



Evangelisch-Reformierte Kirche
Kanton Solothurn

Leitfaden zum Schutz der persönlichen Integrität

Missbrauchsprävention / Vorgehensweise / Meldestellen

Erstellt durch den Synodalarat der Evangelisch-Reformierten Kirche Kanton Solothurn.

Der Leitfaden „Schutz der persönlichen Integrität in der Kirche“ fasst die wichtigsten Informationen zum Schutz der persönlichen Integrität zusammen.

Er ist ein Arbeitsinstrument, das sich laufend weiter entwickeln kann und soll. Es gehört zentral zum christlichen Menschenbild, dass die Würde, Integrität und Selbstbestimmung jedes Menschen gewahrt wird. Die Prävention von Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen ist der Kirche daher ein wichtiges Anliegen.

Landeskirche und Kirchgemeinden setzen sich ein,

- dass Kinder, Jugendliche und Erwachsene im kirchlichen Umfeld bei allen Angeboten und Dienstleistungen vor Grenzverletzungen und sexuellen Übergriffen geschützt sind
- dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexueller Belästigung am kirchlichen Arbeitsplatz geschützt sind
- dass betroffene Personen Beratung und Unterstützung finden
- dass kirchliche Behörden informiert sind, wie sie in Verdachtssituationen vorzugehen haben, und Beratung und Unterstützung erhalten (Krisenmanagement)
- dass Mitarbeitende vor falschen Anschuldigungen geschützt sind
- dass beschuldigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein koordiniertes, auf der Unschuldsvermutung basierendes Vorgehen, erhalten.

Was sind Verletzungen der persönlichen Integrität?

Verletzungen der persönlichen Integrität sind Angriffe von aussen auf die Person als Ganzes. Dies sind Verhaltensweisen, die Grenzen verletzen und den Selbstwert schädigen.

Nachfolgend verschiedene Formen von Grenzverletzungen:

Bedrohung/Gewalt

Unter Gewalt fallen körperliche Gewalt sowie verbale Beleidigungen und Bedrohungen gegenüber Personen, die deren Gesundheit, Sicherheit oder Wohlbefinden gefährden.



Sexuelle Belästigung/Übergriffe

Unter sexueller Belästigung versteht man:

- Anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitmenschen
- Sprüche und Witze über sexuelle Merkmale und sexuelles Verhalten von Frauen und Männern
- Pornografisches Material
- Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- Unerwünschte Körperberührungen
- Verfolgen innerhalb und ausserhalb der Organisation

Entscheidend ist das subjektive Empfinden der betroffenen Person. Wird ein Verhalten als sexuelle Belästigung empfunden und mitgeteilt, ist die zuständige Leitungsperson grundsätzlich zum Handeln verpflichtet.

Bei sexuellen Übergriffen geht es nicht um Sexualität, Erotik oder Liebe, sondern um das Ausnutzen einer Machtposition – innerhalb eines Betriebs oder in Ausübung eines kirchlichen Amtes oder einer Tätigkeit – in einem Gefühlsbereich, in dem Menschen besonders empfindlich und verletzlich sind. Bei sexuellen Übergriffen werden Frauen und Männer, Mädchen und Knaben verletzt. Als Folge davon haben sie mit oft dauerhaften physischen oder psychischen Schäden zu kämpfen.

Zudem wird das Vertrauen in die Kirche und ihre Vertreter und Vertreterinnen zutiefst erschüttert. Übergriffe können in der Kirche als Arbeitsplatz oder im Rahmen der Tätigkeit kirchlicher Mitarbeitender in verschiedenen Formen auftreten und sind nicht tolerierbar.

Mobbing

Mobbing bedeutet, dass eine Person oder eine Gruppe von gleichgestellten, vorgesetzten oder untergebenen Personen über eine gewisse Zeit wiederholt schikaniert, belästigt, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Aufgaben bedacht wird“.

Dahinter steckt das Ziel, die betroffene Person auszugrenzen. Mit der Zeit gerät die betroffene Person kontinuierlich in eine Unterlegenheitssituation (in ein Gefühl der Unterlegenheit).

