ihnen Anvertrauten zur eigenen Befriedigung 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.

Beiden Problemfeldern gemeinsam ist, dass Menschen verletzt werden, dass sie mit oft dauerhaften physischen oder psychischen Schäden zu kämpfen haben und dass ihr Vertrauen in die Kirche und ihre Vertreter und Vertreterinnen zutiefst erschüttert wird. Gemeinsam ist auch, dass es gerade nicht um Sexualität, Erotik oder gar um Liebe geht, sondern um das Ausnutzen einer Machtposition in einem Bereich, in dem Menschen besonders empfindlich und verletzlich sind. Gemeinsam ist häufig leider auch, dass Menschen, die sich solche Übergriffe zuschulden kommen lassen, wenig Unrechtsbewusstsein zeigen.

Dazu kommt erschwerend, dass die Kirche im Laufe der Geschichte ein schwieriges Verhältnis gegenüber der Sexualität gezeigt und moralische Tabus errichtet hat, die es immer noch schwer machen, über Sexualität innerhalb der Kirche zu reden.

Beiden Kirchenräten liegt daran, dass Menschen in unseren Kirchen die Themen sexueller Belästigung und sexueller Ausbeutung nicht länger verschweigen. Sie sollen sich auch Gedanken darüber machen, wieweit kirchliche Entwicklungen dazu beigetragen haben, dass Opfer sexuellen Missbrauchs so lange geschwiegen haben. Wir sind überzeugt, dass Aufmerksamkeit, Sachwissen und Sensibilität den besten Schutz vor sexuellen Übergriffen bieten.

Liestal, 17. Oktober 2002

8

Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons
Basel-Landschaft
Kirchenrat

Der Präsident
Markus Christ, Pfr.

Die Sekretärin
Ines Belser

Römisch-katholische Landeskirche des Kantons
Basel-Landschaft
Landeskirchenrat

Der Präsident
Peter Zwick

Der Verwalter
Franz Schaub

LEITFADEN

für Arbeitgebende und Arbeitnehmende

A. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Wie verschiedene Untersuchungen zeigen, ist sexuelle Belästigung eine häufige Form diskriminierenden Verhaltens am Arbeitsplatz. Die Kirche bildet hier keine Ausnahme: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist im Rahmen freiwilliger oder bezahlter kirchlicher Tätigkeit kein Einzelfall - und sie ist vor allem keine Bagatelle. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist im Gleichstellungsgesetz des Bundes (GlG) ausdrücklich verboten.

1. Definition

Unter sexueller Belästigung verstehen wir jedes Verhalten sexueller Art, das von einer Seite unerwünscht ist und die betroffenen Personen in ihrer ganzheitlichen Integrität aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung herabwürdigt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht mit einem Flirt oder mit Liebe zu verwechseln, da sie nicht auf gegenseitigem Einverständnis beruht, sondern von der belästigten Person unerwünscht ist.

In der weitaus grösseren Zahl werden am Arbeitsplatz Frauen von Männern sexuell belästigt, obwohl Männer auch Opfer und Frauen auch Belästigerinnen sein können.

2. Formen der sexuellen Belästigung

Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen. Dazu gehören u.a.:

- Anzügliche und peinliche Bemerkungen
- Sprüche, Witze und Gesten, die Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung erniedrigen und gering schätzen
- Vorzeigen und Verbreiten von Bildern, Schriften und Homepages, die Personen auf ihre Geschlechtsteile reduzieren
- unerwünschte "zufällige" Berührungen
- Annäherungsversuche und Einladungen, die mit Versprechen von Vorteilen einhergehen
- Einladungen und Annäherungen, die bei Ablehnung Entzug von Anerkennung und Unterstützung oder das Androhen von Nachteilen zur Folge haben
- körperliche Übergriffe
- Erpressung, Nötigung und Vergewaltigung

Sätze wie – "Sie hat es ja gern..." - "Er bildet sich nur etwas ein..." - "Sie provoziert..." - "Was hat sie auch, es war doch nur ein Kompliment...?" - "Versteht er denn keinen Spass...?" - "Sie ist prüde..." – sind in Diskussionen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz immer wieder zu hören.

Solche Aussagen ignorieren, dass anzügliche Bemerkungen, sexistische Witze, "Komplimente" und Annäherungsversuche, die von der betroffenen Person unerwünscht sind, eine Verletzung der persönlichen Integrität darstellen und klar widerrechtliche Verhaltensweisen sind. Diese Aussagen dienen dazu, die Verantwortung auf das Opfer abzuschieben mit der Folge, dass sich viele Betroffene selber Vorwürfe machen und fälschlicherweise glauben, sie seien mitschuldig.

3. Auswirkungen und Folgen

Sexuelle Übergriffe verletzen die psychische und physische Integrität der Betroffenen. Häufig ist es Betroffenen lange Zeit nicht möglich, das Geschehene als sexuelle Belästigung zu benennen oder gar darüber zu reden.

