

Konzept und Policy des Synodalarates gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Reformierten Kirchen Bern-Jura- Solothurn und gegen die sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit

vom 21. Februar 2001 / 5. April 2006

I. KONZEPT vom 21. Februar 2001

Grundsatzerklärung des Synodalarates

Mit diesem Konzept wendet sich der Synodalrat an die gesamtkirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn. Das Konzept ist für alle Mitarbeitenden verbindlich. Es wird deshalb an alle bisherigen und neu eintretenden Mitarbeitenden zusammen mit der Broschüre „Sexuelle Belästigung und Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche“* abgegeben.

1. Zur sexuellen Belästigung:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität. Sexuelle Belästigung am kirchlichen Arbeitsplatz verletzt die Persönlichkeit und Würde von Menschen.

2. Zur sexuellen Ausbeutung:

Alle Menschen, die sich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vertreterinnen und Vertreter der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn wenden, haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität. Sexuelle Ausbeutung im Rahmen der kirchlichen Tätigkeit verletzt die Persönlich-

* Die Broschüre zum Konzept kann bezogen werden bei:

Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn
Gemeindedienste und Bildung
Schwarztorstrasse 20, Postfach 6051, 3001 Bern
Tel. 031 385 16 16, Fax 031 385 16 20
E-mail: bildung@refbejuso.ch

keit und Würde von Menschen, die bei uns Rat, Unterstützung und Seelsorge suchen. Sie stellen eine krasse Verletzung der psychischen, spirituellen sowie der physischen Integrität der Betroffenen dar und sind ein klarer Missbrauch der eigenen Position gegenüber Menschen, die einen unbedingten Anspruch auf Schutz, Hilfe, Verständnis oder Unterweisung haben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und sexuelle Ausbeutung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn verboten und wird nicht geduldet. Fehlbare Personen haben mit Sanktionen zu rechnen.

Begriffsklärungen

1. Sexuelle Belästigung

Als sexuelle Belästigung gilt jedes Verhalten sexueller Art, das von einer Seite unerwünscht ist und Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung herabwürdigt.

Sexuelle Belästigung kann unterschiedliche Formen annehmen. Dazu gehören: anzügliche und peinliche Bemerkungen; Sprüche oder Gesten, die Personen auf Grund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung herabwürdigen, Aufhängen und Auflegen von sexistischem Material; unerwünschte Berührungen und Annäherungsversuche; Einladungen, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.

2. Sexuelle Ausbeutung

Als sexuelle Ausbeutung gilt, wenn in der Kirche Tätige ihre ihnen durch das Amt oder ihre Aufgabe verliehene Position und das damit gegebene Abhängigkeitsverhältnis ausnutzen, um eigene Wünsche und sexuelle Bedürfnisse zu befriedigen. Das gilt nicht nur für sexuelle Berührungen und Kontakte, sondern auch für verbale Grenzüberschreitungen, wie wiederholtes aufgreifen sexueller Themen im Gespräch, sexuelle Anspielungen oder übergrosses Interesse an den sexuellen Beziehungen von Ratsuchenden, Klienten oder Kunden.

Verantwortung übernehmen

1. Zur Verhinderung der sexuellen Belästigung am kirchlichen Arbeitsplatz

Der Synodalrat fordert alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf, gegenseitig die persönlichen Grenzen zu respektieren und sich gegen Grenzüber-

schreitungen zu wehren.

Betroffene, die sich am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen unmissverständlich mitzuteilen, dass sie dieses Verhalten nicht akzeptieren.

Kollegen und Kolleginnen sind aufgefordert, von Belästigung betroffene Personen auf deren Wunsch hin zu unterstützen.

Wenn Betroffene als Folge sexueller Belästigung am Arbeitsplatz abweisendes oder abgrenzendes Verhalten entwickeln, sich an die Vertrauensperson oder an Vorgesetzte wenden, dürfen ihr daraus weder berufliche Nachteile noch Angriffe auf ihre persönliche Würde erwachsen.

2. Zur Verhinderung der sexuellen Ausbeutung

Wir verlangen von allen Mitarbeitenden, dass sie der schwierigen Abgrenzung zwischen ihrer professionellen und privaten Rolle besondere Aufmerksamkeit schenken.