Damit von Mobbing gesprochen werden kann, müssen über eine längere Zeit Mobbinghandlungen gegenüber einer Person oder Gruppe feststellbar sein sowie die Absicht, die Betroffenen auszugrenzen. Auch wenn nach der Definition noch nicht von Mobbing gesprochen werden kann, sind ausgrenzende Handlungen frühzeitig zu stoppen, bevor sie eskalieren und bei Betroffenen grossen psychischen Schaden anrichten.



Diskriminierung

Diskriminierende sind Benachteiligungen oder Herabwürdigungen aufgrund

- ethnisch/kultureller Zuschreibung
- Religion und politischer Anschauung
- Geschlecht
- Sexueller Orientierung
- Behinderung und chronischer Krankheit

Diskriminierung verstösst gegen die Würde der betroffenen Person sowie ihre Grundrechte.

Spirituelle Grenzverletzungen

Von spirituellen Grenzverletzungen wird gesprochen, wenn

- die spirituelle Integrität von Menschen missachtet wird oder Angehörigen anderer Konfessionen und Religionen oder kirchenfernen Personen respektlos begegnet wird
- Lebenssituationen unsorgfältig religiös gedeutet und theologische Begriffe wie Schuld, Strafe oder Opfer übergreifend verwendet werden, insbesondere im Umgang mit verletzlichen Menschen
- „Gottes Wille“ zur Verfolgung von persönlichen oder vermeintlich kirchlichen Interessen vereinnahmt und Macht für geistliche Manipulation missbraucht wird.

(nach „Respektvoller Umgang und Schutz vor Grenzverletzungen“, ref. Kirche Zürich)

Rechtliche Grundlagen

Die wesentlichen Grundlagen für den Schutz der persönlichen Integrität finden sich auf schweizerischer Ebene im Arbeitsgesetz, Gleichstellungsgesetz und Obligationenrecht. Die meisten der nachfolgend aufgeführten Gesetzestexte beziehen sich auf die Arbeitsplatzsituation. Im kirchlichen Umfeld sind neben Arbeitnehmenden oft auch Ehrenamtliche und Freiwillige im Einsatz oder es sind Menschen beteiligt, die kirchliche Angebote nutzen. Die für die Arbeitsplatzsituation geltenden Vorgaben sollen auch für andere kirchliche Situationen als Massstab angewendet werden.

Arbeitsgesetz Art. 6. Abs. 1: Gesundheitsschutz

«Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmenden alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen.»

Gleichstellungsgesetz 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.»

OR Art. 328: Fürsorgepflicht

Die Arbeitgebenden haben im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

Kontaktadressen für betroffene Personen und/oder Kirchgemeinden



Unabhängige Opferberatungsstelle:

Von sexuellen Übergriffen betroffene Personen und deren Bezugspersonen können sich jederzeit an eine Fachstelle für Opferberatung wenden. Die Fachstelle arbeitet mit Schweigepflicht, unentgeltlich und opferparteilich. Sie begleiten Betroffenen und deren Bezugspersonen mit viel Expertise in allen Schritten. Opferberatungsstellen haben keine Meldepflichten, sondern unterstützen Betroffene in ihren eigenen Schritten:

Beratungsstelle Opferhilfe, Industriestrasse 78, 4600 Olten, Telefon 062 311 86 66, opferberatung@ddi.so.ch

- Das **Jugendleitertelefon der Pro Juventute** kann kostenfrei und rund um die Uhr für eine Erstberatung angerufen werden: 058 618 80 80.

- **Interessengemeinschaft und Selbsthilfegruppe für Betroffene IG-M!Ku:**

Die Interessengemeinschaft für Missbrauchs-betroffene im kirchlichen Umfeld (IG-M!kU) engagiert sich für die Interessen von Menschen, die sexuelle Gewalt im kirchlichen Umfeld erlebt haben, und bietet mit einer Selbsthilfegruppe einen Begegnungsort für Betroffene an. In dieser Interessengemeinschaft stehen Betroffene und nicht direkt Betroffene gemeinsam dafür ein, dass Missbrauch im kirchlichen Umfeld nicht totgeschwiegen wird.