Opfer sexueller Übergriffe können unter 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. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schafft ein Klima der Unsicherheit und der Einschüchterung. Sie beeinträchtigt die Motivation und Leistungsfähigkeit von tatsächlichen und potenziellen Opfern und sie behindert die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz.

4. Ziele und Massnahmen der Kirche

Die Evangelisch-reformierte Kirche und die römisch-katholische Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft nehmen die physische und psychische Integrität ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst und dulden keinerlei sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Die folgenden Massnahmen tragen dazu bei, Sicherheit und Klarheit über die Haltung der Kirche zu schaffen, Betroffenen Schutz zu bieten und einen Verfahrensweg aufzuzeigen, der allen Beteiligten und Betroffenen ein faires Vorgehen garantiert:

- Der vorliegende Leitfaden informiert über die Problematik und soll in erster Linie zur Prävention beitragen.

- Er hat für alle im Kanton Basel-Landschaft kirchlich Tätigen verbindlichen Charakter.
- Die beiden Kirchenräte haben mit dem Kanton, vertreten durch die Finanz- und Kirchendirektion, eine Leistungsvereinbarung betreffend Inanspruchnahme von *Vertrauenspersonen* bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ und der „*Beratenden Kommission* zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz“ getroffen. Der Kanton stellt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Evangelisch-reformierten und römisch-katholischen Baselbieter Kirche, die von einer sexuellen Belästigung betroffen sind oder von Fällen sexueller Belästigung wissen, *Vertrauenspersonen* zur Verfügung. Diese sind speziell bezeichnet und ausgebildet und leisten Beratung sowie Unterstützung. Der Kanton stellt zur fachlichen Beurteilung von aufsichtsrechtlichen Anzeigen wegen sexueller Belästigung die „*Beratende Kommission* zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz“ zur Verfügung.

Namen und Adressen siehe im Anhang.

- Die beiden Kirchenräte weisen im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit mit Nachdruck auf die Haltung der Kirchen hin.

5. Wie können Betroffene reagieren...

Viele Betroffene halten es für das Beste, so zu tun, als sei nichts geschehen, oder sie suchen die Schuld für das Verhalten des Belästigers bei sich. Durch Rückzug und Schweigen fühlen diese sich aber eher noch bestätigt. Erfahrungen zeigen, dass es sich lohnt, sich gegen sexuelle

Belästigungen zur Wehr zu setzen. Übergriffe werden eher gestoppt, wenn Betroffene es trotz ihrer berechtigten Angst vor negativen Auswirkungen wagen, offensiv dagegen vorzugehen. Oft ist es am wirkungsvollsten, der belästigenden Person – mündlich oder schriftlich – unmissverständlich klar zu machen, dass ihr Verhalten nicht nur unerwünscht und inakzeptabel sondern vor allem auch gesetzeswidrig ist.

Aktive Gegenwehr ist nicht nur ein Weg, sich aus der demütigenden Opferrolle zu befreien, sondern auch eine Möglichkeit, das Selbstwertgefühl wiederzugewinnen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass belästigende Personen eventuell mit Mobbing reagieren könnten. Mobbing am Arbeitsplatz ist gesetzeswidrig. Frauen und Männer, die sich durch Mobbing benachteiligt fühlen, können die kantonale *Schlichtungsstelle für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben* anrufen (Adresse im Anhang).

Häufig ist es aber schwierig, direkt zu reagieren. Wichtig ist, dass Betroffene ihre Gefühle ernst nehmen. Ein erster Schritt, um sich über das Vorgefallene klar zu werden, ist, mit einer vertrauten Person aus dem Bekanntenkreis offen zu reden.

Ist dies nicht möglich, soll die Hilfe einer *Vertrauensperson* des Kantons in Anspruch genommen werden.

Die Beratungen sind für Betroffene unentgeltlich und vertraulich. Alle Schritte der *Vertrauenspersonen* erfolgen im Einverständnis mit der betroffenen Person.

... und wie können Kolleginnen und Kollegen Betroffene unterstützen?

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche sind in ihrem Arbeitsalltag dazu aufgefordert, die persönlichen Grenzen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu respektieren, die richtige Form der Nähe und Distanz zueinander zu finden und sich auch für andere gegen Grenzüberschreitungen zu wehren.

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

- Lachen Sie nicht mit, wenn sich Kolleginnen und Kollegen auf Kosten von Einzelnen aufgrund ihres Geschlechtes oder ihrer sexuellen Neigung lustig machen.
- Machen Sie deutlich, dass Sie solche Witze und Sprüche deplatziert finden.
- Nehmen Sie die Betroffenen in ihrer Sicht der Situation und in ihren Gefühlen ernst. Bagatellisieren Sie das Vorgefallene nicht mit Worten wie: "Ist doch nicht so schlimm..." - "Vergiss es einfach!.." oder Ähnlichem.
- Sprechen Sie die betroffene Person behutsam an, wenn Sie denken oder merken, dass sie belästigt wird.
- Ermutigen Sie die Betroffenen, sich zur Wehr zu setzen.
- Begleiten Sie auf Wunsch der betroffenen Person diese zu Besprechungen mit *Vertrauenspersonen*.
- Stellen Sie sich als Zeugin bzw. als Zeuge zur Verfügung.

