



hinsehen.at

Kultur der Achtsamkeit, Sensibilisierung und Professionalisierung im Gewaltschutz in der Erzdiözese Wien

Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt

Referent:innen -Team

Gefördert von:



Bundeskanzleramt

Präventionsworkshop : Ziele

2

1. Sensibilisieren und Besprechbar-Machen:

„Ich vermute, dass wir nur sehen, was wir kennen.“ (Nietzsche)

2. Fachwissen aneignen

3. Sicherheit erlangen im Umgang mit einem Verdacht

- a) Wenn ich etwas beobachte
- b) Wenn ich etwas anvertraut bekomme
- c) Wenn ich eine risikoreiche Situation wahrnehme

4. Wissen und Sicherheit erlangen, wenn selbst von Gewalt betroffen

Alle gezeigten Folien stehen als PDF auf der Homepage (www.hinsehen.at) zur Verfügung

Achten Sie auf Ihre Grenzen! Wenn Sie Unterstützung brauchen, geben Sie uns ein Zeichen.

Einstiegsfragen

3

1. Kurzvorstellung (Dauer der Anstellung, Erfahrung mit Gewaltprävention, Betroffenheit von Gewalt im beruflichen Kontext)
2. Welche Fragen hab ich zum heutigen Vortrag?



Gewaltschutz in der Erzdiözese Wien – Geschichtliche Entwicklung

4

1. Ombudsstelle
1996 EDW



2006 EDW



2010/16/21 röm.-kath. Österreich

Verfahrensordnung katholische Kirche

5

In jeder Diözese:

Stabsstelle
Prävention

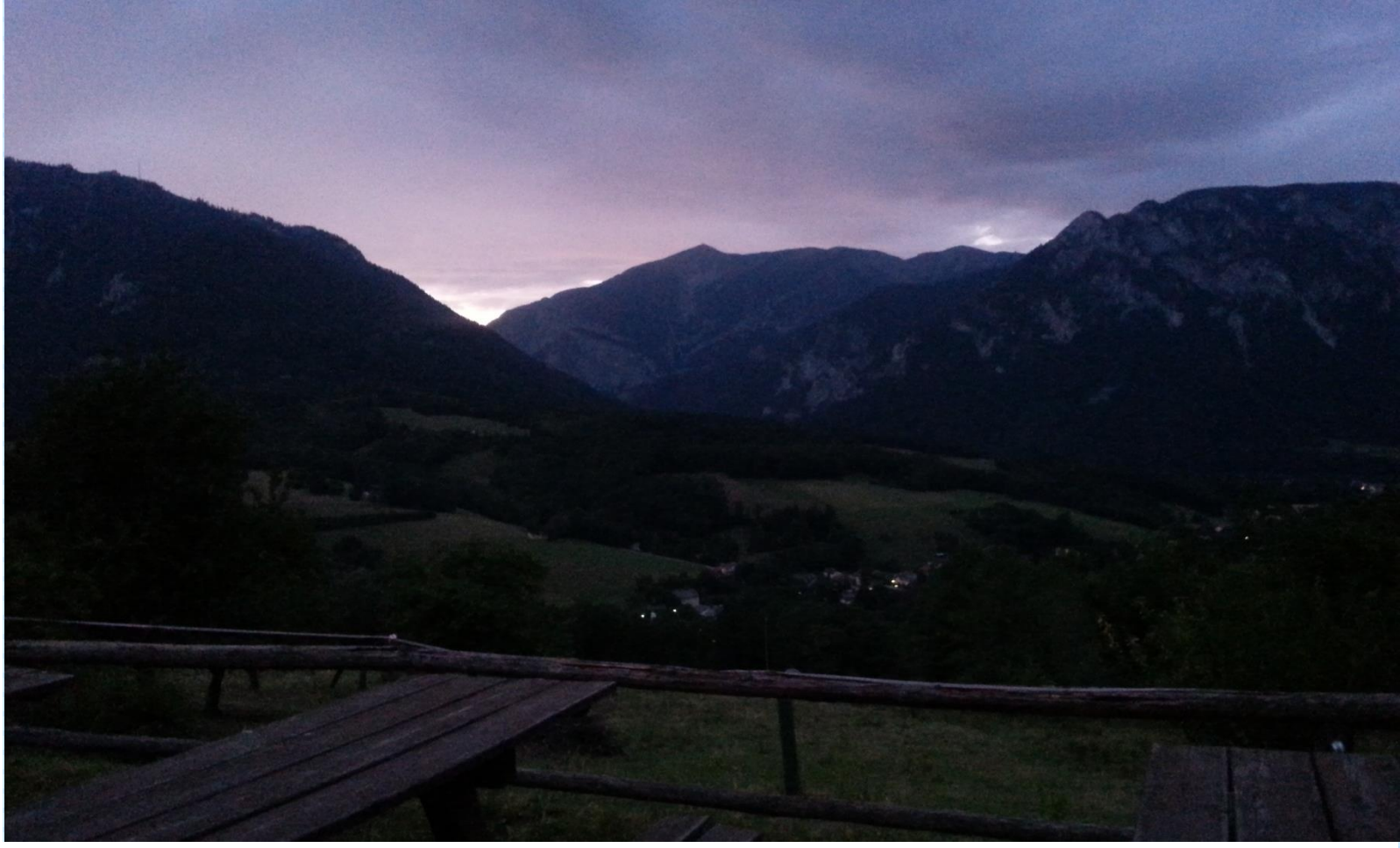
Ombudsstelle

Diözesane
Kommission

**Nur
einmal in
ganz
Österreich**

Unabhängige
Opferschutz-
kommission

Stiftung
Opferschutz



6

Gewalt

Was ist Gewalt?

„Werden Grundbedürfnisse eines Menschen und/oder seiner Umwelt beeinträchtigt, eingeschränkt oder deren Befriedung verhindert – auch durch bloße Androhung – so ist dies bereits Gewalt.“

Volksanwaltschaft - OPCAT

Was ist Gewalt ?

