



Vorstand der EMK

## **Reglement gegen Integritätsverletzungen (Mobbing, materieller, geistlicher und sexueller Missbrauch) in Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnissen**

### **Präambel**

Mobbing, materieller, geistlicher und sexueller Missbrauch verletzen die menschliche Würde und Integrität. Betroffene können mit dauerhaften physischen und/oder psychischen Schäden zu kämpfen haben. Ihre Motivation und Leistung werden beeinträchtigt und ihr Vertrauen in die Kirche und ihre Vertreterinnen/Vertreter erschüttert.

Die Evangelisch-methodistische Kirche in der Schweiz (EMK) nimmt die Hinweise und die Gefühle der Betroffenen ernst, zieht Beschuldigte zur Verantwortung, trägt zu einer professionellen Klärung bei und begleitet alle Beteiligten. Damit schützt sie deren menschliche Würde und Integrität und stärkt das Vertrauen in die EMK und in mit ihr verbundene selbständige Werke.

Der Vorstand der EMK in der Schweiz (Vorstand) erlässt folgendes Reglement:

## **Kapitel I Allgemeine Bestimmungen**

### **Artikel 1 Zweck**

Dieses Reglement regelt die Intervention und Sanktionierung in Fällen von Mobbing, materiellem, geistlichem und sexuellem Missbrauch in Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnissen durch Mitarbeitende der EMK in der Schweiz.

### **Artikel 2 Geltungsbereich**

Dieses Reglement gilt für alle angestellten pastoralen und nicht pastoralen sowie die ehrenamtlich Mitarbeitenden der EMK.

### **Artikel 3 Grundsatz**

Mitarbeitende der EMK sowie Dritte, welche mit Mitarbeitenden im Rahmen der EMK-Aktivitäten in Kontakt treten, werden in ihrer Persönlichkeit geschützt. Mobbing, materieller, geistlicher und sexueller Missbrauch werden nicht toleriert. Belästigende Personen haben mit Sanktionen zu rechnen.

### **Artikel 4 Allgemeine Verantwortung**

<sup>1</sup> Der Vorstand verpflichtet sich, in Abstimmung mit den Betroffenen, gegen Personen vorzugehen, die gegen dieses Reglement verstossen. Es hat dafür zu sorgen, dass den Beschwerdeführenden aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.

<sup>2</sup> Vorgesetzte und Leitungsverantwortliche haben durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität aller Mitarbeitenden respektiert wird. Vorgesetzte und Leitungsverantwortliche tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf Mobbing, materiellen, geistlichen oder sexuellen Missbrauch unverzüglich nachgegangen wird.

<sup>3</sup> Von allen Mitarbeitenden wird verlangt, dass sie die persönlichen Grenzen respektieren, auf die ihre Kolleginnen und Kollegen sowie Dritte im zwischenmenschlichen Kontakt Anspruch erheben. Mitarbeitende, die sich im Sinne der folgenden Bestimmungen sexuell belästigt, gemobbt oder missbraucht fühlen, werden aufgefordert, den belästigenden Personen unmissverständlich mitzuteilen, dass sie ihr Verhalten nicht akzeptieren.

<sup>4</sup> Werden Dritte im Sinne der folgenden Bestimmungen sexuell belästigt oder missbraucht, sind Mitarbeitende aufgefordert, dies bei ihren Vorgesetzten oder weiteren verantwortlichen Personen zu melden.

## **Artikel 5            Seelsorgegeheimnis**

Unterstehen Mitarbeitende dem Seelsorgegeheimnis, kann dieses in Absprache mit der zuständigen Distriktsvorsteherin / dem zuständigen Distriktsvorsteher und mit den für diese Situationen zuständigen Gremien der EMK aufgehoben werden, falls eine tatsächliche oder potenzielle Gefährdung der psychischen und/oder physischen Unversehrtheit von Drittpersonen vorliegt.