Ganz wichtig ist, dass Sie gegen aussen nie ohne Einverständnis der betroffenen Person sondern nur mit dieser zusammen aktiv werden. Lassen Sie ihr Zeit und Raum, um sich über ihre Situation, ihre Möglichkeiten und Rechte und die weiteren Schritte Klarheit zu verschaffen.

6. Rechtliche Situation

Im Gleichstellungsgesetz des Bundes wird sexuelle Belästigung als schwere Form der Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz verboten.

Das Gleichstellungsgesetz und das Obligationenrecht verpflichten private und öffentliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sexuell nicht belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Kann die Arbeitgeberschaft nicht beweisen, dass sie geeignete Massnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung getroffen hat, können das Gericht oder die zuständige Verwaltungsbehörde dem Opfer eine Entschädigung zu ihren Lasten zusprechen.

Die Evangelisch-reformierte Kirche und die Römisch-katholische Kirche samt den Kirchgemeinden bzw. Pfarreien sind öffentliche Arbeitgeberinnen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes. Verantwortlich für die Einhaltung des Verbots von sexueller Belästigung sind deshalb der Kirchenrat und die Kirchenpflegen.

Anwendbare gesetzliche Bestimmungen

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG)
Art. 4 GIG:

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 GIG:

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.

Obligationenrecht

Art. 328 Abs. 1 OR: (...) Er [der Arbeitgeber: Anm. der Verfassenden] muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass Opfern von sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile entstehen.

Strafgesetzbuch

Art. 198 StGB: Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird auf Antrag mit Haft oder Busse bestraft.

Art. 29 StGB: Das Antragsrecht erlischt nach Ablauf von drei Monaten. Die Frist beginnt an dem Tag, in welchem dem Antragsberechtigten der Täter bekannt wird.

7. Wie können sich Betroffene wehren?

Gegen sexuelle Belästigung können sich Betroffene mit folgenden Mitteln wehren:

7.1 Einreichen einer kircheninternen Beschwerde

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der Dienstpflicht dar, welche unter Umständen disziplinarische Massnahmen nach sich ziehen kann. Die betroffene Person kann bei der vorgesetzten Stelle oder Wahl- bzw. Anstellungsbehörde eine Beschwerde gegen die belästigende Person einreichen.

Die beiden Kirchenräte empfehlen, zuerst den kircheninternen Weg zu beschreiten, doch stehen die anderen Wege unabhängig davon selbstverständlich ebenfalls offen.

7.2 Beratung durch Vertrauenspersonen

Erste Anlaufstelle für Fälle sexueller Belästigung sind die „*Vertrauenspersonen*“ des Kantons. Vertrauenspersonen beraten und unterstützen Betroffene, Mitwissende und Vorgesetzte. Sie werden nur im Einverständnis mit der betroffenen Person tätig.

7.3 Beschwerde bei der «Beratenden Kommission»

Sollten betroffene Personen eine Beschwerde oder eine Klage ins Auge fassen, so können sie sich bei der „*Beratenden Kommission*“ des Kantons informieren und beraten lassen. Die Kommission kann die folgenden Massnahmen gegen die belästigende Person treffen bzw. empfehlen: Die Pflicht, sich zu entschuldigen, eine Verwarnung, die Verlegung des Arbeitsortes, eine Bewährungsfrist oder die Kündigung bzw. Amtsenthebung.

Bei sexuellen Belästigungen kann auch eine Strafanzeige

gegen die belästigende Person erfolgen.

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 psychischen und physischen Integrität - regeln. Auf diesen gesetzlichen Grundlagen können sich Opfer sexueller Belästigung sowohl während als auch nach Ablauf ihres Anstellungsvertrages berufen und ihre Rechte geltend machen. Dafür ist allerdings eine vorgängige juristische Beratung unumgänglich, da für gewisse Fälle eine Antragsfrist von drei Monaten gilt.

Für die klagenden Arbeitnehmenden bedeutet jedes Verfahren eine grosse Belastung. Um zu verhindern, dass sie Schikanen oder Vergeltungsmassnahmen ausgesetzt werden, benötigen die Betroffenen eine sorgfältige Vorbereitung und eine engagierte und fachkundige Unterstützung. Wie Erfahrungen zeigen, ist es für belästigte Arbeitnehmende durchaus möglich, sich zu wehren und Recht zu bekommen. Zudem kann ein aktives, konfrontierendes Vorgehen helfen, das Geschehene zu verarbeiten und sich von der Opferrolle zu befreien. Eine allfällige Konfrontation muss allerdings sorgfältig abgewogen werden und mit einer *Vertrauens-* oder sonstigen Fachperson besprochen werden. Sich nicht zu wehren, braucht auch Kraft.