Wer merkt, dass dies in einer bestimmten beruflichen Situation schwer fällt, bzw. nicht mehr möglich ist, ist verpflichtet, im Rahmen einer neutralen Beratung oder Supervision die Situation zu klären und gegebenenfalls den Abbruch der entsprechenden beruflichen Beziehung vorzubereiten.

Wer den Eindruck erhält, dass Mitarbeitende oder KollegInnen sich in einer beratenden, diakonischen oder unterrichtenden Beziehung vorab an persönlichen Bedürfnissen orientiert und durch Wortwahl, Berührungen oder sonstiges Verhalten die angemessene Distanz nicht einhält, darf nicht passiv mitmachen und einfach zusehen. Der Synodalrat fordert Mitarbeitende dazu auf, die grenzüberschreitende Person anzusprechen, sich zur Beratung an die von der Kirche ernannte Vertrauensperson zu wenden oder, wenn der Verdacht weiterhin besteht, die Vorgesetzten zu informieren.

Wer durch eine ausgebeutete Person über Verfehlungen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters informiert wird, unterstützt diese und ermutigt sie, sich zu wehren. Sie macht auf die Möglichkeit aufmerksam, sich an die von der Kirche ernannte Vertrauensperson zu wenden. Weitere Schritte dürfen nur mit der betroffenen Person zusammen und mit ihrem Einverständnis unternommen werden.

Massnahmen

1. Information

Alle bisherigen und alle neueintretenden MitarbeiterInnen werden über die Grundsatzklärung des Synodalrates mit dem vorliegenden Papier orientiert, das für alle Vorgesetzten und Mitarbeitenden, die im Synodalverband der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn angestellt sind,

verbindlich ist.

2. Aus- und Weiterbildung

Der Synodalrat ist dafür besorgt, dass für die Vorgesetzten und MitarbeiterInnen der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn geeignete Weiterbildungsanlässe über die sexuelle Belästigung und Ausbeutung zur Verfügung stehen. Der Synodalrat erwartet von den Mitarbeitenden, dass alle an entsprechenden Anlässen teilnehmen.

3. Pflichten der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben dafür zu sorgen, dass es in ihrem Bereich weder zur sexuellen Belästigungen noch zur sexuellen Ausbeutung kommen kann. Sie haben deshalb die Pflicht, das Thema der sexuellen Belästigung und sexuellen Ausbeutung am kirchlichen Arbeitsplatz in geeigneter Form innerhalb des Bereiches aufzugreifen und dafür zu sensibilisieren.

Gelangen betroffene Personen mit einer Anzeige an sie, so müssen sie diese anhören, unterstützen und dafür besorgt sein, dass ihnen keine Nachteile aus dieser Anzeige erwachsen. Sie müssen dem Verdacht nachgehen.

Sie führen mit der verdächtigten Person ein Gespräch. Falls sich der Verdacht erhärtet weisen sie darauf hin, dass sexuelle Belästigung, bzw. Ausbeutung inakzeptabel sind. Sie entscheiden, ob und welche Gespräche zu führen und welche Massnahmen oder Sanktionen zu ergreifen sind.

4. Vertrauensperson

Die von der Kirche ernannte Vertrauensperson berät und unterstützt von der Thematik sexueller Belästigung oder Ausbeutung betroffene Personen, gibt Auskunft über rechtliche Möglichkeiten sowie über externe Beratungsangebote. Sie untersteht der Schweigepflicht. Männer können sich auf Wunsch durch einen Mann beraten lassen.

5. Vorgehen bei sexueller Belästigung und Ausbeutung

Eine betroffene Person kann sich an die Vorgesetzten und/oder an die vom Synodalrat benannte Vertrauensperson wenden. Sie kann mit deren Hilfe oder selbstständig zivil- und/oder strafrechtliche Schritte einleiten, oder, im Falle sexueller Belästigung, ein Begehren an die Kantonale Schlichtungskommission gegen Diskriminierungen einreichen.

Sanktionen

Je nach Schwere der Belästigung reichen die Massnahmen von einem

schriftlichen Verweis bis zur fristlosen Kündigung.
Zivil- und strafrechtliche Schritte bleiben vorbehalten.

Missbräuchliche Anzeige

Wer gegen eine Person, die sich kein fehlerhaftes Verhalten im Sinne dieser Grundsatzklärung hat zu Schulden kommen lassen, leichtfertig eine Anzeige erhebt, hat ebenfalls mit den oben aufgeführten Sanktionen zu rechnen.

