



### **Prävention von Machtmissbrauch: Schutzkonzept (Kenntnisnahme), Verankerung in der Kirchenordnung (Teilrevision; 1. Lesung), Stellenpunkte und Verpflichtungskredit (Genehmigung)**

#### **Anträge:**

1. Die Synode nimmt das Schutzkonzept zur Prävention von Machtmissbrauch der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn zur Kenntnis.
2.
  - a) Die Synode genehmigt folgende Personalressourcen:
    - 68.6 Stellenpunkte für die interne Meldestelle dt./franz. (Pensum total: 70%)
    - 63 Stellenpunkte für den Krisenstab Level 1 (Pensum total: 50%)Mehrkosten durch Lohnmassnahmen und Teuerung gelten als gebunden.
  - b) Die Synode beauftragt den Synodalrat, für die Wintersynode 2031 eine Evaluation zur Ressourcenausstattung gemäss lit. a vorzunehmen. Allfällig nicht mehr im Rahmen des Schutzkonzeptes benötigte Personalressourcen werden von der Summe der Stellenpunkte abgezogen.
3. Die Synode genehmigt im Rahmen der Umsetzung des Schutzkonzeptes einen unbefristeten Verpflichtungskredit von CHF 120'000/Jahr exkl. Mehrwertsteuer für die Mandatierung einer externen Anlaufstelle. Währungs- und Teuerungsbedingte Mehrkosten gelten als gebunden.
4. Die Synode beschliesst in erster Lesung die Teilrevision der Kirchenordnung vom 11. September 1990 (KES 11.020) wie folgt:  
Art. 160a Schutz der persönlichen Integrität (neu)  
Die Kirche achtet und schützt in ihrem Wirken die persönliche Integrität der Menschen. Sie fördert einen verantwortungsvollen Umgang mit Macht und wirkt Machtmissbrauch entgegen.  
Art. 175 Abs. 3<sup>bis</sup> (neu)  
<sup>3bis</sup> Er [Der Synodalrat] beschliesst für den gesamten Synodalverband ein Schutzkonzept zur Prävention von Machtmissbrauch und erlässt einen darauf abgestimmten Verhaltenskodex für Behördenmitglieder, Inhaberinnen kirchlicher Ämter, Mitarbeiter sowie Freiwillige, der die grundlegenden Anforderungen an die sorgfältige Gestaltung von Nähe und die Wahrung von Grenzen im kirchlichen Wirken festlegt.

## Begründung

Die Synode hat an Ihrer Session im Winter 2024 die notwendigen Ressourcen für das Projekt «Schutzkonzept zur Prävention von Machtmissbrauch» gesprochen. Das Projekt umfasst folgende Bausteine:

- Erarbeitung eines umfassenden Schutzkonzepts
- Erarbeitung eines Verhaltenskodexes als integralen Bestandteil des Schutzkonzepts
- Durchführung von Schulungen sowie Aufbaukursen für Mitarbeitende der Kirchgemeinden und der gesamtkirchlichen Dienste

Dazu wurden Stellenprozente im Umfang von 25 % gesprochen, welche im Juni 2025 mit einem Präventionsbeauftragten besetzt werden konnten. Die ersten Schulungen (Konferenzen) wurden bereits im vergangenen sowie in diesem Jahr in beiden Sprachen durchgeführt; weitere Angebote befinden sich in Planung (insbesondere Aufbaukurse für spezifische Funktionen sowie Basiskurse für neue Mitarbeitende und Freiwillige). Parallel dazu hat eine aus Vertreter:innen verschiedener Kirchgemeinden zusammengesetzte Arbeitsgruppe zum Verhaltenskodex ihre Tätigkeit aufgenommen.

Unter fachlicher Begleitung der Fachstelle «Machtraum» wurde während rund 1.5 Jahren intensiv an der Erstellung eines umfassenden Schutzkonzeptes gearbeitet. Die für die Erarbeitung eingesetzte Arbeitsgruppe setzt sich, unter der Leitung des Präventionsbeauftragten, aus Mitarbeitenden der Gesamtkirchlichen Dienste zusammen und deckt sowohl die Frankophonie als auch die relevanten Fachbereiche ab (Katechetik/Bildung, Arbeit mit jungen Menschen, Sozialdiakonie, Pfarramt, Konfliktmanagement, Personal und Recht).

