



Vorgehen bei Verletzung der persönlichen Integrität Verordnung: Beschwerdeverfahren für Rat und Geschäftsstelle EKS

Mit Verletzungen der persönlichen Integrität als Oberbegriff sind „Angriffe auf die Person als Ganzes gemeint. Es geht um Verhaltensweisen, die Grenzen überschreiten und den Selbstwert eines Menschen schädigen“¹. Die herausragenden Formen von Verletzungen der persönlichen Integrität sind Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung².

Kommt es zu einem Vorfall in der Geschäftsstelle oder im Rat, braucht es klare Anlaufstellen und geregelte Zuständigkeiten, um den Fall zu behandeln. Ein Vorfall kann sowohl in einem hierarchischen Abhängigkeitsverhältnis wie auch zwischen zwei Mitarbeitenden passieren. Grundsätzlich gilt es zwischen drei Beschwerdeverfahren zu unterscheiden: das informelle Verfahren, das formelle Verfahren und rechtliche Schritte³. Die Wahl des Verfahrens liegt im Ermessen der betroffenen Person. Es wird jedoch empfohlen, den informellen Weg zu beschreiten, bevor eine formelle Beschwerde eingereicht wird.

1. Das informelle Beschwerdeverfahren

Die betroffene Person wendet sich an die externe Ombudsstelle. Diese hat folgende Aufgaben:

- a. die betroffene Person zeitnah anzuhören;
- b. sie zu beraten und zu unterstützen, allenfalls unter Einbezug externer Fachpersonen;
- c. sie über das formelle Beschwerdeverfahren sowie die straf- resp. zivilrechtlichen Möglichkeiten zu informieren und ihr die Voraussetzungen dazu sowie die möglichen Konsequenzen aufzuzeigen;
- d. sie auf Wunsch in einem allfälligen internen formellen Beschwerdeverfahren zu begleiten;
- e. mit der beschwerdebetroffenen Person und deren Vorgesetzten einen Klärungs- und Vermittlungsversuch durchzuführen.

Die beschwerdebetroffene Person, das heisst jene Person gegen die sich die Beschwerde richtet, kann sich ihrerseits an die zweite Ombudsperson wenden oder sich bei einem Klärungs- und Vermittlungsversuch von einer anderen Person begleiten lassen.

¹ SECO, *Mobbing und andere Belästigungen. Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz*, 2016, S. 4, https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html

² Folgende Rechtstexte bilden die Grundlage dieser Verordnung:

- Verfassung der EKS, Art. 10: „Diskriminierungsverbot: Die EKS achtet bei all ihrem Wirken in Wort und Tat darauf, dass niemand diskriminiert wird“.
- Personalordnung der EKS, Art. 2a: „Personalpolitik: ¹Die Personalpolitik richtet sich nach den Grundsätzen der Chancengleichheit der Geschlechter und verhindert die Diskriminierung von Mitarbeitenden, insbesondere im Hinblick auf Herkunft, Alter, Sprache, sozialer Stellung und physischer oder psychischer Behinderung. ²Sie schützt die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und vor Angriffen, die im Zusammenhang mit ihrer Aufgabenerfüllung stehen.“

³ Rechtliche Schritte können bei gravierenden Vorfällen jederzeit direkt eingeleitet werden. Diese werden aber in der Verordnung nicht weiter ausgeführt.

2. Das formelle Beschwerdeverfahren

Alle von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung betroffenen Personen haben das Recht, Beschwerde einzureichen und eine Untersuchung zu verlangen⁴. Mit der Einreichung der Beschwerde gibt die beschwerdeführende Person ihr Einverständnis, dass ein formelles Verfahren eingeleitet wird. Die Vertraulichkeit wird mit Ausnahme der für das formelle Beschwerdeverfahren nötigen Informationen gewährleistet. Die Beschwerde wird bei der Geschäftsleitung oder beim Präsidium der EKS eingereicht. Ist das Präsidium von der Beschwerde betroffen, wird diese beim gesamten Rat eingereicht.

Verlangt aufgrund unklarer Faktenlage eine der beiden Parteien, beschwerdeführende oder beschwerdebetroffene Person, eine Untersuchung, muss eine Untersuchung eingeleitet werden. Wurde die Beschwerde bei der Geschäftsleitung eingereicht, entscheiden die Geschäftsleitung und das Präsidium, ob, und wenn ja, wie Rat und Mitarbeitende über das Vorgehen informiert werden. Wurde die Beschwerde beim Präsidium eingereicht, entscheidet der ganze Rat, ob, und wenn ja, wie die Mitarbeitenden über das Vorgehen informiert werden.