Bern 21. Februar 2001

NAMENS DES SYNODALRATS

Der Präsident: *Samuel Lutz*

Der Kirchenschreiber: *Bernhard Linder*

II. POLICY vom 5. April 2006

1. Das **Konzept** aus dem Jahre 2001 wird beibehalten und bestätigt.

2. Kontext der Anlaufstelle

- a) Die Anlaufstelle bleibt sowohl für sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz wie auch für sexuelle Ausbeutungen in Beratungssituationen zuständig. Die von [...] angeregte Trennung der beiden Tatbestände wird nicht vorgenommen, weil gerade in den Kirchgemeinden beide Formen ineinander übergehen können.
- b) Die Anlaufstelle steht neben den gesamtkirchlichen Diensten auch allen Kirchgemeinden des Kirchengebietes zur Verfügung.
- c) Hingegen werden die Funktionen der Anlaufstelle klarer definiert; sie soll sich klar von anderen Funktionen unterscheiden (Schlichtungsstelle, Untersuchungsbehörde, Disziplinarbehörde, Therapiestelle, anwaltschaftliche Vertretung).
- d) Die Anlaufstelle steht zwar primär den Opfern offen, kann aber auch von Arbeitgebern (Kirchgemeinden) und „Tätern“ zur Beratung beigezogen werden und vermittelt allen Beteiligten die gleichen Wertmassstäbe („Koordinatensystem“). Durch eine professionelle Haltung hat die Anlaufstelle aber die Vertraulichkeit zu wahren und sich gegen Instrumentalisierungen durch die eine oder andere Seite zu schützen.

3. Funktionen der Anlaufstelle

- a) Die Anlaufstelle beantwortet Fragen und macht Situationen verständlich. Ist eine beschäftigte Person oder ein Kirchgemeindemitglied durch das Verhalten eines kirchlichen Mitarbeiters irritiert, kann sie sich bei der Anlaufstelle beraten lassen, wie die konkrete Situation einzuschätzen ist. Dieselbe Möglichkeit haben auch Personen, die sich mit dem Vorwurf irritierenden oder belästigenden Verhaltens konfrontiert sehen.
- b) Ist ein Verhalten als Belästigung oder Ausbeutung identifiziert, zeigt die Anlaufstelle der anfragenden Person Verhaltensvarianten auf.
- c) Wünscht die betroffene Person weitergehende Unterstützung und Begleitung, kann die Anlaufstelle diese entweder vermitteln oder im Rahmen einer Erstberatung selber übernehmen.
- d) Hingegen wird die Anlaufstelle im Einzelfall nicht von sich aus tätig, namentlich bleibt die Handlungskompetenz (Strafanzeige, Meldung an Vorgesetzte, Anforderung einer Schlichtung) jederzeit bei der Beratung suchenden Person.
- e) Die Anlaufstelle hat dem Synodalrat regelmässig über ihre Tätigkeit in anonymisierter Form, aber problembezogen Bericht zu erstatten. Aus diesem Bericht geht hervor, in welchen Bereichen Informations-, Aufklärungs- und Handlungsbedarf besteht und welche Probleme gelöst werden konnten. Sie ist berechtigt, Anträge zu organisatorischen Verbesserungen und zum Ergreifen von Massnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und Ausbeutung zu stellen.

4. Anforderungsprofil an die Anlaufstelle

- a) Fachkompetenz: Sie muss die Problematik von sexueller Ausbeutung und Belästigung kennen, muss aber nicht notwendigerweise über besondere juristische Kompetenz verfügen.
- b) Empathische Kompetenz: Die Vertrauensperson muss bereit und in der Lage sein, sich in die Beratung suchende Person einzufühlen und sich gleichzeitig abzugrenzen.
- c) Niederschwelligkeit: Die Anlaufstelle muss leicht erreichbar und gut zugänglich sein, die Beratung suchende Person kann zumindest in einer ersten Phase allenfalls auch anonym bleiben. Dazu sind auch neue technische Mittel wie Mail und Internetforen einzusetzen. Eine Anwaltskanzlei kann als hohe Eintrittsschwelle wirken.
- d) Kommunikationsfähigkeit: Die Anlaufstelle muss in der Lage sein, glaubwürdige Präventions-, Informations- und Berichtsaufgaben

wahrzunehmen. Die Anlaufstelle wartet nicht, bis sich ein Opfer meldet, sondern macht sich bekannt.