B. Sexuelle Übergriffe und Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit

Sexuelle Ausbeutung geschieht, wenn in der Kirche Tätige, sei es als Seelsorgende, als Unterrichtende, als Mitarbeitende in der Jugendarbeit, der Diakonie oder als in anderen kirchlichen Diensten Stehende, ihre ihnen durch das Amt verliehene Position ausnutzen und ihre Macht durch sexuelle Handlungen ausleben.

1. Grundsatz

Als Grundsatz gilt, dass sexuelle Wünsche und Bedürfnisse, von welcher Seite sie auch kommen mögen, in der Seelsorge, im Rahmen der Unterrichtstätigkeit oder in der Diakonie aus professionellen Gründen nicht ausgelebt werden dürfen. Die Sexualisierung einer Beziehung oder die Aufnahme sexueller Kontakte stellt in jedem Fall einen Verstoß gegen die Grundregeln der kirchlichen Amtstätigkeit dar und ist als grober Missbrauch eines Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisses zu werten.

Es gibt keine Argumente, die sexuelle Kontakte in einem kirchlichen Amtsverhältnis fachlich und theologisch begründen oder rechtfertigen.

Bei sexueller Ausbeutung ist das Einverständnis des Gegenübers kein Massstab zur Beurteilung. Das heisst wir sprechen auch dann von sexueller Ausbeutung, wenn die ratsuchende Person gegenüber den Wünschen und Ansprüchen des bzw. der Seelsorgenden keinen Widerstand leistet, mit sexuellen Handlungen einverstanden ist oder diese selber sucht.

2. Formen

Sexuelle Übergriffe im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit können unter anderem folgende Formen annehmen:

- wiederholtes Aufgreifen sexueller Themen im Gespräch
- anzügliche Bemerkungen
- übergrosses Interesse an den sexuellen Beziehungen der bzw. des Ratsuchenden
- beobachten von wenig oder nicht bekleideten Kindern und Jugendlichen im Rahmen des kirchlichen Unterrichts
- scheinbar ‚zufällige‘ Berührungen
- Einladungen, in denen berufliche und persönliche Aspekte ineinander fließen
- körperliche Übergriffe wie streicheln, küssen etc.
- Beischlaf, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung

Die Täter sind in den meisten Fällen Männer. Bei den Opfern handelt es sich einerseits um Frauen, andererseits um Mädchen und Knaben.

3. Art der Beziehung

Die Beziehung zwischen Seelsorgenden und Ratsuchenden ist wie die medizinische oder psychotherapeutische nicht eine private, sondern eine professionelle. Sie ist gekennzeichnet durch ein Gefälle von Macht, Wissen und Position. Die Asymmetrie der seelsorgerlichen Beziehung drückt sich u.a. dadurch aus, dass Rat- und Hilfesuchende als Einzelpersonen der seelsorgenden Person als Vertreterin der Institution Kirche gegenüberstehen. Sie sprechen sie als Rat- und Hilfegebende in Lebens- und Glaubensfragen an und erwarten, mit deren Hilfe ihr religiöses Vertrauen wiederzugewinnen.

Unter dem Schutz der Schweigepflicht geben sich Rat- und Hilfesuchende, in ihren Sorgen und Nöten, ihren Wünschen und Hoffnungen, preis. Diese Offenheit ist für den Entwicklungs- und Veränderungsprozess wichtig und notwendig. Rat- und Hilfesuchende werden dadurch aber auch besonders empfänglich, verletzlich und verwundbar. Die Ungleichgewichte, die in einer seelsorgerlichen Beziehung bezüglich Status, Rolle, Wissen und Erfahrung bestehen, dürfen von beratenden kirchlichen Mitarbeitenden nicht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse ausgenutzt werden.

4. Sexuelle Übergriffe im Unterricht

Auch im kirchlichen Unterricht besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Unterrichtspersonen und Schülerinnen und Schülern. Verantwortbare, gleichberechtigte sexuelle Beziehungen sind unter solchen Voraussetzungen nicht möglich und in den meisten Fällen strafbar. Sollten bei den Unterrichtenden entsprechende Gefühle wachsen, muss eine Vertrauensperson des Kantons aufgesucht werden.

Der kirchliche Unterricht bearbeitet unter anderem auch persönliche und emotionale Themen Einzelner. Dabei stehen Lebenskompetenz und Spiritualität oft im Zentrum. Das Leiten solcher Themen erfordert häufig Nähe untereinander und Nähe zur Lehrperson. Deshalb müssen die Unterrichtenden sich besonders bewusst sein, dass dieses Umfeld bezüglich bestimmter Grenzüberschreitungen einige Schwierigkeiten beinhaltet.

Die Unterrichtenden müssen ein feines Sensorium entwickeln, inwiefern Fragen gestellt werden dürfen und können, wo Berührungen in gruppenspezifischen Prozessen angemessen sind. Dabei ist zu beachten, dass der Gruppendruck sehr hoch sein kann.

