



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Eglises réformées
Berne-Jura-Soleure

Schutzkonzept

zur Prävention
von Machtmissbrauch



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3	Intervention	27
Einleitung	4	4. Meldemanagement	27
Zielgruppen	5	4.1 Zuständigkeiten	27
Einführung und Evaluation	5	4.2 Bedeutung und Arbeitsweise der Meldestelle	28
Begriffe und Grundlagen	7	4.3 Aufgaben der Meldestelle	29
Macht und asymmetrische Beziehungen	7	4.4 Abläufe bei Meldungen im Detail	29
Formen von Machtmissbrauch	8	4.5 Meldepflichten	31
Emotionaler Machtmissbrauch	8	4.6 Strukturelle Verankerung der Meldestelle	31
Spiritueller Machtmissbrauch	8	5. Krisenmanagement	32
Sexueller Machtmissbrauch/sexuelle Ausbeutung	8	5.1 Grundlagen	32
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	9	5.2 Der Krisenstab	32
Ein Vier-Stufenmodell	10	5.3 Handlungsgrundsätze	34
Besonders schutzwürdige Personen und Risikobereiche	12	5.4 Kooperation mit der Justiz	34
Verpflichtung	12	5.5 Medien- und Öffentlichkeitsarbeit	35
Prävention	15	6. Nachsorge	35
1. Lernmanagement	15	6.1 Zwei Ebenen von Nachsorge	35
1.1 Lernen als Grundhaltung	15	6.2 Emotionale Nachsorge	35
1.2 Elemente einer Lernkultur	15	6.3 Anerkennungsleistungen	36
1.3 Basiskurse	16	6.4 Organisationale Aufarbeitung	36
1.4 Aufbaukurse und spezielle Bildungsangebote	16	6.5 Zuständigkeiten und Ressourcen	37
1.5 Schulung und Information von Freiwilligen	16	Impressum	39
2. Risikomanagement	17		
2.1 Was ist Risikomanagement in der Prävention?	17		
2.2 Risikoanalyse für kirchliche Kontexte	17		
2.3 Asymmetrische Beziehungen und Macht	18		
2.4 Der Verhaltenskodex	18		
2.5 Verbindlichkeit und Verankerung des Verhaltenskodex	19		
2.6 Moderierter Austausch und Reflexionsgefäße	20		
3. Personalmanagement	21		
3.1 Prävention und HR	21		
3.2 Personalgewinnung	21		
3.3 Personalberatung, -betreuung und -führung	22		
3.4 Freiwillige	23		

Einleitung

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn tragen als Institution eine besondere Verantwortung, Vorbild für ein wertschätzendes und grenzwahrendes Miteinander zu sein. Das Schutzkonzept dient der Prävention von Grenzverletzungen und Gewalt, indem es eine Kultur der Würde und Achtsamkeit fördert. Dies ist insbesondere für eine kirchliche Organisation von Bedeutung, da sie oft mit Menschen in existenziellen Lebenslagen arbeitet und zu diesen ein besonderes Vertrauensverhältnis besteht.

Ziel dieses Schutzkonzepts ist es, alle in der Kirche Tätigen zu sensibilisieren und zu präventivem Handeln zu befähigen. Dazu werden Leitlinien und Verhaltensstandards etabliert sowie Abläufe und Zuständigkeiten geklärt. Integraler Bestandteil des Schutzkonzepts und Herzstück des Risikomanagements ist der Verhaltenskodex der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn (vgl. Kap. 2.4). Er legt gemäss den Rahmenbedingungen der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz (EKS) verbindliche Standards für den professionellen Umgang mit Nähe, Distanz und Macht fest und ist für alle Mitarbeitenden und Freiwilligen verbindlich.

Machtmissbrauch, Übergriffe und Gewalt können überall dort auftreten, wo Menschen miteinander in Beziehung stehen – insbesondere dort, wo Abhängigkeitsverhältnisse, Machtgefälle oder strukturelle Ungleichheiten

bestehen. Hierarchische oder diffuse Strukturen, unklare Verhaltensregeln, mangelnde Transparenz, fehlende Konsequenzen bei Fehlverhalten, eine Atmosphäre der Angst sowie gewisse theologische Denkmuster erhöhen das Risiko für Grenzverletzungen und Machtmissbrauch. Kinder, Jugendliche und vulnerable Menschen gehören dabei zu den besonders schutzbedürftigen Gruppen, da sie sich oftmals nicht ausreichend wehren oder äussern können und das Machtgefälle hier besonders stark ist.

Ein Schutzkonzept ist nicht nur ein technisches Instrument zur Krisenbewältigung, sondern auch Ausdruck einer ethischen Verpflichtung zur Fürsorge und Verantwortung in der Kirche. Dieses Schutzkonzept richtet sich deshalb an sämtliche Menschen, die sich in den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn engagieren. Prävention braucht Alle, denn wir alle tragen Mitverantwortung für ein wert- und respektvolles Miteinander.

Das Schutzkonzept bietet präventive Massnahmen für den Arbeitsalltag und definiert ein klares Vorgehen im Fall eines Verdachts auf berufsethische Verstösse und Straftaten. Gleichzeitig stellt es sicher, dass alle Beteiligten klare Handlungsmöglichkeiten haben und sich in ihrem Verantwortungsbereich sicher bewegen können.

Zielgruppen

Das Schutzkonzept richtet sich an alle Mitarbeitenden und Akteure auf dem gesamten Kirchengebiet des Synodalverbands der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, die Verantwortung für den Umgang mit Menschen, insbesondere Kindern, Jugendlichen und vulnerablen Gruppen, tragen. Konkret umfasst dies:

- **Gesamtkirchliche Dienste:** Alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitenden Synodalrätinnen und -räte der Gesamtkirchlichen Dienste.
- **Kirchgemeinden:** Mitarbeitende, Kirchgemeinderätinnen und -räte und freiwillige Personen in den Kirchgemeinden und Kirchgemeindeverbänden, darunter Pfarrpersonen, Seelsorger:innen, Katechet:innen, sozialdiakonische Mitarbeitende, Jugendarbeitende, Musiker:innen, Verwaltungsmitarbeitende, Sigrist:innen und Ehrenamtliche.
- **Bezirke:** Verantwortungsträger:innen und Mitarbeitende auf der regionalen Ebene.

Einführung und Evaluation

Das vorliegende Schutzkonzept wird durch den Synodalkonvent der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn verabschiedet. Ein Konzept regelt die Implementierung. Auf Basis der Erkenntnisse aus der Praxis sowie aufgrund der noch zu entwickelnden Strukturen auf der Ebene der EKS wird das Konzept periodisch überprüft und bei Bedarf angepasst.



Weitere Informationen dazu auf
www.refbejuso.ch



Begriffe und Grundlagen

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn arbeiten täglich mit Menschen in bedeutsamen, oft existenziellen Lebenssituationen – in der Seelsorge, der Kinder- und Jugendarbeit, der Diakonie und Katechetik. Beziehungsarbeit, und damit der Umgang mit Nähe und Distanz, ist wesentlich für kirchliches Handeln. Sie ist wertvoll, und sie ist zugleich ein Risikofaktor: Überall dort, wo Menschen in Vertrauens- und Abhängigkeitsbeziehungen zueinanderstehen, ist das Risiko von Grenzverletzungen und Machtmissbrauch strukturell erhöht.

Kirchen sind keine Ausnahme. Missbrauch in kirchlichen Kontexten ist dokumentiert und betrifft alle Konfessionen. Das Vertrauen, das Menschen einer Kirchgemeinde entgegenbringen, verpflichtet: Es muss aktiv geschützt werden. Ein Schutzkonzept ist Ausdruck dieser Verpflichtung. Es ist kein Misstrauensvotum gegenüber den Mitarbeitenden und Freiwilligen – im Gegenteil: es schützt sie, indem es klare Standards setzt, Handlungssicherheit schafft und verhindert, dass Einzelpersonen mit schwierigen Situationen alleingelassen werden.

Prävention funktioniert nicht durch guten Willen allein. Sie braucht Strukturen, verbindliche Standards und eine Kultur der Besprechbarkeit. Das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn schaffen den Rahmen dafür.

Macht und asymmetrische Beziehungen

Macht ist im kirchlichen Kontext allgegenwärtig – und oft unsichtbar. **Asymmetrische Beziehungen** entstehen dort, wo Menschen unterschiedliche Rollen, Wissens- oder Erfahrungsvorsprünge, institutionelle Autorität oder spirituelle Deutungsmacht innehaben. Das betrifft:

- **Pfarrpersonen und Seelsorger:innen** gegenüber allen Personen, denen sie in ihrer Berufsrolle begegnen,
- **Jugendarbeitende und Katechet:innen** gegenüber Kindern und Jugendlichen, die sich in einem prägenden Lebensabschnitt befinden und Vertrauen schenken,
- **Sozialdiakonisch Tätige** gegenüber Personen in schwierigen Lebenssituationen oder mit eingeschränkter Selbständigkeit,
- **Führungspersonen** gegenüber Mitarbeitenden und Freiwilligen innerhalb der kirchlichen Organisation.

Asymmetrie ist kein Fehler, sie ist ein strukturelles Merkmal professioneller Hilfe- und Begleitungsbeziehungen. Die entscheidende Frage ist, wie Macht gestaltet wird: zum Wohl der begleiteten Person¹ oder zur Durchsetzung eigener Überzeugungen und zur Befriedigung eigener Bedürfnisse.

Im kirchlichen Kontext kommt die Dimension der **spirituellen Autorität** hinzu: Wer im Auftrag der Kirche spricht oder handelt, verfügt über eine besondere Deutungsmacht. Spiritueller Missbrauch – die Instrumentalisierung religiöser Inhalte zur Manipulation und Kontrolle – ist deshalb ein spezifisch kirchliches Risiko und wird im Schutzkonzept explizit adressiert.

¹ Dieses Schutzkonzept verwendet für die Bezeichnung von Personen, welche gegenüber in der Kirche Tätigen in Abhängigkeitsbeziehung stehen, je nach Kontext verschiedene Begriffe: begleitete Personen; hilfe- oder ratsuchende Personen; abhängige Personen; Angebotsnehmende; Schutzbefohlene.

Formen von Machtmissbrauch

Machtmissbrauch bezeichnet das berufsethisch oder rollenbasierte, nicht vertretbare Ausnutzen einer Machtposition – sei es, um persönliche Vorteile zu erlangen, andere zu kontrollieren oder zu unterdrücken, oder zur Befriedigung eigener Bedürfnisse auf Kosten begleiteter Personen. Er zeigt sich in verschiedenen Formen, die häufig zusammen auftreten.

Emotionaler Machtmissbrauch

Emotionaler Missbrauch verletzt die Würde und psychische Integrität einer Person. Er umfasst Formen wie Einschüchterung, Demütigung, Beschämung, Abwertung, Drohungen, Isolation oder Gaslighting². Er kann bewusst eingesetzt werden – oder als Reaktion auf Überforderung entstehen. Beides ist nicht tolerierbar.

Spirituellder Machtmissbrauch

Spirituellder Missbrauch geschieht, wenn religiöse Inhalte, Symbole oder Autoritäten instrumentalisiert werden, um Einfluss auf eine Person auszuüben, sie psychisch oder spirituell abhängig zu machen oder ihr Handeln zu kontrollieren. Für die eigenen Aussagen wird kirchliche oder gar göttliche Autorität in Anspruch genommen. So wird kirchliches Sprechen vor Kritik immunisiert. Glaubende werden durch absolute Rede, Schuldgefühle oder Beschämung manipuliert.

Spirituellder Missbrauch verletzt die persönliche und **spirituelle Autonomie** einer Person – ihre Freiheit, den eigenen Glauben selbstbestimmt zu leben. Er ist häufig Vorbereitung oder Begleiterscheinung anderer Missbrauchsformen, insbesondere sexueller Ausbeutung. Im Schweizer Recht ist er nicht als Straftat definiert; seine Folgen können jedoch über zivilrechtliche Bestimmungen geahndet werden.

Sexueller Machtmissbrauch/sexuelle Ausbeutung

Sexuelle Ausbeutung liegt vor, wenn eine Person in einer Machtposition gegenüber einer begleiteten Person sexuelle Handlungen vornimmt oder anbahnt, indem sie den Wissens- und Erfahrungsvorsprung sowie das Vertrauens- oder Abhängigkeitsverhältnis ausnutzt. Die Tatperson geht in der Regel strategisch und geplant vor – ein Prozess, der als Grooming bezeichnet wird.

Grooming beschreibt die gezielte, oft über längere Zeit aufgebaute Beziehung, durch die eine Tatperson eine begleitete Person – oder ihr Umfeld – systematisch auf Übergriffe vorbereitet: durch schrittweise Grenzverschiebungen, Aufbau von Vertrauen und Abhängigkeit, Geheimnisse und Isolation.