8

- ☐ gegen den Willen einer Person
- ☐ ohne Zustimmung
- ☐ fügt Leid/Schaden zu
- ☐ Absichtlich
- ☐ Schädigungsabsicht
- ☐ oft mit Machtgefälle verbunden

Cholerische Gewalt -----

(Überforderung)

Sadistische Gewalt

(Machtdemonstration)

Formen von Gewalt

9

Personelle Gewalt (aktive Handlung oder Unterlassung/Vernachlässigung):

- **Physische Gewalt** (körperlich): liegt vor, wenn eine Person einer anderen Person eine Körperverletzung zufügt oder sie an der Gesundheit schädigt - alle Formen von Misshandlungen: z.B. schlagen, schütteln, stoßen, treten, boxen, mit Gegenständen werfen...
- **Sexualisierter Gewalt:** alle sexuellen Handlungen, die einem Kind bzw. einer Frau oder einem Mann aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Sie ist ein Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs. Sexualisierte Gewalt reicht von der sexuellen Belästigung oder Vergewaltigung Erwachsener und geht bis zum sexuellen Missbrauch von Kindern. (Gewaltinfo.at)

Hands-On-Delikte: sexuelle Handlungen am eigenen oder fremden Körper

Hands-Off-Delikte: Sexting, Sextortion, Grooming, Pornokonsum mit Minderjährigen, Bodyshaming, sexistische Witze, Cat-Calling, Anfertigen & Besitz (Betrachten, Downloaden, Weitergabe) von bildlichem sexualbezogenem Kindesmissbrauchsmaterial / bildlich sexualbezogenen Darstellungen minderjähriger Personen

Formen von Gewalt

10

- **Psychische Gewalt** (seelisch, emotional): liegt vor, wenn persönliche Autorität in einer persönlichen/zwischenmenschlichen Beziehung dazu benutzt wird, die Interessen, die Integrität und das Recht auf Selbstbestimmung einer anderen Person unangemessen zu beschränken, z.B. durch verbale Äußerungen, Abwertungen, Nötigungen, Diffamierungen; Einschüchterung, Bedrohung, Verspotten, Guilt Tripping ...
- **Spirituelle Gewalt:** Spirituelle Gewalt liegt vor, wenn persönliche, geistliche oder institutionelle Autorität dazu benutzt wird, die Interessen, die Integrität und das Recht auf religiöse Selbstbestimmung einer anderen Person unangemessen zu beschränken; z.B. mit Gott drohen, Angst machen vor Verdammnis, Nötigung zur Einhaltung religiöser Vorschriften...
- **Finanzielle/ökonomische Gewalt:** finanzielle Ausbeutung der betroffenen Person, z.B. Wegnahme von Taschengeld oder Ersparnissen, Versagen der Bereitstellung ausreichender Geldmittel für die Versorgung und Ernährung, Verkauf von Dingen, die der betroffenen Person gehören, altersinadäquates Bestimmen, wie viel Geld ausgegeben werden darf, Verbieten eines eigenen Kontos, Vorenthalten wichtiger Dokumente, besonders im Kontext legalen Aufenthalts, Vorenthalten von Unterhaltszahlungen etc.

Strukturelle Gewalt:

Wird die Gewalt von institutionellen oder gesellschaftlichen Strukturen bestimmt, handelt es sich um strukturelle Gewalt. „Strukturelle Gewalt weist auf ungleiche (gesellschaftliche) Verhältnisse hin, die Menschen in ihrer Entwicklung behindern oder sogar bedrohen.“ (gewaltinfo.at)

z.B. inhumane Lebensbedingungen, Schlafenszeiten in Pflegeheimen,...

Kulturelle Gewalt:

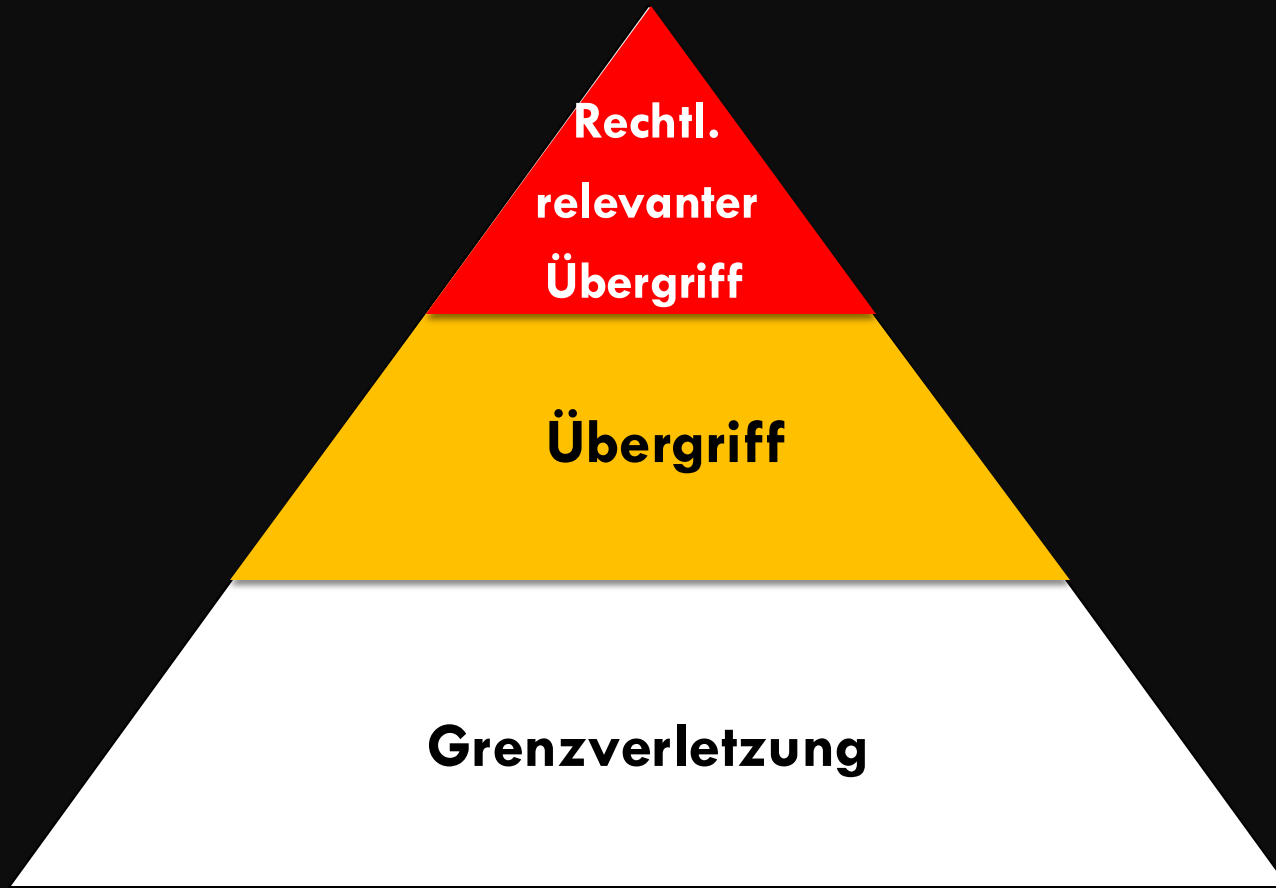
„Gewalt der Vorurteile, die innerhalb einer Kultur herrschen und das Handeln bestimmen“. (Osterbrink & Andratsch, 2015) In Abgrenzung zu den beiden anderen Formen existiert Kulturelle Gewalt nur ideell. Sie legitimiert konkrete Gewalt und ist z.B. in Religion, Ideologie, Sprache, Kunst, Wissenschaft, Recht, Medien und Erziehung verankert.

z.B. generelle Akzeptanz von Gewalt, gesellschaftliche Rollenbilder (Pflicht zur gewaltsamen Erziehung der Kinder etc.), Ideologien wie Vorstellung von Herrenrasse und Chauvinismus

Wann beginnt Gewalt?