<https://missbrauch-kirche.ch/>, info@missbrauch-kirche.ch, 077 461 65 52

FABESO

Fachstelle Beziehungsfragen Kanton Solothurn

Der Verein für Ehe- und Lebensberatung (VEL) bildet die ökumenisch abgestützte Trägerschaft der Fachstelle Beziehungsfragen Kanton Solothurn (FABESO). Die drei Landeskirchen, die Solothurner Einwohnergemeinden, der Kanton mit seinem Leistungsauftrag für das Staatspersonal sowie weitere Institutionen mit Leistungsaufträgen ermöglichen die Tätigkeit der niederschweligen Beratungsstelle mit ihren Standorten in Solothurn, Grenchen, Olten und Breitenbach.

Fehrenstrasse 12 4226 Breitenbach Tel. 061 781 34 49 breitenbach@fabeso.ch

Waffenplatzstr. 15 4500 Solothurn Tel. 032 622 44 33 solothurn@fabeso.ch

Hammerallee 19 4600 Olten Tel. 062 212 61 61 olten@fabeso.ch

Solothurnerstrasse 32 2540 Grenchen Tel. 032 652 19 22 grenchen@fabeso.ch

www.fabeso.ch – Wir sind für Sie da !

Prävention und Intervention

In der öffentlichen Wahrnehmung werden die Themen Prävention und Intervention oft vermischt. Die Landeskirche hat für beides unterschiedliche Handlungsleitlinien.

Prävention und Beziehungsgestaltung:

Kirchliche Arbeit ist oft Beziehungsarbeit. Sei es in Seelsorge, Begleitung, Unterricht oder Jugendarbeit: Beziehungen vertrauensvoll zu gestalten ist anspruchsvoll. Zentral ist ein sorgsamer Umgang mit Macht – insbesondere in asymmetrischen Beziehungen, in denen ein Machtgefälle besteht. Der sorgsame Umgang mit Macht stellt sich nicht einfach so ein, sondern muss bewusst gelebt, gestaltet und gefördert werden durch Strukturen und eine Kultur, die Reflexion, Feedback und Austausch ermöglicht. Wertschätzendes Verhalten und Taktgefühl werden kontinuierlich erlernt: Die Gestaltung respektvoller und wertvoller Begegnungen ist ein lebenslanger Lernprozess. Wenn Menschen sich jemandem mit existenziellen Fragen anvertrauen, haben sie Anspruch auf Seelsorgende und Mitarbeitende, die sich immer wieder mit ihrem Taktgefühl und ihrem wertschätzenden Verhalten auseinandersetzen. Ein Team, das in einer zugewandten Teamkultur rund um Nähe sprachfähig bleibt und sich explizit die Erlaubnis für gegenseitiges Feedback gibt, schafft den Boden für Prävention und vertrauensvolle Beziehungen.

Massnahmen

- **Regelmässige Schulungen** für freiwillige, ordinierte oder nicht ordinierte Mitarbeitende sind wünschenswert. Alle kirchlich Tätigen unterliegen den gleichen Qualitätsansprüchen. Durch obligatorische und freiwillige Schulungen werden das Wissen zum Schutz vor Grenzverletzungen wachgehalten und neue Impulse für die tägliche (Führungs-) Arbeit vermittelt, denn ein sorgsamer Umgang mit Macht stellt sich nicht einfach so ein, sondern ist eine Errungenschaft jeder einzelnen Person und Organisation.
- **Einreichen eines Sonderprivatauszugs:** Alle Berufsgruppen, welche mit Kindern, Jugendlichen und Personen in Abhängigkeitsgefällen zu tun haben, reichen einen Sonderprivatauszug ein. Dieser gibt Auskunft darüber, ob es einer Person untersagt ist, eine Tätigkeit mit Minderjährigen oder mit besonders schutzbedürftigen Personen auszuüben oder mit solchen in Kontakt zu treten. Der Sonderprivatauszug stellt eine wirksame Schwelle für das Fernhalten von bereits verurteilten Straftätern und Straftäterinnen dar.

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleginnen und -kollegen oder um einen Vorfall von sexueller und sexistischer Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht, herabwürdigend und demütigend empfindet.