Sexuelle Ausbeutung ist ein Officialdelikt, das bedeutet, sie wird von Amtes wegen strafrechtlich verfolgt.

Selbst wenn der Anstoss für eine sexuelle Beziehung von der hilfe- oder ratsuchenden Person ausgehen sollte, legitimiert dies in keiner Weise das Eingehen eines solchen Kontakts. Ein solches Verhalten ist in jedem Fall unprofessionell und aus berufsethischer Sicht unzulässig. Das Eingehen sexueller Kontakte mit abhängigen Personen innerhalb kirchlicher Angebote stellt – unabhängig von einer allfälligen strafrechtlichen Relevanz – einen massiven berufsethischen Verstoss dar und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung oder einer kirchlichen Amtsenthebung nach sich ziehen. Je nach Funktion und Stellung der handelnden Person kann ein solcher Kontakt zusätzlich einen Straftatbestand erfüllen.

² Gaslighting bezeichnet eine Form psychischer Manipulation, bei der die Wahrnehmung, Erinnerung oder Einschätzung einer Person systematisch infrage gestellt wird, sodass sie zunehmend an der eigenen Wahrnehmung zweifelt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz umfasst jedes Verhalten sexueller Natur oder aufgrund des Geschlechts, das die Würde von Mitarbeitenden verletzt und von den betroffenen Personen unerwünscht ist. Dazu gehören verbale Äusserungen wie anzügliche Bemerkungen, sexistische Witze oder unerwünschte Kommentare zum Äusseren, nonverbale Handlungen wie das Zeigen oder Versenden pornografischer Inhalte sowie körperliche Übergriffe wie unerwünschte Berührungen. Sexuelle Belästigung kann sowohl zwischen Personen verschiedener Hierarchiestufen als auch unter Gleichgestellten auftreten.

Im kirchlichen Kontext ist besondere Wachsamkeit geboten: Machtgefälle zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sowie zwischen Pfarrpersonen und Gemeindemitgliedern schaffen Bedingungen, unter denen Belästigungen entstehen und schwer angesprochen werden können. Das Gleichstellungsgesetz (GIG) verpflichtet Arbeitgebende ausdrücklich, geeignete Massnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu treffen. Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn dulden keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Vorfälle werden ernst genommen und konsequent bearbeitet.

Für weitere Begriffsdefinitionen siehe: Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz (EKS), Grundlagen und Standards zum Schutz der persönlichen Integrität (Bern 2025), S. 9–16.



<https://www.eks-eers.ch/schutz-der-persoenlichen-integritaet-grundlagen-und-standards/>

Ein Vier-Stufenmodell

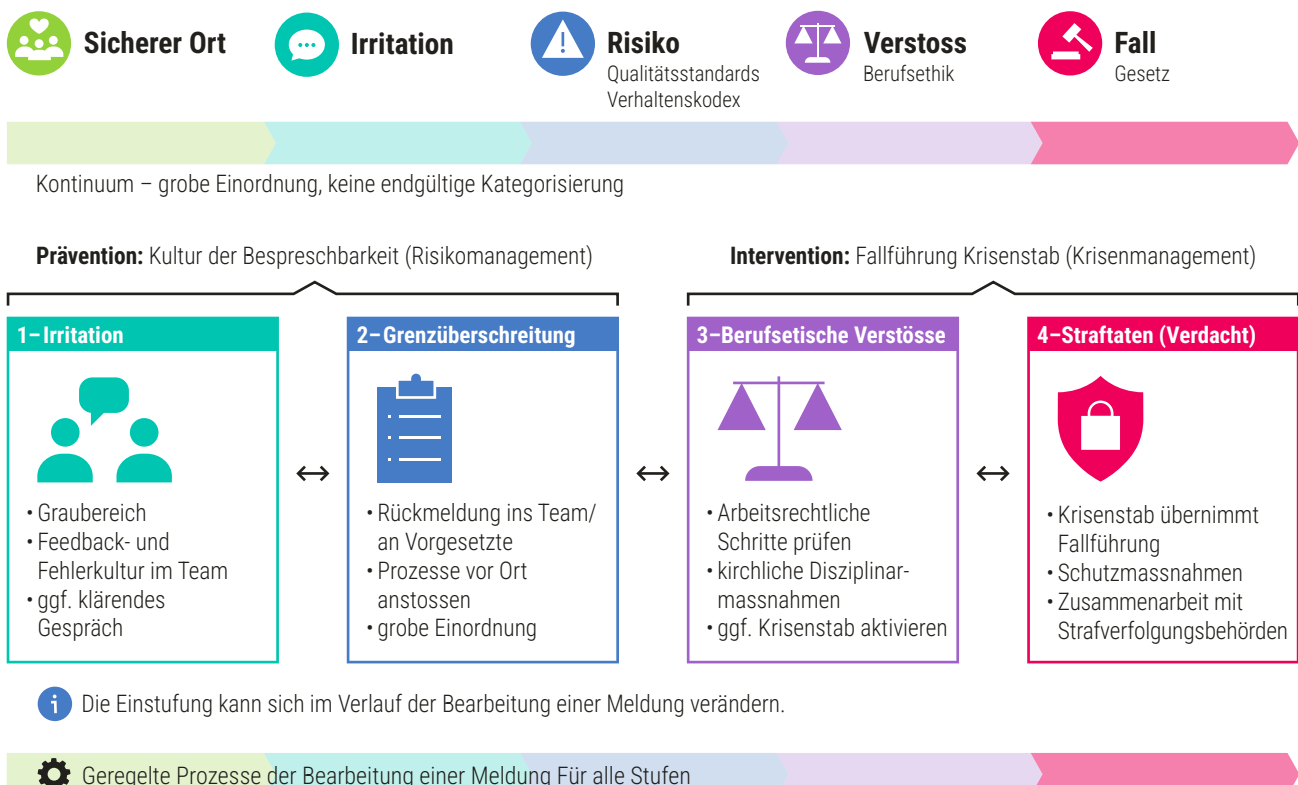
Nicht jede Grenzverletzung ist eine Straftat. Das Stufenmodell bietet eine Orientierung, um Vorfälle einzuordnen, angemessen zu reagieren und die richtigen Stellen einzubeziehen. Es unterscheidet vier Stufen – von Irritation (Stufe 1) bis zur Straftat (Stufe 4).

Die sorgfältige Einstufung eines gemeldeten Vorfalls ist keine Formalität – sie ist Voraussetzung für eine sachgerechte Reaktion. Je nach Schweregrad erfordert ein Vorfall völlig unterschiedliche Prozesse, Zuständigkeiten und Massnahmen. Unterbleibt eine solche Einordnung, drohen zwei gegenteilige Fehlentwicklungen:

Schwere Vorfälle werden bagatellisiert und unangemessen behandelt. Oder leichte Grenzüberschreitungen werden zu Fällen hochstilisiert, was anstelle einer guten Feedback- und Fehlerkultur eine Misstrauenskultur und einen Alarmismus fördert – Beides das Gegenteil wirksamer Prävention.

Das Stufenmodell ist kein starres Raster. In der Praxis stellen sich Vorfälle oft fortlaufend dar, und eine Einordnung kann sich im Verlauf der Abklärung ändern. Es dient der groben Orientierung – und damit der Fähigkeit, schnell und verhältnismässig zu handeln.

Grundprinzip: Prävention und Intervention: Stufenmodell



Stufe	Bezeichnung	Merkmale	Vorgehen
0 – Sicherer Ort	Professionelle Beziehungsgestaltung	Qualitätsstandards werden eingehalten; Macht wird fürsorglich und schützend eingesetzt	Gute Praxis halten und weiterentwickeln. Verhaltenskodex wird angewendet
1 – Irritation	Einmalige und ungeklärte Abweichung	Muss fachlich oder situativ begründbar sein; noch keine Verletzung der Intimsphäre	Zeitnah ansprechen auf Teamebene; Feedbackkultur; Verhaltenskodex
2 – Grenzüberschreitung	Wiederkehrende Abweichung oder Überschreitung privater Grenzen	Kein erkennbarer Lernprozess; mögliche Verletzung von Privat- oder Intimsphäre; mangelnde Reflexion und Fachlichkeit	Führungsgespräch; klare Vereinbarungen; Dokumentation
3 – Übergriff/berufsethischer Verstoß	Verletzung von Würde, Integrität und Selbstbestimmungsrecht	Massives Fehlverhalten; dienstrechtliche Relevanz; kein strafrechtlicher Tatbestand (Ausnahme: sexuelle Übergriffe → direkt Stufe 4)	Meldestelle; personalrechtliche Massnahmen; Krisenstab je nach Konstellation
4 – Straftat	Strafbare Handlung (Antrags- oder Offizialdelikt)	Z.B. Körperverletzung, Ehrverletzung, Sexualdelikt	Zwingend: Meldestelle und Krisenstab; Triage Opferhilfe; Strafverfolgung; bei möglichen Offizialdelikten wird Anzeige erstattet

Wichtiger Hinweis: **Sexuelle Übergriffe** werden direkt auf Stufe 4 verortet, da ein Verdacht auf sexuelle Ausbeutung nie ausgeschlossen werden kann. Stufe 3 entfällt bei sexuellem Machtmissbrauch.

Besprechbarkeit als Schlüssel: Das Stufenmodell entfaltet seine Wirkung nur, wenn Irritationen (Stufe 1) und Grenzüberschreitungen (Stufe 2) tatsächlich angesprochen werden. Eine Kultur der Besprechbarkeit – in der Unsicherheiten willkommen sind – verhindert, dass Situationen eskalieren. Prävention beginnt auf Stufe 0, mit einer positiven Feedbackkultur: in der Kirche Tätige werden in der guten Praxis bestärkt und gefestigt.

Besonders schutzwürdige Personen und Risikobereiche

Das Schutzkonzept richtet sich an alle Personen, die mit den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn in Kontakt stehen. Besondere Schutzwürdigkeit kommt Personen zu, die sich in Abhängigkeitsbeziehungen befinden:

- Junge Menschen 0–25 bei der Kirchlichen Arbeit (Katechetik)
- Erwachsene in seelsorglichen Krisen, in sozialer Not oder in spirituellen Abhängigkeitssituationen
- Personen, die aufgrund von Alter, Beeinträchtigung oder Lebenssituation besonders vulnerabel sind
- Mitarbeitende und Freiwillige, die innerhalb der kirchlichen Strukturen einer Führungs- oder Aufsichtsperson untergeordnet sind

Als **Risikobereiche** gelten Tätigkeitsfelder mit strukturell asymmetrischen Beziehungen, eingeschränkter externer Kontrolle oder besonderer emotionaler und spiritueller Nähe: Seelsorge, Kinder- und Jugendarbeit, Diakonie, sozialdiakonische Begleitung, Betreuung von Lagern und Ausflügen sowie seelsorgliche Beratung und Begleitung.

Verpflichtung

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bekennen sich zu einer Kirche, in der Würde, Respekt und Grenzachtung gelebte Praxis sind – nicht bloss Absichtserklärungen. Dieses Schutzkonzept ist Ausdruck dieser Verpflichtung.

Prävention braucht Alle. Jede Person, die sich in den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn engagiert, trägt Mitverantwortung: für das eigene Verhalten, für das Ansprechen von Irritationen, und für eine Kultur, in der Schutz nicht Ausnahme, sondern Selbstverständlichkeit ist.



Prävention

1. Lernmanagement

1.1 Lernen als Grundhaltung

Prävention von Machtmissbrauch ist kein einmaliger Akt, sondern ein permanenter Prozess. Eine hundertprozentige Sicherheit ist in keiner Organisation erreichbar – gerade deshalb braucht es ein kontinuierliches Dranbleiben/Wachhalten und Investieren im Alltag. Schutzmassnahmen müssen immer wieder diskutiert/überprüft, konkretisiert und weiterentwickelt werden. Das Lernmanagement ist das zentrale Instrument dafür.

Lernen in diesem Kontext bedeutet mehr als die Vermittlung von Fachwissen. Es bedeutet, Macht und Machtdynamiken sowie das eigene oder gemeinsame Handeln zu reflektieren, eine gemeinsame Haltung zu entwickeln und handlungsfähig zu werden. Diese drei Ebenen – Wissen, Haltung und Handlung – bedingen sich gegenseitig: Wissen ohne Haltungsarbeit bleibt abstrakt; Haltung ohne konkrete Handlungskompetenzen bleibt wirkungslos.

Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn verstehen sich als **lernende Organisation**. Das bedeutet: Lernprozesse rund um Prävention, Machtreflexion und Schutz sind nicht an einzelne Personen oder Stellen delegiert, sondern in **sämtlichen Bereichen der Organisation verankert** – vom Personalmanagement über das Risiko- und Lernmanagement bis hin zum Meldewesen und zur Krisenintervention. In jedem dieser Bereiche entstehen Erkenntnisse, die in die Weiterentwicklung des Schutzkonzepts einfließen müssen. Der Aufbau und die Pflege des Schutzprozesses sind damit ein Organisationsentwicklungsprozess: zielgerichtet, systematisch und strukturiert – und er gelingt nur, wenn alle Beteiligten ihre Teilverantwortung aktiv wahrnehmen.

1.2 Elemente einer Lernkultur

Im Lernmanagement sind für eine **Lernkultur** folgende Gefässe zentral:

- **Schutzkonzept und Verhaltenskodex** der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn dienen

der Prävention von Machtmissbrauch in der Kirchgemeinde und sind integraler Bestandteil aller Prozesse im Personal- und Freiwilligenmanagement.

- **Schulungen** vermitteln Mitarbeitenden und Freiwilligen das notwendige Fachwissen, um Schutzkonzept und -prozesse, Fachbegriffe und Qualitätsstandards zu kennen. Das Lernmanagement zielt dabei auf drei Ebenen: Wissen, Haltung und Handlung. Entscheidend ist der emotionale Zugang zu Machtdynamiken anhand konkreter Fallbeispiele sowie die Befähigung zu konkreten Handlungsschritten in Prävention und Intervention. Für die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn sind folgende Themen besonders wichtig:
 - Besprechbarkeits- und Feedbackkultur im Risikomanagement
 - Verhaltenskodex: Inhalte, Verbindlichkeit und Anwendung
 - Professionelle Gestaltung asymmetrischer Beziehungen in der kirchlichen Beziehungsarbeit
 - Verständnis für die Dynamik von sexueller Ausbeutung und spirituellem Missbrauch
 - Aufmerksamkeit für systemische Risikofaktoren im kirchlichen Kontext
 - Interventionsmanagement: Melde- und Handlungspflichten
- **Feedbackgespräche** sind ein wichtiges Instrument zur Prävention. Sie dienen dazu, irritierendes oder problematisches Verhalten frühzeitig anzusprechen, Sensibilisierung zu fördern und angemessene Massnahmen einzuleiten. Diese Gespräche werden auf der Basis des Verhaltenskodex auf der Sachebene – nicht auf der emotionalen Ebene – geführt.
- An **regelmässigen Reflexionsanlässen** – koordiniert durch den/die Präventionsbeauftragte/n der Gesamtkirchlichen Dienste – reflektieren Mitarbeitende und Freiwillige ihre Rolle und ihre Machtposition in asymmetrischen Beziehungen und besprechen die professionellen Verhaltensstandards (Verhaltenskodex) für risikobehaftete Situationen.

Kontaktpersonen Prävention in den Kirchgemeinden

Jede Kirchgemeinde bezeichnet eine Kontaktperson Prävention. Sie ist die lokale Ansprechperson für Fragen rund um Prävention, Verhaltensstandards und den Schutzprozess. Die Kontaktperson Prävention ist weder Melde- noch Beratungsstelle, sondern Bindeglied zwischen Kirchgemeinde und den Gesamtkirchlichen Diensten. Sie wird von den Gesamtkirchlichen Diensten geschult und in ihrer Aufgabe begleitet.

- Die **Kontaktpersonen Prävention** in den Kirchgemeinden sind für die Umsetzung und Einhaltung des Lernmanagements auf lokaler Ebene zuständig. Sie werden entsprechend geschult und sind die erste Anlaufstelle für Mitarbeitende und Freiwillige bei Fragen zu Prävention und Verhaltensstandards.
- Zur Erfüllung ihrer Aufgaben besuchen die Kontaktpersonen Prävention spezifische Weiterbildungen. Die Gesamtkirchlichen Dienste initiieren zudem einen Fachaustausch, der zweimal jährlich stattfindet und dem kollegialen Erfahrungsaustausch sowie der Wissenssicherung dient.

1.3 Basiskurse

Wiederkehrende und verbindliche Weiterbildungen gewährleisten die kontinuierliche Schulung aller Mitarbeitenden und Behördenmitglieder.

Die Teilnahme an den Basiskursen ist verbindlich, wird bescheinigt und im Personaldossier dokumentiert. Für Mitarbeitende gilt die Teilnahme als Arbeitszeit.

Für folgende Zielgruppen sind die Kurse verpflichtend:

- Mitarbeitende der Gesamtkirchlichen Dienste, zeitnah an den Stellenantritt für Neueintretende
- Mitglieder des Synodalarates und der GPK
- Mitarbeitende der Kirchgemeinden und der Kirchlichen Bezirke
- Behördenmitglieder in den Kirchgemeinden und Kirchlichen Bezirke, im Rahmen der Behörden-schulung. Mitarbeitende erhalten das Schutzkonzept

und den Verhaltenskodex bei Stellenantritt; Behördenmitglieder bei Amtsantritt.

Die Kurse werden von den Gesamtkirchlichen Diensten organisiert.

1.4 Aufbaukurse und spezielle Bildungsangebote

Aufbaukurse für Mitarbeitende zu spezifischen Themen

Die Aufbaukurse sind für alle Mitarbeitende verbindlich und werden in der Regel als Teamschulungen durchgeführt. Der Teamrahmen ermöglicht das direkte Einüben von Feedback zu Nähe und Distanz, ohne die professionelle Beziehung übermässig zu belasten. Folgende und weitere Themen werden im Rahmen von Aufbaukursen vertieft behandelt:

- Feedbackgespräche führen – Nähe, Distanz und Qualitätsstandards ansprechen
- Spiritueller Machtmissbrauch
- Umgang mit spezifischen Risikosituationen in Angeboten für vulnerable Erwachsene (Palliative Care, Begleit- und Besuchsdienst)
- Emotionaler und psychischer Machtmissbrauch im Arbeitsalltag
- Führungsverantwortung in der Prävention – Rolle und Handlungsspielraum
- Reflexion von Machtstrukturen in Gremien und Behörden

1.5 Schulung und Information von Freiwilligen

Freiwillige sind eine tragende Säule der kirchlichen Arbeit. Sie begleiten Menschen in existenziell bedeutsamen Lebenssituationen – in der Jugendarbeit, im Begleit- und Besuchsdienst, in der Palliativbegleitung und in vielen weiteren Bereichen. Diese Nähe und das damit verbundene Vertrauen sind wertvoll und schutzwürdig zugleich. Weil Freiwillige in sensiblen Bereichen gegenüber Schutzbefohlenen eine bedeutende Machtposition innehaben, brauchen sie Orientierung, Begleitung und das nötige Fachwissen, um ihre Aufgabe mit der nötigen Rollenklarheit und Sorgfalt wahrzunehmen. Schulungen stärken die Freiwilligen in ihrer Arbeit und schützen gleichzeitig die Menschen, denen sie begegnen.

- Freiwillige, die in sensiblen Bereichen tätig sind, besuchen verbindlich
- spezifische Bildungsangebote (soweit möglich integriert in bestehende Ausbildungs- oder Einführungsformate). Für die Qualitätssicherung werden zudem regelmässige Reflexions- und Austauschgefässe eingerichtet.
- Die Kontaktperson Prävention unterstützt Freiwillige, die in sensiblen Bereichen tätig sind. Bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit erhalten Freiwillige den Verhaltenskodex und besprechen die für ihre Arbeit relevanten Abschnitte. Freiwillige bestätigen mit ihrer Unterschrift die Kenntnisnahme des Verhaltenskodex. Das unterschriebene Dokument wird in der Kirchengemeinde abgelegt.
- Die Kontaktperson Prävention informiert die Freiwilligen über die Beratungs- und Meldestellen (Flyer) und über ihre Meldepflichten.
- Jugendliche und junge Erwachsene, welche in Angeboten und im Besonderen in der Lagerarbeit mitwirken und leiten, werden von Jugendarbeitenden bzw. von den Angebotsverantwortlichen Personen vor den Aktivitäten über ihre Aufgaben und Rollen informiert und auf Risikosituationen und den Umgang damit geschult.

Was wir unter sensiblen Bereichen verstehen

Situationen, die von einem ungleichen Machtverhältnis geprägt sind, weisen eine besondere Anfälligkeit für Machtmissbrauch auf. Daher gelten die folgenden Bereiche als besonders sensibel im Hinblick auf die Prävention von Machtmissbrauch:

- Entlastungsdienste für Familien oder Menschen mit Beeinträchtigungen
- Mentoring-Programme, insbesondere Flüchtlingsbegleitungen
- Engagement in Lagern für Kinder und Jugendliche
- Verantwortung für Gruppen von Kindern oder Jugendlichen
- Eigenständige Betreuung und Begleitung von betagten, kranken oder hilfsbedürftigen Menschen, etwa bei Besuchen zu Hause

2. Risikomanagement

2.1 Was ist Risikomanagement in der Prävention?

Risikomanagement in der Prävention von Machtmissbrauch bedeutet nicht, Risiken vollständig zu eliminieren – das ist weder möglich noch realistisch. Es bedeutet, heikle Situationen vorausschauend zu erkennen, sie offen zu benennen, sorgfältig zu gestalten und darin Qualitätsstandards verbindlich zu verankern.

Die Erfahrung aus der Aufarbeitung von Machtmissbrauch zeigt: Die Verschiebung von Grenzen oder ein subtiler Abbau von Distanz beginnt oft lange vor dem eigentlichen Übergriff. Tatpersonen nutzen unklare Situationen, diffuse Rollen und unklare Aufträge strategisch aus, um systematisch eine Beziehung der Einflussnahme aufzubauen. Dieses Muster – bekannt als Grooming – kann nur dann unterbrochen werden, wenn Teams und Führungspersonen die Signale erkennen, benennen können und den Mut haben, sie anzusprechen.

Ziel des Risikomanagements: Risikosituationen erkennen, analysieren, besprechen und aufmerksam gestalten – und darauf aufbauend konkrete Präventionsmassnahmen ergreifen.

2.2 Risikoanalyse für kirchliche Kontexte

Ausgangspunkt des Risikomanagements ist eine ehrliche, gemeinsame Risikoanalyse – nicht am Schreibtisch, sondern als Diskurs in den Teams. Sie fragt konkret: Welche Situationen in unserem Alltag bergen ein erhöhtes Risiko für Grenzverletzungen, Manipulation oder Machtmissbrauch?

Risikosituationen sind heikle Alltagssituationen, die ein strukturell erhöhtes Missbrauchsrisiko tragen. Im kirchlichen Kontext sind dies typischerweise Situationen, die **asymmetrische Beziehungsverhältnisse** beinhalten (zu sensiblen Bereichen im Freiwilligenkontext vgl. Box in Kap. 1.5):

- **Seelsorge:** Das Seelsorgegespräch schafft eine ausserordentliche emotionale Nähe. Hilfesuchende befinden sich oft in existenziellen Lebenssituationen und sind auf die begleitende Person angewiesen. Diese Abhängigkeit ist ein struktureller Risikofaktor.
- **Kinder- und Jugendarbeit:** Minderjährige verfügen aufgrund ihrer Entwicklungsphase über eingeschränkte Möglichkeiten, Grenzverletzungen zu erkennen oder sich zu wehren. Lager, Ausflüge und informelle Beziehungen erhöhen das Risiko.
- **Diakonie und Sozialarbeit:** Personen in Not oder Abhängigkeit sind besonders vulnerabel. Hilfe und Fürsorge können leicht als Machtinstrumente eingesetzt werden.
- **Spirituelle Begleitung und religiöse Autorität:** Theologische Denkmuster können Abhängigkeit erzeugen und das Hinterfragen von Autoritäten erschweren. Spirituelle Autorität ist ein spezifisches Risiko in kirchlichen Kontexten, das besondere Aufmerksamkeit verlangt.
- **Führungsbeziehungen:** Auch innerhalb von Teams und Organisationen entstehen Machtgefälle – zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, zwischen erfahrenen und neu eingetretenen Personen.

Die Risikoanalyse ist kein einmaliger Vorgang. Sie wird im Rahmen des Schutzprozesses regelmässig wiederholt und aktualisiert – insbesondere, wenn sich Strukturen, Teams oder Angebote verändern.

2.3 Asymmetrische Beziehungen und Macht

Kirchliche Arbeit ist in ihrem Kern Beziehungsarbeit. Pfarrpersonen, Seelsorger:innen, Jugendarbeitende, Katechet:innen und sozialdiakonisch Tätige begegnen Menschen in bedeutsamen Lebenssituationen – und oft in einem Gefälle von Wissen, Erfahrung, spiritueller Autorität und institutioneller Macht.