Unterschiedliche Grade von Grenzverletzungen

12



Indirekte Gewaltbetroffenheit

13

Zeugenschaft bzw.

indirektes **Miterleben** von Gewalt:

Sehen, Hören, Fühlen von physischer, psychischer
und/oder sexueller Gewalt an anderen

PAUSE



Quelle: Ruppert

„Was darf ich jetzt noch tun?“



Quelle: Ruppert

Nähe und Distanz in Beziehungen

16

„Wer darf was bei mir?“ und „Was mache ich bei...?“

■ **Fragebogen ausfüllen:** nahe/bekannte/unbekannte Person

■ **Reflexion im Plenum**

■ Welche Erkenntnisse habe ich gewonnen?

■ Gibt es Unterschiede zwischen beiden Seiten?

■ Wann ist Nähe stimmig und angemessen?

Respektvoller,
wertschätzender,
grenzachtender,
reflektierter
Umgang

Nähe und Distanz in Beziehungen

17

- **Individuelle Komponente**
 - „Was für mich passt, muss nicht für andere passen.“
 - Wahrnehmung von körperlichen / emotionalen Grenzen
 - Grenzen aufzeigen und respektieren
- **Verantwortung** liegt bei Erwachsenen/Autorität/Funktionsträger:in
 - Großer Vertrauensvorschuss (Ärzt:innen, Seelsorger:innen...)
- **Gute (Körper-)Kontakte sind:**
 - Beidseitig erwünscht (Respekt vor dem NEIN; Asymmetrische Beziehungen – Machtgefälle)
 - Ohne sexuelle Motivation, ohne Gewalt
 - Situationsbezogen: Aufsichts- und Fürsorgepflicht

Nähe und Distanz in Beziehungen

18

- Auf die eigenen Grenzen und die der anderen Person achten
- An den Bedürfnissen der anderen Person orientieren
- Eigene Bedürfnisse zurückstellen, aber eigene Grenzen aufzeigen
- Eigene Vorannahmen hinterfragen
- Nachfragen – Einverständnis einholen
- In Supervision, Intervision, geistliche Begleitung kritisch reflektieren
- ...



19

Prävention

Warum machen wir Prävention?

20

- Verantwortung gegenüber den Menschen, die uns anvertraut sind.
- Schutz und Entlastung der eigenen Mitarbeiter:innen
- Sicherheit und Klarheit für die Arbeit.
- Stärkung der eigenen Institution

➤ Primärprävention:

Grenzüberschreitendes/übergriffiges Verhalten und Gewalt von vornherein verhindern oder gar nicht entstehen lassen

➤ Sekundärprävention:

Frühzeitig Gewalt / grenz-überschreitendes / übergriffiges Verhalten erkennen, rechtzeitig und adäquat darauf reagieren

➤ Tertiärprävention:

Geschehene Gewalt nachbearbeiten, um zukünftige Vorfälle zu minimieren/verhindern; Betroffenen Nachsorge anbieten, Konsequenzen für Beschuldigte

Verfahrensordnung katholische Kirche

22

Stabsstelle
Prävention

Ombudsstelle

Diözesane
Kommission

Unabhängige
Opferschutz-
kommission

Stiftung
Opferschutz

Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt

23

Aufgaben

- Bildungsarbeit
- Behelfe, Leitfäden, Handbücher
- Beratungen & präventives Casemanagement
- Kooperationen, Vernetzung
- Präventionsbeauftragte in den Pfarren
- Öffentlichkeitsarbeit & Lobbying-Arbeit
- Schutzkonzepte

Was können wir präventiv tun?

24

- Bewusstsein, dass Gewalt auch bei uns passieren kann.
- Bewusstsein, dass wir mit Menschen zu tun haben, die von (sexualisierter) Gewalt Betroffene sind.
- Transparent arbeiten!
- Kultur des Hinsehens und Ansprechens pflegen
- Wissen um „sensible Orte“: Alkohol, mehrtägige Veranstaltungen mit Nächtigung, Überforderung, fehlende Ausbildungen
- Besonders schutzbedürftige Personen bewusst im Blick haben: Menschen mit Behinderungen, Menschen in Krisensituationen (z.B.: schwere Schicksalsschläge), Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, kurzzeitige Mitarbeiter:innen (Zivildienstler, Praktikant:innen)



31

Sekundär- und Tertiärprävention

Verfahrensordnung katholische Kirche

32

Stabsstelle
Prävention

Ombudsstelle

Diözesane
Kommission

Unabhängige
Opferschutz-
kommission

Stiftung
Opferschutz

Diözesane Ombudsstelle

33

Aufgaben

- Hilfe für Betroffene von jeder Art von Gewalt durch kirchliche Mitarbeiter:innen
- Meldestelle
- Klärung des Sachverhaltes bei Verdacht
- Entlastungsgespräche mit Therapeut:innen
- Team: unabh. Expert:innen

Verfahrensordnung katholische Kirche

34

Stabsstelle
Prävention

Ombudsstelle

Diözesane
Kommission

Unabhängige
Opferschutz-
kommission

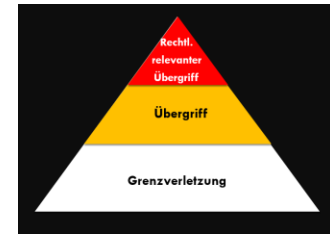
Stiftung
Opferschutz

Diözesane Kommission (DK)

35

Aufgaben

- In jeder Diözese
- Überprüfung der Fakten (Ort/Zeit/Name)
- Stellungnahme von Beschuldigter:m u. Institution
- Empfiehlt Maßnahmen im Blick auf die:den Beschuldigte:n
- Mitglieder: forensischer Psychiater, klinische Psychologin, Experte in Kirchenrecht und weltlichem Recht, Sozialarbeiterin, Vertretung von Orden