**In der Kommunikation
beschreibt dies folgender Satz:
«Der Empfänger bestimmt die Nachricht.»**

- **Einführung eines Verhaltenskodex**

Im Verhaltenskodex werden Risiko- bzw. Nähe-Situationen im kirchlichen Kontext beschrieben und Qualitätsstandards im Umgang mit diesen verbindlich festgehalten. Dies gibt einen klaren Rahmen und ermöglicht das Einfordern dieser Qualität im Alltag – auf allen Hierarchieebenen. Der Verhaltenskodex enthält Reflexionsfragen, welche heikle Alltagssituationen in den einzelnen Teams besprechbar machen, denn wirksame Prävention braucht Besprechbarkeit, eine Fehler- und Feedbackkultur. Diese Transparenz muss in einer tragenden Teamkultur gelebt werden. Dies erfordert zeitliche Ressourcen für Austausch und entsprechende Teamgefässe. Der Verhaltenskodex mit Verpflichtungserklärung muss von allen Mitarbeitenden, die in ihrer Tätigkeit mit Kindern, Jugendlichen oder Personen in Abhängigkeitsverhältnissen Kontakt haben unterzeichnet werden.



Der Synodalrat der Evangelisch-Reformierten Kirche Kanton Solothurn regt an, dass sich die einzelnen Kirchgemeinden mit der Thematik auseinandersetzen und ihren eigenen Kodex entwickeln und erstellen.

Es ist wichtig, dass nicht einfach ein «Rezept» übernommen wird, sondern dass Präventionsmassnahmen und ein Verhaltenskodex gemeinsam erarbeitet werden. Eine mögliche Vorgehensweise findet sich im Anhang dieses Leitfadens.

Anhang zum Leitfaden «Schutz der persönlichen Integrität»

DEFINITION

Der **Verhaltenskodex** ist ein Instrument, das den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz in zwischenmenschlichen Beziehungen im beruflichen Umfeld regelt. Er hilft allen Mitarbeitenden, Freiwilligen und Ehrenamtlichen, die eigene Rolle und die eigenen Verantwortlichkeiten abzuklären und Risikosituationen besser zu verstehen. Durch die konkret formulierten Regeln hilft er, Grenzverletzungen leichter zu erkennen, zu vermeiden und zu erörtern.

Im kirchlichen Kontext verlangen die zwischenmenschlichen Beziehungen eine fein austarierte Balance zwischen (emotionaler und körperlicher) Nähe und einer der ausgeübten Funktion angemessenen Distanz. Dieser Spagat erfordert eine kontinuierliche Reflexion über die eigene Haltung und das eigene Handeln in konkreten Situationen. Der Verhaltenskodex zusammen mit den Qualitätsstandards unterstützt diese Reflexion und fördert eine Dialog- und Feedbackkultur. Er hilft zudem, die Vorboten und Warnzeichen für schwerwiegenderes kritisches Verhalten, die sich oft in Form kleiner Regelverletzungen zeigen, schnell zu erkennen. Sensible Situationen – wie Eins-zu-eins-Begegnungen, die Begleitung von Menschen ausserhalb der üblichen Orte oder Interaktionen, die eine körperliche Nähe mit sich bringen, – zu ermitteln, ermöglicht es, Regeln und Praktiken angemessen anzupassen.

Viele Grenzverletzungen sind unbeabsichtigt und finden in der alltäglichen Arbeit statt. Durch das Einhalten klarer Regeln, ein professionelles Verhalten und die Freiheit, in Zweifelsfällen nachfragen zu dürfen, können sie oftmals vermieden werden. Ein solcher Rahmen gibt Mitarbeitenden, Freiwilligen und Ehrenamtlichen Sicherheit und sie können ihre Aufgaben so auf professionelle Art und Weise ausführen. Er garantiert auch Kindern, Jugendlichen, anderen schutzbedürftigen Personen und deren Angehörigen, dass ihre Integrität in allen Interaktionen gewahrt bleibt.