Solche **asymmetrischen Beziehungen** sind keine Fehlfunktion, sondern strukturell bedingt und oft inhärent für professionelle Hilfe- und Begleitungsangebote. Gerade

deshalb verlangen sie eine besondere Sorgfalt. Professioneller Umgang mit Macht bedeutet:

- Die eigene Machtposition zu kennen und aktiv zu reflektieren,
- Rollenklarheit zu wahren – auch wenn persönliche Sympathien entstehen,
- Nähe und Distanz bewusst und transparent zu gestalten,
- Abhängigkeiten zu erkennen und nicht auszunutzen,
- Grenzen klar zu kommunizieren und konsequent einzuhalten.

Im kirchlichen Kontext verstärkt die **spirituelle Dimension** diese Dynamiken erheblich: Wer in kirchlicher Funktion über Gott spricht oder vorgibt, in Gottes Namen zu reden bzw. zu handeln, verfügt über eine besondere Autorität, die eine betroffene Person kaum hinterfragen kann. Spiritueller Missbrauch – die Manipulation und Unterdrückung anderer im Namen Gottes – ist deshalb ein eigener Risikobereich, der im Verhaltenskodex und in Schulungen differenziert behandelt wird.

2.4 Der Verhaltenskodex

Der **Verhaltenskodex** ist das zentrale Instrument des Risikomanagements. Er legt verbindliche Qualitätsstandards für den professionellen Umgang mit Nähe, Distanz und Macht fest – konkret, alltagsnah und für alle Mitarbeitenden, Behördenmitglieder und Freiwilligen verbindlich.

Ein Verhaltenskodex erfüllt mehrere Funktionen gleichzeitig:

- **Orientierung:** Er gibt Mitarbeitenden und Freiwilligen klare Anhaltspunkte für ihr Verhalten in heiklen Situationen – bevor diese zur Grenzüberschreitung werden.
- **Schwellenerhöhung:** Abgesprochene Standards im Umgang mit Risikosituationen erhöhen die Schwelle für eigenes Fehlverhalten und erleichtern es, Grenzüberschreitungen frühzeitig zu benennen.
- **Gesprächsgrundlage:** Der Verhaltenskodex ermöglicht sachliche Gespräche über heikle Verhaltens-

weisen – auf der Basis von Standards, nicht auf der persönlichen Ebene.

- **Schutz:** Er schützt sowohl die betreuten Personen als auch die Mitarbeitenden selbst vor Missverständnissen und falschen Verdächtigungen.
- **Qualitätssicherung:** Er macht die Erwartungen bezüglich der Qualität in der asymmetrischen Beziehungsgestaltung transparent und verbindlich.

Der Verhaltenskodex der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn wurde in einem partizipativen Prozess erarbeitet. Er orientiert sich an konkreten Alltagssituationen in den kirchlichen Tätigkeitsbereichen – Seelsorge, Kirchliche Arbeit mit jungen Menschen, Diakonie, – und wird regelmässig überprüft und angepasst.

2.5 Verbindlichkeit und Verankerung des Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex entfaltet seine Wirkung nur dann, wenn er im Alltag gelebt wird. Verbindlichkeit entsteht auf mehreren Ebenen:

Unterzeichnung und Verankerung im Anstellungsprozess

Der Verhaltenskodex ist **Bestandteil des Arbeitsvertrags** und wird von allen Mitarbeitenden bei Anstellungsbeginn unterschrieben. Bei Freiwilligen in sensiblen Bereichen erfolgt die Unterzeichnung bei der Aufnahme der Tätigkeit. Sämtliche Personen, die zum Zeitpunkt der Einführung des Verhaltenskodex bereits angestellt sind, unterzeichnen ihn innerhalb von sechs Monaten nach dessen Einführung. Die Unterzeichnung signalisiert: Ich habe den Kodex gelesen, verstehe die Standards und verpflichte mich zu ihrer Einhaltung.

Im Einführungsgespräch werden die für das jeweilige Tätigkeitsfeld besonders relevanten Abschnitte des Verhaltenskodex explizit thematisiert. Das Thema Prävention von Machtmissbrauch wird damit von Beginn weg als selbstverständlicher Teil der professionellen Rolle verankert.

Regelmässige Reflexion und Besprechung

Der Verhaltenskodex muss **im Alltag konkretisiert** werden. Dazu braucht es regelmässige Gefässe, in denen er gemeinsam besprochen wird:

- Einbau in Teamsitzungen: regelmässige kurze Reflexionseinheiten zu konkreten Situationen aus dem Alltag, mindestens jedoch zweimal jährlich als Schwerpunktthema.
- Supervision und Intervision: strukturierte Reflexion von Risikosituationen mit externer oder kollegialer Unterstützung.
- Mitarbeitendengespräche: jährliche Thematisierung von Rollenklarheit, Nähe und Distanz.
- Behördenschulungen: Verhaltenskodex als wiederkehrendes Thema in der Aus- und Weiterbildung von Behörden.

Diese Gefässe dienen nicht der Kontrolle, sondern der Orientierung und der Qualitätssicherung. Sie schaffen Gelegenheiten, Unsicherheiten anzusprechen, bevor sie zu Problemen werden.

Kultur der Besprechbarkeit

Risikomanagement steht und fällt mit der Fähigkeit, Unbehagen und Grenzüberschreitungen **frühzeitig anzusprechen**. Diese Besprechbarkeit entsteht nicht von selbst. Sie braucht eine Teamkultur, in der Irritationen positiv wahrgenommen werden – nicht als Störung, sondern als wertvolle Informationsquelle.

Im Graubereich – bei Irritationen (Stufe 1) und Grenzüberschreitungen (Stufe 2) – ist eine konstruktive Kritik- und Kultur das wichtigste Präventionsinstrument. Wer eine Situation als heikel erlebt, muss dies ansprechen können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen, Stigmatisierung oder Beziehungsabbrüchen zu haben. Diese Besprechbarkeitskultur ist der Schlüssel, um Eskalationen in die Stufen 3 oder 4 zu verhindern.

Stufe 1 – Irritation besprechen: Das zeitnahe Ansprechen und Klären auf Teamebene ist ebenso zentral wie die Vereinbarung von Standards. Eine Teamkultur, die kritisches Feedback und gemeinsames Lernen fördert, legt den Grundstein für wirkungsvolle Prävention.

Stufe 2 – Grenzüberschreitung stoppen: Ein zeitnahes kritisches Feedback mit klaren Vereinbarungen durch die Führung ist unerlässlich, um die Qualität zu sichern und Fehlverhalten zu korrigieren.

Feedbackkultur entsteht nicht von selbst

Eine Kultur der Besprechbarkeit lässt sich nicht verordnen. Sie entsteht durch konkretes Vorleben – besonders durch Führungspersonen. Was eine Führungsperson täglich vorlebt, prägt die Teamkultur nachhaltiger als jede Schulung.

Führungspersonen tragen Verantwortung für die Feedbackkultur, indem sie:

- eigene Unsicherheiten und Fehler offen ansprechen und damit Transparenz und Lernfähigkeit vorleben,
- Feedback – auch kritisches – als Beitrag zur Qualitätssicherung wertschätzen und positiv quittieren,
- Fragen zu Nähe, Distanz und Rollengrenzen regelmässig und aktiv in Teamsitzungen und Gesprächen einbringen,
- bei der Thematisierung von Risikosituationen sachlich bleiben und nicht werten – auf der Basis des Verhaltenskodex, nicht aufgrund der persönlichen Beurteilung,
- sicherstellen, dass niemand für das Ansprechen von Irritationen negative Konsequenzen trägt.

Wertschätzung ist dabei kein Widerspruch zu Klarheit. Im Gegenteil: Wer erlebt, dass Unsicherheiten ernst genommen und Rückmeldungen als Zeichen von Professionalität gewürdigt werden, wird eher bereit sein, auch schwierige Situationen anzusprechen.

Korrektur bei wiederholtem Fehlverhalten

Bei Fehlverhalten im Umgang mit Nähe und Distanz oder anderen Risikosituationen werden zunächst die erforderlichen Feedbackprozesse angeregt und Führungsgespräche geführt (siehe Personalmanagement). Die **Führungsperson trägt die Verantwortung**, solches Verhalten aktiv anzusprechen – auf der Grundlage des Verhaltenskodex und damit auf der Sachebene.

Wiederholte, intransparente oder fachlich nicht begründbare Abweichungen von den Qualitätsstandards werden nicht toleriert. Sie können zu Auflagen (z.B. engere Begleitung, Abzug aus bestimmten Angeboten) führen und – bei erneuter Missachtung – zu arbeitsrechtlichen Massnahmen bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Bei Freiwilligen ist von weiteren Einsätzen abzu-sehen.

Diese Konsequenz ist keine Sanktion um der Sanktion willen, sondern Ausdruck der Fürsorgepflicht gegenüber allen Personen, die sich in den Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn bewegen.

2.6 Moderierter Austausch und Reflexionsgefässe

Die Gesamtkirchlichen Dienste initiieren regelmässige strukturierte Anlässe, in denen Mitarbeitende und Kontaktpersonen Prävention anhand in der Praxis aufgetretener Risikosituationen kollektiv reflektieren können. Diese moderierten Austausche erfüllen drei Funktionen:

- **Wissenssicherung:** Erfahrungen aus dem Alltag werden geteilt und für die Organisation nutzbar gemacht.
- **Entlastung:** Der Umgang mit heiklen Situationen sowie die Rolle/Themenhüterschaft verantwortungsvoll wahrzunehmen, können emotional belastend sein. Strukturierte Reflexion hilft, diese Last zu verteilen.
- **Qualitätssicherung:** Gemeinsam werden Standards überprüft, konkretisiert und angepasst.

Die Kontaktpersonen Prävention in den Kirchgemeinden spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie sind dafür zuständig, dass Reflexion im Alltag stattfindet, und sie bringen die Praxiserfahrungen in den übergeordneten Fachaus-tausch ein (siehe Lernmanagement).

3. Personalmanagement

3.1 Prävention und HR

Prävention von Machtmissbrauch ist eine Führungsauf-gabe. Sie beginnt nicht erst bei der Reaktion auf Fehl-verhalten, sondern weit früher – bereits bei der Frage, wen eine Organisation anstellt, wie sie Mitarbeitende einführt, begleitet und führt, und wie sie bei Problemen handelt. Das Personalmanagement ist damit ein zent-rales Instrument der Prävention: Es setzt Schwellen für Machtmissbrauch, bevor Situationen eskalieren.

Führungspersonen tragen eine besondere Verantwor-tung: Sie prägen die Kultur, in der Mitarbeitende und Frei-willige arbeiten. Eine Führung, die Rollenklarheit fördert, Rückmeldungen aktiv einfordert und bei Fehlverhalten konsequent und fair handelt, ist die wirksamste Prä-vention. Der Verhaltenskodex und das Schutzkonzept entfalten ihre Wirkung nur, wenn Führungspersonen sie vorleben und ihre Einhaltung einfordern.

Das Personalmanagement umfasst den gesamten An-stellungszyklus – von der Stellenausschreibung über die Einführung bis hin zu Personalberatung, Feedbackkultur und arbeitsrechtlichen Massnahmen. In jedem dieser Schritte sind die Qualitätsstandards des Schutzkon-zepts verbindlich verankert.

3.2 Personalgewinnung

Ausschreibung

Bei einer Stellenausschreibung wird auf die Haltung der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn in Bezug auf Machtmissbrauch, insbesondere das Vorhandensein

eines Verhaltenskodex und die Anforderung, einen ak-tuellen Privat- und Sonderprivatauszug vorzulegen, hin-gewiesen.

Referenzen

Vor jedem Bewerbungsgespräch wird der berufliche Werdegang, einschliesslich Lebenslauf und Arbeits-zeugnisse, gründlich geprüft. Bei jeder Anstellung müs-sen Referenzen von vorherigen Arbeitgeber:innen einge-holt werden, insbesondere in Bezug auf den Umgang mit professioneller Nähe und Distanz sowie der Einhaltung interner Richtlinien. Werden Referenzangaben verwei-gert, ist von einer Anstellung abzusehen.

Privat- und Sonderprivatauszug

Der Schutz von Angebotsnehmenden und/oder seel-sorglich Begleiteten vor Machtmissbrauch und Integ-ritätsverletzungen rechtfertigt die Anforderung eines Privat- und Sonderprivatauszuges. Personen sämtlicher Berufsgruppen haben bei Neuanstellungen einen Privat- und Sonderprivatauszug (maximal ein Jahr alt) vorzule-gen. Anschliessend wird dieser regelmässig alle 3 Jahre eingefordert.