Bei Grenzverletzungen: Ansprechen – Klarstellen – Grenzen aufzeigen

Ab Übergriff:

- Unterstützung der betroffenen Person
- Recht auf Hilfe und Unterstützung!
- Überlegt handeln – Dokumentation
- Vertrauensvolles Gespräch mit einer kompetenten Person bzw. im Team/Leitung/Betriebsrat und externen Beratungsstellen (z.B. AK, Frauennotruf, Weißer Ring,...)
- Fachberatung hinzuziehen (auch anonym)
- Information an die Leitung und bei Bedarf an das Umfeld/Team (in Rücksprache mit Leitung/Ordinariat)

Meldepflicht - Anzeigepflicht

37

- In **kirchlichen Einrichtungen: Meldepflicht an die Ombudsstelle:**
 - Alle in der kath. Kirche tätigen Personen haben die Verpflichtung, jeden bekannt gewordenen Verdacht auf einen Übergriff bzw. strafrechtlich relevanten Übergriff einer diözesanen Ombudsstelle zu melden.
 - direkt oder über Stabsstelle Prävention, Ordinariat oder Vorgesetzte (Diese sind wiederum verpflichtet, unverzüglich die Ombudsstelle zu informieren)
- Bei **häuslicher Gewalt und Verdacht auf Kindeswohlgefährdung**
 - Beratungsstelle (Rat auf Draht, Frauennotruf) und Präventionsbeauftragte:n und/oder Stabsstelle informieren
 - Mitteilungspflicht an die Kinder- und Jugendhilfe (Kindeswohlgefährdungsmeldung) bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung, die nicht durch eigenes Handeln abgewendet werden kann: alle Einrichtungen zur Betreuung oder zum Unterricht von Kindern und Jugendlichen und außerschulische Kinder- und Jugendarbeit
- Eine **Anzeigepflicht** von geplanten oder geschehenen Straftaten besteht in der Regel nicht. (Ausnahmen: Behörden (zB Sozialamt, Schule usw.) und einige Berufsgruppen wie z.B. Gesundheitsberufe, Pädagog:innen)

Meldung an die Ombudsstelle heißt...

38

- Für die meldende Person:
 - Klärungshilfe, Entlastungsgespräch, Dokumentation und Ablage
- Für Betroffene von Gewalt:
 - Gesprächs- und Therapieangebot (kann auch später in Anspruch genommen werden)
 - Weitere Schritte nur mit Zustimmung der Betroffenen
- Für die Diözesanleitung (wenn Zustimmung zur Weiterleitung vorliegt):
 - Befassung der diözesanen Kommission (ev. Krisenstab)
 - Einschätzung ob „Gefahr im Verzug“ (Opferperspektive maßgeblich)
 - Gespräch mit beschuldigter Person
 - Erhärteter Verdacht: Dienstfreistellung
 - Sachverhaltsdarstellung an Staatsanwaltschaft

Mit der meldenden Person muss aufmerksam und sensibel umgegangen werden. Auch sie braucht Schutz.

Maßnahmen

39

- **Konfrontation mit Beschuldigter:m:** nur durch Polizei bzw. Amt für Kinder- und Jugendhilfe (MA11), Ordinariat, Leitungspersonen
- **Mögliche Konsequenzen für Beschuldigte:n innerhalb der Kirche:**
 - Gespräch mit Vorgesetzter:m
 - Schulungen
 - Eingeschränkte Tätigkeit
 - „Red ma drüber“ – Männerberatung
 - Dienstrechtliche Schritte
 - Selbstanzeige oder Sachverhaltsdarstellung
 - ...
- **Unterstützung des betroffenen Umfelds**
- **Unterstützung der beschuldigten Person** (Konfrontation mit Anschuldigungen, Information über Rechte, Angebot geistlicher Begleitung, Information nächste Schritte)

Formen von Gewaltsituationen im Setting Pfarrsekretariat

40

1. Gewalt unter haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen
2. Gewalt von Leitungspersonen ausgehend
3. Gewalt von externen Personen
4. Häusliche Gewalt
5. Gewalt von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen gegenüber Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen

Gewalt unter haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen

41

Die Mesnerin wendet sich vertraulich an Sie:

Der Pastoralassistent hat ihr unaufgefordert ein Penisbild auf Whatsapp geschickt und fordert sie nun auf, ebenfalls Nacktbilder zu schicken.

Wie reagieren Sie?

Gewalt unter haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen

42

- Für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten strengere Regeln als im Privatleben.
- Jede*r hat das Recht auf Sicherheit und ein Umfeld ohne Belästigungen am Arbeitsplatz.
- Belästigung kann schon vor dem "Stopp" gegeben sein.
- Sexuelle Gewalt ist oft mit Machtgefälle verbunden, z.B.:
junge Kollegin, neu in der Pfarre ↔ verdienstvoller Mitarbeiter

Interventionen

43

+	-
<ul style="list-style-type: none">• die Vorwürfe ernst nehmen• die Kollegin motivieren, sich Hilfe zu holen• die Kollegin begleiten, wenn sie das wünscht• die Kollegin bei Vorwürfen von Dritten schützen	<ul style="list-style-type: none">• Vorwürfe bagatellisieren• hinter dem Rücken der Kollegin ihr Erlebnis weitererzählen• den Beschuldigten konfrontieren• dem beschuldigten Kollegen davon erzählen

Gewalt von Leitungspersonen ausgehend

44

Der Pfarrvikar schreit regelmäßig die Pastoralassistentin an. An einem Tag schickt er ihr Mails mit persönlichen Nachrichten, obwohl sie im Nachbarraum sitzt. Als sie ihn daraufhin darum bittet, persönlich mit ihr zu reden, schreit er sie an: „So redest du nicht mit mir, so schon gar nicht und als Frau!“. In der Pfarre redet er hinter ihrem Rücken schlecht über sie bei Festen und im Pfarrcafe.

Wie reagieren Sie?

Interventionen

45

+	-
<ul style="list-style-type: none">• Bewusstsein, besprechbar machen – erlebte Gewalt ist kein Zeichen von Schwäche oder mangelndem Durchsetzungsvermögen• realistische Situationseinschätzung mit Hilfe von Vertrauenspersonen• Nächste Leitungshierarchie involvieren• gemeinsames Auftreten der gesamten Pfarre gegen Gewalt	<ul style="list-style-type: none">• Hinnehmen & Ertragen• Vorgesetzter „darf sich alles erlauben“• Abh. von Situation - Anzeige bei Polizei: ist aber grundsätzlich jederzeit erlaubt, abh. von Eskalationsgrad)

Gewalt von externen Personen

46

Die Mesnerin richtet in der Kirche die Blumen für das Erstkommunionsfest am Sonntag. Plötzlich hören Sie Lärm aus der Kirche und laufen dorthin. Im Kirchenraum befindet sich eine Gruppe von Jugendlichen, die laut herumschreien, die Mesnerin beschimpfen und die Blumen auf den Boden werfen und zertrampeln.