Sexuelle Grenzen, die in dieser Lebensphase noch wenig gefestigt sind, können bereits durch unbedachte Sprüche oder unsachgemäße Arbeitsanleitungen überschritten werden.

Im Rahmen des kirchlichen Unterrichts vorgesehene Projektstage, Erlebnistage, Lager oder Wahlfachkurse bergen Situationen für Möglichkeiten von - auch unbeabsichtigten - Grenzüberschreitungen. Die Unterrichtenden tragen die Verantwortung für klare, unmissverständliche Rahmenbedingungen des Unterrichts. Die Unterrichtenden tragen ebenso die Verantwortung dafür, dass während Lagern und Erlebnistagen unter den Jugendlichen keine sexuellen Grenzüberschreitungen geschehen. Der Grundsatz ‚ein Nein ist ein Nein‘ soll entsprechend kommuniziert, unterstützt und durchgesetzt werden.

5. Folgen sexueller Übergriffe in seelsorgerlichen Beziehungen und weiteren Amtstätigkeiten

Sexuelle Übergriffe in seelsorgerlichen Beziehungen und im übrigen kirchlichen Dienst stellen eine krasse Verletzung der psychischen, spirituellen und physischen Integrität der Ratsuchenden dar und sind eine klare Missachtung ihres unbedingten Anspruchs auf Schutz, Hilfe und Verständnis.

Die Erfahrung sexueller Übergriffe löst eine ganze Palette von Gefühlen aus. Sie kann von Schock, Verwirrung, Ambi

valenz, Ohnmacht, Angst, Wut, Hass, Trauer bis zu Schuld, Scham oder tiefen Glaubenskrisen reichen.

Schwerwiegende psychische und psychosomatische Symptome können die Folge sein.

Da sich Betroffene in vielen Fällen aus einer Notsituation heraus an die Kirche wenden, werden sie nicht nur in ihrer Hoffnung auf Hilfe und Unterstützung enttäuscht: In einer für sie meist schon schwierigen Lebenssituation wirken sich die erfahrenen Übergriffe zusätzlich belastend oder traumatisierend aus. Betroffene sind in ihrem Vertrauen in die Kirche und in ihren Glauben erschüttert. Darüber hinaus treibt sie die nach wie vor starke Tabuisierung oder Bagatellisierung der Problematik der sexuellen Übergriffe im kirchlichen Umfeld zusätzlich in die Isolation.

Gravierend wirkt sich ein Übergriff für Ratsuchende aus, die bereits früher Opfer sexueller Gewalt oder Ausbeutung wurden. Sie erleben eine weitere Grenzüberschreitung an einem Ort, wo sie sich sicher glaubten.

6. Verantwortungsbewusste Gestaltung von seelsorgerlichen Beziehungen

Die kirchliche Tätigkeit verlangt einen professionellen Umgang mit sexuellen Gefühlen und Bedürfnissen, die in der Intensität seelsorgerlicher Beziehungen entstehen können. Professionelle Verantwortung heisst, sich der Befriedigung sexueller Wünsche, Bedürfnisse und Kontakte konsequent zu enthalten – selbst dann, wenn letztere von den Ratsuchenden gesucht werden.

Es liegt in der Verantwortung der Unterrichtenden oder Seelsorgenden, den Rahmen für ihre Tätigkeit so zu bestimmen, dass sexuelle Übergriffe möglichst ausgeschlossen werden.

Das Zurückstellen der eigenen Bedürfnisse und die selbstkritische Reflexion der in der seelsorgerlichen oder katechetischen Beziehung entstehenden Gefühle sind unabdingbare Voraussetzungen für das Gelingen der kirchlichen Tätigkeit.

7. Verantwortung der Seelsorgenden

Die Verantwortung für einen fachlich korrekten Verlauf einer seelsorgerlichen Beziehung liegt ausschliesslich bei den Seelsorgenden. Sie sind zum Handeln verpflichtet, wenn die Grenzen der seelsorgerlichen Beziehung – von ihrer Seite oder von der Seite der ratsuchenden Person – nicht eingehalten werden können.

In diesem Fall ist es notwendig, sich sofort von einer *Vertrauensperson* des Kantons beraten zu lassen. Ebenfalls ist der Ort und der Ablauf der Begegnungen (Setting) sofort so abzuändern, dass weitere Grenzüberschreitungen verhindert werden. Ist dies nicht möglich, ist die Seelsorgebeziehung zu sistieren oder abubrechen.

Das seelsorgerliche Prinzip wird verletzt, wenn:

- Seelsorgende die Bedürfnisse nach Zuwendung und Zärtlichkeit oder auch Sexualität der Ratsuchenden ausnutzen,
- in der Seelsorge nicht mehr die Nöte und Sorgen der Ratsuchenden, sondern die Nöte und Sorgen des Seelsorgenden zum Thema werden,
- Seelsorgende ihre eigenen Bedürfnisse nach Zuwendung, Zärtlichkeit und Sexualität in die seelsorgerliche Beziehung tragen, sei es im Gespräch oder durch Handlungen und

- Seelsorgende auf sexualisierte Weise das Machtgefälle in der Beziehung missbrauchen.