Das jetzt vorliegende Schutzkonzept umfasst folgende Handlungsfelder:

- Lernmanagement (z.B. Schulungen, Bildungsangebote, Sensibilisierung);
- Risikomanagement (z.B. Risikoanalyse, Verhaltenskodex, Förderung einer Kultur der Reflexion und Besprechbarkeit)
- Personalmanagement (z.B. Prozesse der Personalgewinnung, Einholen von Referenzen sowie – bei bestimmten Tätigkeiten – von Privat- bzw. Sonderprivatauszügen, Qualitätssicherung in der Führungsarbeit)
- Meldemanagement (z.B. Einrichtung einer Anlaufstelle [anonyme Beratungsstelle] sowie einer Meldestelle, Definition von Prozessen in Abhängigkeit von der Art der eingehenden Meldung)
- Krisenmanagement (z.B. Zuständigkeiten und Abläufe in Krisensituationen [insbesondere bei schwerwiegenden Straftaten], Nachsorge)

Dieses Schutzkonzept ist abgestimmt auf die Grundlagen und Mindeststandards zum Schutz der persönlichen Integrität der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz (EKS). Die dort laufenden Planungen zu einer nationalen Kontaktstelle sowie zu einer nationalen Kommission für Anerkennungsleistungen werden im weiteren Vorgehen berücksichtigt. Zugleich hat das Schutzkonzept durch klare, unabhängige Interventionsabläufe auch Pioniercharakter, insbesondere im Bereich des Meldewesens. Es wurde als fachliches Dokument im August 2026 in zweiter Lesung durch den Synodalarat beschlossen und wird durch diesen verantwortet. Der Synode wird Kenntnisnahme beantragt. Das Herzstück des Schutzkonzeptes ist der partizipativ entwickelte Verhaltenskodex. Dieser beschreibt konkrete Verhaltensgrundsätze für diverse Situationen kirchlicher Arbeit und bietet eine Gesprächsgrundlage für gemeinsame Reflexionen.

## Ressourcen

Das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex müssen «gelebt» werden, d.h. es bedarf einer konstanten Auseinandersetzung mit den betreffenden Themen auf allen Ebenen des Synodalverbands. Hierfür sind Zeit und Ressourcen erforderlich.

Das Schutzkonzept und die darin beschriebenen Strukturen stellen eine wichtige Dienstleistung für die Organe, Mitarbeitenden und Freiwilligen von Kirchgemeinden und Bezirke dar. Sie entlasten diese nicht nur in einem äusserst anspruchsvollen und sensiblen Bereich, sondern können auch dazu beitragen, teure Kostenfolgen wegen mangelnder Präventionsmassnahmen des Arbeitgebers (z.B. Entschädigungen nach Gleichstellungsgesetz, Verfahrenskosten etc.) zu vermeiden.

Die bisherige Präventionsstelle ist mit der bevorstehenden Implementierung des Konzepts sowie den darin vorgesehenen, bleibenden Beratungsaufgaben ausgelastet. Zudem organisiert sie fortlaufend Schulungen, leitet Arbeitsgruppen und verantwortet die Koordination mit der EKS.

Die Landeskirche und die Kirchgemeinden nehmen bereits heute Verantwortung im Bereich Prävention, Beratung und Intervention wahr. Das Schutzkonzept führt diese Aufgaben zusammen, entwickelt sie weiter und ergänzt sie um neue, klar definierte Funktionen und Zuständigkeiten. Während einzelne Aufgaben bisher im Rahmen der vorhandenen Strukturen und Ressourcen wahrgenommen wurden, setzt ihre künftige Erfüllung ein höheres Mass an Spezialisierung, Verfügbarkeit und institutioneller Verankerung voraus. Dies macht den Aufbau neuer Funktionen, zusätzliche personelle Ressourcen sowie den Zugang zu spezialisiertem Fachwissen nötig.