Wie reagieren Sie?

Interventionen

47

+	-
<ul style="list-style-type: none">• realistische Situationseinschätzung• Abschätzen, ob Deeskalation möglich ist, dann ruhig reden, sicherer Stand, Abstand halten usw.• Situation ruhig verlassen• Hilferuf oder Polizei anrufen	<ul style="list-style-type: none">• Hinnehmen & Ertragen• Eskalierend reagieren

Häusliche Gewalt

48

Ein Mädchen aus der Jungschar vertraut Ihnen an: wenn die Mutter nicht zuhause ist, zwingt der Vater sie, duschen zu gehen. Er lässt dann die Badezimmertüre offen und beobachtet sie. Das Mädchen bittet Sie, nichts ihrer Mutter zu erzählen.

Wie reagieren Sie?

Häusliche Gewalt

49

- Rund 90 % aller Gewalttaten werden in der Familie und im sozialen Nahraum (also zum Beispiel durch Verwandte, Freunde oder Bekannte) ausgeübt. Sexualisierte Gewalt findet zu rund 80% innerhalb der Familie und nahen Verwandten statt.
- Jede fünfte Frau erlebt Gewalt in ihrer Beziehung.
- Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund können zusätzlich auch von „traditionsbedingter Gewalt“, wie Zwangsheirat und weiblicher Genitalverstümmelung (FGM), betroffen sein.
- Unabhängig von der Gewaltform sind Frauen mit Behinderungen besonders gefährdet, Gewalt zu erfahren. Dies vor allem aufgrund der oftmals bestehenden Abhängigkeit von Unterstützungsleistungen durch andere Menschen.

Interventionen

50

+	-
<p>„Ich glaube dir.“ „Deine Gefühle sind richtig.“ „Du hast das Recht, Nein zu sagen.“</p> <ul style="list-style-type: none">• über alle Schritte informieren, betroffene Person bestmöglich "mitnehmen"• gemeinsam Hilfe in Anspruch nehmen, z.B. Rat auf Draht, Frauennotruf• Vertrauensbasis aufrecht halten• Wenn Kinder betroffen sind – Kindeswohlgefährdungsmeldung über Präventionsbeauftragte der Pfarre	<p>„Du musst dich doch nur richtig wehren.“ „Ich kenn doch deinen Papa, sowas würde der nie machen.“ „Beten Sie 3 Vater unser, dann wird es sicher besser.“</p> <ul style="list-style-type: none">• Geheimhaltung versprechen• detailliertes Nachfragen• eigene Nachforschungen anstellen• Konfrontation mit Beschuldigten• Polizei rufen, obwohl keine Gefahr in Verzug ist

Gewalt von HA oder EA gegen Kinder/Jugendliche oder schutzbedürftige Erwachsene

51

Eine junge Frau mit Fluchterfahrung kommt zur Caritassprechstunde in den Pfarrhof. Der Caritasbeauftragte redet immer lauter, plötzlich schreit er sie an: „Das stimmt nicht, sie lügen, sie sind eine Betrügerin, ich hole die Polizei!“. Daraufhin fängt die junge Frau an zu kreischen, schreit und weint. Der Caritasbeauftragte packt sie beim Arm und zerrt sie in Richtung Tür und schreit weiter: „Verschwinden Sie, raus mit ihnen sie Schmarotzerin!“ Sie weint und schreit weiter.

Wie reagieren Sie?

Interventionen

52

+	-
<ul style="list-style-type: none"> • Deeskalierend eingreifen (Ruhe bewahren & Distanz zwischen Personen schaffen, wenn möglich) • Betroffener Person Gespräch anbieten • Beschuldigtem auf Übergriff/Straftat aufmerksam machen • Vorgesetzten und Ombudsstelle informieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Zusehen und nichts tun • Haltung: „der ist immer so, wir kennen ihn ja schon lange, aber ohne ihn...“ • Keine Meldung an Vorgesetzte und Ombudsstelle • Nur <u>über</u> Beschuldigten in Pfarre reden, nicht <u>mit</u> ihm

Stimmt das alles?

53

- **Sie müssen nicht jeden Vorwurf für wahr halten.**
- **Aber halten Sie jeden Vorwurf für möglich.**
- Sie müssen nicht darüber entscheiden, ob der Vorwurf wahr oder nicht wahr ist.

Verfahrensordnung katholische Kirche

55

Stabsstelle
Prävention

Ombudsstelle

Diözesane
Kommission

Unabhängige
Opferschutz-
kommission

Stiftung
Opferschutz

Unabhängige Opferschutzkommission (UOK)

56

Aufgaben

- Nur 1 x österreichweit
- Zivilgesellschaftliche Einrichtung
- Außergerichtliche Entscheidung über eine freiwillige finanzielle und/oder therapeutische Hilfestellung.
- Die katholische Kirche in Österreich hat sich selbstverpflichtet, diese Entscheidungen bedingungslos anzunehmen und umzusetzen.

Stiftung Opferschutz

57

Aufgaben

- Nur 1 x österreichweit
- Abwicklung der Auszahlung
- Regress bei den einzelnen kirchlichen Rechtsträgern (Diözesen, Orden, Caritas, Vereine, ...)
- Organisiert 2x/Jahr österreichweites Treffen von Stabsstellen, Ombudsstellen, Diözesanen Kommissionen, UOK
- Wertet Daten von UOK aus

*Alle Zahlen für ganz Österreich (Stand Dezember 2024, Statistik Stiftung
Opferschutz)*