Bei allen bereits angestellten Personen, von denen aus den letzten drei Jahren noch kein Privat- und Sonder-privatauszug vorliegt, werden diese zeitnah eingefor-dert.

Der Privatauszug ist ein Auszug aus dem Strafregister und weist strafrechtliche Verurteilungen aus – etwa we-gen Körperverletzung, Diebstahl, Betrug, Drogen- oder Sexualdelikten. Der Sonderprivatauszug ist ein speziel-ler Strafregisterauszug, der ausschliesslich Auskunft darüber gibt, ob gegen eine Person ein Berufs-, Tätig-keits-, Kontakt- oder Rayonverbot zum Schutz von Min-derjährigen oder anderen besonders schutzbedürftigen Personen vorliegt. Beide Auszüge werden durch die zu-ständige Führungsperson oder die Personalverantwor-lichen entgegengenommen und im Personaldossier auf-bewahrt.

Bei Eintragungen im Sonderprivatauszug ist in jedem Fall von einer Anstellung bzw. Weiterbeschäftigung abzusehen. Bei Verurteilungen wegen Sexualdelikten oder schweren Gewaltdelikten im Privatauszug ist von einer Anstellung zwingend abzusehen. Eintragungen zu anderen Delikten erfordern eine sorgfältige Einzelfallabwägung; der Schutz der Integrität der anvertrauten Personen hat dabei oberste Priorität. Liegt kein aktueller Auszug vor oder wird die Vorlage verweigert, ist von einer Anstellung abzusehen.

Bewerbungsgespräche

Im Bewerbungsgespräch wird das Thema Machtmissbrauch (emotional, spirituell und damit verbunden auch sexuell) offen angesprochen. Dabei sollen zentrale Erwartungen an eine professionelle Beziehungsgestaltung dargelegt und das Reflexionsvermögen des/der Bewerber:in thematisiert werden. Eine Bereitschaft zur Reflexion und Diskussion zu diesen Themen ist Voraussetzung für den kirchlichen Dienst.

Arbeitsvertrag

Der Verhaltenskodex ist Teil des Arbeitsvertrags und verpflichtet die Mitarbeiter:innen zur Einhaltung der festgelegten ethischen Richtlinien und fachlichen Standards. Bei wiederholten, nicht transparenten oder fachlich nicht begründbaren Abweichungen werden entsprechende Massnahmen oder arbeitsrechtliche Schritte ergriffen.

Einführung

Bei der Einführung neuer Mitarbeitenden wird spezifisch auf den Verhaltenskodex und auf das Schutzkonzept hingewiesen. Aspekte, die für das entsprechende Tätigkeitsfeld besonders relevant sind, werden explizit thematisiert. Die Teilnahme an den entsprechenden Schulungen ist für sämtliche Mitarbeitende obligatorisch.

Probezeitgespräch

Fragen zum und Erfahrungen mit dem Verhaltenskodex werden im Probezeitgespräch thematisiert.

3.3 Personalberatung, -betreuung und -führung

Qualitätssicherung der Führungsarbeit

Prävention von Machtmissbrauch ist eine Führungsaufgabe. Dies bedeutet, eine Kultur der Wertschätzung und des offenen Dialogs vorzuleben, Risiken aktiv anzusprechen, Schutzmassnahmen konsequent umzusetzen und Verantwortung für Prävention zu übernehmen. Auch Führungspersonen verpflichten sich zur Unterschrift des Verhaltenskodex und holen im Team regelmässig aktiv Rückmeldungen zur eigenen Führungsarbeit ein.

Der Verhaltenskodex bietet den Behördenmitgliedern in ihrer Funktion als Anstellungsinstanz Orientierung und dient als Leitfaden für die Personalführung. Das Thema Prävention von Machtmissbrauch ist Teil der Behörden-schulungen.

Feedbackkultur

Personalverantwortliche/Kontaktpersonen Prävention sorgen dafür, dass sich Mitarbeitende regelmässig, offen und transparent über ihre Erfahrungen im Umgang mit Nähe und Distanz in Feedbackgesprächen austauschen können (siehe Lernmanagement).

Mitarbeitendengespräche

In den Mitarbeitendengesprächen werden jährlich die Themen Rollenklarheit sowie Macht, Nähe und Distanz behandelt. In selbstorganisierten Teams werden dazu entsprechende Gefässe genutzt.

Personalgespräche bei Fehlverhalten

Bei Fehlverhalten auf Stufe 1 und 2 handeln Führungskräfte bzw. Leitungsrollen und Arbeitgeber verantwortungsvoll, unterstützen eine Feedback- und Fehlerkultur, regen die erforderlichen Teamprozesse an und führen notwendige Personalgespräche. Sie ziehen bei Bedarf fachliche Beratung bei.

- **Proaktives Handeln:** Wenn berufliches Fehlverhalten bzw. grenzüberschreitendes Verhalten nicht auf der

Teamebene geklärt werden kann oder wiederholt vorkommt, ist ein Führungsgespräch notwendig.

- **Klare Kommunikation:** Es wird konkret benannt, welches Verhalten problematisch war, warum es nicht akzeptabel ist und welche Auswirkungen es hat.
- **Unterstützung und Reflexion:** Mitarbeitende werden ermutigt, ihr Verhalten zu reflektieren. Falls nötig, werden Supervision, Coaching oder Schulungen empfohlen.
- **Verbindliche Vereinbarungen:** Falls Fehlverhalten vorliegt, werden klare Erwartungen und Konsequenzen formuliert.
- **Schutz der Betroffenen:** Die Gespräche orientieren sich am Schutz und Wohl der betroffenen Personen und berücksichtigen Machtverhältnisse.

Arbeitsrechtliche Massnahmen

Wiederholtes Fehlverhalten kann zu verschärften Auflagen und im Falle erneuter Missachtung auch zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen.

Der Wahrheitspflicht im Arbeitszeugnis und bei Referenzauskünften wird durch eine sachliche und transparente Offenlegung relevanter Informationen Rechnung getragen.

Erhalten Vorgesetzte oder Arbeitgeber Hinweise auf massive berufsethische Verstösse oder mögliche Straftaten (Stufe 3 oder 4), informieren sie unverzüglich die interne Meldestelle für eine fachliche Beratung und zur Koordination des weiteren Vorgehens.

3.4 Freiwillige

Freiwilligenarbeit ist eine wichtige Säule der kirchlichen Arbeit und verdient Anerkennung und Unterstützung. Auch in diesem Bereich gibt es jedoch Risiken für Grenzüberschreitungen und Machtmissbrauch. Abhängig von ihrer Aufgabe nehmen Freiwillige gegenüber Kindern, Jugendlichen oder hilfesuchenden Erwachsenen eine bedeutende Machtstellung ein. Nicht allen Freiwilligen stehen die erforderlichen Kompetenzen zur Verfügung,

um ihre Aufgabe mit der nötigen Rollenklarheit und Sorgfalt wahrzunehmen.

Freiwillige haben das Recht auf klare Unterstützung und Begleitung, um ihre Aufgaben verantwortungsvoll erfüllen zu können. Dies gilt besonders für junge bzw. neue Leitende.

Rekrutierung

Für die Rekrutierung von Freiwilligen in sensiblen Bereichen (vgl. Box in Kap. 1.5) werden von den Kirchgemeinden klare und transparente Kriterien definiert, wie Reflexionsfähigkeit zu Macht, Nähe und Distanz sowie die Bereitschaft, den Verhaltenskodex zu befolgen. Interessierte, die diese Kriterien nicht erfüllen, sollen abgelehnt oder in weniger heiklen Bereichen eingesetzt werden.

Sonderprivatauszug und Referenzen

Für erwachsene Freiwillige, die sich regelmässig oder über einen längeren Zeitraum (bspw. Lagerwoche) in einem sensiblen Bereich engagieren, ist ein Sonderprivatauszug einzuholen. Bei längerfristigen oder wiederholten Engagements ist zudem mindestens eine Referenz einzuholen.

Da sich die Kirche gegenüber Freiwilligen nicht in einer Arbeitgeberrolle befindet, wird aus Datenschutzgründen der Sonderprivatauszug einer der beruflichen Schweigepflicht unterliegenden Person oder einem Anstellungsgremium nur vorgelegt und nicht aufbewahrt.

Feedbackkultur

Projektverantwortliche/Kontaktpersonen Prävention sorgen dafür, dass sich auch Freiwillige regelmässig, offen und transparent über ihre Erfahrungen im Umgang mit Macht, Nähe und Distanz in Feedbackgesprächen austauschen können. Der Verhaltenskodex soll in sinnvollen Zeitabständen besprochen werden – insbesondere bei Fehlverhalten, Unsicherheiten oder neuen Teamkonstellationen.

Korrektur von Fehlverhalten

Bei Fehlverhalten im Umgang mit Nähe und Distanz oder anderen Risikosituationen werden die erforderlichen Feedbackprozesse angeregt bzw. Führungsgespräche geführt.

Kommt es wiederholt zu Fehlverhalten, Abweichungen von Qualitätsstandards oder grenzverletzendem Verhalten, ist von einer weiteren Zusammenarbeit abzusehen, was entsprechend dokumentiert wird.



Intervention

4. Meldemanagement

Ein funktionierendes Meldemanagement ist ein zentrales Element eines wirksamen Schutzkonzepts. Es schafft niederschwellige, verlässliche Wege, auf denen Irritationen, Grenzüberschreitungen und schwerste Vorwürfe gleichermassen gemeldet werden können – und stellt sicher, dass jede Meldung sachgerecht, verhältnismässig und zuständigkeitsgerecht bearbeitet wird. Gutes Meldemanagement stärkt das Vertrauen aller Beteiligten in die Schutzfähigkeit der Organisation und ist damit selbst ein präventives Instrument. Bei der EKS ist derzeit vorgesehen, dass Betroffene über eine einheitliche Telefonnummer (142) einen niederschweligen Zugang zu einer kantonalen Opferhilfestelle erhalten. Diese verweist Betroffene bei Bedarf an die zuständigen Stellen der Mitgliedkirchen. Das Meldemanagement der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn stützt sich auf drei Stellen mit klar unterschiedlichen Funktionen: die kantonalen Opferberatungsstellen, die Anlaufstelle (extern) und die interne Meldestelle.

Die kantonalen Opferberatungsstellen beraten Personen, die durch eine Straftat in ihrer körperlichen, psychischen oder sexuellen Integrität verletzt wurden. Ihre Beratungen sind streng vertraulich und auf Wunsch anonym – sie sind keine Meldestellen und unterliegen keinerlei Meldepflichten.

Die Anlaufstelle ist eine von der Landeskirche mandatierte externe Fachstelle: Sie berät vertraulich, kann Anonymität gewährleisten und bietet organisationsspezifische Beratung – für Betroffene ebenso wie für Mitarbeitende und Arbeitgebende. Sie erfüllt zudem die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes (GIG) an sämtliche Arbeitgeber:innen im Bereich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Die interne Meldestelle nimmt Meldungen zu möglichen Grenzverletzungen, berufsethischen Verstössen und Straftaten im Kontext der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn entgegen, ordnet sie ein und leitet die entsprechenden Prozesse ein. Eine Meldung an

die interne Meldestelle verpflichtet die Institution zum Handeln – absolute Anonymität und Vertraulichkeit sind daher nicht möglich.

Alle drei Stellen können direkt und unabhängig voneinander kontaktiert werden.

4.1 Zuständigkeiten

Unabhängige Opferberatungsstellen

- Dabei handelt es sich um kantonal anerkannte Opferberatungsstellen, zu deren Einrichtung die Kantone kraft Opferhilfegesetz verpflichtet sind.
- Von einer Straftat betroffene Personen oder deren Bezugspersonen können sich jederzeit an eine Opferberatungsstelle wenden und sich von dieser begleiten und beraten lassen. Eine Begleitung im Strafverfahren und/oder Meldeverfahren findet durch diese professionellen Stellen und nicht durch interne Stellen der Landeskirche statt. Eine spirituelle Begleitung wird auf Wunsch der betroffenen Person durch die Landeskirche zur Verfügung gestellt.
- Die Opferberatungsstellen sind gemäss ihrem gesetzlichen Auftrag zuständig für Personen, die durch eine Straftat in ihrer körperlichen, psychischen oder sexuellen Integrität beeinträchtigt worden sind. Für andere, nicht strafrechtlich relevante Grenzverletzungen (spiritueller Missbrauch, Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gemäss Gleichstellungsgesetz etc.) erbringen sie keine Beratungsleistungen.
- Diese Beratungsstellen verfügen über keine Meldepflichten und unterstehen einer umfassenden Schweigepflicht, die von keiner Instanz aufgehoben werden kann.
- Betroffene können jede Beratungsstelle in der Schweiz frei wählen, unabhängig vom Wohnort oder Tatort. Seit Mai 2026 ist die Opferberatung rund um die Uhr (24/7) über die nationale Opferhilfe-Nummer 142 erreichbar.