- e) Personalisierung: Die Vertrauensperson muss mit Namen und nicht nur mit einer Funktion bzw. als „Beratungsstelle“ bekannt sein, auch wenn eine Personalunion mit anderen Beratungsaufgaben denkbar und allenfalls sinnvoll ist.
- f) Eigenständigkeit und hierarchische Unabhängigkeit: Die Anlaufstelle ist nur der Beratung suchenden Person gegenüber verantwortlich und nimmt weder vom Arbeitgeber noch von Aussenstehenden Weisungen im Einzelfall entgegen.
- g) Verschwiegenheit ist die Grundlage jeden Vertrauensverhältnisses. Die Anlaufstelle untersteht dem Berufsgeheimnis, soweit dieses gesetzlich geschützt ist. Eine Entbindung vom Berufsgeheimnis kann durch den Synodalrat nur erfolgen, wenn eine Güterabwägung ergibt, dass Leib und Leben oder die persönliche Integrität einer Person schwer gefährdet ist und keine andere Möglichkeit besteht, diese Gefahr abzuwenden.

5. Bekanntmachung der Anlaufstelle / Kommunikation

- a) Die Vertrauensperson ist periodisch zu Personalversammlungen oder sonstigen Zusammenkünften des Personals, allenfalls auch auf Bereichsebene einzuladen. Der Personaldienst und das ganze Kader der gesamtkirchlichen Dienste sind für die Bekanntmachung verantwortlich.
- b) Adresse und Telefonnummer sind dem Personal in geeigneter Form immer wieder in Erinnerung zu rufen (Intranet, WC-Kleber o.ä.).
- c) Der Kommunikationsdienst sorgt in geeigneter Form für eine periodische Bekanntmachung an die Kirchgemeinden und die Öffentlichkeit.

6. Es gelten folgende Grundsätze des Interventionsschemas bei sexueller Belästigung und Ausbeutung:

- a) Alle Verantwortlichen (Behörden, Vorgesetzte) nehmen eine klare Haltung ein und verurteilen sexuelle Belästigungen und Ausbeutungen in ihrem Verantwortungsbereich. Sie lösen allfällige Belastungen des Arbeitsklimas für die Beteiligten mit geeigneten Massnahmen oder leiten notwendige Verfahren ein.
- b) Allfällige Massnahmen und Sanktionen richten sich gegen den Täter und nicht gegen das Opfer; im neuen kirchlichen Personalrecht werden die disziplinarischen Sanktionen (Ermahnung, Versetzung, disziplinarische Entlassung), die Voraussetzungen, das Verfahren und

- die Zuständigkeiten geregelt. Die Zuständigkeit der Kirchgemeinden und der JGK bleibt vorbehalten.
- c) Das Opfer entscheidet darüber, ob und in welcher Art und Weise es aktiv werden will; durch vollständige und adäquate Information wird es in seiner Entscheidung unterstützt und in einem allfälligen Verfahren gestützt.
 - d) Durch eine offene Betriebskultur wird dafür gesorgt, dass Irritationen, die durch belästigendes Verhalten ausgelöst werden, in geeigneten Gefässen frühzeitig thematisiert werden können.
 - e) Personen aller hierarchischen Stufen sind aufgerufen, bei sexueller Belästigung und Ausbeutung die Situation von Opfern zu verbessern. Zuhören ist von allen gefragt und ist Teil der Betriebskultur.
 - f) Diese Grundsätze des Interventionsschemas werden dem Personal und den Kirchgemeinden immer wieder in geeigneter Form bekannt gegeben; eine Betriebskultur des Zuhörens und Ernstnehmens wird von der Führung durch eine klare Haltung gefördert.
 - g) Professionelle Beratung hilft Opfern, Tätern, Vorgesetzten, Verwandten und Kollegen, eine konkrete Situation korrekt einzuschätzen. Sie zeigt Folgen grenzüberschreitenden Verhaltens und mögliche Lösungswege auf.

Bern, 5. April 2006

NAMENS DES SYNODALRATS

Der Präsident: *Samuel Lutz*

Der Kirchenschreiber: *Anton Genna*