In solchen Fällen steht nicht mehr das Wohl der Ratsuchenden im Vordergrund, sondern dann sind es die Bedürfnisse der seelsorgenden Person.

8. Grundsatz der sexuellen Abstinenz

Nicht nur die notwendige Intensität seelsorgerlicher Beziehung kann es schwer machen, professionelle Grenzen, d.h. sexuelle Abstinenz, einzuhalten. Auch die besonderen Rahmenbedingungen seelsorgerlicher Tätigkeit wie das Bild von uneingeschränkt verfügbaren Seelsorgenden, die Verschmelzung von Lebensform und Beruf sowie die Einheit von Wohn- und Arbeitsort machen eine klare Abgrenzung zwischen professioneller und privater Rolle oft schwierig. Das macht es notwendig, ein nach allen Seiten transparentes "Setting" vorzugeben. Deshalb muss auch der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen recht- und zweckmässig und die Arbeitsplätze entsprechend eingerichtet sind.

9. Erste An- und Warnzeichen

Anhand der folgenden Anzeichen können Seelsorgende merken, ob in der Einzelseelsorge, im Unterricht oder an einem anderen Ort ihrer Amtsausübung eine Situation entsteht, in der Gefühle und Bedürfnisse entstehen, die den Rahmen einer professionellen Beziehung sprengen:

- Wenn sie merken, dass eine ratsuchende Person sie gedanklich stark beschäftigt,

- wenn ihnen eine bestimmte ratsuchende Person wichtiger ist als andere,
- wenn sie merken, dass sie der ratsuchenden Person etwas bedeuten möchten,
- wenn sie ihre Bewunderung suchen und herausfordern,
- wenn sie ärgerlich werden, wenn Ratsuchende ihnen widersprechen oder sie auf Fehler hinweisen,
- wenn sie sexuelle Begegnungen mit der ratsuchenden Person fantasieren,
- wenn sie den Wunsch nach körperlicher Nähe und Sexualität verspüren,
- wenn sie in den Begegnungen mit der ratsuchenden Person Situationen herbeiführen, die sie sexuell erregen,
- wenn sie privaten Kontakt zu einer ratsuchenden Person suchen.

Wenn Seelsorgende merken, dass sie die professionellen Grenzen - aufgrund ihres eigenen Verhaltens oder des Verhaltens der Ratsuchenden - nicht mehr einhalten können, oder wenn sie oder die ratsuchende Person diese bereits überschritten haben, müssen sie unverzüglich eine neutrale Beratung oder Supervision in Anspruch nehmen. Mit fachlicher Unterstützung ist es möglich, die Situation zu klären und gegebenenfalls den Abbruch der seelsorgerlichen Beziehung vorzunehmen.

10. Wahrnehmungen als Vorgesetzte bzw. Kollegin oder Kollege

Wenn Sie den Eindruck erhalten, dass Mitarbeitende sich in ihren beruflichen Beziehungen vorab an persönlichen Bedürfnissen orientieren, durch Wortwahl, Berührungen oder sonstige Verhalten die angemessene Distanz zu Rat-

suchenden nicht einhalten, diese sexuell bedrängen oder ausbeuten, nehmen Sie Ihre Wahrnehmung ernst. Wenden Sie sich mit ihren Beobachtungen an eine Vertrauensperson des Kantons. Ein vertrauliches Beratungsgespräch wird zur Klärung der Situation beitragen und ein gezieltes Vorgehen ermöglichen.

11. Wie können sich Ratsuchende schützen?

Sexuelle Ausbeutung beginnt meist als schleicher Prozess (Grooming), der von scheinbar harmlosen verbalen oder nonverbalen Grenzverletzungen bis zu massiven Übergriffen führt.

Wichtig ist es, der eigenen Wahrnehmung und den eigenen Gefühlen zu trauen. Ratsuchende sollten nach Möglichkeit die Situationen ansprechen, die in ihnen widersprüchliche und verwirrende Gefühle auslösen oder in denen sie sich von der seelsorgenden Person missverstanden, übergangen oder nicht ernst genommen fühlen, besonders dann, wenn die seelsorgende Person

- die angemessene Distanz nicht einhält,
- zunehmend von eigenen Problemen und Bedürfnissen spricht,
- übergrosses Interesse an den sexuellen Beziehungen der Ratsuchenden zeigt und von sich aus immer wieder auf Themen im Bereich der Sexualität zu sprechen kommt,
- verbale sexuelle Anspielungen macht,
- auf unangenehme oder für eine Beratungssituation unangemessene Weise ihr Gegenüber berührt,
- sexuelle Handlungen vornimmt,
- versucht, die ratsuchende Person ausserhalb der vereinbarten Treffen zu sehen,
- der ratsuchenden Person ihre Liebe erklärt,

- sich gegenüber der ratsuchenden Person nicht respektvoll verhält oder ärgerlich wird, wenn sie ihr Unbehagen äussert.

