

Umsetzung der Selbstverpflichtung zur Prävention sexueller Übergriffe: Personalrekrutierung/Mitarbeitendengespräch

Weisung des Kirchenrates vom 5. März 2012

1. Personalrekrutierung / Bewerbungsverfahren

Selbstverpflichtung (Nummer 5):

„Bei der Anstellung von Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst informiert sich der/die Linienvorgesetzte in Absprache mit dem Leiter des Fachbereichs Personal – nach Orientierung der Bewerber/innen – bei früheren Arbeitgebern/innen über das Verhalten bezüglich Kindern und Jugendlichen. Er/sie fragt dabei auch nach der Wahrung der sexuellen Integrität von Ratsuchenden, Kindern und Jugendlichen. Diese Massnahme ist nicht diskriminierend, weil wir sie konsequent bei allen neuen Mitarbeitenden einhalten.“

Vorgehen

A. Referenzen

1. Referenzen dürfen grundsätzlich nur mit Einwilligung von Bewerber/innen eingeholt werden. Die Bewerber/innen, über die Referenzen eingeholt werden, sind ausserdem über die Selbstverpflichtung und die darüber eingeholte Referenz zu informieren (in der Regel: Zusendung des Dokuments per Mail).
2. Der/die Linienvorgesetzte spricht mit dem Personalverantwortlichen ab, wer Referenzen einholt und wer die entsprechende Frage zum Thema Prävention sexueller Übergriffe stellt.
3. Beim Einholen von Referenzen wird zu diesem Thema wie folgt vorgegangen:

per Mail oder Telefon

Einleitung (Formulierungsvorschlag): „Sie wissen, dass die Katholische Kirche im Bereich sexuelle Übergriffe eine belastete Vergangenheit hat. Deshalb hat die Katholische Kirche Luzern sich öffentlich zur Prävention verpflichtet und ein entsprechendes Dokument – eine Selbstverpflichtung – veröffentlicht. Darin sagen wir auch, dass wir bei den Bewerber/innen für eine Stelle entsprechende Referenzen einholen.“

Frage (Formulierungsvorschlag): Deshalb frage ich Sie: Können Sie uns Frau/Herrn für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Ratsuchenden unter dem Gesichtspunkt der Wahrung der Integrität – insbesondere der sexuellen Integrität – uneingeschränkt empfehlen?

Die Referenzperson darf von Rechts wegen keine negative Auskunft geben (zum Beispiel über ein hängiges Verfahren). Sie kann aber trotzdem deutlich machen, ob sie eine Person für diesen Arbeitsbereich empfiehlt. Bei negativer oder einschränkender Antwort auf diese Frage ist höchste Vorsicht geboten.



4. Die Person, welche die Referenzen einholt, hält die Antwort kurz schriftlich (per Mail) zu Händen des Personalverantwortlichen für die Bewerbungs-/Personalakten fest.

Protokollnotiz Referenz (Formulierungsvorschlag):

Herr/Frau (*Auskunftsperson*) hat in der Referenzauskunft vom (*Datum*) festgehalten, dass er/sie Herrn/Frau (Bewerberin) für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Ratsuchenden (*uneingeschränkt / mit folgenden Einschränkungen / ausdrücklich nicht*) empfehlen kann.

B. Bewerbungsgespräch

Der/die Linienvorgesetzte spricht mit dem Personalverantwortlichen ab, wer im Bewerbungsgespräch das Thema „Umgang mit Grenzen und Gefahrensituationen betreffend sexuelle Übergriffe“ anspricht.

Einleitung (Formulierungsvorschlag): „Sie wissen, dass die Katholische Kirche im Bereich sexuelle Übergriffe eine belastete Vergangenheit hat. Deshalb hat die Katholische Kirche Luzern sich öffentlich zur Prävention verpflichtet und ein entsprechendes Dokument veröffentlicht.“

Frage (Formulierungsvorschlag): „Wie gehen Sie mit den Grenzen und der Integrität anderer Menschen um? Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrer Arbeit bisher damit gemacht?“

2. Mitarbeitergespräche

Selbstverpflichtung (Nummer 4)

„Der Umgang mit Grenzen und Gefahrensituationen betreffend sexuelle Übergriffe sind Bestandteil von regelmässigen Mitarbeitergesprächen.“

Vorgehen

1. Der/die Vorgesetzte thematisiert die Prävention sexueller Übergriffe mindestens einmal jährlich im Mitarbeitergespräch.

Frage (Formulierungsvorschlag): Du hast es regelmässig mit Kindern / Jugendlichen / Ratsuchenden zu tun. Wie hältst du die Balance zwischen persönlicher Zuwendung und Achtung der (sexuellen) Integrität dieser Personen? Hattest Du den Eindruck, diesbezüglich einmal an Deine Grenzen gekommen zu sein beziehungsweise die Grenzen anderer angetastet / verletzt zu haben? Hast Du einmal eine entsprechende Rückmeldung erhalten oder wurde Dir eine solche zugetragen?

2. Der/die Vorgesetzte hält im Gesprächsbogen zum Mitarbeitendengespräch fest, dass die Frage besprochen wurde (ankreuzen).

„Das Thema ‚Umgang mit Grenzen und Gefahrensituationen betreffend sexuelle Übergriffe‘ wurde besprochen.“