Ablauf der Untersuchung:

1. Das formelle Verfahren wird möglichst schnell und diskret abgewickelt.
2. Die Beschwerde muss bei der Geschäftsleitung oder beim Präsidium eingereicht werden. Die Eingabe sollte wenn möglich schriftlich erfolgen.
3. Die Geschäftsleitung oder das Präsidium bestätigt schriftlich innerhalb der nächsten zwei Arbeitstage die Einreichung der Beschwerde und teilt der einreichenden Person das weitere Verfahren mit.
4. Die Geschäftsleitung oder das Präsidium informiert umgehend die beschwerdebetroffene Person, sowie die direkten Vorgesetzten der beschwerdeführenden und der beschwerdebetroffenen Person über die Eröffnung des Beschwerdeverfahrens.
5. Verlangt eine der beiden Parteien, die beschwerdeführende oder die beschwerdebetroffene Person, eine Untersuchung, leiten Geschäftsleitung und Präsidium (im Fall von Mitarbeitenden) oder der Rat (im Fall des Präsidiums) eine Untersuchung ein. Damit muss eine externe Fachstelle⁵ beauftragt werden. Die externe Fachstelle kann alle Auskünfte verlangen und Akten einsehen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben braucht. Bei der Untersuchung werden die beschwerdeführende sowie die beschwerdebetroffene Person und allfällige Zeuginnen und Zeugen angehört, allfälliges Beweismaterial wird sichergestellt und es wird über das Untersuchungsverfahren Protokoll geführt. Die angehörten Personen können dafür von ihrer Schweigepflicht entbunden werden.
6. Die Geschäftsleitung und das Präsidium (im Fall von Mitarbeitenden) oder der Rat (im Fall des Präsidiums) können die beschwerdebetroffene Person zu ihrem Schutz und/oder zum Schutz der Institution für die Dauer der Untersuchung (teil-) suspendieren.
7. Ein Untersuchungsbericht wird zuhänden der Geschäftsleitung oder des Präsidiums (im Fall von Mitarbeitenden) oder des Rats (im Fall des Präsidiums) erstellt.
8. Aufgrund des Berichts beschliessen die Geschäftsleitung und das Präsidium (im Fall von Mitarbeitenden) oder der Rat (im Fall des Präsidiums) allfällige Sanktionen.

⁴ Es handelt sich dabei um eine Beschwerde im Sinne eines arbeitsrechtlichen Mittels: Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin weist den Arbeitgeber darauf hin, dass in seiner Organisation persönlichkeitsverletzendes Verhalten erlitten wurde und wird. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das zu prüfen und allenfalls Massnahmen einzuleiten. Diese Pflichten bestehen aus Arbeitsvertrag (insbesondere Fürsorgepflicht nach Art. 328 OR), Gleichstellungsgesetz (Art. 3f.) und Arbeitsgesetz (Art. 6 ArG).

⁵ Zum Beispiel die Fachstelle Mobbing und Belästigung (www.fachstelle-mobbing.ch). Die externe Fachstelle wird vom Rat festgelegt.

9. Das Beschwerdeverfahren ist zur Entlastung der Betroffenen so rasch wie möglich abzuschliessen.
10. Ist die beschwerdebetroffene Person ein Ratsmitglied (ausser Präsidium), wird die Beschwerde beim Präsidium eingereicht. Dieses informiert umgehend Rat und Synodebüro über die Eröffnung des Beschwerdeverfahrens. Der Rat kann das Ratsmitglied für die Dauer einer allfälligen Untersuchung (teil-) suspendieren. Der Rat nimmt den Untersuchungsbericht zur Kenntnis und stellt dem Synodebüro einen auf dem Untersuchungsbericht basierenden Bericht zu. Mögliche Sanktionen gegen das Ratsmitglied werden der Synode vom Synodenbüro beantragt.
11. Ist die beschwerdebetroffene Person das Präsidium, wird die Beschwerde beim ganzen Rat eingereicht. Der Rat informiert umgehend das Synodebüro über die Eröffnung des Beschwerdeverfahrens. Der Rat kann das Präsidium für die Dauer einer allfälligen Untersuchung (teil-) suspendieren. Der Rat nimmt den Untersuchungsbericht zur Kenntnis und stellt dem Synodebüro einen auf dem Untersuchungsbericht basierenden Bericht zu. Mögliche Sanktionen gegen das Präsidium werden der Synode vom Synodenbüro beantragt.

Ist die Untersuchung abgeschlossen und geklärt, ob es sich um einen Fall von Verletzung der persönlichen Integrität handelt, kann dies folgende Konsequenzen haben:

- a. Die belästigende Person muss sich entschuldigen und erhält – je nach Schwere des Falls – einen Verweis oder es wird ihr gekündigt. Handelt es sich bei der belästigenden Person um ein amtierendes Ratsmitglied oder um das amtierende Präsidium, wird ein schriftlicher Bericht an das Synodepräsidium abgegeben. Entsprechende Konsequenzen können analog für jene Personen gelten, die jemanden zu Unrecht beschuldigt haben.
- b. Die belästigte Person oder die zu Unrecht beschwerdebetroffene Person hat Anspruch auf eine Wiedergutmachung.
- c. Im Betrieb werden verstärkte Präventionsmassnahmen eingeführt, die zu einer Vermeidung vergleichbarer Fälle führen („lessons learned“).⁶
- d. Über getroffene Massnahmen ist in geeigneter Form und in Wahrung der Interessen der Betroffenen zu informieren.

Diese Verordnung tritt am 20. Mai 2021 in Kraft.

Bern, 19. Mai 2021

Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz

Im Namen des Rates

Die Präsidentin der EKS

Rita Famos

Die Geschäftsleiterin

Hella Hoppe

⁶ Es werden auch grundsätzlich Präventionsmassnahmen benötigt, unabhängig von Vorfällen: regelmässige Schulungen für Rat und Geschäftsstelle durch eine externe Fachstelle, einmal jährlich Präsenz der Ombudsstelle und der externen Fachstelle in der Geschäftsstelle inkl. Rat, keine bilateralen Treffen in privaten Räumlichkeiten, u.a.