Gleichzeitig dient das Schutzkonzept nicht der Schaffung neuer Verantwortlichkeiten, sondern der systematischen Wahrnehmung bestehender Pflichten. Die Landeskirche ist aufgrund ihrer Fürsorgepflichten gegenüber Mitarbeitenden, Freiwilligen und weiteren Beteiligten sowie aufgrund gesetzlicher Vorgaben – insbesondere im Bereich des Gleichstellungsrechts – gehalten, angemessene Strukturen zum Schutz vor Grenzverletzungen, sexueller Belästigung und Machtmissbrauch bereitzustellen. Auch die berechtigten Erwartungen der Öffentlichkeit an einen professionellen Umgang mit entsprechenden Vorfällen sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen.

Mit dem Schutzkonzept werden Aufgaben, die bisher weitgehend aufgrund des Einsatzes und der vorhandenen Fachkompetenzen einzelner Mitarbeitenden wahrgenommen wurden, institutionell verankert, fachlich weiterentwickelt und mit klaren Zuständigkeiten versehen. Damit schafft die Landeskirche die Voraussetzungen, ihre Verantwortung dauerhaft, wirksam und nach anerkannten Standards wahrzunehmen.

Der Bedarf an Ressourcen bezieht sich insbesondere auf drei im Schutzkonzept geschaffene Funktionen, die in der Folge näher erläutert werden.

Die vorgelegten Zahlen stützen sich zum einen auf Schätzungen mit Blick auf die Aufgaben, wie sie das Schutzkonzept definiert, und zum andern auf Erfahrungswerte, die zusammen mit der Fachstelle Machtraum und möglichen Leistungserbringern diskutiert wurden. Eine Evaluation wird nach fünf Jahren Praxis erfolgen, um qualifizierte Grundlagen für allenfalls notwendige Anpassungen zu erlangen.

### *Interne Meldestelle*

Die interne Meldestelle ist vor allem dafür zuständig, Meldungen entgegenzunehmen, zu triagieren und dafür zu sorgen, dass diese durch die zuständige Stelle bearbeitet wird. Sie kann zudem bei "leichten" Vorkommnissen auch eine beratende Funktion gegenüber meldenden Personen einnehmen. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass die Beratung betroffener Personen nicht zu ihren eigentlichen Kernaufgaben gehört. Eine Meldung an die Meldestelle bedeutet stets eine Meldung an den "Betrieb", die mit dem Ziel erfolgt, dass die

zuständigen Stellen sich dem Problem annehmen. Insofern kann die Meldestelle in der Regel auch keine anonymen Beratungen anbieten und ihre Aufgaben sind von jenen der Anlaufstelle (s. unten) klar abzugrenzen. Die Meldestelle berät jedoch in den initiierten Prozessen andere Fachmitarbeitende (wie z.B. Krisenstab; s. unten) und Führungspersonen/Behörden in ihrem Fachbereich und koordiniert die Nachsorgeprozesse (für Teams, Betroffene etc. eines schweren Vorkommnisses). Um ihre Aufgaben effektiv wahrnehmen zu können, ist es notwendig, dass die Meldestelle auf allen Ebenen des Synodalverbandes bekannt und sichtbar ist. Ihr kommt insofern auch die Aufgabe zu, im Bereich Meldemanagement zu sensibilisieren und aktiv zu informieren. Es ist davon auszugehen, dass in diesem Zusammenhang insbesondere in der Aufbauphase mit einem erhöhten Aufwand zu rechnen ist, der aber mit der Zeit wahrscheinlich über vermehrt eingehende Meldungen abgelöst wird. Eine funktionierende Meldestelle verlangt insbesondere einen niederschweligen Zugang sowie gute Vernetzung und Vertrauen auf den verschiedenen Ebenen der Landeskirche und bei den Mitarbeitenden. Sie ist deshalb als interne Stelle konzipiert. Es ist kaum denkbar, diese Art und diesen Umfang von Aufgaben mit einer mandatierten externen Stelle abdecken zu können. Gleichzeitig ist es notwendig, dass die Meldestelle eine gewisse Unabhängigkeit aufweist, da sie je nach Meldung rasch in Loyalitätskonflikte geraten könnte. Entsprechend ist vorgesehen, dass sie nicht in die übliche Linienstruktur in den gesamtkirchlichen Diensten integriert, sondern durch eine paritätisch zusammengesetzte Kommission beaufsichtigt wird.