Anlaufstelle

Die Anlaufstelle ist eine durch die Landeskirche mandatierte externe Fachstelle. Sie erbringt ihre Leistungen in deutscher und französischer Sprache.

- Sie steht sämtlichen Personen offen, die Beratung und Unterstützung suchen in Zusammenhang mit einer Irritation, einer Grenzüberschreitung, einem Übergriff, einem berufsethischen Verstoss, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, spirituellem Missbrauch oder einem Verdacht auf eine Straftat, sofern daran Personen beteiligt sind, die bei der Landeskirche oder einer ihrer Kirchgemeinden tätig sind oder waren.
- Zudem berät sie Betroffene bei Verdacht auf Mobbing sowie bei sexualisierten Übergriffen unter gleichaltrigen Minderjährigen und Jugendlichen in kirchlichen Angeboten. Diese unterliegen grundsätzlich anderen Eskalationsdynamiken und bedürfen eines separaten Vorgehens.
- Insbesondere deckt diese Stelle den Beratungsbedarf ab, den die kantonalen Opferberatungsstellen nicht erbringen (z.B. Grenzverletzung ausserhalb des Strafrechts, Sachverhalte betreffend das Gleichstellungsgesetz, betriebsspezifische Vorgehensberatung etc.).
- Die Anlaufstelle unterstützt aufsuchende Personen dabei, Lösungen zu finden. Dazu gehören je nach Situation insbesondere:
 - die Befähigung der betroffenen Person zur eigenständigen Lösung (insbesondere Situation der Stufen 1 und 2);
 - die Unterstützung der betroffenen Person in Form von Moderation von Gesprächen mit Dritten (wie Vorgesetzten, Teamkolleginnen/-kollegen) oder Mediationen auf Wunsch der beteiligten Personen;
 - die Beratung der betroffenen Person über Möglichkeiten und Abläufe in Bezug auf das Vornehmen von Meldungen und die Unterstützung bei Vornahme einer Meldung;
 - die Beratung in Bezug auf Unterstützungs- und Hilfsangebote sowie, wo angezeigt, Triage an eine kantonal anerkannte Opferberatungsstelle.

- Die Anlaufstelle wahrt die Anonymität der sie aufsuchenden Personen auf deren Wunsch gegenüber der Landeskirche und den Kirchgemeinden.

Meldestelle

- Die Meldestelle ist eine Stabsstelle der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn und besteht aus einer oder mehreren in den Gesamtkirchlichen Diensten angestellten Person/en. Die Meldestelle erbringt ihre Leistungen in deutscher und französischer Sprache
- Jede Person, kann sich an die Meldestelle wenden, wenn sie betroffen ist, oder Kenntnisse hat von einer möglichen Missachtung der Qualitätsstandards, einer Grenzverletzung, einem berufsethischen Verstoss oder einer Straftat, die/der mutmasslich von einem /einer Mitarbeitenden, Behördenmitglied oder Freiwilligen ausgeht, die bei der Landeskirche oder einer ihrer Kirchgemeinden tätig ist oder war. Die Meldestelle kann bereits bei Grenzüberschreitungen und Unsicherheiten kontaktiert werden. Sie hat somit auch einen präventiven Auftrag, indem sie durch Beratung zur Qualitätssicherung beiträgt. Sie steht hierfür im Austausch mit der Anlaufstelle und Fachmitarbeitenden der Landeskirche (insb. Präventionsstelle der Gesamtkirchlichen Dienste).
- Die Meldestelle unterliegt nach aussen der beruflichen Schweigepflicht, hat aber eine institutionsinterne, fallspezifische Informationspflicht an die jeweils zuständigen Stellen.
- Die Meldestelle ist einer noch zu bezeichnenden Delegation unterstellt. (siehe 4.6).

4.2 Bedeutung und Arbeitsweise der Meldestelle

Die Meldestelle ist an der neuralgischen Schnittstelle zwischen Prävention und Intervention angesiedelt. Sie wird mit der ganzen Bandbreite von Meldungen konfrontiert – von Irritationen im Alltag bis hin zum Verdacht auf schwerste Straftaten. Diese Bandbreite bildet in der Realität ein Kontinuum; das Stufenmodell dient nicht der letztgültigen Kategorisierung eines Vorfalls, sondern der groben Einordnung zur sachgerechten Erstreaktion.

Auf den Stufen 1 und 2 liegt der Fokus auf Feedback- und Fehlerkultur im Team. Die Meldestelle nimmt hier eine koordinierende Funktion wahr und meldet ihre fachliche Einschätzung zurück ins Team, zu Vorgesetzten oder zum Arbeitgeber und stösst die erforderlichen Prozesse vor Ort an. Bei Vermutung auf massives Fehlverhalten oder berufsethische Verstösse (Stufe 3) sind arbeitsrechtliche Schritte und kirchliche Disziplinar massnahmen zu prüfen; die Aktivierung des Krisenstabs ist je nach Konstellation einzuleiten. Bei Verdacht auf Straftaten (Stufe 4) übernimmt der Krisenstab zwingend die Fallführung.

Die Fallführung auf den Stufen 3 und 4 liegt nie bei der Meldestelle selbst, sondern bei den Leitungsverantwortlichen oder dem Krisenstab. Die Fachpersonen der Meldestelle übernehmen primär eine Triage-Funktion: Sie nehmen eine erste fachliche Einschätzung vor, leiten die relevanten Informationen an die richtigen Stellen und aktivieren die vorgesehenen Prozesse. Jede Intervention generiert dabei Erkenntnisse für systemische Verbesserungen und gewährleistet damit einen kontinuierlichen Lernkreislauf.

4.3 Aufgaben der Meldestelle

Reaktives Meldemanagement

- Bereitstellung von diversen Möglichkeiten an die Meldestelle zu gelangen, sowohl was die Art der Meldung (persönlich, telefonisch, schriftlich, elektronisch) als auch die Personen, die sich an die Meldestelle wenden (Alter, Geschlecht, Hierarchiestufe, extern/intern), betrifft.
- Entgegennahme von Meldungen jeglichen Schweregrades
- Aufnahme der Meldungen in einem standardisierten Formular
- Information der meldenden und betroffenen Personen über Abläufe, Unterstützungs- und Hilfsangebote (insb. auch der Anlaufstelle) sowie, wo angezeigt, Triage an eine kantonal anerkannte Opferberatungsstelle

- Bearbeitung und Triage der Meldungen nach dem Ablaufschema
- Beratung der zuständigen Stellen bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung
- Anstossen von Nachsorgeprozessen

Proaktives Meldemanagement

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungspersonen
- Bereitstellung von Informationen und aktive Bekanntmachung der Meldestelle und der Anlaufstelle in Zusammenarbeit mit derselben
- Initiierung geeigneter Massnahmen und Definition der Schnittstelle zur Stelle des/der Präventionsbeauftragten der Gesamtkirchlichen Dienste
- Fachmitarbeit im Bereich der Prävention (Veranstaltungen, Informationsanlässe etc.)
- Erfahrungs- und Wissenstransfer in den Gesamtkirchlichen Diensten, im Synodalrat und den Kirchgemeinden (Aufarbeitung, Learning, Massnahmen).

Die Meldestelle respektiert die formellen Zuständigkeiten weiterer und vorgesetzter Stellen und ermutigt diese, bei Bedarf andere unterstützende Stellen der Gesamtkirchlichen Dienste für eine ergänzende professionelle Unterstützung beizuziehen.

Zudem erarbeitet die Stelle Arbeitshilfen, Prozesse und Handlungsgrundsätze in ihrem Zuständigkeitsbereich. Dazu gehören namentlich Interventionsschemata in Fällen von Mobbing und für Übergriffe unter gleichaltrigen Kindern und Jugendlichen. Sie führt eine standardisierte Statistik inkl. Auswertungen der Meldungen inkl. derjenigen der Anlaufstelle zuhanden einer noch zu bezeichnenden Delegation.

4.4 Abläufe bei Meldungen im Detail

Stufe 1 – Hellgrauer Bereich (Irritation)

- Die Verantwortung für die Lösung/Bearbeitung liegt im Team; u.U. mit Unterstützung der zuständigen Lei-

tungsperson oder der Person mit der entsprechenden Teamrolle und/oder der/des Präventionsbeauftragten der Gesamtkirchlichen Dienste.

- Der primäre Auftrag der Meldestelle besteht darin, zu einer direkten Feedbackkultur zu ermutigen und notwendige Führungsgespräche anzustossen und zu ermöglichen. Es erfolgt keine Eskalation der Meldung; die Teamkultur und Besprechbarkeit sollen nicht untergraben werden.
- Die Meldestelle berät die meldende Person über die Möglichkeiten zum weiteren Vorgehen.
- Die Meldestelle informiert bei Bedarf (z.B. bei wiederholten Meldungen) die verantwortliche Leitungsperson und/oder die/den Präventionsbeauftragte/n der Gesamtkirchlichen Dienste.
- Der Name der meldenden Person wird nur mit deren explizitem Einverständnis an die Leitungsperson/ Person mit der entsprechenden Teamrolle oder die/der Präventionsbeauftragte der Gesamtkirchlichen Dienste weitergegeben.

Stufe 2 – Dunkelgrauer Bereich (Grenzüberschreitung)

- Die Verantwortung für die Lösung/Bearbeitung liegt bei der zuständigen Leitungsperson oder der Person mit der entsprechenden Teamrolle; u.U. mit Unterstützung des/der Präventionsbeauftragten sowie eigener oder externer Fachstellen.
- Der primäre Auftrag der Meldestelle besteht darin, zu einer direkten Feedbackkultur zu ermutigen und notwendige Führungsgespräche anzustossen und zu ermöglichen.
- Die Meldestelle berät die meldende Person über die Möglichkeiten zum weiteren Vorgehen.
- Die Meldestelle sorgt dafür, dass die zuständigen Personen die notwendigen Informationen erhalten, um ihre Verantwortung wahrnehmen zu können.
- Die Meldestelle kann bei sachlichen Gründen die Anonymität der meldenden Person wahren.
- Kommt es innerhalb eines überschaubaren Zeitraums zu mehreren Meldungen aus demselben Team, aus verschiedenen Tätigkeitsbereich zu ein- und der-

selben Person oder aus derselben Kirchgemeinde, prüft sie eine Hochstufung der Ereignisse auf Stufe 3, insbesondere wenn es sich um fachlich nicht abgestützte Grenzüberschreitungen durch dieselbe Person handelt.

Stufe 3 – Oranger Bereich (Übergriffe/berufsethische Verstösse/spiritueller Missbrauch)

- Die Meldestelle informiert die meldende Person über die weiteren Verfahrensschritte in diesem Fall und darüber, dass sie das vorgesehene Verfahren initiieren wird.
- Die Verantwortung für die Lösung/Bearbeitung kann je nach Vorkommnis variieren (Leitungsperson, Person mit Arbeitgeber:innenfunktion, Aufsichtsstelle, Krisenstab etc.). Es müssen in der Regel jene Personen involviert werden, die gegenüber einer beschuldigten Person personalrechtliche Massnahmen ergreifen/ einleiten können oder – im Falle von Behördenmitgliedern – eine Aufsichtsfunktion innehaben. Es ist auf dieser Stufe keine Lösung innerhalb des Teams vorgesehen.
- Die Meldestelle initiiert das vorgesehene Verfahren bzw. übergibt bei Bedarf an den Krisenstab.
- Sie übergibt zudem bei Bedarf die notwendigen Informationen an die für die Prüfung und Gewährung von materiellen Anerkennungsleistungen sowie für die Abklärungen und die Aushandlung immaterieller Anerkennungsleistungen zuständigen Stellen (siehe 6.3).
- Auf dieser Stufe ist eine angemessene Bearbeitung nicht möglich, wenn die meldende Person im gesamten Prozess an ihrer Anonymität festhält.

Stufe 4 – Dunkelroter Bereich (Verdacht auf Straftat)

- Die Meldestelle informiert die meldende Person über die weiteren möglichen kirchlichen Verfahrensschritte in diesem Fall. Sie weist auf die Möglichkeiten einer direkten Strafanzeige durch die meldende Person hin, macht jedoch keine Anzeigebearbeitung.
- Sie triagiert an die kantonal anerkannten Opferberatungsstellen, damit Betroffene für alle folgenden

Schritte extern begleitet werden. Die Anzeige- und Vorgehensberatung erfolgen durch die Opferberatung.