## **Artikel 6            Auswahl von Mitarbeitenden für Tätigkeiten mit Minderjährigen oder Abhängigen**

<sup>1</sup> Aufgrund der Bundesverfassung ist sicherzustellen, dass für Tätigkeiten mit Minderjährigen oder Abhängigen keine Personen beschäftigt werden, die verurteilt wurden, weil sie die sexuelle Unversehrtheit eines Kindes oder einer abhängigen Person beeinträchtigt haben.

<sup>2</sup> Als ein Hilfsmittel zur Umsetzung dient Arbeitgebern und Vereinen ein Auszug aus dem Strafregister (Privatauszug/Sonderprivatauszug). Damit kann überprüft werden, ob gegen einen Bewerber oder eine Bewerberin oder einen Mitarbeitenden oder eine Mitarbeitende ein Verbot ausgesprochen wurde.

<sup>3</sup> Für den Einsatz von Mitarbeitenden für Tätigkeiten mit Minderjährigen oder Abhängigen werden nachstehende Grundsätze angewendet:

- Von allen Personen in der EMK, die für Stellen angestellt werden, in denen sie mit Kindern, Jugendlichen und anderen schutzbedürftigen Personen zu tun haben, wird ein Privatauszug/Sonderprivatauszug verlangt. Die Arbeitgeberin prüft die Zeugnisse sorgfältig (Vollständigkeit) und holt vor der Anstellung Referenzen ein, welche auch zum Umgang mit Nähe und Distanz Auskunft geben. Dieses Vorgehen gilt für Frauen und Männer gleichermassen.
- Den Bezirken wird empfohlen, auch im Bereich der ehrenamtlichen Mitarbeit höchste Sorgfalt walten zu lassen. Im Zweifelsfall ist auch bei ehrenamtlicher Mitarbeit in diesen Bereichen ein Privatauszug/Sonderprivatauszug zu verlangen. Die Verantwortung dafür trägt der Bezirksvorstand gemeinsam mit der aufsichtführenden Pfarrperson.
- Bei der Anstellung oder bei der Annahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit verpflichten sich neue Mitarbeitende, sich aktiv an der Realisierung einer Null-Toleranz-Politik zu beteiligen.
- Für angestellte Mitarbeitende bildet dieses Reglement ein integrierender Bestand zu ihrem Arbeitsvertrag.
- Es wird sichergestellt, dass angestellte und ehrenamtliche Mitarbeitende die vorgesehenen Schulungsmassnahmen absolvieren und die Erfolgskontrolle bestehen. Für die ehrenamtlich Mitarbeitenden sind die Bezirksvorstände gemeinsam mit den aufsichtführenden Pfarrpersonen verantwortlich.
- In Gemeindebezirken, Gremien und Organisationen der EMK wird eine Kultur des aufmerksamen Hinschauens und der Transparenz gepflegt. Die EMK trennt sich von Mitarbeitenden, welche sich dieser Kultur entziehen oder widersetzen. Dies unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit bei Kurzzeiteinsätzen und ehrenamtlich Mitarbeitenden.
- Die EMK verfasst ausschliesslich wahrheitsgetreue sowie vollständige Arbeitszeugnisse und Einsatzbestätigungen und gibt ebensolche Referenzauskünfte.

## **Artikel 7 Information und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Alle Mitarbeitenden werden durch Schulungsmassnahmen stufengerecht über ihre Verantwortlichkeit informiert und über die Themen Mobbing, materieller, geistlicher und sexueller Missbrauch besonders in Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnissen sensibilisiert.

## **Kapitel II Informelles Beschwerdeverfahren**

### **Artikel 8 Wahl des Verfahrens**

Es wird unterscheiden zwischen einem informellen und einem formellen Beschwerdeverfahren. 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.

### **Artikel 9 Anlaufstelle**

<sup>1</sup> Betroffene können sich an die *KIK-Helpline Telefon 062 205 70 06* wenden, welche rund um die Uhr von einer Ansprechperson betreut wird.