GRUNDHALTUNG IN BEZUG AUF RISIKOSITUATIONEN

Macht und Verantwortung:

- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, tragen die Verantwortung für ihre Handlungen und sind sich der Verantwortung bewusst, die mit ihrer Funktion verbunden ist. Sie achten unter allen Umständen darauf, die persönliche Integrität anderer Personen nicht zu verletzen.
- Die Qualitätsstandards müssen an die jeweiligen Verantwortlichkeiten und Rollen angepasst werden (Angestellte, Freiwillige, besondere Ämter) und dabei die Art von Beziehung und den Grad der Nähe mit der begleiteten Person berücksichtigen.
- Jede Tätigkeit, die im Rahmen der beruflichen Praxis innerhalb der Kirche oder im Rahmen des freiwilligen Engagements ausgeübt wird, muss auf ethischen Grundsätzen und der Achtung der Werte der Institution beruhen.
- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, bemühen sich, im Einklang mit den Geboten des Evangeliums zu handeln, und achten darauf, dass die eigene Sprache und das eigene Handeln mit diesen übereinstimmen.

Beispiel:

Ich bin mir jederzeit bewusst, dass die Menschen, um die ich mich kümmere, abhängig und vulnerabel sind. Deshalb unterstelle ich alle meine Handlungen meinem Auftrag. Als Person in verantwortlicher Stellung bin ich für die Festsetzung und Einhaltung der Grenzen zuständig. Ich kann diese Verantwortung nicht an die Klientinnen und Klienten abgeben, egal ob es Kinder, Jugendliche oder Erwachsene sind.

Rollenklarheit

- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, müssen sich jederzeit vergewissern, dass ihr Kompetenzniveau für die Erfüllung der ihnen zugewiesenen Aufgaben ausreicht. Sie verpflichten sich, qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu erbringen, die den Standards ihrer Institution entsprechen, und das eigene Wissen durch regelmässige Weiterbildung auf dem neusten Stand zu halten.
- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, kennen ihre Funktion und ihre Aufgaben genau. Sie evaluieren regelmässig, ob ihre Handlungen mit den in ihrem Pflichtenheft definierten Aufgaben im Einklang stehen.
- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, trennen ihre berufliche Rolle klar von ihrem Privatleben. Eine solche Trennung gewährleistet, dass die gezeigten Verhaltensweisen für den jeweiligen kirchlichen oder institutionellen Rahmen angemessen sind.

- Private und vertrauliche Informationen, von denen im Rahmen der eigenen Tätigkeit Kenntnis erlangt wurde, müssen mit absoluter Diskretion behandelt werden.

Beispiel:

Ich trenne meine Rolle in der Kirche von meinem Privatleben und vermeide Vermischungen. Ich bin in dieser Rolle verantwortlich für die Einhaltung situationsgerechter Grenzen. Diese unterscheiden sich von meinen Grenzen im privaten Kontext.

Meine Rolle und meine konkreten Aufgaben bestimmen die emotionale und körperliche Nähe zu den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Erwachsenen. Ich bin bereit, meine Handlungen verbindlichen Standards unterzuordnen.

Selbstreflexion und Feedback

- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, denken bewusst über ihre Rollen und ihre Handlungen nach, insbesondere in Risikosituationen. Sie nehmen sich regelmässig Zeit, ihre Berufspraxis allein und im Team, im Rahmen von Meetings, Supervisionen und im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen zu überprüfen.
- Bei Unsicherheit oder Unbehagen angesichts einer Situation, sprechen sie mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten darüber. Ein solcher Austausch trägt dazu bei, die Qualität der Arbeit zu verbessern und Fehlentwicklungen vorzubeugen.
- Alle Mitarbeitenden haben Möglichkeiten für Supervision, Unterstützung oder Gespräche, um eine ethische Begleitung der Klientinnen und Klienten zu gewährleisten und sich selbst vor Isolation, Überlastung oder möglichen ungerechtfertigten Anschuldigungen zu schützen.

Beispiele:

Ich bin bereit, meine Überlegungen zu und Handlungen in Risikosituationen gegenüber meinen Kolleginnen und Kollegen oder meinen Vorgesetzten transparent zu machen und Rechenschaft dafür abzulegen. Ich nehme mir Zeit, meine Rolle und meine Handlungen während Betreuungseinsätzen im Austausch mit Teamkolleginnen und -kollegen oder den Vorgesetzten zu analysieren. Ich gehe Unsicherheiten in Verbindung mit meiner Betreuungsarbeit aktiv an, um die Sicherheit und Transparenz in meiner Tätigkeit zu verbessern.