Aufgrund von Erfahrungswerten ist mit einem Stellenbedarf von rund 50 Stellenprozenten zu rechnen. Dazu kommt, dass die Meldestelle zweisprachig funktionieren muss. Es ist nicht davon auszugehen, dass beide Sprachen von einer Person abgedeckt werden können. In den Themenbereichen des Schutzkonzeptes ist es besonders wichtig, dass Ansprechpersonen nicht lediglich der Sprache einigermassen mächtig sind, sondern auch die Feinheiten und Unterschiede im Sprachgebrauch, in der Kultur und den Umgangsformen untereinander gut kennen. Nur so kann eine angemessene Einordnung von Vorkommnissen sichergestellt werden. Es wird deshalb davon ausgegangen, dass zusätzliche 20 Stellenprocente notwendig sind. Eine sinnvolle Verteilung dieser 70 Stellenprocente kann schliesslich durch die zuständige Stelle entschieden werden (z.B. 50-20) und hängt allenfalls auch von der konkreten Personalsituation ab.

Mehrkosten durch Lohnmassnahmen und Teuerung gelten als gebunden.

|                                                                         |             |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Bruttopersonalkosten für 68.6 Stellenpunkte (Pensum total: 70 %, LK 20) | CHF 100'000 |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|

### *Krisenstab*

Der Krisenstab wird immer dann aktiviert, wenn eine Meldung eingeht, die eine gewisse Schwere aufweist (schwere Verletzungen berufsethischer Pflichten, Straftaten etc.). Er ist in diesen Fällen verfahrensführend und mit umfassenden Kompetenzen betraut. Dies gründet darin, dass in Krisenfällen jeweils rasches und fachlich korrektes Handeln erforderlich ist. Insbesondere beim Vorliegen von Straftaten besteht eine grosse Gefahr, durch nicht fachgemässes Handeln die Strafverfolgung zu beeinträchtigen.

Der Krisenstab ist zweistufig zusammengesetzt. Der Krisenstab Level 1 besteht aus drei Fachmitarbeitenden der gesamtkirchlichen Dienste. Sie sind auch Teil des Krisenstabs Level 2; in diesem ziehen sie jedoch je nach Fall weitere Personen bei. Zu denken ist beispielsweise an führungsverantwortliche Personen oder Stellen, die jeweils zuständig sind, die notwendigen personalrechtlichen Massnahmen gegen eine beschuldigte Person zu ergreifen. Sie werden im Rahmen des Krisenstabs Level 2 einbezogen und durch die Fachmitarbeitenden begleitet und beraten.

Die drei Mitglieder des Krisenstabs Level 1 tragen eine permanente Aufgabe (Einarbeitung, Wissenserhalt, Schulungen, Entwicklung von Prozessen, Supervision) und im Krisenfall

eine temporär sehr hohe Arbeitsbelastung. Der geschätzte Stellenbedarf von total 50 Stellenprozenten ergibt sich aus einer Gesamtrechnung und bildet einen Durchschnittswert. Es ist daher zusätzlich erforderlich, bereits heute temporäre Entlastungsmöglichkeiten für Krisensituationen zu implementieren. So kann sichergestellt werden, dass im Ereignisfall die notwendigen personellen Ressourcen umgehend und ohne zeitaufwändige zusätzliche Massnahmen zur Verfügung stehen. Der Krisenstab muss je nach Fall externe Fachpersonen für spezifisches Fachwissen beiziehen können. Aufgrund seiner umfassenden Kompetenzen im Krisenfall ist es jedoch angezeigt, dass er aus internen, angestellten Mitarbeitenden (nicht ausgeschlossen ist zudem eine Vertretung des Synodalarats) besteht. Mehrkosten durch Lohnmassnahmen und Teuerung gelten als gebunden.

|                                                                       |            |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|
| Bruttopersonalkosten für 63 Stellenpunkte (Pensum total: 50 %, LK 22) | CHF 70'000 |
|-----------------------------------------------------------------------|------------|

### *Externe Anlaufstelle*

Für ein funktionierendes Meldewesen ist unabdingbar, dass betroffene Personen und ggf. auch Zeuginnen und Zeugen eines Vorkommnisses vorgängig eine Beratung in Anspruch nehmen können. Diese Beratung muss anonym erfolgen können; d.h. aufsuchende Personen müssen die Gewissheit haben, dass sie sich im Vertrauen an eine Beratungsstelle wenden, ohne dass Informationen an den "Betrieb" gelangen oder gar bereits Prozesse ausgelöst werden. Der Meldestelle selbst ist es, wie oben erwähnt, nicht möglich, diese Beratung zu leisten. Denn diese untersteht als interne Stelle u.U. gewissen Melde- und Treuepflichten, die ihr nicht erlauben, diese Anonymität zu gewährleisten. Es ist deshalb notwendig, diese Leistungen an eine externe Stelle zu vergeben. Mit der Beauftragung einer unabhängigen Stelle erfüllt die Landeskirche zudem Präventionsvorgaben, die das Gleichstellungsgesetz an den Arbeitgeber stellt.

In strafrechtlich relevanten Fällen können betroffene Personen auch an die kantonalen Opferberatungsstellen gelangen und werden von der Anlaufstelle u.U. auch an diese verwiesen. Was diese Opferberatungsstellen jedoch aufgrund ihres klaren gesetzlichen Auftrags nicht leisten können, sind z.B. Beratungen bei Vorkommnissen, die keine strafrechtliche Relevanz aufweisen, betriebsspezifische Vorgehensberatungen oder das Angebot von Prozessen (wie z.B. Mediationen) auf Wunsch der betroffenen Person, um ein Vorkommnis selbständig lösen zu können.

Die Kosten richten sich nach dem Leistungsumfang und dem Anbieter. Es ist insbesondere wichtig, dass eine Anlaufstelle (Beratungsstelle) nicht einzig auf Sachverhalte, die den Arbeitsplatz betreffen, spezialisiert ist. Denn im kirchlichen Umfeld geht es auch um Konstellationen von Drittpersonen, die ein kirchliches Angebot in Anspruch nehmen (Seelsorge, Lagerteilnehmende, Kursteilnehmende etc.), die jedoch nicht mit der Kirche in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es handelt sich dabei um anders gelagerte Sachverhalte, für die unterschiedliche Verantwortlichkeiten, Standards und Rechtsgrundlagen gelten. Es gibt auf dem Markt entsprechend nur wenige geeignete Anbieter. Zur Plausibilisierung der voraussichtlichen Kosten wurden verschiedene Offerten von deutsch- und französischsprachigen Firmen eingeholt. Der voraussichtliche Bedarf orientiert sich an Erfahrungswerten aus anderen Landeskirchen und wurde für die Grösse des Synodalverbands berechnet. Die voraussichtlichen Kosten setzen sich zusammen aus monatlichen Pauschalen für Betrieb, Infrastruktur, Koordination und Pikettdienst und einem Kostendach für Beratungen (ca. 20 Std./Monat dt und ca. 10 Std./Monat franz.). Dazu kommen Spesen.

Die konkrete Auftragsvergabe erfolgt im Rahmen der Umsetzung unter Beachtung der einschlägigen Verfahrensvorgaben, gegebenenfalls auch des Beschaffungsrechts.

Der Betrag versteht sich exkl. Mehrwertsteuer; Währungs- und Teuerungsbedingte Mehrkosten gelten als gebunden.

|                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| Externe Anlaufstelle(n) franz./ dt. | CHF 120'000 |
|-------------------------------------|-------------|

Dafür entfallen die Kosten der bisher mandatierten Stelle (nur spezialisiert auf Fragen betr. Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz) im Umfang von CHF 6'000 jährlich.

### **Gesamtkosten**

Die Gesamtkosten belaufen sich somit jährlich auf CHF 290'000 (ohne Berücksichtigung von Teuerung und Lohnmassnahmen). Die Synode beschliesst lediglich über den Verpflichtungskredit der externen Anlaufstelle (Antrag 3), für die beantragten Personalressourcen beschliesst sie über die notwendigen Stellenpunkte (Antrag 2).

|                                                                         |                    |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Bruttopersonalkosten für 68.6 Stellenpunkte (Pensum total: 70 %, LK 20) | CHF 100'000        |
| Bruttopersonalkosten für 63 Stellenpunkte (Pensum total: 50 %, LK 22)   | CHF 70'000         |
| Externe Anlaufstelle(n) franz./ dt.                                     | CHF 120'000        |
| <b>TOTAL wiederkehrende Kosten</b>                                      | <b>CHF 290'000</b> |

Der Synodalrat ist sich bewusst, dass der Antrag zusätzlicher Stellenpunkte die Synode herausfordert. Derzeit stehen in den Gesamtkirchlichen Diensten jedoch keine freien Stellenpunkte für diese wichtigen neuen Aufgaben zur Verfügung. Zudem ist in diesem Themenfeld ein Mehraufwand absehbar, sobald die Anlaufstellen entsprechend kommuniziert werden und die EKS eine Missbrauchsstudie lanciert sowie zu Meldungen aufruft. Ohne zusätzliche Personalressourcen sind die Mindeststandards der EKS zum Schutz der persönlichen Integrität nicht umzusetzen und es würden dennoch hohe Überzeiten mit Kostenfolgen anfallen. Die Mitarbeitenden, welche sich bisher ad interim um die Fallbearbeitung gekümmert haben (s. oben), weisen hohe Überzeiten aus und die Bearbeitung kann aus Ressourcengründen nicht nach den Standards erfolgen, was insbesondere für Betroffene und die Öffentlichkeit, aber auch für die Mitarbeitenden sowie die verantwortlichen Stellen unbefriedigend ist. Der tatsächliche Aufwand wird laufend evaluiert, um eine qualifizierte und transparente Basis für eventuell notwendige Anpassungen in der Präventions- und Interventionsarbeit bzgl. Machtmissbrauch zu haben. Der Synodalrat betont ausdrücklich, dass er sich von den Erkenntnissen der Delegation «Leistungsprofil» und von der Prüfung der internen Entlastungswirkung der neuen Strukturen erhofft, zukünftige neue Aufgaben aus allenfalls freiwerdenden Stellenpunkten alimentieren zu können.

Zudem plant die EKS derzeit den Aufbau eigener Strukturen bzgl. einer nationalen Kommission für Anerkennungsleistungen sowie bzgl. einer nationalen Kontaktstelle. Angesichts der Verantwortlichkeit gilt es, hier voranzugehen, um die aktuellen Anfragen und Meldungen professionell zu bearbeiten. Sobald die EKS-Strukturen erfolgreich aufgebaut sind, werden sie sich allenfalls entlastend auswirken, was in der Evaluation berücksichtigt würde.

### **Teilrevision der Kirchenordnung**

#### *Der Schutz der persönlichen Integrität als Aufgabe der Kirche*

Aufgrund der Wichtigkeit und Öffentlichkeitswirksamkeit der Themen, die das Schutzkonzept behandelt, sowie der Tatsache, dass diese für den gesamten Synodalverband relevant sind und voraussichtlich weiter an Relevanz gewinnen werden, wird vorgeschlagen, das Schutzkonzept auch in der Kirchenordnung zu verankern und sichtbar zu machen.

In einem neuen Art. 160a Kirchenordnung (Kapitel 5.1 Der Auftrag der Kirche) soll der Schutz der persönlichen Integrität, zu welchem das Schutzkonzept beiträgt, als Verpflichtung der Kirche ausdrücklich erwähnt werden. Zudem wird vorgeschlagen, den verantwortungsvollen Umgang mit Macht sowie die Aufgabe, Machtmissbrauch entgegenzuwirken, zu verankern. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass kirchliches Wirken vielfach mit

Vertrauens-, Abhängigkeits- und somit Machtverhältnissen verbunden ist. Dem Schutz der persönlichen Integrität ist in diesem Kontext deshalb besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Systematisch wird der Artikel nach Art. 160 KiO aufgenommen, in dem sich die Kirche verpflichtet, «durch ihr Leben, Reden und Wirken und ihre besonderen Dienste [...] für den Frieden im Kleinen und im Grossen [zu arbeiten] und [sich] für Leben, Würde, Freiheit und Recht der Menschen und für die Bewahrung von Gottes Schöpfung [einzusetzen].» Die Kirche ist zudem berufen, in diesem Sinn ein öffentliches Zeugnis zu geben. Damit ist insbesondere gemeint, sich in der Öffentlichkeit für die genannten Werte einzusetzen. Der neue Art. 160a der Kirchenordnung nimmt die Thematik des Schutzes der Würde und Rechte der Menschen inhaltlich auf und verpflichtet die Kirche dazu, diese im Rahmen ihres eigenen Wirkens und innerhalb der eigenen Strukturen zu achten und zu schützen.

### *Kompetenzregelung*

Bei einem Schutzkonzept handelt es sich um ein Strategiepapier, dessen Verabschiedung als Teil der strategischen Leitung grundsätzlich in die Zuständigkeit des Synodalarats fällt. Diese Kompetenz und Aufgabe soll entsprechend in Art. 175 der Kirchenordnung aufgenommen werden, in welchem die Kompetenzen des Synodalarats geregelt sind.

Teil des Schutzkonzeptes ist der Verhaltenskodex. Dieser wurde, anders als die übrigen Teile des Schutzkonzeptes, in einem breit angelegten, partizipativen Prozess erarbeitet, an dem Mitarbeitende und Behördenmitglieder mitwirken konnten. Er unterscheidet sich in Bezug auf die Entstehung, aber auch in Bezug auf seine Funktion und den Adressatenkreis vom übrigen Schutzkonzept; denn er verpflichtet die Adressatinnen und Adressaten direkt. Mit ihrer Tätigkeit für die Kirche verpflichten sich diese, sich an den Verhaltenskodex zu halten. Er wird deshalb – im Gegensatz zu den anderen Teilen des Schutzkonzeptes – separat und explizit aufgeführt.

Das Schutzkonzept legt als Strategiepapier die übergeordneten Ziele, Grundsätze und Handlungsfelder zur Prävention von Machtmissbrauch fest, entfaltet – mit Ausnahme des Verhaltenskodexes – für sich allein jedoch noch keine umfassende rechtliche Wirkung. Hierfür bedarf es der Umsetzung durch die jeweils zuständigen kirchlichen Organe und Stellen sowie, soweit erforderlich, der Konkretisierung in Erlassen und weiteren Massnahmen. Ob das Schutzkonzept so wie vom Synodalarat vorgesehen, umgesetzt werden kann, wird somit auch von den jeweils zuständigen Organen abhängen; gegebenenfalls sind Anpassungen des Schutzkonzeptes in Zukunft notwendig. So wird auch die Synode über allfällig zu schaffende oder anzupassende Bestimmungen in Reglementen und über Ressourcen in ihrem Kompetenzbereich entscheiden.

In der Umsetzung wird sich das Schutzkonzept in die Struktur des Synodalverbands einfügen müssen. Namentlich können nicht sämtliche Inhalte für alle Kirchgemeinden, Bezirke und Regionen verbindlich festgelegt werden. Während der Synodalverband in bestimmten Bereichen – etwa durch die Einrichtung einer zentralen Meldestelle – übergreifende Angebote schaffen kann, verbleibt beispielsweise die Verantwortung für konkrete personalrechtliche Massnahmen bei den jeweils zuständigen vorgesetzten Stellen, die folglich in die Prozesse eingebunden werden müssen.

In diesem Sinne ist es auch zu verstehen, wenn die vorgeschlagene Bestimmung von einem Schutzkonzept «für den gesamten Synodalverband» spricht. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass der Synodalverband über einheitliche Grundlagen und Standards verfügen soll, die Mitarbeitenden und Behördenmitgliedern einen verlässlichen Orientierungsrahmen bieten. Zudem trägt der Zugang zu Fachwissen, Austauschgefässen, Schulungen sowie klar definierten Begrifflichkeiten und Vorgehensweisen zur Qualitätssicherung bei und entlastet die lokalen Strukturen. Es ist (und kann) damit jedoch keine verpflichtende, einheitliche Implementierung in allen Einzelaspekten gemeint (sein). Vielmehr sind alle Mitarbeitenden und Behörden in allen Regionen und auf allen Ebenen der Kirche gehalten, im Rahmen ihrer

Zuständigkeiten, die Verantwortung für die Umsetzung des Konzeptes wahrzunehmen. Sie verfügen denn auch nach wie vor über die Entscheidungsbefugnisse, wie sie in der Rechtsordnung des Synodalverbands geregelt sind.

Die einheitliche Ausgestaltung von Grundlagen und Standards im Synodalverband ist auch deshalb wünschenswert, da die Zusammenarbeit mit externen Stellen (wie z.B. kantonalen Opferberatungsstellen oder Stellen der EKS) einfacher ist, wenn insb. im Bereich der Intervention klare, einheitliche Zuständigkeiten und nachvollziehbare Abläufe und Prozesse definiert sind. Zudem werden in der öffentlichen Wahrnehmung Vorkommnisse in der Regel der Kirche als Ganzes (und nicht einzelnen Kirchgemeinden) zugerechnet. Betroffene Personen erwarten, dass die Kirche ihre Aufsichtsfunktion wahrnimmt und bei Bedarf geeignete Massnahmen ergreift. Nicht selten wenden sich Opfer an den Synodalverband, und nicht an die lokale Kirchgemeinde, wo sie Grenzverletzungen erlebt haben. Ein gemeinsames Engagement, sowohl im Bereich der Prävention als auch der Intervention, erscheint daher auch unter diesem Gesichtspunkt als wesentlich.

Der Begriff der Kirche, wie er im vorgeschlagenen neuen Art. 160a der Kirchenordnung verwendet wird, ist im Sinne von Art. P3 im selben Kapitel zu verstehen: «Der in dieser Kirchenordnung verwendete Begriff «Kirche», sofern er nicht allgemein für die Kirche Jesu Christi oder für andere Konfessionen steht, bezeichnet, je nach dem Zusammenhang, in dem er erscheint, sowohl den Evangelisch-reformierten Synodalverband Bern-Jura als auch die Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Bern mit Einschluss der Kirchgemeinden der Bezirkssynode Solothurn sowie die Evangelisch-reformierte Kirche von Republik und Kanton Jura.»

Im Rahmen der Erarbeitung der vorliegenden Teilrevision der Kirchenordnung haben sowohl die Bezirkssynode Solothurn als auch die Jura-Kirche, die aufgrund ihrer Sonderstellung explizit angefragt wurden, zum Ausdruck gebracht, dass sie einem Geltungsbereich des Schutzkonzeptes für den gesamten Synodalverband im beschriebenen Sinne zustimmen.

Änderungen der Kirchenordnung erfordern zwei Lesungen (Art. 37 Abs. 2 Geschäftsordnung für die Synode). Die Synode hat über das schliesslich dem Referendum unterstellte Geschäft (vgl. Art. 18 Kirchenverfassung) final in einer zweiten Lesung zu beraten und Beschluss zu fassen. Diese wird für die Sommersynode 2027 traktandiert.

Der Synodalrat

Beilage  
Schutzkonzept zur Prävention von Machtmissbrauch