<sup>2</sup> KIK (Krisen Intervention Konkret) ist ein Ausschuss des Vorstands.

<sup>3</sup> Beschuldigte oder Mitarbeitende, die eigenes Fehlverhalten befürchten, können sich auch an diese Helpline wenden.

### **Artikel 10 Ansprechpersonen**

<sup>1</sup> Ansprechpersonen sind Personen, die aufgrund ihrer Erfahrung und Ausbildung über die notwendigen Kompetenzen verfügen. Sie sind mit der Gemeindegarbeit sowie der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vertraut und können sich deshalb gut in die verschiedenen Krisensituationen einfühlen und Hilfesuchende unterstützen und beraten.

<sup>2</sup> Die Ansprechpersonen sind Mitglieder des Ausschusses KIK.

<sup>3</sup> Die Mitarbeitenden im Ausschuss KIK werden vom Vorstand eingesetzt.

<sup>4</sup> Kann sich jemand der die Helpline betreuenden Ansprechperson aus persönlichen Gründen nicht anvertrauen, kann bei dieser um die Vermittlung einer anderen Person gebeten werden.

<sup>5</sup> Umgekehrt kann die die Helpline betreuende Ansprechperson eine andere Person vorschlagen, wenn sie sich nicht in der Lage fühlt, die anfragende Person zu betreuen.

### **Artikel 11 Verfahren**

<sup>1</sup> Die Ansprechperson hört die betroffene Person an, berät und unterstützt sie. Zur Beratung gehört u.a. die Information über das informelle und formelle Beschwerdeverfahren, externe Beratungsstellen sowie die straf- und zivilrechtlichen Möglichkeiten, ihre Voraussetzungen und Konsequenzen.

<sup>2</sup> Mit dem Einverständnis und in Zusammenarbeit mit der betroffenen Person kann die Ansprechperson die beschuldigte Person zu einem Klärungs- und Vermittlungsversuch zuziehen.

<sup>3</sup> Die Ansprechperson kann zum Schutz der betroffenen Person und mit deren Einverständnis deren Beschwerde anonym an die Beschwerdeinstanz weiterleiten.

<sup>4</sup> Kosten, die bei diesem Verfahren durch eine externe Beratungsstelle entstehen, werden gemäss Art. 14 Abs. 3 dieses Reglements von der Gesamtkirche übernommen.

## **Kapitel III Formelles Beschwerdeverfahren**

### **Artikel 12 Gegen ehrenamtlich sowie angestellte nicht pastorale Mitarbeitende**

<sup>1</sup> Wurde kein Vermittlungsversuch gewünscht, ist dieser gescheitert oder aussichtslos, haben Betroffene das Recht, beim Kabinett eine schriftliche Beschwerde einzureichen.

<sup>2</sup> Der/die zuständige Distriktvorstehende ist verantwortlich, dass der Sachverhalt abgeklärt wird und beantragt im konkreten Fall angemessene Massnahmen oder Sanktionen.

<sup>3</sup> Handelt es sich bei der beschuldigten Person um ein bekennendes Glied der EMK, kann ein Verfahren gemäss der Disziplinar- und Schiedsgerichtsordnung der Zentralkonferenz von Mittel- und Südeuropa der EMK aufgenommen werden.

<sup>4</sup> Zivil- und strafrechtliche Ansprüche bleiben vorbehalten.

### **Artikel 13 Gegen angestellte pastorale Mitarbeitende**

Das Verfahren richtet sich nach Art. 362 der Kirchenordnung bzw. nach der Disziplinar- und Schiedsgerichtsordnung der Zentralkonferenz von Mittel- und Südeuropa.