Sobald jemand den Eindruck hat, dass ein kirchlicher Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin diese Grenzen überschreitet, sollen Ratsuchende das Gespräch mit einer *Vertrauensperson* des Kantons oder sonst einer Fachperson suchen. Ein solches Gespräch hilft, eine ungute Entwicklung bereits in ihren Anfängen zu erkennen und zu klären.

12. Was können Opfer tun?

Opfer sexueller Übergriffe können sich an eine *Vertrauensperson* oder an die *Beratungsstelle* des Kantons wenden. Die Beratungen sind kostenlos, vertraulich und verpflichten zu keinen weiteren Schritten. Die Betroffenen entscheiden in jedem Fall selber, ob sie nur einen ersten Kontakt suchen oder wie sie das weitere Vorgehen planen möchten. Es ist den Betroffenen freigestellt, ob sie gegen den Täter bzw. die Täterin vorgehen wollen und wie sie die erfahrene Grenzüberschreitung verarbeiten wollen.

13. Rechtliche Aspekte

Die betroffene Person bzw. deren gesetzliche Vertreter haben folgende Möglichkeiten gegen die belästigende Person vorzugehen:

13.1 Erwirken eines disziplinarrechtlichen Verfahrens

Sexuelle Übergriffe gegenüber Dritten stellen einen schweren Angriff auf die Persönlichkeit der betroffenen Person dar. Im Rahmen seelsorgerlicher, pädagogischer

oder weiterer kirchlicher Tätigkeiten kommt die Verletzung der beruflichen Sorgfaltspflicht erschwerend dazu. Die betroffene Person kann die vorgesetzte Stelle oder die Wahl- bzw. Anstellungsbehörde über die vorgefallene Tat informieren und damit erreichen, dass ein Disziplinarverfahren gegen die belästigende Person eröffnet wird.

13.2 Einreichen einer Strafanzeige

Die Strafbarkeit einer Reihe von Straftatbeständen schützt die sexuelle Integrität der Betroffenen. Zu erwähnen sind neben sexueller Belästigung auch Nötigung, Vergewaltigung, Vergewaltigung urteilsunfähiger Personen, Exhibitionismus und Verbreitung von pornografischem Material. Von besonderem Interesse sind die Strafbestimmungen über sexuelle Handlungen mit Kindern und/oder unmündigen Personen, welche durch ein Erziehungs-, Betreuungs- oder Arbeitsverhältnis abhängig sind. Darunter fallen vor allem sexuelle Handlungen im Rahmen des Unterrichts.

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

14. Auch Elternhaus und Schule sind betroffen

Betroffen von sexueller Gewalt an Kindern und Jugendlichen sind auch deren Familienmitglieder sowie Lehrerinnen und Lehrer. Vermuten diese eine sexuelle Ausbeutung oder haben sie Kenntnis davon, können sie sich über Möglichkeiten der Hilfeleistung und Begleitung beraten lassen. Die *Vertrauenspersonen* des Kantons ste-

hen auch Familienmitgliedern und Lehrerinnen und Lehrern von Opfern unter der Wahrung der Vertraulichkeit zur Verfügung.

Anhang

Adressen von Anlauf- und Beratungsstellen des Kantons Basel-Landschaft:

- *Vertrauenspersonen* bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Aktuelle Liste mit Name und Telefonnummer der Beraterinnen bzw. Berater anfordern bei:

Finanz- und Kirchendirektion
Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann,
Kreuzboden 1a, 4410 Liestal
Telefon 061 926 82 82
www.gleichstellung.bl.ch
www.baselland.ch/docs/fkd/gleich/beratung/sex-belaestigung/vertrauensperson.htm#portaet

- *Beratende Kommission* zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz

Volkswirtschafts- und Sanitätsdirektion
Bahnhofstrasse 5, 4410 Liestal
Telefon 061 925 66 56

- *Schlichtungsstelle* für Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben

Volkswirtschafts- und Sanitätsdirektion
Bahnhofstrasse 5, 4410 Liestal
Telefon 061 925 66 56
www.schlichtungsstelle.bl.ch

