



# Schutzkonzept

Das Schutzkonzept basiert auf der Grundsatzklärung der Vereinigung freier Missionsgemeinden (VFMG) zu sexuellen Grenzverletzungen und Ausbeutung, welche auf <https://www.vfmg.ch/schutzkonzept/> bereitsteht.

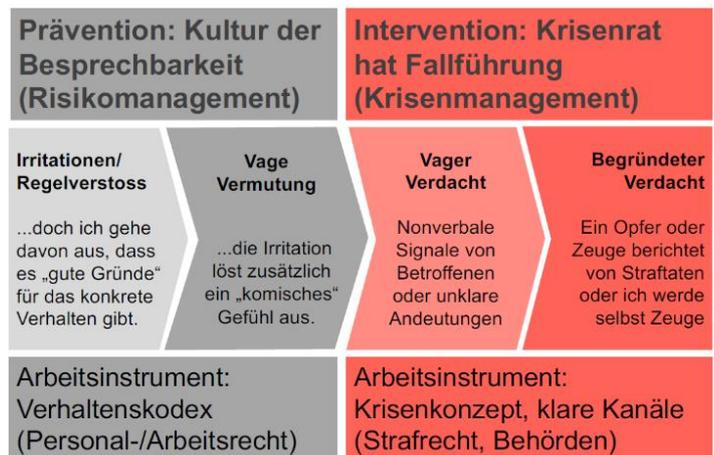
## 1. Ziele und Begrifflichkeit

### 1.1 Ziele

Sexuelle Gewalt und Grenzverletzungen sind ein hochsensibles Thema. Im kirchlichen Kontext verdient es besondere Beachtung, da die kirchliche Arbeit von und durch Beziehungen lebt. Insbesondere in Anstellungen, der Beratung und Seelsorge, der sozialen Arbeit und im Umgang mit Kindern und Jugendlichen bestehen Abhängigkeitsverhältnisse, mit denen wir bewusst und sorgsam umgehen wollen.<sup>1</sup> Die VFMG ist sich dieser Verantwortung bewusst. Sie steht ein für den Schutz, die Würde und die körperliche, psychische und sexuelle Integrität aller Menschen, die in einer lokalen Freien Missionsgemeinde (FMG) (mit)arbeiten oder ihre Dienste in Anspruch nehmen. Dieses Schutzkonzept dient dazu, die Integrität möglicher Betroffener zu schützen und gleichzeitig das Wohlergehen der Organisation im Blick zu haben. Unsere Kirchen sollen ein Ort sein, an dem man mit Nähe und Distanz verantwortungs- und respektvoll umgeht.

Abhängigkeitsverhältnisse verlangen eine aktive Gestaltung der verantwortlichen Personen und das Mitwirken der abhängigen Personen. Dieses vorliegende Schutzkonzept zeigt, wie wir Nähe und Distanz in einer vertrauensvollen und anspruchsvollen Weise gestalten wollen.

Das **Schutzkonzept regelt den Graubereich** und zeigt, wie die VFMG die Prävention umsetzt und mit vagen Vermutungen umgeht. Der **rote Bereich wird in einem separaten Krisenkonzept geregelt**, indem aufgezeigt wird, wie wir umgehen mit vagen und begründeten Verdachtsfällen und Krisensituationen.<sup>2</sup>



Quelle: limita.ch

### 1.2 Begriffe

- **Risikosituationen** sind heikle Situationen des Alltags, welche für den schrittweisen Aufbau von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen ausgenutzt werden könnten. Solche Risikosituationen lassen sich nicht vermeiden. Daher Es geht es darum, diese sorgfältig und transparent zu gestalten. Risikosituationen sind immer heikel für beide Seiten: Für die Schutzbefohlenen im Hinblick auf Grenzverletzungen und Übergriffe und für die Angestellten und Ehrenamtlichen im Hinblick auf Missverständnisse, Interpretationen und Falschanschuldigungen.
- **Grenzverletzungen** sind *nicht strafbare* Handlungen und können teilweise auch unabsichtlich sein. Gleichwohl können sie als belästigend empfunden werden. Wiederholen sich Grenzverletzungen, können sie die Integrität eines Menschen verletzen. Grenzverletzungen sollen thematisiert werden, um zu verhindern, dass es zu Straftaten kommt.
- **Sexuelle Ausbeutung** ist eine sexuelle Handlung eines Erwachsenen in der mächtigeren Position mit einem Kind, Jugendlichen, Mitarbeitenden, Ratsuchenden oder Schutzbefohlenen in Abhängigkeitsposition. Der Erwachsene nützt den Wissens- und Erfahrungsvorsprung und ein Macht- oder Abhängigkeitsverhältnis aus, um Betroffene zur Kooperation zu überreden oder zu zwingen. Zentral ist dabei die Verpflichtung zur Geheimhaltung, die Betroffene zur Sprachlosigkeit, Wehrlosigkeit und Hilflosigkeit zwingt. Sexuelle Ausbeutung ist ein ~~Offizialdelikt~~ und ist

strategisch aufgebaut, d.h. es geschieht ganz gezielt und äusserst geplant. Es gibt selten «Zufallsfälle», die beziehungslos ablaufen. Sexuelle Ausbeutung ist ein Offizialdelikt und wird daher bei Kenntnisnahme durch die Polizei / Justiz strafrechtlich verfolgt.

- Als **sexuelle Belästigung** gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person als unerwünscht empfunden wird. Sexuelle Belästigungen können, aber müssen nicht in Abhängigkeitsverhältnissen geschehen. Als sexuell belästigend können bereits Bemerkungen über körperliche Vorzüge, obszöne Witze, unerwünschte Annäherungen und Einladungen mit eindeutiger Absicht empfunden werden. Sexuelle Belästigung umfasst jedoch auch schwerere Formen wie pornografische Bilder, zudringliche Berührungen an sekundären Geschlechtsteilen (z.B. Brust, Bart) oder das Zurschaustellen von Geschlechtsteilen (gilt als strafbare Handlung).

## 2. Wir gewinnen durch fachliches Wissen mehr Sicherheit (Wissensmanagement)

### 2.1 Leitung VFMG

Die Leitung der VFMG hat sich intensiv mit der Prävention gegen sexuelle Grenzverletzungen befasst und eine Grundsatzerklärung, ein Schutz- und Krisenkonzept verabschiedet. Sie koordiniert sich mit dem Verband «Freikirchen Schweiz»<sup>3</sup> und hat das Ziel, eine flächendeckende Krisenkommunikation voranzutreiben.

In der Leitung der VFMG ist eine Person aus dem Vorstand für den Bereich Prävention gegen sexuelle Grenzverletzungen und für die Krisenkommunikation verantwortlich. Ein Krisenstab ist innerhalb von wenigen Stunden einsatzbereit. Die verantwortliche Person für die Prävention aus der Leitung der VFMG ist auch die Kontaktperson für die Kirchenleitungen, lokalen Meldestellen und Kontaktpersonen. Sie trägt die Verantwortung für die Umsetzung der sexuellen Prävention, bietet Schulungen an oder vermittelt diese. Die VFMG ist bezüglich dieses Themas im engen Kontakt mit Viva Kirche Schweiz mit Fachstellen (z.B. [www.limita.ch](http://www.limita.ch)) und ist mit der Schweizerischen Evangelischen Allianz (SEA) vernetzt <https://stopgrenzverletzungen.ch>.

### 2.2 Kirchenleitung

Die lokale Kirchenleitung trägt die Verantwortung für die Umsetzung des Schutz- und Krisenkonzepts. Bestehende und neue Kirchenleitungsmitglieder kennen die Grundsatzerklärung, das Schutz- und Krisenkonzept der VFMG und verpflichten sich, danach zu handeln.

### 2.3 Kontaktpersonen

Die Kontaktperson trägt die Verantwortung für die Prävention innerhalb der lokalen Kirche und ist die Anlaufstelle bei Irritationen, vagen Vermutungen bis hin zu Verdachtsfällen (s. Punkt 4). Wiederkehrende Weiterbildungen zur Wissenssicherung und Aufrechterhaltung der Qualitätsstandards finden in regelmässigen Abständen auch für Kontaktpersonen statt. Diese sind dafür in Kontakt mit der VFMG, um am Puls der aktuellen Prävention zu bleiben.

### 2.4 Mitarbeitende

Der achtsame Umgang mit dem Thema sexuelle Grenzverletzung und Ausbeutung stellt hohe Anforderungen an die Angestellten und Ehrenamtlichen. In Weiterbildungen für alle Mitarbeitenden werden die wichtigsten Grundlageninformationen vermittelt und das Problembewusstsein sowie die Handlungskompetenz im Risiko- und Krisenmanagement gestärkt. Neue angestellte und ehrenamtlich Mitarbeitende werden im ersten Jahr mittels einer Schulung in die Thematik eingeführt (siehe 4.1).

## 3. Wir gehen transparent mit Risiken um (Risikomanagement)

Der klare und transparente Umgang mit Risikosituationen hat einen präventiven Charakter, weil er wichtige Schwellen für allfällige Manipulationen schafft. Sexuelle Ausbeutung ist meist strategisch und manipulativ aufgebaut. So werden Täter subtile Nähe suchen, bevor sie eine eigentliche Sexualstraftat begehen. Leider ist die Strategie dieser bewussten Manipulation meist nicht von aussen erkennbar und ebenso wenig von ungeplantem und nichtmanipulativem Nähe-Verhalten unterscheidbar.

Die Unterstellung einer Manipulation oder einer sexuellen Absicht aufgrund eines Nähe-Verhaltens führt zu einer Misstrauenskultur, die wir unbedingt verhindern wollen. Jedoch greifen ebenso blindes Vertrauen («Für diese Mitarbeitenden lege ich meine Hand ins Feuer.») und blinde Flecken («So etwas machen Frauen nie.») zu kurz.

Deshalb gehen wir transparent mit Risiken um und fördern eine Kultur, die wir «vertrauensvoll und anspruchsvoll» nennen. Wir fördern das Vertrauen zueinander, formulieren jedoch auch Ansprüche an dieses Vertrauen. Daraus entsteht eine Qualitätssicherung: Das Fehlverhalten im Graubereich darf klar benannt und behoben werden, ohne dieses Fehlverhalten gleich zu kriminalisieren (=vertrauensvoll sein und bleiben). Zugleich wird eine wirksame Hürde für mögliche Straftaten geschaffen. Je mehr Klarheit im Risiko- und Graubereich da ist, desto schwieriger wird eine Manipulation und umso sicherer können wir mit einem gesunden Nähe-Verhalten umgehen.

In jeder Organisation gibt es konkrete Risikosituationen, welche für sexuelle Ausbeutung ausgenutzt werden können. Im kirchlichen Kontext liegt dieses Risiko vor allem in den Bereichen: 1) Angestellte, 2) Kinder- und Jugendarbeit und 3) Beratung und Seelsorge. Für diese drei Bereiche wurden verbindliche Standards in einem Verhaltenskodex formuliert, um damit heikle Situationen transparent zu machen. Der Verhaltenskodex dient als Orientierungsrahmen für alle. Er wird den Kirchen als Vorlage zur Verfügung gestellt und kann lokal weiterbearbeitet werden. Das geschieht meist durch das Erkennen von weiteren Risikosituationen (siehe 3.2).

Alle Angestellten und Ehrenamtlichen in den drei Risikobereichen unterschreiben bei Beginn ihrer Mitarbeit den verbindlichen Verhaltenskodex mit Schutzerklärung. Die Standards im Verhaltenskodex werden in regelmässigen Team- und Führungsgefässen diskutiert, ergänzt und konkretisiert und dienen der Personalführung von ehrenamtlichen und angestellten Mitarbeitern und der Qualitätssicherung rund um Risikosituationen.

### **3.1 Wie kommt es zu Irritationen und vagen Vermutungen?**

Bei Irritationen und vagen Vermutungen (s. Graubereich Graphik 1.1) gilt der Grundsatz: Achtung Risikosituation – kein Grund zur Krise! Irritationen im Alltag gehören zum Umgang mit Nähe und Distanz und helfen uns zu reflektieren, wie wir miteinander umgehen. z.B. «Ist diese Art der Umarmung in meiner Rolle angemessen?» Irritationen fordern einen Unterbruch in Situationen und lassen bei Mitarbeitenden Fragen aufkommen. «Es fällt mir auf, dass die Betreuungsperson zu einem Kind oft eine besondere Nähe hat. Das löst bei mir ein merkwürdiges Bauchgefühl aus.»

Der Übergang von Irritation zur vagen Vermutung ist individuell. Irritationen lösen zunächst Gefühle aus. Wenn sie sich häufen bzw. wiederholen, kann eine vage Vermutung entstehen und Verantwortungstragende beginnen, stärker zu beobachten. «Es ist merkwürdig, dass sich diese zwei Kinder in ihrer Freizeit oft mit der Betreuungsperson verabreden.»

Wichtig: Eine vage Vermutung entsteht durch Verhaltensweisen im Graubereich und ausdrücklich nicht durch Verhaltensweisen im roten Bereich mit Straftatbestand. Eine vage Vermutung ist deshalb nie ein begründeter Verdacht! Diese Abgrenzung ist für das weitere Vorgehen entscheidend.

### **3.2 Wie handeln wir, wenn Irritationen und vage Vermutungen auftreten?**

- Sachliche, unaufgeregte, transparente und proaktive Klärung der Risikosituation in Team und Leitung. Es geht dabei nicht um Anschuldigung, sondern um die Verbesserung der Qualität: Welche Instrumente erleichtern den Umgang mit Risikosituationen? Wie passen wir den Verhaltenskodex für Mitarbeitende auf erkannte Risikosituationen an?
- In einer offenen Gesprächs- und Feedbackkultur besprechen wir die Risikosituationen mit unseren Mitarbeitenden. Unser Ziel ist dabei: Sie verstehen den Verhaltenskodex als Schutz für sich selbst und die zu Betreuenden.
- Wer aus Unachtsamkeit feine Grenzen im Graubereich überschreitet, steht deshalb nicht unter Tatverdacht auf sexuelle Ausbeutung. Wir leben eine offene Fehlerkultur und rechnen damit, dass Irritationen und vage Vermutungen immer mal wieder entstehen und wir daraus lernen wollen.
- Trotzdem kann bei uneindeutigen Situationen im Graubereich die Angst auf einen Generalverdacht aufkommen (z.B. männliche Mitarbeiter in der Kinderhüeti). Wenn ein Generalverdacht auftaucht, muss diesem zwingend durch die Leitung proaktiv und transparent begegnet werden. Mitarbeitende dürfen mit einem Generalverdacht nicht allein gelassen werden. Geschieht das trotzdem, ist es wichtig, dass sie nicht die Faust im Sack machen, sondern eine Klärung fordern: «Ich möchte geklärt haben, wie ich mich kompetent verhalten kann.»
- Mitarbeitende, die sich gegen den gemeinsamen Verhaltenskodex stellen – auch wenn sie zu keinem vagen oder begründeten Verdacht Anlass geben – müssen mit Auflagen oder Angestellte mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Als Leitende übernehmen wir Verantwortung in der Qualitätssicherung oder der Personalführung.

## 4. Wir erleichtern Beschwerden (Beschwerdemanagement)

### 4.1 Organisation des Schutzkonzepts innerhalb der VFVG

- Jede Kirchenleitung bestimmt eine örtliche Kontaktperson. Kirchenleitungen können sich auch in einem regionalen Netzwerk absprechen und gemeinsam eine Kontaktperson definieren.
- Kompetenzen und Verantwortung der Kontaktperson:
  - Die Kontaktperson ist bereit, sich schulen und weiterbilden zu lassen. Die VFVG bietet entsprechende Kurse an oder vermittelt diese.
  - Sie übernimmt in der Kirche die Verantwortung für die Beschreibung der Risiken (Prävention), ist Meldestelle und in Krisensituationen die lokale Kommunikationsperson mit der VFVG.
  - Sie organisiert alle zwei bis vier Jahre Schulungen für Mitarbeitende in Leitungsverantwortung (können auch in regionalen Kirchen-Netzwerken angeboten werden). Für neue Mitarbeitende ist diese Schulung verpflichtend, bestehenden Mitarbeitenden empfehlen wir die wiederholte Teilnahme. Diese Schulungen haben nicht nur informativen Charakter.
  - Sie steht in Verbindung mit den Bereichs-, Ressort- oder Teamleitenden in der örtlichen Kirche. Diese lassen alle bestehenden und neuen Mitarbeitenden die Selbstverpflichtung unterschreiben.
  - Sie fördert eine offene Gesprächskultur zur Prävention: Mitarbeitende sind miteinander unterwegs und sollen sich gegenseitig helfen, merkwürdige Bauchgefühle und Regelverstöße anzusprechen. Teams reflektieren in Auswertungssitzungen auch das Thema Prävention gegen sexuelle Grenzverletzungen.
  - Wenn Irritationen, Regelverstöße und vage Vermutungen bei ihr gemeldet werden, versucht sie diese eigenständig zu klären. Sie ist dafür ausgebildet und weiss, wie sie vorzugehen und welche Personen sie beizuziehen hat. Dafür steht ihr ein Pflichtenheft zur Verfügung: Handlungsleitlinien Kontaktpersonen.
  - In jedem Fall eines vagen oder begründeten Verdachts oder eines Straftatbestandes geht die Kontaktperson nach dem Krisenkonzept der VFVG vor und steht dabei mit der Kontaktperson Leitung der VFVG in Verbindung.

### 4.2 Wie machen wir Meldungen einfacher?

Wenn wir irritiert sind oder eine vage Vermutung auftaucht, dann braucht es oft viel, bis wir diese Empfindungen oder Beobachtungen formulieren können oder wollen. Wir hören uns sagen «das kann doch nicht sein», «das bilde ich mir bloss ein» oder «ich schätze diesen Mitarbeiter so sehr und vertraue ihm, wie komme ich nur auf eine solche Idee». Es ist wichtig, dass wir uns vor Augen halten, dass es viel braucht, bis wir eine Irritation oder eine vage Vermutung aussprechen. Ganz wichtig dabei ist, dass wir uns keine Vorverurteilung erlauben! Es kann sein, dass ein völlig absichtsloses, wenn auch ungeschicktes Nähe-Verhalten vorliegt. Gerade deshalb ist es wichtig, dass Vermutungen niederschwellig ausgesprochen werden können und Meldungen kompetent bearbeitet werden.

Durch die Benennung einer oder mehrerer Ansprechpersonen kann die Schwelle für Betroffene, deren Angehörige oder Mitarbeitende gesenkt werden. Meist ist die erste Ansprechperson eine leitende Person im entsprechenden Arbeitsbereich, die geschätzt und der vertraut wird. Zusammen mit dieser Ansprechperson wird die Kontaktperson der Kirche informiert. Diese weiss, wie sie leichte Grenzverletzungen und Unsicherheiten klären und allenfalls weitere Schritte anpacken kann. Das Ziel ist, dass Betroffene und Mitarbeitende möglichst niederschwellig ihre Irritationen und vagen Vermutungen melden können.

### 4.3 Wie gehen wir mit Meldungen um?

- **Kompetenzen bei Grenzverletzungen:** Bei fehlbarem Verhalten ohne strafrechtliche Relevanz (s. Graubereich), welches eine Korrektur erfordert (z.B. wiederholte Missachtung der Standards innerhalb des Verhaltenskodex) hat die Kontaktperson Begleit- und Triage-Funktion. Je nach Gewichtung des fehlbaren Verhaltens sucht sie nach eigenen Lösungen oder gelangt nach Absprache mit der meldenden Person an die Kirchenleitung. Zusammen sind sie weisungsbefugt und für die Qualitätssicherung und das Einhalten des Verhaltenskodex zuständig. Unter Umständen muss auch darauf geachtet werden, dass die Anonymität der meldenden Person gewahrt bleibt. Es gilt die Schweigepflicht.

- **Kontaktpersonen:** Irritationen und vage Vermutungen können sie im Rahmen der Prävention eigenständig oder nach Rücksprache mit der Kirchenleitung oder der Kontaktperson der Leitung der VFVG klären.
- **Meldepflicht der Mitarbeitenden:** Angestellte und Ehrenamtliche haben die Pflicht, bei Kenntnis von oder Verdacht auf sexuelle Ausbeutung oder andere Strafdelikte diese der Kontaktperson und der Kirchenleitung zu melden. Diese wissen, welche koordinierten Schritte einberufen werden müssen. Anzeigen bei der Polizei werden nur durch den Krisenstab der VFVG ausgelöst.
- **Alles schriftlich dokumentieren:** Bei der Meldung werden alle Aussagen möglichst in Originalton festgehalten und mit Datum protokolliert. Fakten werden explizit von eigenen Interpretationen getrennt. Ganz wichtig ist, dass bei einer Straftat keine Befragung gemacht wird – weder bei Betroffenen noch bei möglichen Tätern und Täterinnen.
- **Wir sind für den Ernstfall gut vorbereitet (Krisenmanagement):** Verdachtsmomente von sexueller Ausbeutung durch Mitarbeitende lösen Schockmomente aus. Das Spannungsfeld in diesem Schutzauftrag gegenüber Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ist kaum auszuhalten: «Was, wenn doch nichts war?» «Was, wenn noch mehr war?» Auf der einen Seite Beschwichtigung, Bagatellisierung, Verdrängung und Abwehr («Das kann doch nicht sein!», «Das kann der / die niemals gemacht haben, dafür kenne ich ihn / sie zu gut und vertraue ihm / ihr.») – auf der anderen Seite Empörung, Dramatisierung und Vorverurteilung («Ich habe es doch schon immer gewusst!», «Mich hat sie / er auch schon so merkwürdig angeschaut.»). Erst ein genauer und differenzierter Blick sowie die Einteilung der Verdachtsmomente in Kategorien macht kompetente Handlungen möglich. Die VFVG schafft im Krisenkonzept Klarheit, wie wir mit solchen Fragen umgehen.

## 5. Wir achten auf unsere Angestellten (Personalmanagement)

### 5.1 Grundhaltung

Wir können das Risiko der sexuellen Ausbeutung nicht ganz ausschliessen, aber möglichst hohe Schwellen für Taten einbauen. Der Leitung der VFVG und den Kirchenleitungen ist bewusst, dass es im Kontext von der VFVG zu sexueller Gewalt kommen kann. Durch die bewusste, wiederkehrende Thematisierung der Problematik im Personalmanagement wird ein deutliches Signal gesetzt, das als Schwelle für Tatpersonen wirken kann, es geht dabei nicht um deren Identifizierung.

### 5.2 Richtlinien bei der Personalauswahl

- **Referenzen einholen:** Vor dem Bewerbungsgespräch wird der berufliche Werdegang – Lebenslauf und Arbeitszeugnisse – des Bewerbers sorgfältig studiert. Bei jeder Anstellung sind zwingend Referenzen vorhergehender Arbeitgeber einzuholen. Dabei werden Referenzen zum Umgang mit professioneller Nähe und Distanz und internen Richtlinien eingeholt.
- **Einstellungsverfahren:** Beim Bewerbungsgespräch wird das Thema der sexuellen Gewalt, sexuellen Grenzverletzung und der Nähe und Distanz thematisiert und eine Offenheit und Diskussionsbereitschaft in Bezug auf dieses Thema vorausgesetzt. Bewerbende nehmen die Grundsatzerklärung, das Schutz- und Krisenkonzept zur Kenntnis.
- **Sonderprivatauszug/Strafregisterauszug verlangen:** Der Schutz der betreuten Kinder und Jugendlichen rechtfertigt die Einforderung eines Sonderprivatauszugs/Strafregisterauszugs bei Angestellten, wenn diese in die engere Wahl im Bewerbungsverfahren kommen.
- **Verhaltenskodex unterzeichnen lassen:** Der Verhaltenskodex wird als Bestandteil des Arbeitsvertrages unterschrieben und verpflichtet die Mitarbeitenden zur verbindlichen Einhaltung der festgeschriebenen ethischen Richtlinien und fachlichen Standards im Hinblick auf ihre Machtposition. Gleichzeitig wird deutlich gemacht, dass im Falle einer wiederholten, intransparenten und nicht schlüssig begründeten Abweichung Auflagen bzw. arbeitsrechtliche Sanktionen ergriffen werden.

## 6. Anhang

### 6.1 Rechtliche Hinweise

Wir nehmen als VFVG unsere Sorgfaltspflicht wahr. Trotz aller Prävention, Aufklärung und Richtlinien kann es zu Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen in unserem Verband kommen. In diesem Fall

zählt das professionelle Verarbeiten der Krisensituation. Wichtig ist dabei, dass in Verdachtsmomenten immer die Unschuldsvermutung gilt und keine Vorverurteilungen ausgesprochen werden.

### 6.1.1. Sexuelle Ausbeutung bei Minderjährigen bis 16 Jahre

Mit dem Inkrafttreten des Kinderschutzes<sup>4</sup> im ZGB wird die Meldepflicht geregelt. Personen, die dem Berufsgeheimnis (Seelsorgegeheimnis) unterstehen, werden davon entbunden, wenn eine Gefahrenmeldung im Interesse des Kindes liegt. Zur Gefahrenmeldung verpflichtet sind ebenso alle Fachpersonen, die beruflich regelmässig mit Kindern zu tun haben.

Die Verfolgungsverjährung von Tätern dauert mindestens bis zum vollendeten 25. Lebensjahr des Opfers. Erfolgt ein Urteil vor Ablauf der Verjährungsfrist, tritt diese nicht mehr ein.<sup>5</sup>

### 6.1.2. Sexuelle Ausbeutung von Minderjährigen ab 16 Jahre und Erwachsenen

Betroffene eines Missbrauchsfalls ermutigen wir, direkt bei der Polizei Anzeige zu erstatten. Wenn Betroffene keine Anzeige erstatten, wird die Leitung der VFVG eine Fachstelle beiziehen und entsprechende Massnahmen einleiten.

Personen, die dem Berufsgeheimnis (Seelsorgegeheimnis) unterstehen, können mit Einwilligung des Opfers eine Anzeige erstatten. Liegt keine Einwilligung vor, kann der Seelsorger oder die Seelsorgerin bei der Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde ein Gesuch stellen, um eine Ausbeutung zur Anzeige bringen zu können.<sup>6</sup>

### 6.1.3. Sorgfaltspflicht

Eltern übergeben ihre Kinder den Mitarbeitenden der jeweiligen Kirche und geben sie somit in deren Aufsichts- und Sorgfaltspflicht. Sollte diese verletzt werden bzw. ein sexueller Missbrauch geschehen oder sogar geduldet werden, kann die Staatsanwaltschaft eine fehlende Prävention als Unterlassungsdelikt verstehen. Eine solche Situation ist in etwa zu vergleichen mit einer Gruppe von Kindern, die in einem See baden geht, ein Kind ertrinkt und kein Rettungsschwimmer ist vor Ort. Der Rettungsschwimmer kann unter Umständen das Ertrinken nicht verhindern, aber die Sorgfaltspflicht ist damit gewährleistet.