## **Kapitel IV Sanktionen, Schadenersatz und Genugtuung**

### **Artikel 14 Gegen ehrenamtlich Mitarbeitende**

<sup>1</sup> Je nach Schwere des Vorfalls werden u.a. folgende Massnahmen oder Sanktionen verhängt:

- Weiterbildung
- Supervision, Beratung
- Schriftliche Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Mündlicher und schriftlicher Verweis
- Befristete Beurlaubung von Ämtern und Aufgaben
- Hausverbot
- Amtsenthebung
- Tätigkeitsverbot
- Kirchenausschluss

<sup>2</sup> Wer eine nicht schuldige Person wider besseres Wissen beschuldigt, hat ebenfalls mit Sanktionen zu rechnen.

<sup>3</sup> Für Kosten, die im direkten Zusammenhang mit der erlebten Belästigung stehen (z.B. rechtliche oder psychologische Beratung, medizinische Betreuung), können geschädigte Personen Ansprüche beim Kabinett geltend machen. Das Kabinett entscheidet, ob und in welcher Form der geschädigten Person auch eine Genugtuung zusteht. Das Kabinett entscheidet über den Umfang aller zu leistenden finanziellen Vergütungen und leitet entsprechende Anträge an den Vorstand weiter.

<sup>4</sup> Zivilrechtliche Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sind vorbehalten.

## **Artikel 15           Gegen angestellte nicht pastorale Mitarbeitende**

<sup>1</sup> Je nach Schwere des Vorfalls werden folgende Massnahmen oder Sanktionen verhängt:

- Weiterbildung
- Supervision, Beratung, Therapie
- Schriftliche Entschuldigung bei der betroffenen Person
- Aktenvermerk in die Personalakte
- Mündlicher und schriftlicher Verweis
- Schriftliche Mahnung und Kündigungsandrohung
- Veränderung des Aufgabenfeldes
- Sofortige Freistellung
- Kündigung
- Fristlose Entlassung

<sup>2</sup> Wer eine nicht schuldige Person wider besseres Wissen beschuldigt, hat ebenfalls mit Sanktionen zu rechnen.

<sup>3</sup> Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung richten sich nach Artikel 14 Abs. 3 des vorliegenden Reglements.

<sup>4</sup> Zivilrechtliche Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sind vorbehalten.

## **Artikel 16           Gegen angestellte pastorale Mitarbeitende**

<sup>1</sup> Massnahmen und Sanktionen richten sich nach Artikel 362 der Kirchenordnung.

<sup>2</sup> Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung richten sich nach Artikel 14 Abs. 3 des vorliegenden Reglements.

<sup>3</sup> Zivilrechtliche Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sind vorbehalten.

## **Kapitel V    Schlussbestimmungen**

### **Artikel 17           Inkrafttreten**

Dieses Reglement tritt am 1. März 2020 in Kraft und ersetzt das Reglement vom 1.7.2009.

Erlassen vom Vorstand per 28. Februar 2020

**Anhang:**

## **Wichtigste rechtliche Bestimmungen**

### **Bundesverfassung (SR 101)**

#### **Art. 123c Massnahme nach Sexualdelikten an Kindern oder an zum Widerstand unfähigen oder urteilsunfähigen Personen**

Personen, die verurteilt werden, weil sie die sexuelle Unversehrtheit eines Kindes oder einer abhängigen Person beeinträchtigt haben, verlieren endgültig das Recht, eine berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit mit Minderjährigen oder Abhängigen auszuüben

### **Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1)**

#### **Art. 4 Diskriminierung durch sexuelle Belästigung**

Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller **Art.**

#### **Art. 5 Rechtsansprüche**

Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberinnen oder die Arbeitgeber nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohns errechnet.

### **Bundesgesetz über das Tätigkeitsverbot und das Kontakt- und Rayonverbot (AS 2014)**

Anpassung des Strafgesetzbuchs (SR 311.0), des Militärstrafgesetzes (SR 321.0) und des Jugendstrafgesetzes (SR 311.1) betreffend Tätigkeitsverbot und Kontakt- und Rayonverbot.