Reformierte Beratungsstellen

- Kirchliche Frauenstelle Baselland
Rathausstrasse 78, Postfach, 4410 Liestal
Telefon 061 923 06 60
e-mail: frauenstelle@refbl.ch / sabine.hofer@refbl.ch
www.refbl.ch und www.bl.ref.ch/frauenstelle
- Beratungsstelle für Partnerschaft, Ehe und Familie
Hauptstrasse 18, 4132 Muttenz
Telefon 061 461 66 77
e-mail: partnerschafts-beratung@refbl.ch
www.refbl.ch, www.refbl.ch/partnerschafts-beratung
- Ombudsstelle für kirchliche Angestellte
Dr. iur. Peter Balscheit
Hauptstrasse 44, 4450 Sissach
Telefon 061 971 31 45
e-mail: ombudsstelle@balscheit.ch
www.refbl.ch
- Beratungsstelle für Frauen der
Evang.-ref. Kirche Basel-Stadt
Pfrn. Dorothee Dieterich
Leonhardskirchplatz 11, Postfach, 4001 Basel
Telefon 061 264 92 14
e-mail: frauenberatungsstelle@erk-bs.ch

Römisch-katholische Beratungsstellen

- Ökumenische Eheberatungsstelle
Lenzburg-Freiamt-Seetal
Walter Franzetti
Psychotherapeut, Psychoanalytiker SGST
Postfach 1062, 5610 Wohlen
Telefon 056 622 92 66
e-mail: walter@walter-franzetti.ch

- Kirchlich-regionale Beratungsstelle
Maria Weibel, Paar- und Familientherapeutin
Jurastrasse 3, 5000 Aarau
Telefon 062 822 43 43
e-mail: eb.aarau@bluewin.ch

Weitere Beratungsstellen

- frauenplus Baselland
Büchelstrasse 6, 4410 Liestal
Telefon 061 921 60 20
e-mail: baselland@frauenplus.ch
www.frauenplus.ch
- Nottelefon, Beratungsstelle und Opferhilfe für
gewaltbetroffene Frauen beider Basel
Steinenring 53, 4051 Basel
Telefon 061 692 91 11
e-mail: info@nottelefon.ch
www.nottelefon.ch
- Triangel – Beratungsstelle beider Basel für
gewaltbetroffene Kinder und Jugendliche
Steinenring 53, 4051 Basel
Telefon 061 683 31 45
e-mail: info@triangel-basel.ch
www.triangel-for-kids.ch
- Fachstelle Kindes- und Jugendschutz
Rathausstrasse 2, 4410 Liestal
Telefon 061 925 59 30
e-mail: kindesschutz@jpm.bl.ch
www.kindesschutz.bl.ch
- Männerbüro Region Basel
Beratungsstelle für gewalttätige und
gewaltbetroffene Männer und Jugendliche
Drahtzugstrasse 28, 4057 Basel
Telefon 061 691 02 02
e-mail: mbrb@gmx.ch
www.mbrb.ch

Weiterführende Literatur

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hg.): Genug ist genug. Ein Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. 1998. Gratis unter Telefon 031 322 68 43.

Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der kantonalen Verwaltung (Hg.): "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" Handbuch für Vorgesetzte und Personaldienste, Aargau 2000.

Handbuch der Aus- und Weiterbildung der Pfarrerinnen und Pfarrer a+w in Verbindung mit AGAVA – Arbeitsgemeinschaft gegen Ausnützung von Abhängigkeitsverhältnissen: Cornelia Kranich Schneiter, Franziska Greber, Hans Strub. «hinschauen, wahrnehmen, handeln...» Ausnützung von Abhängigkeiten im kirchlichen Kontext. Informationen, Hinweise, Merkpunkte, Handlungsansätze – ein Hilfsmittel für Kirchgemeinden und kirchliche Mitarbeitende. CHF 15.-, zu beziehen bei AGAVA Zürich, Tel. 044 258 92 47 oder e-mail info@agava.ch.

Sexuelle Übergriffe in Kirche und Beratung

Claudia Heyne: Tatort Couch. Sexueller Missbrauch in der Therapie – Ursachen, Fakten, Folgen und Möglichkeiten der Verarbeitung. Zürich 1991.

Peter Rutter. Verbotene Nähe. Wie Männer mit Macht das Vertrauen von Frauen missbrauchen. Düsseldorf / Wien / New York 1991.

Kennetz S. Pope / J.C. Bouhoutsos: Als hätte ich mit einem Gott geschlafen. Sexuelle Beziehungen zwischen Therapeuten und Patienten. Hamburg 1992.

Stephen J. Rossetti / Wunibald Müller (Hg.): Auch Gott hat mich nicht beschützt. Wenn Minderjährige in kirchlichem Milieu Opfer sexuellen Missbrauchs werden. Mainz 1998.

Anton Bittler / Norbert Corpray (Hg.): Mobbing und Missbrauch in der Kirche. Zur Schadenserkennung und Schadensbegrenzung. Oberursel 1999.

Bezugsadressen der vorliegenden Broschüre

- Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Basel-Landschaft
Sekretariat
Obergestadeck 15, 4410 Liestal
Telefon 061 926 81 81
Telefax 061 926 81 89
e-mail: kirchensekretariat@refbl.ch
oder pdf unter: www.refbl.ch

- Römisch-katholische Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft
Sekretariat
Munzachstrasse 2, 4410 Liestal
Telefon 061 921 94 61
Telefax 061 922 11 63
e-mail: rklkbl@swissonline.ch