- Die Meldestelle übergibt zwingend an den Krisenstab. Dieser unternimmt Schritte gemäss Krisenmanagement.
- Bei Bedarf übergibt sie die notwendigen Informationen an weitere zuständige Stellen, die für die Prüfung und Gewährung von materiellen Anerkennungsleistungen sowie für die Abklärungen und die Aushandlung immaterieller Anerkennungsleistungen zuständigen Stellen (siehe 6.3).
- Die Anonymität der meldenden Person, kann auf dieser Stufe – wenn überhaupt – nur für einen sehr kurzen Zeitraum aufrechterhalten werden, um die Meldung adäquat zu bearbeiten.

Meldung einer Person betr. Verletzung ihrer persönlichen Integrität, wenn die mutmassliche Tatperson nicht mehr bei der Kirchgemeinde oder Landeskirche tätig ist.

- Die Meldestelle nimmt auch Meldungen von Verletzungen der persönlichen Integrität entgegen, wenn die mutmassliche Tatperson ehemals bei der Landeskirche oder einer ihrer Kirchgemeinden angestellt oder Mitglied einer Behörde war. Dazu gehören auch Meldungen betr. Pfarrpersonen, die vor dem 1. Januar 2020 beim Kanton Bern angestellt waren.
- Die Meldestelle informiert die meldende Person über die weiteren möglichen Verfahrensschritte in diesem Fall.
- Sie informiert Betroffene über die Leistungen der Anlaufstelle oder triagiert an die kantonale Opferhilfe, damit die Betroffenen für alle folgenden Schritte extern begleitet werden.
- Die Meldestelle initiiert das vorgesehene Verfahren und übergibt an die zuständige Stelle:
 - Sofern eine Meldung an die Strafverfolgungsbehörden und/oder disziplinarrechtliche Konsequenzen in Frage kommen könnten, übergibt die Meldestelle an den Krisenstab.

- Sie übergibt zudem bei Bedarf die notwendigen Informationen an die für die Prüfung und Gewährung von materiellen Anerkennungsleistungen sowie für die Abklärungen und die Aushandlung immaterieller Anerkennungsleistungen zuständigen Stellen.
- War die mutmassliche Tatperson zur Zeit des gemeldeten Vorkommnisses als Pfarrperson beim Kanton Bern angestellt, koordiniert sie das Verfahren mit den zuständigen Stellen des Kantons Bern.

4.5 Meldepflichten

- Für Mitarbeitende, Behördenmitglieder und freiwillig Tätige, die Kenntnis über oder Hinweise auf ein Officialdelikt gemäss schweizerischem Sexualstrafrecht erhalten, besteht eine Meldepflicht an die Meldestelle.
- Für das Opfer besteht keine Meldepflicht.
- Die zuständigen Stellen der Landeskirche melden Straftaten gemäss geltendem kantonalen Recht bzw. aus eigener Initiative an die Staatsanwaltschaft.
- Konkrete Informationen finden sich im Merkblatt «Meldepflichten, Melderechte und Berufsgeheimnis»



(QR-Link).

[Dokument muss erstellt werden]

4.6 Strukturelle Verankerung der Meldestelle

- Die strukturelle Verankerung muss dazu beitragen, dass die Meldestelle einen niederschweligen Zugang für alle Beteiligten bietet.
- Die Meldestelle muss unabhängig sein.
- Die Meldestelle soll intern und extern gut vernetzt sein. Die Mitarbeitenden dürfen keine Teamloyalitäten haben und keine Kern- oder Führungsaufgaben übernehmen, können jedoch zusätzlich in anderen Fach- oder Spezialbereichen tätig sein.
- Die zuständige Delegation hat folgende Aufgaben:

- Sie ist Anstellungsbehörde der Meldestelle
- Sie erstellt auf Grundlage des Anforderungsprofils die Stellenbeschriebe der Meldestelle
- Sie schliesst Mandatsverträge mit externen Fachstellen oder externen Fachpersonen ab, die der Meldestelle beratend zur Seite stehen;
- Sie übt die Aufsicht über die Meldestelle aus, nimmt Rechenschaftsberichte der Meldestelle (Statistik etc.) entgegen und legt diese dem Synodalarat vor;
- Sie bearbeitet Beanstandungen betr. die Arbeit der Meldestelle und ergreift wo notwendig angemessene (u.a. personalrechtliche) Massnahmen.
- Sie schliesst den Mandatsvertrag mit der externen Anlaufstelle ab.

5. Krisenmanagement

5.1 Grundlagen

Krisensituationen erfordern rasches und zugleich überlegtes Handeln, um Schaden zu begrenzen, Betroffene zu schützen und das Vertrauen in die Institution zu wahren.

Das Krisenmanagement kommt zum Einsatz, wenn ein gemeldeter Fall durch die interne Meldestelle auf **Stufe 3 oder 4** eingeordnet wird – das heisst, wenn massive berufsethische Verstösse, spiritueller Missbrauch oder der Verdacht auf eine Straftat durch aktuelle oder ehemalige Mitarbeitende, Behördenmitglieder oder Freiwillige der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn (bzw. im Falle von Pfarrpersonen ehemalige Mitarbeitende des Kantons Bern) vorliegen.

Aktivierung des Krisenstabs: Auf Stufe 3 liegt es im Ermessen der Meldestelle, den Krisenstab zu aktivieren. Auf Stufe 4 ist die Aktivierung zwingend erforderlich. Die Meldestelle kann vom Krisenstab in beratender Funktion beigezogen werden.

Effektives Krisenmanagement basiert auf den drei «C» der Krisenbewältigung:

Care (Fürsorge): Schutz und Unterstützung der betroffenen Personen haben oberste Priorität – unmittelbar und langfristig. Dazu gehören alle Beteiligten: betroffene Personen, meldende Personen, Zeug:innen und beteiligte Teams.

Command (Führung und Koordination): Klare Zuständigkeiten und ein vordefiniertes Interventionsgremium (Krisenstab) gewährleisten, dass Entscheidungen kompetent, koordiniert und verantwortungsbewusst getroffen werden. Keine Einzelperson trägt die Last der Entscheidung allein.

Communication (Kommunikation und Transparenz): Koordinierte, traumasensible und opfergerechte Kommunikation nach innen und aussen ist entscheidend. Der Informationsfluss bleibt auf den Krisenstab beschränkt. Medienanfragen werden ausschliesslich durch eine vorab bestimmte Person zeitnah, einheitlich und rechtskonform beantwortet.

Grundregel: Entscheide werden immer durch Gremien und nie durch Einzelpersonen gefällt, damit eine ausgewogene Reflexion erfolgen kann und keine Einzelperson die Last allein trägt.

5.2 Der Krisenstab

Der Krisenstab ist das zentrale Fallführungsgremium bei Stufe-3- und Stufe-4-Fällen. Er wird vom **Synodalarat** als **ständige Kommission** eingesetzt. Ein Erlass des Synodalarats regelt die Finanz-, die Kommunikations- und die allgemeinen Entscheidungskompetenzen. Der Krisenstab fällt eigenständige Entscheide im Rahmen seiner Kompetenzen.

Der Krisenstab ist zweistufig aufgebaut:

Fixer Krisenstab (Beratung und Empfehlung) – Level 1

Der fixe Krisenstab besteht aus Personen mit ausgewiesenem Fach-Know-how. Er berät und empfiehlt dem erweiterten Krisenstab (Level 2) das weitere Vorgehen und kann eigenständige Entscheide im Rahmen seiner Kompetenzen fällen. Er prüft zudem Anträge auf Anerkennungsleistungen bei verjährten Fällen, sowie bei Fällen, in denen die Tatperson bereits verstorben ist oder nicht mehr bei der Reformierten Kirche Bern-Jura-Solothurn arbeitet. Der Krisenstab Level 1 kann materielle Anerkennungsleistungen beschliessen und die entsprechende Zahlung in Auftrag geben.

Beizug externer Fachpersonen:

Je nach Fallkonstellation werden externe Fachpersonen und Fachstellen beigezogen. Der Entscheid liegt beim Krisenstab Level 1 im Rahmen seiner Kompetenzen. In Frage kommen insbesondere:

- Spezialisierte Fachstellen zur Prävention und Intervention (z.B. MachtRaum, Limita)
- Fachpersonen Krisenintervention und Notfallpsychologie (z.B. Krisenintervention Schweiz; KrisenKompetenz)
- Opferberatungsstellen, Kinderschutzgruppen
- Spezialisierte Rechtsberatung/Anwaltschaft
- **Fachperson Krisenkommunikation:** Fachperson Krisenkommunikation: Der Krisenstab kann eigenständig externe Expertise im Bereich Krisenkommunikation beiziehen. Die Krisenkommunikation ist im Krisenkommunikationskonzept der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn geregelt.

Erweiterter Krisenstab (Entscheidungsebene) – Level 2

Der erweiterte Krisenstab tritt je nach Fallkonstellation zusammen. Er trifft die massgeblichen Entscheide auf der Basis der Empfehlungen von Level 1. Er setzt sich aus Personen mit Führungsverantwortung und Aufsichtsfunktion zusammen, die gegenüber der beschuldigten Person personalrechtliche Massnahmen ein-

leiten können oder eine Aufsichtsfunktion innehaben. Dabei werden nur so viele Personen wie unbedingt nötig involviert.

Mögliche Mitglieder, je nach Fallkonstellation:

- Synodalratspräsident:in
- Präsidium/zuständiges Ratsmitglied der Jura-Kirche oder der Bezirkssynode Solothurn
- Bezirkspräsidium/zuständiges Vorstandsmitglied des betroffenen Bezirks
- Kirchgemeinderatspräsidium/zuständiges Kirchgemeinderatsmitglied der betroffenen Kirchgemeinde
- Personen mit direkter Führungsverantwortung/Vorgesetzte
- Personalverantwortliche
- Aufsichtspersonen von Behörden
- zuständige Mitglieder der Geschäftsprüfungskommission (GPK)

Der Kreis der involvierten Personen wird auf das fallspezifisch Notwendige beschränkt.

Aufgaben des Krisenstabs Level 2

Der Krisenstab ist zuständig für die gesamte Fallführung. Er koordiniert alle Aufgaben in den drei Bereichen **Care, Command und Communication**. Zu seinen zentralen Aufgaben gehören:

- Entscheid über Strafanzeige/Meldung an Strafverfolgungsbehörden
- Verfügen von Schutzmassnahmen zugunsten Betroffener
- Verfügen arbeitsrechtlicher Massnahmen (z.B. Freistellung)
- Prüfung von Disziplinarverfahren (inkl. Einstellung im Amt, Entzug von Rechten aus der Ordination oder der Beauftragung, Amtsenthebung von Behördenmitgliedern) sowie Kündigungsverfahren
- Kommunikation nach innen und aussen

Der Krisenstab informiert den **Synodalrat einmal jährlich** summarisch über die eingegangenen, offenen und abgeschlossenen Meldungen sowie die gewährten Zahlungen im Rahmen von Anerkennungsleistungen.

5.3 Handlungsgrundsätze

Allgemeine Grundsätze

- Jeder Meldung über mögliche Straftaten oder massive berufsethische Verstösse wird nachgegangen.
- Ermittlungen, Beweismittelsicherung, Befragungen von Opfern, Zeugen, Beschuldigten und dergleichen ist allein Sache der Strafverfolgungsbehörden.
- Entscheide werden immer durch den Krisenstab als Gremium – nie durch Einzelpersonen – getroffen.
- Jeder Fall ist individuell und verlangt ein eigenes Vorgehen im Rahmen des Interventionsschemas.
- Die Fallführung wird vollständig schriftlich und chronologisch dokumentiert – einschliesslich Beobachtungen, Massnahmen und Fristen – damit Informationen auch vor Gericht oder für spätere Untersuchungen verwendet werden können. Die Datenschutzvorgaben sind einzuhalten.
- Es ist von der Glaubwürdigkeit der betroffenen Person auszugehen. Im Zweifelsfall gilt, weitere klärende Schritte einzuleiten, anstatt den Fall ad acta zu legen. Das gefährdete Wohl Betroffener – insbesondere das Kindeswohl – steht an erster Stelle.

Umgang mit betroffenen Personen (Opfer)

- Betroffene und ihre Angehörigen werden unverzüglich an eine kantonal anerkannte Opferberatungsstelle triagiert. Diese übernimmt die parteiliche Begleitung für alle weiteren Schritte.
- Der Kontakt zwischen der betroffenen und der beschuldigten Person wird während des gesamten Verfahrens nach Möglichkeit sistiert – allenfalls durch Freistellung der beschuldigten Person.
- Die Kommunikation mit betroffenen Personen und Angehörigen erfolgt ausschliesslich über die

Meldestelle oder die beigezogene externe Fachstelle – nicht über den Krisenstab direkt.