3.564 Betroffene (seit 2010) haben sich bisher gemeldet und
Vorlage bei UOK eingeleitet (insgesamt 8325 Vorfälle):

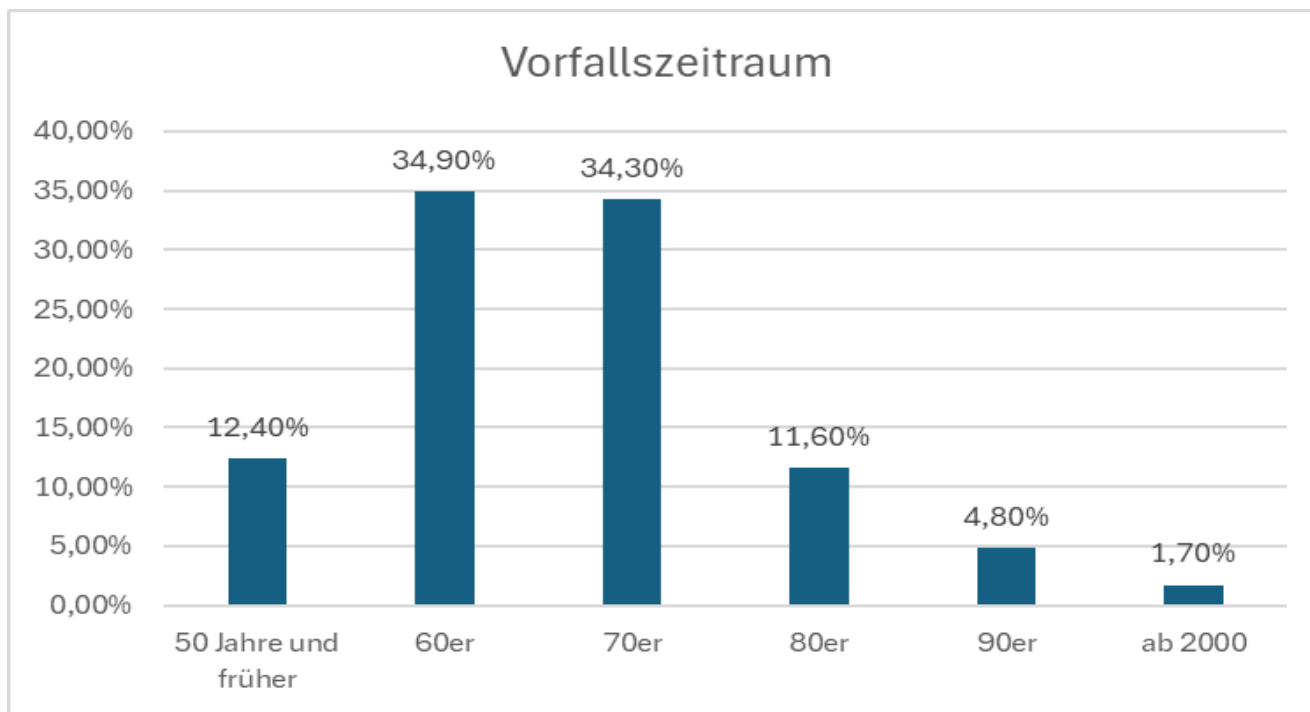
- 62,4% Männer, 37,6% Frauen
- 79% haben physische Gewalt erlebt
- 80% haben psychische Gewalt erlebt
- 27% haben sexualisierte Gewalt erlebt
- 11% haben physischen UND psychische UND sexualisierte Gewalt erlebt

Alle Zahlen für ganz Österreich (Stand Dezember 2024, Statistik Stiftung
Opferschutz)

- 3.385 Entscheidungen der UOK:
 - In Bearbeitung: 179
 - Fallregistrierung 2024: 224 (2022: 157, 2023: 222)

- **37,11 Mio €** wurden den Betroffenen zugesprochen
 - *Die Gelder dafür stammen nicht aus dem Kirchenbeitrag!*

Alle Zahlen für ganz Österreich (Stand Dezember 2024, Statistik Stiftung Opferschutz)

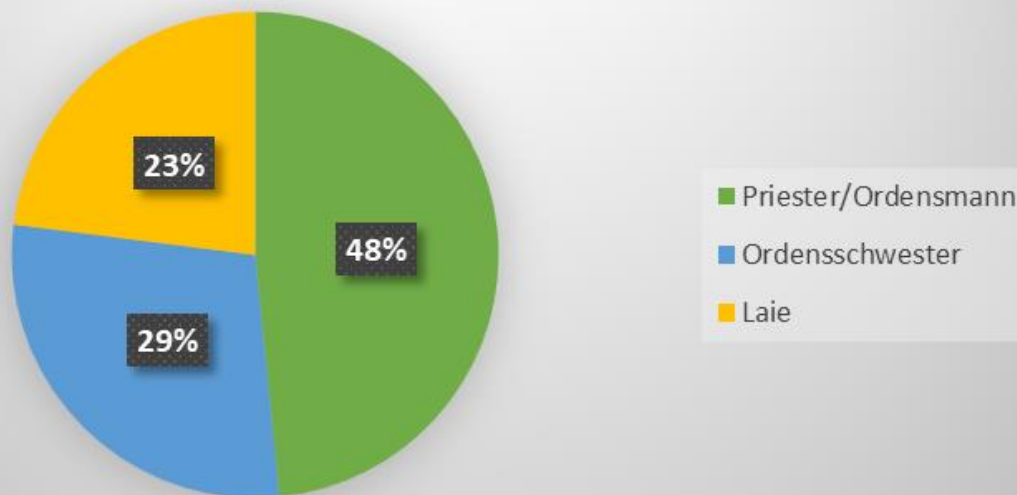


Unabhängige Opferschutzkommission

61

Alle Zahlen für ganz Österreich (Stand Februar 2023, Statistik Stiftung Opferschutz)

Identifizierte Beschuldigte nach Personenart



Zusammenfassung

62

- Prävention ernst nehmen und durchführen
- Jeden Verdacht ernst nehmen („für möglich halten“)
- **Rasche Kontaktaufnahme mit einer professionellen externen kirchlichen Fachberatung:**
 - Ombudsstelle
 - Präventionsstelle
 - Ordinariat
- Andere Fachberatungen (z.B. Rat auf Draht, Frauennotruf, Telefonseelsorge) zusätzlich bei Bedarf kontaktieren

Beratungsstellen



Beratungsstellen Erzdiözese Wien

64

- **Ombudsstelle** für Opfer von Gewalt u. sexuellem Missbrauch in der katholischen Kirche, Untere Viaduktgasse 53/2B, 1030 Wien, 01- 319 66 45, ombudsstelle@edw.or.at
- **Stabsstelle** für Missbrauchs- und Gewaltprävention der EDW, Stephansplatz 6/5/515, 1010 Wien, 0664-51552-43; hinsehen@edw.or.at, www.hinsehen.at
- **142 Telefonseelsorge (0-24 Uhr)**

Abschluss



Quelle: Ruppert



Quelle: Ruppert



70

Exkurs: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Folien aus Vortrag von Sylvia Weinberger-Duszipiva BSc
ehemalige Gleichbehandlungsbeauftragte am Universitätsklinikum AKH Wien



Das Wiener Gleichbehandlungsgesetz (W-GBG)

In Wien gilt gleiches Recht. Echt.