Zwischenmenschliche Beziehungen:

- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, verpflichten sich zu einer von Respekt, Aufrichtigkeit und Zusammenarbeit geprägten Haltung in allen zwischenmenschlichen Beziehungen. Die persönliche Integrität und die Würde aller Personen wird geschützt.

- Personen, die sich als Opfer eines unfairen oder unangemessenen Verhaltens im beruflichen Kontext fühlen, können Hilfe bei Stellen suchen, die von der Kirche oder Institution dafür benannt werden, wie beispielsweise der Vertrauensperson in einem Unternehmen.
- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, sind sich des mit ihrer Funktion verbundenen Einflusses bewusst und achten darauf, dies nicht auszunutzen.
- Jede Form von Manipulation, Machtmissbrauch oder andere unangemessene Verhaltensweisen sind verboten.

Dazu gehören insbesondere:

- nicht einvernehmlicher oder unangebrachter Körperkontakt,
- übermässige Vertrautheit,
- respektlose, diskriminierende oder beleidigende Sprache.
- Auch die Nutzung der sozialen Medien erfolgt mit Bedacht und Verantwortung.

Beispiele:

Ich passe den Körperkontakt zu den mir anvertrauten Menschen meiner Rolle und ihrem Reifegrad an. Ich habe immer das Wohl und die Integrität der Kinder, der Jugendlichen und der vulnerablen Menschen, die ich begleite, im Blick. Ich bin jederzeit für die Beziehungsgestaltung verantwortlich und halte mich an das Grundprinzip: «So viel Körperkontakt wie nötig, so wenig wie möglich.»

Ich respektiere die sexuelle, körperliche, seelische und spirituelle Integrität der mir anvertrauten Menschen und vermeide jede Handlung, die diese verletzt. Ich bringe der Privat- und Intimsphäre der Menschen ein Maximum an Respekt entgegen. Das gilt auch für Handlungen, die im Rahmen meines Einsatzes eine besondere Nähe erfordern: Diese Handlungen begleite ich verbal, um damit meine Absichten klar und transparent zu kommunizieren.

Finanzen und Geschenke:

- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, die an den finanziellen Aspekten beteiligt sind, müssen beim Empfang und der Verwendung von Spenden Transparenz, Integrität und Sorgfalt unter Beweis stellen. Ihr Handeln muss im Einklang mit den von der Institution festgelegten Grundsätzen stehen.
- Alle Personen, ob angestellt oder ehrenamtlich tätig, lassen bei der Annahme von Geschenken Vernunft und Augenmass walten. Sie lehnen Geschenke, Gefälligkeiten und Vorteile ab, die ihr Urteilsvermögen und ihr berufliches Verhalten beeinträchtigen könnten.

ERARBEITUNG UND UMSETZUNG EINES VERHALTENSKODEX

- Die Erarbeitung eines Verhaltenskodex folgt einem partizipativen Ansatz: Es ist von entscheidender Bedeutung, die betroffenen Teams einzubeziehen (beispielsweise durch Konsultationen oder Gruppenarbeit). Die Geschäftsführungen sind dafür zuständig, die Qualität des Prozesses sicherzustellen und Räume zu organisieren, in denen der Kodex ausgearbeitet werden kann.
- Die Umsetzung des Verhaltenskodex wird regelmässig in den Sitzungen der Geschäftsführung und den Teammeetings überprüft.
- Die Grundhaltungen werden in konkrete Regeln übersetzt, die im Alltag anwendbar sind, und werden schriftlich festgehalten. Anhänge zum Verhaltenskodex, allenfalls spezifisch auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche abgestimmt, können erarbeitet werden.

Beispielfragen, die man sich stellen sollte:

- Was genau ist unser Auftrag in dieser konkreten Situation?
- Welche Verantwortlichkeiten sind mit der ausgeübten Funktion verbunden?
- Welche Themen oder Situationen sind besonders risikobehaftet?
- Wie können wir die Situation angemessen, risikoarm und klientinnen-/klientengerecht gestalten?
- Wann und wem gegenüber braucht es Transparenz?

Grundlagen: Schutz der persönlichen Integrität – EKS Evang.-ref. Kirche Schweiz

Weitere Informationen finden sich auf der Website der EKS www.eks-eers.ch