- Die Betreuung von Mitwisser:innen und nicht direkt involvierten Drittpersonen (Kolleg:innen, Freiwillige, Gemeindemitglieder) ist stufengerecht sicherzustellen.

Umgang mit beschuldigten Personen

- Die Fürsorgepflicht gegenüber der beschuldigten Person ist wahrzunehmen. Es wird vorab geklärt, wer ihr für Beratung und Unterstützung zur Verfügung steht.
- Für die gesamte Dauer des Verfahrens gilt die Unschuldsvermutung. Die Persönlichkeitsrechte der beschuldigten Person – insbesondere die Wahrung der Anonymität – werden gewährleistet.
- Verdachtsmomente auf Straftaten dürfen nicht zur beschuldigten Person durchdringen. Sie darf unter keinen Umständen mit dem Verdacht konfrontiert werden, solange das Verfahren läuft.
- Bei Verdacht auf ein Officialdelikt darf keine Befragung von Betroffenen oder Angehörigen zur Überprüfung der Sachlage durchgeführt werden. Das Risiko ist hoch, dass solche Aussagen wegen des Vorwurfs der Suggestion im Strafverfahren nicht verwertbar sind.
- Werden die Vorwürfe durch eine Verurteilung bestätigt, greifen arbeitsrechtliche Massnahmen gemäss dem jeweils massgeblichen Personalrecht (z.B. Verweis, Entzug von Rechten aus der Ordination oder Beauftragung, ordentliche oder fristlose Kündigung).

5.4 Kooperation mit der Justiz

Strafanzeige und Meldepflicht

Bei Hinweisen oder Verdacht auf ein **Sexualdelikt, das von Amtes wegen verfolgt wird** (Officialdelikt), erstattet die Landeskirche Strafanzeige. Der **Krisenstab** ist die zuständige Stelle, die über den Entscheid befindet, ob eine Meldung an die Strafverfolgungsbehörden erfolgen

muss. Er beurteilt den Sachverhalt auf der Basis der verfügbaren Informationen und unter Beizug externer Rechts- und Fachberatung.

Für das Vorgehen im konkreten Fall bezüglich Anzeige, kircheneigene Massnahmen etc. wird empfohlen, die anonyme Beratung der Kantonspolizei (in grösseren Kantonen verfügbar) zu beanspruchen. Weitere Expertise bringen die Opferberatungsstellen, Kinderschutzgruppen sowie spezialisierte Anwält:innen oder Fachpersonen aus der Notfallpsychologie.

Disziplinar- und Kündigungsverfahren

Der Krisenstab ist zuständige Stelle für die Prüfung, ob ein **Disziplinarverfahren** einzuleiten ist. Dies umfasst insbesondere Verfahren auf **Entzug von Rechten aus der Ordination oder der Beauftragung** sowie gegebenenfalls **Amtsenthaltung von Behördenmitgliedern**. Der Krisenstab prüft auch die Einleitung eines **Kündigungsverfahrens**.

Je nach Zuständigkeit und Fallkonstellation stellt der Krisenstab den zuständigen Stellen einen förmlichen Antrag oder informiert diese über den Sachverhalt. Bei Bedarf berät und unterstützt er die zuständige Stelle bei der Durchführung.

5.5 Medien- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Krisenkommunikation ist in einem eigenen Krisenkommunikationskonzept geregelt. Die Medien- und Öffentlichkeitsarbeit wird durch den Krisenstab gemeinsam mit dem **Kommunikationsdienst der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn** definiert und verantwortet. Medienanfragen werden ausschliesslich durch eine vorab bestimmte Person zeitnah, einheitlich und rechtskonform mit vorbereiteten Stellungnahmen beantwortet. Kirchgemeinden und ihre Mitarbeitenden sind angehalten, von jeglicher eigenständigen Kommunikation abzusehen.

Der Krisenstab kann eigenständig eine externe Expertise im Bereich Krisenkommunikation beiziehen.

6. Nachsorge

6.1 Zwei Ebenen von Nachsorge

Nachsorge beginnt dort, wo das Krisenmanagement endet – sie ist jedoch kein Anhang, sondern ein eigenständiger und gleichwertiger Bestandteil des Schutzkonzepts. Bevor in einer Organisation nach einem Fall von Machtmissbrauch wieder Normalität einkehren kann, muss der tragende Boden dafür aktiv neu geschaffen werden. Dieser Prozess braucht Zeit, Ressourcen und professionelle Begleitung.

Nachsorge verfolgt zwei sich ergänzende Ziele: die **emotionale Begleitung** aller direkt und indirekt Betroffenen sowie die **organisationale Aufarbeitung**, die es der Institution ermöglicht, aus dem Geschehenen zu lernen und ihre Schutzarbeit gezielt weiterzuentwickeln. Bleiben Belastungen unaufgearbeitet, besteht das Risiko, dass zukünftige Fälle nicht mehr fachlich angemessen bearbeitet werden können und dass sich strukturelle Schwachstellen wiederholen.

Die Nachsorge wird durch die **Meldestelle** angestossen und durch den **Krisenstab** koordiniert.

6.2 Emotionale Nachsorge

Nachsorge für direkt betroffene Personen

Direkt betroffene Personen haben das Recht auf eine umfassende Nachsorge. Die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn stellen sicher, dass betroffene Personen auch nach Abschluss des Verfahrens Zugang zu professioneller Unterstützung erhalten.

- Betroffene werden an kantonal anerkannte Opferberatungsstellen oder geeignete externe Fachstellen und Therapeut:innen triagiert.
- Die Anlaufstelle steht betroffenen Personen auch nach Fallabschluss für Beratung und Begleitung zur Verfügung.
- Langfristigen psychischen Belastungen oder Erkrankungen ist durch rechtzeitige externe Triage

vorzubeugen. Dazu werden ausreichend Zeit und Ressourcen bereitgestellt.

- Die spirituelle Begleitung betroffener Personen wird auf deren Wunsch durch den Krisenstab 1 sichergestellt.

Nachsorge für meldende Personen und Zeugen oder Zeuginnen

Personen, die einen Fall gemeldet haben oder unfreiwillig Zeuge oder Zeugin eines Vorfalles geworden sind, können ebenfalls belastet sein. Die interne Meldestelle klärt die Zuständigkeiten für ihre Nachsorge und stellt sicher, dass auch sie Zugang zu geeigneter Unterstützung erhalten.

Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Personen

Stellt sich heraus, dass ein Verdacht unbegründet war, hat die zu Unrecht beschuldigte Person Anspruch auf ein sorgfältig gestaltetes Rehabilitationsverfahren. Dieses wird durch die zuständige Stelle in Absprache mit der betreffenden Person durchgeführt und umfasst insbesondere:

- Angemessene Kommunikationsmassnahmen nach innen und aussen zur Wiederherstellung des Rufs.
- Sorgfältige emotionale Nachsorge – gegebenenfalls durch externe Fachstellen oder Therapeut:innen.
- Dokumentation des Rehabilitationsprozesses und seiner Ergebnisse.

Nachsorge für beteiligte Teams und Kirchgemeinden

Fälle von Machtmissbrauch können in Teams und Kirchgemeinden Schockzustände, Vertrauensverlust und Unsicherheit auslösen. Für die betroffenen Teams und Gemeinschaften werden geeignete Begleitungsformate bereitgestellt:

- Supervisions- oder Interventionsgefässe mit externer Begleitung.
- Moderierte Teamprozesse zur Verarbeitung des Erlebten und zur schrittweisen Rückkehr in den Alltag.
- Begleitung der Kirchgemeinde im Umgang mit der Situation nach aussen.

Die Betreuung von allfälligen Mitwisser:innen und nicht direkt involvierten Drittpersonen (Kolleg:innen, Freiwillige) ist stufengerecht zu klären und sicherzustellen.

6.3 Anerkennungsleistungen

Betroffenen von Übergriffen und Straftaten kann immaterielle oder materielle Anerkennung zugesprochen werden. Die EKS prüft derzeit (Stand Herbst 2026), inwiefern Forderungen nach Anerkennungsleistungen gemäss einheitlichen Standards von einer nationalen Kommission bearbeitet werden können. Bis eine allfällige gemeinsame nationale Bearbeitung der Forderungen möglich ist und evtl. ein nationaler Fonds für Genugtungszahlungen existiert, prüfen die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn, ob in Fällen auf Stufe 3 immaterielle und auf Stufe 4 materielle und/oder immaterielle Anerkennungsleistungen angezeigt sind. Ziel ist es, das erlittene Unrecht anzuerkennen und – soweit möglich – einen Beitrag zur Wiedergutmachung zu leisten.

Die Prüfung und Gewährung von Anerkennungsleistungen liegt, bis eine einheitliche nationale Zuständigkeit über die EKS möglich ist, in der Zuständigkeit des Krisenstabs Level 1 im Rahmen der durch den Synodalrat erteilten Kompetenzen. Die Meldestelle übergibt die notwendigen Informationen an die zuständigen Stellen.

6.4 Organisationale Aufarbeitung

Analyse des Falles und der institutionellen Abläufe

Nach Abschluss eines Falles der Stufe 3 oder 4 führen die Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn eine systematische Analyse durch. Diese dient der Identifizierung von organisationalen Lücken und Fehlerquellen – ohne Schuldzuweisungen vorzunehmen. Leitende Fragen sind:

- Wie sind die relevanten Dynamiken in unseren Strukturen entstanden?
- Welche strukturellen Bedingungen haben es der Tatperson ermöglicht, Zugang zu erhalten und Machtmissbrauch auszuüben?

- Welche Gegebenheiten haben dazu geführt, dass der Fall erst zu diesem Zeitpunkt bekannt werden konnte?
- Wo lagen blinde Flecken in unserer Prävention und in unserer Fallbearbeitung?
- Welche Erkenntnisse liefert der Fall für unsere Präventionsarbeit insgesamt?

Die organisationale Aufarbeitung wird durch eine externe Fachperson oder Fachstelle moderiert und unterstützt. Der Krisenstab Level 1 koordiniert diesen Prozess.

Überführung in die Präventionsarbeit

Das Resultat der organisationalen Aufarbeitung ist eine bewusste Entscheidung zur Veränderung der bestehenden Schutzbemühungen. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung des Schutzkonzepts und in die laufende Präventionsarbeit ein – und schliessen damit den Kreis zwischen Nachsorge und Lernmanagement.

Die Meldestelle dokumentiert die Erkenntnisse aus der Nachsorge und integriert sie in die jährliche Berichterstattung an die zuständige Delegation

6.5 Zuständigkeiten und Ressourcen

Nachsorgeprozesse werden je nach Fallkonstellation durch die Meldestelle oder den Krisenstab initiiert. Die Koordination der Gesamtnachsorge liegt beim Krisenstab. Die Begleitung direkt Betroffener erfolgt durch externe Opferberatungsstellen bzw. durch die externe Anlaufstelle. Für die Begleitung von Teams sind externe Supervision oder eine Beratungsperson beizuziehen. Die Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Personen wird durch den Krisenstab begleitet. Die Prüfung von Anerkennungsleistungen liegt in der Zuständigkeit des Krisenstabs Level 1.

Die organisationale Analyse wird durch eine externe Fachperson durchgeführt und durch den Krisenstab Level 1 koordiniert. Den Transfer der gewonnenen Erkenntnisse in das Schutzkonzept verantwortet die Prä-

ventionsbeauftragte bzw. der Präventionsbeauftragte GkD in Zusammenarbeit mit der Meldestelle.

Für die Nachsorge jedes bearbeiteten Falls werden ausreichend Zeit und Ressourcen eingeplant. Nachsorgeprozesse werden in der Praxis erheblich unterschätzt – sowohl zeitlich als auch in ihrem Ressourcenbedarf. Eine unzureichend begleitete Nachsorge gefährdet nicht nur die Betroffenen, sondern auch die langfristige Schutzfähigkeit der Organisation.

Impressum

Dieses Schutzkonzept wurde von einer Arbeitsgruppe in enger Zusammenarbeit mit der Fachstelle MachtRaum entwickelt (www.machtraum.ch).

Arbeitsgruppe

Andreas Althaus Tara (Projektleitung)
Miriam Deuble
Cornelia Ellenberger
Reto Gmünder
Christoph Kipfer
Stefan Loppacher, Co-Leiter Fachstelle MachtRaum
Ursula Marti
Delia Sauer
Ute Spiekermann, Co-Leiterin Fachstelle MachtRaum
Hanni Wyrsh
Stefan Zwygart

Redaktion

[Redaktionshinweis:
Verantwortliche für Schlussredaktion]

Illustrationen

brisanz, Köniz – www.brisanz.ch

Layout

brisanz, Köniz – www.brisanz.ch

Druck

rubmedia AG, Köniz – www.rubmedia.ch

Herausgeber

Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn

