

Handreichung

„Verantwortliches Handeln bei Fällen von sexueller Belästigung und Grenzverletzung im Arbeitsumfeld Kirche“

Erkennen – Verstehen – Handeln - Verhindern

Vorwort Landesbischof

Präambel	2
Einleitung	2
Kapitel I. Umgang mit sexueller Belästigung und Grenzverletzung	3 - 7
1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	
2. Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen in Seelsorge, Beratung und Unterricht	
Kapitel II. Intervention und Begleitung	8 - 14
1. Was können Betroffene tun?	8 - 9
2. Was können Vorgesetzte tun?	9
3. Handeln von Dienstvorgesetzten in Bezug auf das Opfer	9 - 10
4. Handeln von Dienstvorgesetzten gegenüber dem potentiellen Täter oder der potentiellen Täterin	10 - 11
5. Was können Kolleginnen und Kollegen tun?	11
6. Was können Mitglieder der MAV tun?	11
7. Was können Vertrauenspersonen tun?	11 - 12
8. Erstattung einer Beschwerde	12 - 13
9. Umgang mit der Öffentlichkeit	13
10. Präventive Maßnahmen	13 - 14
Anhang	
📄 Anlaufstellen	15 - 17
📄 Literaturhinweise und Broschüren	17 - 19

Handreichung

Verantwortliches Handeln bei Fällen von sexueller Belästigung und Grenzverletzung im Arbeitsumfeld Kirche

Erkennen – Verstehen – Handeln - Verhindern

Präambel

„Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrags mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.“¹

Einleitung

Wir wollen es nicht - doch sexuelle Belästigungen und Grenzverletzungen kommen vor, auch in der Kirche.

Nur wer davor trotz aller Tabus die Augen nicht verschließt, kann sexuelle Belästigung und Grenzverletzung stoppen, dem Opfer helfen, gute Wege zum Umgang mit dem Täter oder der Täterin finden und die Glaubwürdigkeit der Verantwortlichen sowie der betroffenen Institutionen bewahren.

Mit dieser Handreichung soll zum Thema „verantwortliches Handeln“ Stellung genommen werden.

Sie dient der Orientierung und trägt zur Sensibilisierung für Grenzverletzungen und Grenzüberschreitungen bei.

Ziel der Handreichung ist es, die Wahrnehmung für mögliche Anzeichen sexualisierter Gewalt zu schärfen und Hinweise zu geben, wie Sie mit Betroffenen hilfreich umgehen können.

Daher empfiehlt der Oberkirchenrat diese Handreichung Mitarbeitervertretungen, Diensten und Werken und allen (Personal-)Verantwortlichen in Seelsorge und Gemeindegemeinschaft im Haupt- und Ehrenamt.

Es ist ihm ein Anliegen, die Würde und Integrität von Menschen zu schützen, die in der Kirche arbeiten, die sich kirchlichen Mitarbeitenden anvertrauen oder innerhalb der Kirche freiwillige Arbeit leisten.

Es gilt, in der Kirche eine Atmosphäre zu schaffen, die es den Betroffenen ermöglicht, offen über Gewalt, die sie erlitten haben, zu sprechen und ihnen einen geschützten Raum zu bieten.

Die Handreichung will dazu beitragen,

- sexuelle Belästigung aus der gesellschaftlichen und kirchlichen Tabuisierung herauszuführen;

¹ Präambel aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG) vom 20. November 2000

- Möglichkeiten und Wege der Problembearbeitung im Raum der Landeskirche aufzuzeigen;
- die Wahrnehmung für mögliche Anzeichen von Grenzverletzungen zu schärfen;
- Hinweise zu geben, wie im Blick auf Betroffene hilfreich gehandelt werden kann.

Kapitel I:

Umgang mit sexueller Belästigung und Grenzverletzung

Verantwortungsvolles Verhalten in der Dienststelle bildet die Basis für ein positives Betriebsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die Bewältigung der in der Dienststelle zu erledigenden Aufgaben.

Sexualisierte Gewalt stellt in der Dienststelle eine schwer wiegende Störung des Arbeitsfriedens dar.

Ein solches Verhalten verstößt gegen die Menschenwürde, verletzt das Persönlichkeitsrecht und ist unvereinbar mit den Bestimmungen der Arbeitsordnung.

Zur Vermeidung von sexueller Belästigung existiert eine konkrete rechtliche Grundlage. Das Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 24.06.1994² regelt in § 2 Abs. 1, dass „Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen haben. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.“ In Abs. 3 ist weiter bestimmt: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.“

1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Definition

Sexualisierte Gewalt ist der Überbegriff für sexuelle Belästigung, sexuellen Missbrauch und Grenzverletzung gegenüber dem Opfer. Sie beginnt dort, wo die Grenzen des Opfers überschritten werden und richtet sich meist gegen Frauen.

In § 2 Abs. 2 des Beschäftigtenschutzgesetzes ist sexuelle Belästigung definiert: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.“

„Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexuell bestimmtem Verhalten ausdrücken. Sexuelle Belästigung ist immer ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten“, so das Bundesministerium für Frauen und Familie.

Sexuelle Belästigung durch Sprache:

- Frauen- oder auch männerfeindliche „zotige“, schmutzige Witze

²Bundesgesetzblatt (BGBl.) III /FNA 8054-1

- Herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung
- Bemerkungen über die Intimsphäre
- Abwertende Namensgebung
- Zweideutige Höflichkeitsfragen
- Hänkeln, Hohn, Spott, Beschimpfungen, Aggressivität
- Drohungen, Erniedrigungen und Anspielungen mit sexistischem Inhalt
- Verniedlichungen wie „Mäuschen, Kleine, Schätzchen, Kindchen“ usw.

Sexuelle Belästigung durch Verhaltensweisen:

- Unerwünschter Körperkontakt
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte
- Kopieren, Anwenden oder Nutzen von pornografischen oder sexistischen Computerprogrammen auf dienstlichen EDV-Anlagen
- Verteilen, Zeigen und Aufhängen von Darstellungen mit pornografischem Charakter oder Pin-up-Kalender
- Sexuell bestimmtes Anstarren, „mit Blicken ausziehen“
- Provozierendes, unflätiges Verhalten, auch mit eindeutig sexuellen Gebärden
- Hinterherpfeifen
- Anrufe mit sexuellem Hintergrund

Gewalttätige Belästigung durch körperliche (Miss-)Handlungen:

- Nicht erwünschte Nähe, auf den Leib rücken
- Unerwünschte Berührungen jeglicher Art
- Erzwingen von Küssen und sexuellen Handlungen
- Sexuelle Nötigung bis hin zur Vergewaltigung
- Belästigung durch Verfolgung

Sexuelle Belästigungen finden häufig in der Arbeitswelt statt. Dabei geht es nicht nur um Sexualität oder Erotik, sondern auch um die Ausübung von Macht mit dem Ziel, einzuschüchtern, zu nötigen oder zu erniedrigen. Diese Verhaltensweisen tauchen nicht in speziellen Branchen, einzelnen Berufsgruppen oder bestimmten Hierarchieebenen auf, sondern sind in allen Bereichen anzutreffen.

Es sind vor allem Frauen, die sich mit Belästigungen auseinandersetzen müssen und Opfer von sexuellen Übergriffen sind. Es gibt immer wieder Männer, die ihre Vorgesetztenrolle mit sexueller Vorherrschaft verwechseln und ihre hierarchische Überlegenheit für sexuelle Angriffe auf ihnen unterstellte Frauen ausnutzen. Aber auch Kollegen auf der gleichen Hierarchiestufe meinen oft, ein „Zugriffsrecht“ zu besitzen. Frauen, die Angst um ihren Arbeitsplatz haben, fühlen sich daher oft gezwungen, gegen ihren Willen Annäherungen zu erdulden.

In seltenen Fällen werden auch Männer belästigt. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Belästigungen hier weniger von Vorgesetzten ausgehen als vielmehr von „gleichrangigen“ Kolleginnen und Kollegen. Männer erleben Belästigungssituationen in der Regel als weniger bedrohlich und können sich angstfreier zur Wehr setzen. Aufgrund der herrschenden Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern erleben Frauen eine Belästigung durch einen Mann als sehr viel bedrohlicher. Für Männer wie Frauen gilt: Ob und inwieweit sich Betroffene sexuell belästigt fühlen, hängt auch von deren Empfindung ab. Die persönlichen Wahrnehmungen und Toleranzgrenzen sind unterschiedlich. So erlebt eine Frau taxierende Blicke als unangenehm, während eine andere sie als Kompliment empfindet oder es ihr gleichgültig ist.

2. Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen in Seelsorge, Beratung und Unterricht

Grenzüberschreitungen geschehen dort, wo in der Kirche Tätige die ihnen durch das Amt verliehene Position ausnutzen, um ihre eigenen Wünsche und sexuellen Bedürfnisse zu befriedigen. Unter Grenzüberschreitung bzw. sexueller Ausbeutung werden Verhaltensweisen verstanden, deren Motivation in der Erregung oder Befriedigung der sexuellen Wünsche und Bedürfnisse der seelsorgerlich Tätigen liegen.

Darin eingeschlossen sind nicht nur sexuelle Berührungen und Kontakte, sondern auch verbale Grenzüberschreitungen: wiederholtes Aufgreifen sexueller Themen im Gespräch oder übergroßes Interesse an den sexuellen Beziehungen der Ratsuchenden und verbale sexuelle Anspielungen.

Bei Grenzüberschreitungen ist das Einverständnis des Gegenübers kein Maßstab zur Beurteilung. Grenzüberschreitungen sind auch vorhanden, wenn die ratsuchende Person gegenüber den Wünschen und Ansprüchen des/der Seelsorgenden keinen Widerstand leistet, mit sexuellen Handlungen einverstanden ist oder diese selber sucht.

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 Beratung aus professionellen Gründen nicht ausgelebt werden dürfen.³

Die Sexualisierung der Beziehung oder die Aufnahme sexueller Kontakte stellt in jedem Fall einen Verstoß gegen die Grundregeln seelsorgerlicher Tätigkeit dar und ist als grober Missbrauch eines Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnisses zu werten. Die seelsorgerliche Beziehung ist keine private, sondern eine professionelle Beziehung, die durch das Gefälle von Macht, Wissen und Status gekennzeichnet ist. Die Asymmetrie der seelsorgerlichen Beziehung drückt sich u.a. dadurch aus, dass Rat- und Hilfesuchende

- als Einzelpersonen dem/der Seelsorgenden als Vertreter der Institution Kirche gegenüberreten,
- in Lebens- und Glaubensfragen den/die Seelsorgende/n als Rat- und Hilfegebende/n ansprechen,
- erwarten, mit Hilfe des/der Seelsorgenden ihr religiöses Vertrauen wiederzugewinnen.

Rat- und Hilfesuchende geben sich unter dem Schutz der Schweigepflicht in ihren Ängsten, Nöten und Wünschen preis. Diese Offenheit ist für den Entwicklungs- und Veränderungsprozess wichtig und notwendig. Die Ungleichgewichte, die in einer

³ Siehe dazu auch Richtlinie Nr. 7 vom Arbeitskreis Seelsorge-Fortbildung (KSA):

„Die Mitglieder im Arbeitskreis für Seelsorge-Fortbildung (KSA) sind sich ihrer besonderen Verantwortung als Kursleiter und Kursleiterin im Blick auf psychische Abhängigkeit (Übertragungssituation) bewusst.

Sie verpflichten sich zu Schulung und Supervision ihrer Arbeit im Hinblick auf diese Gefährdung, um mit der durch ihre Tätigkeit gegebenen besonderen Vertrauensposition umgehen zu können.

Sexuelle Beziehungen zwischen Kursleitern (Mitgliedern des Arbeitskreises für Seelsorge-Fortbildung (KSA)) und Teilnehmern bzw. Teilnehmerinnen sind untersagt.“

seelsorgerlichen Beziehung (Status, Rolle, Wissen und Erfahrung) bestehen, dürfen von Seelsorgenden nicht zur Befriedigung eigener Bedürfnisse ausgenutzt werden.

Folgen sexueller Ausbeutung in seelsorgerlichen Beziehungen

Grenzüberschreitung bzw. sexuelle Ausbeutung in seelsorgerlichen Beziehungen stellt eine krasse Verletzung der psychischen, spirituellen und physischen Integrität der Ratsuchenden dar und ist ein klarer Missbrauch ihres unbedingten Anspruchs auf Schutz, Hilfe und Verständnis.

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. Zum Teil sind schwer wiegende psychische und psychosomatische Symptome die Folge.

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 sehen ihr Vertrauen in die Kirche und in den Glauben erschüttert. Darüber hinaus treibt sie die nach wie vor starke Tabuisierung oder Bagatellisierung der Problematik der sexuellen Ausbeutung im kirchlichen Umfeld zusätzlich in die Isolation.

Besonders 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.

Verantwortungsbewusste Gestaltung von seelsorgerlichen Beziehungen

Die kirchliche Tätigkeit verlangt einen professionellen Umgang auch mit solchen 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. Das Zurückstellen der eigenen Bedürfnisse und die selbstkritische Reflexion der in der seelsorgerlichen Beziehung entstehenden Gefühle sind Voraussetzungen für das eigentliche Ziel der Seelsorge: das Heilwerden der ratsuchenden Person.

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/der Seelsorgenden im Mittelpunkt stehen,
- wenn Seelsorgende ihre eigenen Bedürfnisse nach Zuwendung, Zärtlichkeit und Sexualität in die seelsorgerliche Beziehung tragen, sei es im Gespräch oder durch Handlungen.

In solchen Fällen steht nicht mehr das Wohl der Ratsuchenden im Vordergrund, sondern – in einer Verkehrung der Rollen – die Bedürfnisse der seelsorgenden Person.

Die Verantwortung für einen fachlich kompetenten Verlauf einer seelsorgerlichen Beziehung liegt ausschließlich bei den Seelsorgenden. Sie sind es, die zum Handeln

verpflichtet sind, wenn die Grenzen der seelsorgerlichen Beziehung – von ihrer Seite oder von der Seite der ratsuchenden Person – nicht eingehalten werden können.

Wie lässt sich dem Grundsatz der sexuellen Abstinenz in seelsorgerlichen Beziehungen gerecht werden?

Nicht nur die notwendige Intensität seelsorgerlicher Beziehung kann es schwer machen, professionelle Grenzen einzuhalten. Auch die besonderen Rahmenbedingungen seelsorgerlicher Tätigkeit – das Bild des bzw. der uneingeschränkt verfügbaren Seelsorgers bzw. Seelsorgerin, die Verschmelzung von Lebensform und Beruf, die Einheit von Wohn- und Arbeitsort – machen eine klare Abgrenzung zwischen professioneller und privater Rolle oft schwierig. Das macht es notwendig, professionelle Richtlinien sorgfältigst zu beachten und in der Ausbildung oder in Seminaren zur klinischen Seelsorge-Ausbildung aufzugreifen.

Anhand welcher Anzeichen kann ein Seelsorger bzw. eine Seelsorgerin merken, ob in der Einzelseelsorge, im Unterricht oder an einem anderen Ort seiner Amtsausübung eine Situation entsteht, in der Gefühle und Bedürfnisse entstehen, die den Rahmen einer professionellen seelsorgerlichen Beziehung sprengen?

- Wenn er/sie merkt, dass eine ratsuchende Person ihn gedanklich stark beschäftigt, dass sie ihm wichtiger ist als andere Ratsuchende,
- wenn er/sie merkt, dass er/sie der ratsuchenden Person etwas bedeuten möchte,
- wenn er/sie ihre Bewunderung sucht und herausfordert,
- wenn er/sie ärgerlich wird, wenn sie ihm widerspricht oder auf Fehler hinweist,
- wenn er/sie sexuelle Begegnung mit der ratsuchenden Person phantasiert,
- wenn er/sie den Wunsch nach körperlicher Nähe und Sexualität verspürt,
- wenn er/sie in den Begegnungen mit der ratsuchenden Person Situationen herbeiführt, die ihn/sie sexuell erregen,
- wenn er/sie privaten Kontakt zu einer ratsuchenden Person sucht.

Wenn ein Seelsorger bzw. eine Seelsorgerin merkt, dass er/sie die professionellen Grenzen – aufgrund des eigenen Verhaltens oder des Verhaltens der Ratsuchenden – nicht mehr einhalten kann oder wenn er/sie oder die ratsuchende Person diese bereits überschritten haben, sollte er/sie eine neutrale Beratung oder Supervision in Anspruch nehmen. Mit fachlicher Unterstützung wird es möglich sein, die Situation zu klären und gegebenenfalls den Abbruch der seelsorgerlichen Beziehung vorzunehmen.

Was können Vorgesetzte und KollegInnen tun, wenn sie merken, dass ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin oder ein Kollege bzw. eine Kollegin Grenzen überschreitet?

Wenn Sie den Eindruck erhalten, dass ein Mitarbeiter oder ein Kollege in seiner seelsorgerlichen Beziehungen durch Wortwahl, Berührungen oder sonstiges Verhalten die angemessene Distanz zu den Ratsuchenden nicht einhält, nehmen Sie Ihre Wahrnehmung ernst.

Im Zweifelsfall informieren Sie sich bei den im Anhang angegebenen Beratungsstellen.

Kapitel II: Intervention und Begleitung

1. Was können Betroffene tun?

Für Betroffene von sexuellen Übergriffen ist es häufig schwer, Strategien zu entwickeln, um sich erfolgreich zu wehren. So wird beispielsweise von den Frauen gefordert, sich bei Zudringlichkeiten heftig zur Wehr zu setzen und sich diese nicht gefallen zu lassen.

Wenn sich belästigte Frauen dann aber so verhalten, heißt es nicht selten, sie hätten überzogen und unangemessen reagiert. Oft müssen die Opfer, nicht aber ihre Belästiger negative Folgen erleben.

Die immer noch vorherrschenden Klischees, Vorurteile und Parolen wirken verunsichernd und einschüchternd, wenn die Betroffenen keine Unterstützung erfahren. Aus Angst vor zusätzlichen Schikanen, Ausgrenzungen und Anfeindungen schweigen Opfer deshalb häufig. So aber dreht sich die Spirale von sexueller Belästigung weiter und kann zu Mobbing führen.

Für alle Betroffenen ist es deshalb zunächst einmal wichtig, die eigene Sprachlosigkeit zu überwinden und Unmut, Ärger oder Ekel zu äußern. Wer sich persönlich angegriffen fühlt, sollte in einer solchen Situation sofort versuchen, die Täterinnen bzw. Täter direkt anzusprechen:

- „Nein. Das will ich nicht!“
- „Lassen Sie das!“
- „Mein Privatleben (mein Religion, Kleidung etc.) geht Sie nichts an!“
- „Unterlassen Sie solche Bemerkungen (Angriffe, Drohungen, Gerüchte etc.) in Zukunft!“
- „Wenn Sie mich weiterhin mit Ihren Äußerungen (Übergriffen, Demütigungen etc.) belästigen, werde ich weitere Schritte einleiten!“

Wer frei aussprechen kann, was sie oder ihn bewegt, setzt in sich auch Kräfte frei. Gerade wenn die Tat beim Namen genannt und öffentlich bekannt wird, werden die Täterinnen/Täter bloßgestellt.

Es wird empfohlen:

- Suchen Sie sich eine Person Ihres Vertrauens, mit der Sie über den Vorfall sprechen können.
- Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, sich bei sexueller Belästigung an eine Vertrauensperson zu wenden. Neben befreundeten Kolleginnen und Kollegen können dies Mitglieder der Mitarbeitervertretung (MAV), die Frauenbeauftragte und – sofern vorhanden – Beauftragte für Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenschutz oder die Beschwerdestelle sein (siehe dazu unter „Präventive Maßnahmen“).

- Machen Sie sich Notizen über die genauen Vorkommnisse und wie Sie sich dabei gefühlt haben. Halten Sie Ort, Datum, Zeit und wen Sie über den Vorfall informiert haben schriftlich fest. Überlegen Sie sich genau, was Sie gestört hat, welche Lösungsmöglichkeiten Sie für den Konflikt sehen. Falls Sie den Weg einer Beschwerde gehen wollen, können Ihnen die Notizen als Beweismittel helfen.
- Suchen Sie sich Verbündete oder Personen, die Ähnliches erlebt haben. In einem Austausch der gemeinsamen Erfahrungen lassen sich bessere Handlungsstrategien entwickeln.
- Lassen Sie sich von den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern eingehend z. B. über ihr Leistungsverweigerungsrecht (siehe dazu § 4 Beschäftigtenschutzgesetz) beraten, bevor Sie weitere Schritte einleiten.

2. Was können Vorgesetzte tun?

Für das Klima in der Dienststelle tragen die Vorgesetzten in besonderem Maße Verantwortung. Sie sind verpflichtet, durch das eigene positive Beispiel eine Anregung zum verantwortlichen Verhalten zu geben und alle diskriminierenden Handlungen in ihrem Verantwortungsbereich zu unterbinden und so dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert wird.

Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, sich im Rahmen ihrer Fort- und Weiterbildung um den Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten zur Vermeidung von und dem Umgang mit sexualisierter Gewalt in der Dienststelle zu kümmern.

3. Handeln von Dienstvorgesetzten in Bezug auf das Opfer

- Gespräch mit dem Opfer oder den Opfern

Wenn ein Opfer sich an Sie als Vorgesetzte/-n wendet, ist es wichtig, erst einmal zuzuhören, ohne das Gehörte in Zweifel zu ziehen. Es ist für Betroffene sehr schwer über das Erlittene zu sprechen; dies gilt besonders für Einzelheiten. Möglicherweise liegt zudem eine Traumatisierung vor. Dennoch sind alle Umstände für die Beweisführung wichtig.

Es müssen jedoch Tatsachen dargelegt werden, die über bloße Gerüchte oder anonyme Beschuldigungen hinausgehen.

Achtung: Wenn das Gespräch seelsorgerliche Tendenzen bekommt und Sie die/der Dienstvorgesetzte sind, dann müssen Sie Ihr Gegenüber rechtzeitig darauf aufmerksam machen, dass Sie hier in der Funktion als Dienstvorgesetzte/-r handeln und deshalb nicht als Seelsorger/-in zur Verfügung stehen können.

Geistliche haben wegen des Seelsorge- und Beichtgeheimnisses ein Zeugnisverweigerungsrecht nach § 53 Abs. 1 Nr. 1 StPO (Strafprozessordnung).

Auch im zivilgerichtlichen Verfahren besteht aus diesen Gründen ein Aussageverweigerungsrecht nach § 383 Abs. 1 Ziff. 4 ZPO (Zivilprozessordnung).

Es ist aber wichtig, dass Opfer anderweitig seelsorgerlich begleitet und beraten werden (siehe dazu unter „Hilfen für Opfer“).

Wenn die oder der Beschuldigte ebenfalls in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu Ihrer Einrichtung steht, dann haben Sie gegenüber beiden eine Fürsorgepflicht.

- Hilfen für Opfer

Als Vorgesetzte/-r sollten Sie betroffene Opfer (bei Kindern deren Eltern beziehungsweise Erziehungsberechtigte) auf entsprechende Beratungsstellen aufmerksam machen.⁴ Es kann sinnvoll sein, Betroffene dazu zu ermutigen, Anzeige zu erstatten, am besten im Zusammenwirken mit einer zuständigen Beratungsstelle.

Die notwendige Beratung der Opfer kann nur durch unabhängige Stellen erfolgen. Da *sexualisierte Gewalt* in unserer Gesellschaft noch immer tabuisiert wird, ist es für Betroffene enorm schwer, das Geschehene überhaupt zu offenbaren. Zudem werden die Opfer durch die gängigen Verfahren oft stigmatisiert. Sie müssen darauf hingewiesen werden, worauf sie sich einlassen, wenn sie Anzeige erstatten. Durch die verschiedenen Beweislastregeln im Straf- und Zivilrechtsverfahren oder im Disziplinarverfahren kann es geschehen, dass die Betroffenen erneut die Erfahrung machen, Opfer von Machtausübenden zu werden. Dem gegenüber kann aber selbst angesichts eines verlorenen Prozesses die Erfahrung für das Opfer stehen, seine innere Haltung von vermeintlicher Ohnmacht aufzugeben zu haben. Wenn es gelingt, dass der Täter bzw. die Täterin die Schuld anerkennt, sei es im Straf- oder Zivilrechtsverfahren oder im Disziplinarverfahren, kann eine Basis bestehen, mit der Tat und den Folgen verantwortlich umzugehen. Dies kann die Verarbeitung des Geschehenen für das Opfer fördern.

4. Handeln von Dienstvorgesetzten gegenüber dem potentiellen Täter oder der potentiellen Täterin

- Gespräch mit der oder dem Beschuldigten

Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, dass es oft sehr schwer fällt, sich Beschuldigte als Täter oder Täterinnen vorzustellen. Oftmals sind Beschuldigte in einer höheren Position und haben eine gute Reputation. Da die Delikte meist einen Machtmissbrauch und eine Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses beinhalten, sollte man sich um Objektivität bemühen. Auch ist damit zu rechnen, dass von den Beschuldigten alles geleugnet und stattdessen das Opfer beschuldigt wird. Daher ist eine genaue Recherche der Umstände sehr wichtig.

Ebenso kann es sich aber auch um eine falsche Anschuldigung handeln. Bis zum Beweis des Gegenteils ist erst einmal von der Unschuldsvermutung auszugehen. Dennoch empfiehlt es sich, auch vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen.

- Weitere Beweismittel

Den Anschuldigungen oder Verdachtsmomenten ist unverzüglich nachzugehen. Dies beinhaltet, u. a. mögliche weitere Zeuginnen und Zeugen, Opfer und Beschuldigte anzuhören.

In der Regel steht die Aussage des Opfers als einziges Beweismittel zur Verfügung. Daher sollte auch nach Tagebuchaufzeichnungen sowie Zeugen vom Hörensagen (Freunde oder Freundinnen, Kolleginnen und Kollegen), ärztlichen Behandlungen oder Therapien aufgrund *der* Erfahrung sexualisierter Gewalt u.ä. gefragt werden. Mitunter ist es hilfreich zu recherchieren, ob es andere Vorfälle gegeben hat, denen bisher nicht nachgegangen worden ist. Ein Indiz dafür kann sein, dass es viele Kündigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegeben hat.

Nach Beendigung aller Ermittlungen sind die Umstände abzuwägen und die Glaubwürdigkeit der Informationen abzuschätzen.

⁴ Vgl. den Abschnitt Beratungs- und Anlaufstellen.

Das Wichtigste in Kürze:

- Ein Gespräch mit den Beteiligten zur Versachlichung des Streits. Dabei muss deutlich werden, dass die oder der Vorgesetzte die jeweiligen Aussagen der Beteiligten ernst nimmt und die Tat nicht beschönigt wird.
- Den Konflikt analysieren. Dazu gehört, Gründe für das Fehlverhalten wie auch negatives Vorgesetztenverhalten zu ermitteln und gegebenenfalls den Führungsstil zu überprüfen.
- Bei umfangreichen Problemsituationen im Bedarfsfalle professionelle Konfliktmoderation bzw. Mediation hinzuziehen.
- Die Beteiligten darauf hinweisen, dass die Sach- und Gesprächsinhalte schriftlich festgehalten werden.
- Gegebenenfalls über die Personalabteilung disziplinarische Maßnahmen gegen die Täterinnen bzw. Täter einleiten.
- Ansprechen der Problematik in der Abteilungs- oder Teambesprechung. Je nach Sachverhalt einen gemeinsamen Weg für die weitere Zusammenarbeit der Beteiligten aufzeigen.
- Rehabilitation des Opfers.

5. Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

Gerade in einer schwierigen Situation, verursacht durch sexuelle Belästigung, gehört die menschliche Solidarität mit den Betroffenen zur Verantwortung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters. Das verlangt Offenheit für die Sorgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Bereitschaft, auf die Situation im Sinne der Betroffenen vermittelnd und konfliktlösend einzuwirken.

Das bedeutet konkret:

- Nicht Augen und Ohren verschließen und sich aus der Situation herausziehen.
- Opfer nicht allein lassen, sondern fragen, welche Art von Unterstützung es sich wünscht.
- Offenheit, Aufrichtigkeit, Mitgefühl und Engagement zeigen.
- Lösungswege für die Beteiligten suchen und vermitteln, ohne aber dabei zu richten oder durch heftige Reaktionen die Situation zu verschärfen.

6. Was können Mitglieder der MAV tun?

Vor dem Hintergrund der gültigen Gesetze und der Dienstvereinbarung haben die Mitglieder der MAV Möglichkeiten, um Betroffene von sexuellen Belästigungen sowohl direkt zu unterstützen als auch vorbeugende Maßnahmen zu fördern. Zunächst einmal sind die MAV-Mitglieder aufgrund ihrer Aufgabe verpflichtet, Beschwerden von Betroffenen entgegenzunehmen (§ 35 Abs. 3 c MVG) sowie von der Dienststellenleitung zu verlangen, für die Abstellung von Missständen oder Fehlverhalten zu sorgen. Arbeitsrechtliche Maßnahmen sowie zivilrechtliche Schritte sollten jeweils als „letzte“ Möglichkeit bzw. bei entsprechend schwer wiegenden Verfehlungen eingeleitet werden.

7. Was können Vertrauenspersonen tun

- Zuhören

Die Betroffenen müssen das Gefühl bekommen, dass sie mit ihren Problemen ernst genommen werden. Dies bedeutet, zuerst einmal zuzuhören und sich den Fall schildern zu lassen. Gezielte Fragen können dabei helfen, den Sachverhalt herauszuarbeiten und schriftlich festzuhalten.

- Klären

Im Gespräch muss geklärt werden, ob bei den Betroffenen der Wunsch und der Wille vorhanden ist, die dargestellte Situation zu verändern. Ist das der Fall, sollte zunächst die andere Seite gehört werden, um den Sachverhalt von unterschiedlichen Seiten zu betrachten und ein möglichst objektives Bild zu bekommen. Hierzu kann es auch notwendig sein, Zeugen oder andere Personen, die von dem Sachverhalt Kenntnis haben, zu befragen.

- Vermitteln

Nachdem der Versuch gemacht wurde zu klären, wie es zur Konfliktsituation kam, muss nun mit den Betroffenen entschieden werden, ob die Situation durch ein oder mehrere Vermittlungsgespräche zum Positiven verändert werden kann oder ob andere Schritte (z. B. rechtliche) eingeleitet werden müssen.

Bei allen Handlungsmöglichkeiten muss beachtet werden, dass niemals über die Köpfe der Betroffenen hinweg gehandelt wird, sondern stets alle Schritte mit den Betroffenen abzusprechen sind. Darüber hinaus sollten der Sachverhalt sowie die einzelnen Ergebnisse protokolliert werden.

- Ernstnehmen

Auch erwachsene Opfer sexualisierter Gewalt brauchen das Gefühl, dass ihnen geglaubt wird und ihnen keine Mitschuld an den sexualisierten Übergriffen gegeben wird. Oft haben sie feine Antennen und spüren, wenn ihnen jemand misstraut und ihnen eine Mitschuld an dem Vorfall zuschreibt.

- Nicht entmündigen

Viele Menschen fühlen sich nach sexualisierten Übergriffen, bei denen sie keine Möglichkeit des Entrinnens hatten, extrem hilflos. Sie haben große Ängste und Gefühle von Ohnmacht. Das sind normale Reaktionen auf ein schlimmes Erlebnis. Sie dürfen aber nicht zum Anlass genommen werden, die Opfer wie kleine Kinder zu behandeln. Korrekatives Verhalten ist respektvoll und nicht bevormundend.

- Den Weg der Betroffenen respektieren

Menschen reagieren unterschiedlich auf extreme Erlebnisse, sind mehr oder weniger belastet. Das trifft auch auf den Prozess der Verarbeitung zu. Manche ziehen es z. B. vor, überhaupt nicht über ihre Erlebnisse zu sprechen, andere dagegen suchen das Gespräch und begeben sich in Therapie. Grundsätzlich gilt es, den gewünschten Weg der Betroffenen zu respektieren und sie nicht in die eine oder andere Richtung zu drängen.

8. Erstattung einer Beschwerde

Jede Person, die Beschwerde erstatten will, kann dies mündlich oder schriftlich tun beim Dienstvorgesetzten des Beschuldigten (dem Pfarrer/der Pfarrerin, der Dekanin/dem Dekan oder dem zuständigen Dezernat im Oberkirchenrat).

- Beistand der Klägerin/des Angeschuldigten
Bei jedem Gespräch oder Sitzung, das/die mit der Beschwerde zu tun hat, kann der Ansprechpartner/die Ansprechpartnerin oder eine andere Person die jeweilige Beschwerdeführende begleiten.
- Bei beschuldigten Pfarrern/Pfarrerinnen wird die Beschwerde von den Dienstvorgesetzten an das Personaldezernat weitergeleitet.
- Für alle übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Kirchenbezirken besteht die unmittelbare Zuständigkeit des jeweiligen Anstellungsträgers .

9. Umgang mit der Öffentlichkeit

Fälle von sexueller Belästigung und Grenzverletzung können rasch ein öffentliches Interesse wecken. Nachrichten darüber verbreiten sich dann in Windeseile, selbst wenn Stillschweigen vereinbart wurde.

Vorgesetzte sollten sich bei allem öffentlichkeitsrelevanten Handeln von der zuständigen Dienststellen der württembergischen Landeskirche (Amt für Information) beraten und gegebenenfalls auch vertreten lassen.

Ein guter professioneller Umgang mit der Öffentlichkeit ist in jedem Fall von hoher Bedeutung, um insbesondere das Opfer, aber auch im notwendigen Umfang die Beschuldigte bzw. den Beschuldigten zu schützen und die Glaubwürdigkeit der nun handelnden verantwortlichen Personen und der betroffenen Institution zu bewahren oder gegebenenfalls wiederherzustellen.

10. Präventive Maßnahmen

- Information gegenüber allen Mitarbeitenden

In den Dienststellenleitungen, bei den MAV'en und in jedem Pfarramt kann die Handreichung eingesehen werden.

- Verpflichtung zur Supervision

Es sollte in Seelsorge, Beratung und Therapie, aber auch in anderen kirchlichen Arbeitsfeldern selbstverständlich sein, dass entsprechende Fälle rechtzeitig supervisorisch bearbeitet werden können. Impulse, die in Richtung einer Grenzverletzung zielen oder zielen könnten, sollten dabei in der Supervision bearbeitet werden. In der Supervision kann dabei die Gefahr eines latenten, beginnenden oder manifesten sexuell missbräuchlichen Verhältnisses besonders beachtet werden. Auf jeden Fall sollte verpflichtend sein, bereits geschehene Übergriffe in die Supervision einzubringen.

- *Beschwerdestelle*

In der Dienstvereinbarung des OKR ist für Fälle von sexueller Belästigung oder Grenzverletzung eine Beschwerdestelle eingerichtet worden. **Ihr gehören drei Personen an: die Leitung des Referats Interne Verwaltung, die Frauenbeauftragte und der Vorsitzende bzw. die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Aufgabe der**

Beschwerdestelle ist es, den Sachverhalt aufzuklären und den maßgeblichen Stellen geeignete Maßnahmen zu empfehlen.

Jeder Einrichtung steht es gut an, wenn sie für auftretende Beschwerdefälle ein Verfahren entwickelt hat, das allen Nutzerinnen und Nutzern dieser Einrichtung auch bekannt gemacht wird. Fragen wie die, an wen man sich im Beschwerdefall wenden sollte und wie das weitere Verfahren dann abläuft, sollten verbindlich festgelegt und in schriftlicher Form allen potentiellen Interessenten überreicht werden. Ein solches gut organisiertes Beschwerdemanagement kann dann auch helfen, Fälle von sexuellem Missbrauch schon in einem anfänglichen Stadium zu erkennen und zu beenden.

- Aus- und Fortbildung, Fachtagungen, Konvente

In Aus- und Fortbildungen, Fachtagungen, Konventen und dergleichen sollte der Umgang mit Grenzverletzungen und sexueller Belästigung vielfältig thematisiert werden. Wichtig ist eine Sensibilisierung gegenüber ersten Anzeichen von Grenzverletzungen und wie mit diesen umzugehen ist. Nützlich ist auch, für bestimmte Konfliktsituationen über Schutzmaßnahmen informiert zu sein, um diese für sich selbst ergreifen zu können.

Das Frauenbüro bietet in Kooperation mit dem Seminar für Seelsorgeausbildung (KSA) Seminare zur Sensibilisierung in Bezug auf Grenzverletzungen für kirchliche Mitarbeitende an.

Spezielle Fortbildungen sind auch im Referat Fort- und Weiterbildung innerhalb des Personaldezernats zu erfragen.

Anhang

Beratungs- und Anlaufstellen

Jeder/jede Mitarbeiter/-in hat jederzeit das Recht, sich wegen einer Diskriminierung oder der Beobachtung einer Diskriminierung einer anderen Person zur Unterstützung an die folgenden Beratungs- und Anlaufstellen zu wenden. Die Anfragen werden vertraulich behandelt.

Die beschuldigte Person hat ihrerseits die Möglichkeit, Beratungsstellen ihres Vertrauens oder Selbsthilfegruppen aufzusuchen.

Innerhalb der Dienststelle sind dies die Mitarbeitervertretung und die Frauenbeauftragte oder die Beschwerdestelle innerhalb des Oberkirchenrats, als externe Anlaufstellen stehen psychologische Beratungsstellen zur Verfügung.

Die nachfolgenden exemplarisch genannten Beratungsstellen können bei Bedarf weitere Stellen nennen

Fetz e.V.

Frauenberatungs- und Therapiezentrum Stuttgart e.V.

Schlossstr. 98, 70176 Stuttgart

Tel. 0711/2859002 oder 0711/2859003

e-mail: Frauenberatung.Fetz@t-online.de

www.s-hip.de/fetz

FIZ

Fraueninformationszentrum für Frauen aus Asien, Afrika, Lateinamerika, Mittel- und Osteuropa

Moserstraße 10, 70182 Stuttgart

Tel. 0711/2394124

e-mail: fiz@vij-stuttgart.de

www.vij-stuttgart.de

Kobra e.V.

Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Jungen

Hölderlinstraße 20

70174 Stuttgart

Tel. 0711/162970

e-mail: beratungsstelle@kobra-ev.de

www.kobra-ev.de

Mädchengesundheitsladen e.V.

Beratungsstelle für Mädchen und junge Frauen

Lerchenstraße 54, 70176 Stuttgart

Tel. 0711/2239982

e-mail: maedchengesundheitsladen@t-online.de

www.maedchengesundheitsladen.de

Thamar

Anlauf- und Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt
Stuttgarter Str. 17, 71032 Böblingen
Tel. 07031/222066
e-mail: beratungsstelle@thamar.de
www.thamar.de

Wildwasser Stuttgart e.V.

Beratungsstelle für Frauen nach sexualisierter Gewalterfahrung
Stuttgarter Straße 3, 70469 Stuttgart
Tel. 0711/857068
e-mail: info@wildwasser-stuttgart.de
www.wildwasser-stuttgart.de

- **Allgemeine Beratungsstellen**

Landesstelle der **Psychologischen Beratungsstellen** in der Evang. Landeskirche in
Württemberg
Augustenstraße 39B, 70178 Stuttgart
Tel. 0711/66958-6
e-mail: psych.beratungsstelle.landesstelle@elk-wue.de

Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstellen in den Regionen
bieten Unterstützung bei Krisensituationen und aktuellen Schwierigkeiten in Ehen,
Familien und Lebensgemeinschaften auch bei Fragen von Gewalt in einer
Beziehung.

Telefonseelsorge

Tel. 0800-1110111, 0800 -111 0222 (gebührenfrei)
Telefon Dowerija (russischsprachiges Vertrauenstelefon) 0800 – 644 6444

Weißer Ring

Bietet Opfern von Straftaten Beratungsschecks für kostenlose anwaltliche
Erstberatung, finanzielle Unterstützung und Erholungsprogramme für Betroffene.
Bundesweites Info-Telefon rund um die Uhr zum Nahtarif
Tel. 01803/343434
e-mail: notruf@weisser-ring.de
www.weisser-ring.de

Frauenhäuser in den Regionen

Frauenhäuser sind Zufluchtsstätten für misshandelte oder von Gewalt bedrohte
Frauen und ihre Kinder. Sie bieten Schutz und Hilfe in akuten Notsituationen. Sie
beraten ggf. im Vorfeld einer Aufnahme.

(Rechtliche) Beratung innerhalb der Dienststelle

- **Beratung für Vorgesetzte**

Personaldezernat für Pfarrerinnen und Pfarrer

Tel. 0711 21 49 – 0

Referat Arbeitsrecht

0711 21 49 - 0

Frauenbeauftragte beim Evang. Oberkirchenrat

Tel.0711 21 49 - 0

- **Beratung für Mitarbeitende**

Landeskirchliche Mitarbeitervertretung, Geschäftsstelle

0711 21 49 – 0

- **Pfarrervertretung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg**

Tel. 07161 13139

Literaturhinweise und Broschüren in Auswahl

Aus der Fülle sehr unterschiedlicher Literatur werden lediglich einige grundlegende Veröffentlichungen genannt, die weitere Literaturangaben enthalten.

Ergebnisse einer vom Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Jugend in Auftrag gegebenen bundesweiten und branchenübergreifenden Studie über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergab, dass

- 84 % der Frauen Hinterherpeifen und taxierende Blicke am Arbeitsplatz bekannt waren,
- 35 % der Frauen unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht bekommen hatten,
- 34 % der Frauen sich schon ein- oder mehrmals mit Po-Kneifen oder Klapsen auseinander setzen mussten,
- 15 % der Frauen Küsse aufgedrängt wurden und
- 12 % der Frauen gezielt zu sexuellem Verkehr aufgefordert wurden.

(Vgl. Frauen in der Bundesrepublik Deutschland; Schriftenreihe des BMFSJ Nr. 9435, 1998)

Bundesministerium für Frauen und Jugend, Königswinterer Str. 705, 53227 Bonn, Gewalt gegen Frauen – Pädagogische Empfehlungen, Unterrichts- und Projektvorschläge zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Bonn 1994

Der Arbeitskreis für Seelsorge-Fortbildung (KSA) der Evang. Landeskirche in Württemberg hat dazu ETHIK-RICHTLINIEN für die Praxis in Kursen und Supervisionen verfasst

Epd-Dokumentation Nr. 17/97: Gewalt gegen Frauen – theologische Aspekte (1), Hrsg: GEP – Gemeinschaftswerk der Evang. Publizistik e.V., Emil-von-Behring-Str. 3, 60439 Frankfurt a. M.

Ev. Frauenarbeit in Deutschland e. V., Theologische Aspekte der Gewalt gegen Frauen und Mädchen, o. O. 1996. Bezug: EFD, Emil-von-Behring-Straße 3, 60439 Frankfurt a. M.

Evangelische Kirche im Rheinland (Hrsg.), Zeit heilt keineswegs alle Wunden – Leitlinien zum Umgang mit sexualisierter Gewalt, 2004, zu beziehen über: Evangelische Kirche im Rheinland Landeskirchenamt/ Abteilung II, Hans –Böckler-Str. 7, 40476 Düsseldorf, Tel. 0211 / 45 62 222

Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e. V. – EKFuL (Hrsg.), Umgang mit Beschwerden in Beratungsstellen, 2002, zu beziehen über: EKFuL, Dietrich-Bonhoeffer-Haus, Ziegelstraße 30, 10117 Berlin, Tel. 030 / 28467-0

Evangelische Landeskirche in Württemberg (Hg.), Aktion „Verbündete Kirche - Gewalt an Frauen und Mädchen wahrnehmen und überwinden 1999-2002, Gottesdienstentwurf: „Schweige nicht zu meinen Tränen“ (Ps 39,13). Gottesdienst für Betroffene und Verbündete. Liturgisch-seelsorgerlicher Abend, Stuttgart

Reformierte Kirchen Bern – Jura (Hrsg.), Sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche , 2001. Bezug. Reformierte Kirchen Bern – Jura. Bildung und Beratung, Schwarztorstr. 20, Postfach 6051, CH 3001 Bern

Bail, Ulrike, Gegen das Schweigen klagen, Chr. Kaiser, Gütersloher Verlagshaus, Gütersloh 1998

Brinkmann, Elfi, Hoffmann, Sandy, Handbuch „Sexuelle Gewalt“, 2003

Enders, Ursula (Hrsg.), Zart war ich, bitter war's, Handbuch gegen den sexuellen Missbrauch, Kiepenheuer & Witsch, Köln, 1. Auflage 2001

Heyne, Claudia, Tatort Couch, Kreuz Verlag, Stuttgart 1991

Holzbecher, Monika/Braszeit, Anne/Müller, Ursula/Plogstedt, Sybille, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Band 260, Stuttgart 1991

Müller, Wunibald, Lieben hat Grenzen. Nähe und Distanz in der Seelsorge, 1998

Plogstedt, Sibylle/Degen, Barbara, Nein heißt nein! DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, München 1992

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

Rutter, Peter „Sex in der verbotenen Zone – Wie Männer mit Macht das Vertrauen von Frauen missbrauchen“, Arbor Verlag 2002,

Ulonska, Herbert, Michael J. Rainer (Hg.), Sexualisierte Gewalt im Schutz von Kirchenmauern, Theologie: Forschung und Wissenschaft Bd. 6, Hamburg, London 2003

Wirtz, Ursula, Seelenmord. Inzest und Therapie, Zürich 1989