### **Obligationenrecht (SR 220)**

#### **Art. 328 Abs. 1**

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

### **Strafgesetzbuch (SR 311)**

#### **Art. 187 Ziffer 1 und 2 StGB: Sexuelle Handlungen mit Kindern**

1. Wer mit einem Kind unter 16 Jahren eine sexuelle Handlung vornimmt, es zu einer solchen Handlung verleitet oder es in eine sexuelle Handlung einbezieht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe bestraft.

2. Die Handlung ist nicht strafbar, wenn der Altersunterschied zwischen den Beteiligten nicht mehr als drei Jahre beträgt.

### **Art. 188 Ziffer 1 StGB: Sexuelle Handlungen mit Abhängigen**

Wer mit einer unmündigen Person von mehr als 16 Jahren, die von ihm durch ein Erziehungs-, Betreuungs- oder Arbeitsverhältnis oder auf andere Weise abhängig ist, eine sexuelle Handlung vornimmt, indem er diese Abhängigkeit ausnützt, wer eine solche Person unter Ausnützung ihrer Abhängigkeit zu einer sexuellen Handlung verleitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

### **Art. 189 Abs. 1 StGB: Sexuelle Nötigung**

Wer eine Person zur Duldung einer beischlafähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.

### **Art. 190 Abs. 1 StGB: Vergewaltigung**

Wer eine Person weiblichen Geschlechts zur Duldung des Beischlafs nötigt, namentlich indem er sie bedroht, Gewalt anwendet, sie unter psychischen Druck setzt oder zum Widerstand unfähig macht, wird mit Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren bestraft.

### **Art. 191 StGB: Schändung**

Wer eine urteilsunfähige oder eine zum Widerstand unfähige Person in Kenntnis ihres Zustandes zum Beischlaf, zu einer beischlafähnlichen oder einer anderen sexuellen Handlung missbraucht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zehn Jahren oder Geldstrafe bestraft.

### **Art. 197 Abs. 1 StGB: Pornografie**

Wer pornografische Schriften, Ton- oder Bildaufnahmen, Abbildungen, andere Gegenstände solcher Art oder pornografische Vorführungen einer Person unter 16 Jahren anbietet, zeigt, überlässt, zugänglich macht oder durch Radio oder Fernsehen verbreitet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft.

### **Art. 198**

Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärger erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Haft oder Busse bestraft.

### **Art. 29**

Das Antragsrecht erlischt nach Ablauf von drei Monaten. Die Frist beginnt mit dem Tag, in welchem dem Antragsberechtigten der Täter bekannt wird.

Die Strafbarkeit einer Reihe von Straftatbeständen schützt die sexuelle Integrität der Betroffenen. Zu erwähnen sind neben sexueller Belästigung (Art. 198 StGB), auch Nötigung (Art. 181 und 189 StGB), Vergewaltigung (Art. 190 StGB), Vergewaltigung urteilsunfähiger Personen (Art. 190 StGB), Exhibitionismus (Art. 194 StGB) und Verbreitung von pornographischem Material (Art. 197 StGB). Von besonderem Interesse sind die Strafbestimmungen über sexuelle Handlungen mit Kindern und/oder unmündigen Personen, welche durch Erziehungs-, Betreuungs- oder Arbeitsverhältnis abhängig sind (Art. 193 StGB). Darunter fallen vor allem sexuelle Handlungen im Rahmen des Unterrichts.

Im Falle einer Strafanzeige garantiert das Opferhilfegesetz (SR 858.1) gewisse Rechte im Rahmen des Strafverfahrens, allenfalls auch finanzielle Entschädigung und Genugtuung. Die anerkannten Opferberatungsstellen (<http://www.opferhilfe-schweiz.ch>) haben die Möglichkeit, Betroffene in einem gewissen Umfang finanziell zu unterstützen.