**Gleichbehandlung
zwischen
Frauen und Männern**

DISKRIMINIERUNG §2 ABS 4

- Ungünstige Behandlung aufgrund des Geschlechts
- Ungünstige Behandlung im Zusammenhang mit Elternschaft oder Schwangerschaft
- Anstiftung zu diskriminierendem Verhalten
- Sexuelle bzw. geschlechtsbezogenen Belästigung

Sexuelle Belästigung



DEFINITION GBG SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

- die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt und
- von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird

DEFINITION GBG

Sexuelle Belästigung ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wenn sie

- im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis am Ort der Dienstverrichtung (z.B. durch Bedienstete, Parteien, Klient*innen, Kund*innen, Vertragspartner*innen) erfolgt oder
- durch Bedienstete in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der belästigten Person erfolgt oder
- durch Bedienstete erfolgt und (ohne die Nahebeziehung) ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima geschaffen hat.

FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG

- **verbal**
- **visuell**
- **Mimik/Gestik**
- **Handlungen**
- **Stalking**
- **Nötigung**
- **Vergewaltigung** (versuchte)



FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG VERBAL

- Erzählen von anzüglichen Witzen
- Anzügliche Bemerkungen über Figur, körperliche Merkmale, Aussehen oder Kleidung
- Sprechen über das sexuelle Privatleben
- Unerwünschte Einladungen, Geschenke
- Versprechungen bzw. Androhen von beruflichen Vor- oder Nachteilen
- Exhibitionistische Handlungen
- Aufforderung/Erzwingen zu/von sexuellen Handlungen
- Zweideutige Bemerkungen

FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG MIMIK, GESTIK, VISUELL

- Anstarren
- Hinterherpfeifen
- Provozierende, sexuell herabwürdigende Gesten
- Aufhängen, Zeigen und Verteilen von anstößigen Darstellungen, Poster, Kalender, Bildschirmschoner
- Unerwünschte SMS, Briefe oder E-Mails

FORMEN SEXUELLER BELÄSTIGUNG HANDLUNGEN

- Unerwünschte Berührungen jeglicher Art, wie grapschen, tätscheln, streicheln,....
- Unerwünschte Geschenke und/oder aufgedrängte Küsse
- Anstößige Handlungen
- Erzwingen sexueller Handlungen bzw. sexuelle Nötigung
- Versuchte Vergewaltigung und Vergewaltigung

SEXISTISCHE SPRACHE

- Verniedlichung, wie z. B.: Pupperl, Hasi, Schatzi, Mausi
- Beschimpfungen, wie z.B.: Schlampe, Trampel, Weichei
- Witze, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Einladungen, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- Verharmlosung oder Beschwichtigung, z.B.: war doch nur Spaß, sei nicht so prüde
- Abwertende Namensgebungen

AUSWIRKUNGEN VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG BETROFFENE

- Verunsicherung, Beschämung, Angst vor Wiederholung
- Selbstvorwürfe
- Sinken der beruflichen Motivation
- Auswirkungen auf Gesundheit
- Verschlechterung der beruflichen/finanziellen Situation

MÖGLICHE AUSWIRKUNGEN BETROFFENE

- Psychosomatische und psychische Erkrankungen (Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Depression, Atembeschwerden, ...)
- Sozialer Rückzug und Verlust von Kontakten, Beziehungsschwierigkeiten,
- Arbeitsfreude, Leistungsfähigkeit und Lebensqualität sind beeinträchtigt
- Unsicherheit, Nervosität, Angst, Panik,
- Isolation und/oder Mobbing, Abmahnung/Versetzung/Entlassung/ Kündigung

AUSWIRKUNGEN ORGANISATION/UNTERNEHMEN

- Einschüchterndes,
- feindseliges,
- demütigendes Arbeitsklima
- Verunsicherung und Misstrauen
- Begünstigt Gruppenbildung, Intrigen und Verleumdungen
- Produktivität sinkt
- Arbeitsabläufe und Kommunikation leiden darunter
- Vermehrte Fehlzeiten und Fluktuation

REAKTIONEN DES UMFELDES

- „Wenn SIE das nicht gewollt hätte, hätte SIE sich ja wehren oder etwas sagen können.“
- „Das ist doch nur Verleumdung!“
- „Anständige“ Frauen und Männer werden nicht sexuell belästigt.“
- „Sei doch froh, dass sie oder er auf Dich abfährt.“
- „So wie DER oder DIE aussieht, kann ja niemand was von ihm / ihr wollen!“
- „Hysterisch, empfindlich, eine Mimose halt.“
- „So wie SIE sich anzieht, ist das eine Einladung.“
- „War doch sicher nur Spaß!“
- „Haben wir keine anderen Sorgen?“
- „Das gehört zum Beruf dazu!“

BEFÜRCHTUNGEN

- Nicht ernst genommen zu werden als Betroffene/r
- Männer: Angst vor Vorverurteilung als möglicher Belästiger
- Als überempfindlich/prüde/Spielverderber*in abgestempelt zu werden
- Angst vor beruflichen Konsequenzen
- Angst vor Ausgrenzung/Mobbing,...

WAS KÖNNEN BETROFFENE TUN?

- Eigenem Gefühl vertrauen, Empfindungen ernst nehmen!
- Wenn möglich – Grenzen an belästigende Person kommunizieren
- Alles schriftlich dokumentieren und Beweise sichern (Vorfälle, EMails, Geschenke,...)
- Beratung und Hilfe suchen, z.B. über Vorgangsweise oder rechtliche Möglichkeiten
- Kontaktieren der Gleichbehandlungsbeauftragten im Betrieb
- Vorgesetzte informieren (Fürsorgepflicht einfordern!)
- Halten Sie den Kreis der informierten Kolleginnen und Kollegen so klein als möglich

WAS KANN JEDE/R TUN?

- Wertschätzung- Achtung- Respekt- Toleranz- Akzeptanz
- Grenzen von Kolleginnen und Kollegen achten
- Eigenen Umgang mit der Thematik überprüfen
- Hinschauen statt Wegschauen/ Stellung beziehen
- Sich selber Unterstützung und Hilfe holen
- Glaubwürdigkeit der betroffenen Person nicht in Frage stellen
- Betroffenen Unterstützung zusichern und organisieren
- Klare Kommunikation- belästigendes Verhalten wird nicht toleriert

KOLLEG*INNEN ALS ZEUG*INNEN

- Anzügliche Witze über eine Person – Lachen Sie nicht mit! Zeigen Sie, dass dieses Verhalten nicht Ok ist.
- Bei Beobachten eines Übergriff – auch anonyme Meldung möglich!
- Unterstützung anbieten!
- Geben Sie Informationen über Beratungsangebote weiter!