Wenn eine Kirche keine Prävention durchführt oder die Augen vor sexueller Ausbeutung verschliesst, kann das in einem Missbrauchsfall (neben allem menschlichen Leid) zu juristischen Konsequenzen führen.

## 6.2 Strafrechtlich relevante Tatbestände

- **Art. 187 Ziffer 1 und 2 StGB: 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. Die Handlung ist nicht strafbar, wenn der Altersunterschied zwischen den Beteiligten nicht mehr als drei Jahre beträgt.
- **Art. 188 Ziffer 1 StGB: 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. 189 Abs. 1 StGB: Sexuelle Nötigung.** Wer eine Person zur Duldung einer beischlafsähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.
- **Art. 190 Abs. 1 StGB: Vergewaltigung.** Wer eine Person weiblichen Geschlechts zur Duldung des Beischlafs nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft.
- **Art. 191 StGB: Schändung.** Wer eine urteilsunfähige oder eine zum Widerstand unfähige Person in Kenntnis ihres Zustandes zum Beischlaf, zu einer beischlafsähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung missbraucht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.
- **Art. 197 Abs. 1 StGB: Pornografie.** 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.

- **Art. 198 StGB: Übertretungen gegen die sexuelle Integrität, sexuelle Grenzverletzungen.** 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 173 StGB: Üble Nachrede.** Wer jemanden bei einem andern eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die geeignet sind, seinen Ruf zu schädigen, beschuldigt oder verdächtigt, wer eine solche Beschuldigung oder Verdächtigung weiterverbreitet, wird, auf Antrag, mit Geldstrafe bestraft. Beweist der Beschuldigte, dass die von ihm vorgebrachte oder weiterverbreitete Äusserung der Wahrheit entspricht, oder dass er ernsthafte Gründe hatte, sie in guten Treuen für wahr zu halten, so ist er nicht strafbar. Der Beschuldigte wird zum Beweis nicht zugelassen und ist strafbar für Äusserungen, die ohne Wahrung öffentlicher Interessen oder sonst wie ohne begründete Veranlassung, vorwiegend in der Absicht vorgebracht oder verbreitet werden, jemandem Übles vorzuwerfen, insbesondere, wenn sich die Äusserungen auf das Privat- oder Familienleben beziehen. Nimmt der Täter seine Äusserung als unwahr zurück, so kann er milder bestraft oder ganz von Strafe befreit werden.
- **Art. 174 StGB: Verleumdung.** Wer jemanden wider besseres Wissen bei einem andern eines unehrenhaften Verhaltens oder anderer Tatsachen, die geeignet sind, seinen Ruf zu schädigen, beschuldigt oder verdächtigt, wer eine solche Beschuldigung oder Verdächtigung wider besseres Wissen verbreitet, wird, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. Ist der Täter planmässig darauf ausgegangen, den guten Ruf einer Person zu untergraben, so wird er mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe nicht unter 30 Tagessätzen bestraft.

Rubigen, August 2024

Vorstand VFVG

Delegiertenversammlung VFVG

Version, 15.08.2024

---

<sup>1</sup> Die Reformierte Kirche des Kantons Zürich hat dazu ein umfassendes Papier verfasst: [https://www.evref.ch/wp-content/uploads/2019/11/ZH\\_hinschauen-wahrnehmen-handeln.pdf](https://www.evref.ch/wp-content/uploads/2019/11/ZH_hinschauen-wahrnehmen-handeln.pdf)

<sup>2</sup> Viele Texte sind von [www.limta.ch](http://www.limta.ch) übernommen und auf die Situation der Viva Kirche Schweiz angepasst.

<sup>3</sup> [www.freikirchen.ch](http://www.freikirchen.ch)

<sup>4</sup> <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2018/2947.pdf>

<sup>5</sup> <https://www.admin.ch/opc/de/official-compilation/2002/2993.pdf>

<sup>6</sup> <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19370083/201903010000/311.0.pdf>, Artikel 321.