VERANTWORTUNG DER FÜHRUNGSPERSON

- Vertretung von Organisation/Unternehmen (Schadenersatz!)
- Verpflichtung, für ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu sorgen
- Zentrale Rolle der Führungsperson (§ 8 W-GBG, Fürsorgepflicht § 1157 ABGB)

ERWARTUNGEN AN DIE FÜHRUNGSPERSON

- Nehmen Sie eine klare Haltung ein - Vorbildfunktion
- Sie haben Verantwortung für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsklima, Tabuisieren Sie keine Vorfälle
- Achten Sie auf die Einhaltung der dienstrechtlichen Vorschriften
- Nehmen Sie Beschwerden ernst und behandeln Sie sie vertraulich
- Sie haben Handlungspflicht bei Bekanntwerden von Vorfällen - beziehen Sie Stellung
- Schützen Sie Betroffene - Achtung vor Viktimisierung
- Werten, Verharmlosen bzw. Beschwichtigen Sie nicht
- Machen Sie klar, belästigendes Verhalten wird nicht toleriert

PFLICHTEN DER FÜHRUNGSPERSON

- Trennung der Beteiligten, Achtung: Keine Viktimisierung!
- Fürsorgepflicht wahrnehmen, Unterstützung der oder des Betroffenen
- Hinweis auf Hilfsangebote
- Erhebung zur Aufklärung des Sachverhalts
- Unterstützung in Anspruch nehmen
- Prävention, Ursachenanalyse
- Personalentwicklungsmaßnahmen, Schulungen
- BESCHRIEBENE PROZESSE/MELDEWEGE IN DER ORGANISATION EINHALTEN!

CHECKLISTE

Die richtigen Antworten geben, wenn Unterstützung gefragt ist.

Jeder Fall von sexueller Belästigung ist anders – deshalb muss auch das Reagieren immer an den jeweiligen Fall angepasst sein. Bedenken Sie, dass sich die Betroffenen in einer Ausnahmesituation befinden. Bleiben Sie am besten sachlich und ruhig.



- 1 Nehmen Sie jede Meldung einer sexuellen Belästigung ernst und verharmlosen Sie nichts! ☐
- 2 Nehmen Sie sich genug Zeit für das Gespräch mit betroffenen Personen. ☐
- 3 Geben Sie betroffenen Personen die Kontaktdaten (z.B. Folder, Flugblatt) der Gleichbehandlungsbeauftragten und Kontaktfrauen bzw. von weiteren Beratungsstellen wie 24-Stunden Frauennotruf oder Männerberatung mit. ☐
- 4 Informieren Sie die betroffene Person über die Möglichkeit, eine Vertrauensperson (Gleichbehandlungsbeauftragte, Kontaktfrau etc.) bei der Aussage beizuziehen. ☐
- 5 Teilen Sie der betroffenen Person ganz klar mit, dass die Dienstgeberin verpflichtet ist, Abhilfe gegen sexuelle Belästigung zu schaffen. ☐
- 6 Informieren Sie die betroffene Person über die weiteren Schritte. ☐
- 7 Klären Sie, ob Gefahr im Verzug ist. Sorgen Sie für Abhilfe. Durch die eingeleiteten Maßnahmen dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Betroffenen entstehen. Sorgen Sie dafür, dass die betroffene und die beschuldigte Person im Arbeitsalltag nicht mehr aufeinander treffen. Beachten Sie dabei, dass eine Versetzung der betroffenen Person in den meisten Fällen eine verbotene Benachteiligung (= Viktimisierung) ist. ☐

- 8 Informieren Sie weitere Führungsebenen oder Personalstellen entsprechend der internen Vorgaben. Wichtig ist dabei, dass Ermittlungen sowie die Meldung einer sexuellen Belästigung gegenüber nicht involvierten Personen vertraulich zu behandeln sind. ☐
- 9 Sexuelle Belästigung ist eine Dienstpflichtverletzung. Gehen Sie daher entsprechend den einzuhaltenden Vorgaben und Richtlinien vor (z.B. Erlass MD-766-1/04 bzw. bei einer groben Dienstpflichtverletzung <https://www.intern.magwien.gv.at/personalservice/disziplinarrecht/index.html>). Im Falle eines Ermittlungsverfahrens ist es wesentlich, eine Niederschrift mit Betroffenen, (möglichen) Zeuginnen und Zeugen und Beschuldigten zu verfassen bzw. entsprechend den internen Vorgaben verfassen zu lassen. ☐
- 10 Ermitteln Sie objektiv und ohne Schuldzuweisungen! Achten Sie bei den Ermittlungen unbedingt darauf, dass es nicht zu einer sogenannten „Opfer-Täter-Umkehr“ kommt. Oftmals werden Betroffene als „Verräterin“ oder „Vernaderer“ dargestellt bzw. vom Team angefeindet und mit Aussagen wie z.B. „Wie kannst du das dem Kollegen antun?“, „Weißt du, was der Kollege dann zu erwarten hat?“, „Wenn du eine offizielle Untersuchung willst, dann muss ich das nach oben melden und dann schadest du dem Image der ganzen Abteilung!“ konfrontiert. Beschuldigte hingegen versuchen sich vielfach als Opfer hinzustellen. Bedenken Sie, dass es zu „Lagerbildungen“ und Mobbing führen kann. Verhindern Sie diese gruppendynamischen Entwicklungen rechtzeitig. ☐
- 11 Dienststellen bzw. Führungskräfte können sich jederzeit für Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsbeauftragte oder Kontaktfrau wenden. ☐

BERATUNGSSTELLEN

- Gleichbehandlungsstelle der Stadt Wien
- Gleichbehandlungsanwaltschaft
- 24-Stunden Frauennotruf
- Männerberatung Wien
- Weißer Ring

FAZIT

- Darüber Reden!
- Bewusstsein schaffen durch Fortbildungen und Informationsweitergabe
- Klare Haltung einnehmen
- Klare Kommunikation und Stellungnahme zu Vorfällen
- Professionelle Sprache im Arbeitsumfeld
- Unternehmensinterne Prozesse beschreiben und einhalten
- Transparenz
- Null Toleranz-Politik kommunizieren

GLE!CH GEHT'S UNS BESSER!

