



Safeguarding-Leitlinie

Kinderschutz und Vermeidung von
sexualisierter Gewalt und Ausbeutung

Impressum Leitlinie: Bischöfliches Hilfswerk MISEREOR e. V.

Herausgeber: Bischöfliches Hilfswerk MISEREOR e. V.

Redaktion (verantwortlich): Bischöfliches Hilfswerk MISEREOR e. V.

Erscheinungsort: Aachen

Datum: 9. März 2021

Hinweis zum Urheberrecht:

Für jegliche Weiterverwendung und Vervielfältigung ist die Zustimmung einzuholen.

Einleitung

MISEREOR hat es sich zur Aufgabe gemacht, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Vielfalt, Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit sowie der Schutz von Kindern und anderen vulnerablen Gruppen gefördert werden und sich alle Personen, die an der Umsetzung der Organisationsziele beteiligt sind, mit gegenseitigem Respekt begegnen. Dies braucht „ein Klima, in dem Machtstrukturen – auch zwischen Geschlechtern – offen reflektiert werden können. Ziel ist eine Organisationskultur der Achtsamkeit, des Hinsehens, des Eingreifens, des Respekts, der Wertschätzung und der Achtung persönlicher Grenzen“.¹

In diesem Zusammenhang wird **Safeguarding** als übergeordneter Begriff verwendet und umfasst sowohl den Kinderschutz, als auch den Schutz vor sexualisierter Gewalt und Ausbeutung. Er steht für die Verantwortung, als Organisation, dafür Sorge zu tragen, dass weder von Mitarbeitenden noch durch von MISEREOR geförderte Projekte Kindern und gefährdeten Erwachsenen Schaden zugefügt wird. Gleichzeitig geht es darum, auch die eigenen Mitarbeitenden zu schützen. MISEREOR wirkt sowohl als Arbeitgeber, als auch als Partner in der internationalen Zusammenarbeit darauf hin, dass sexualisierte Gewalt in jeder Form verhindert und verurteilt wird und setzt Standards in der eigenen Organisation um. Dabei nehmen wir auch Bezug auf die „Maßgaben zur Prävention sexualisierter Gewalt bei den weltkirchlichen Werken“, die die Regelungen der „Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ ergänzen und konkretisieren.²

In der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen, deren Projekte von MISEREOR gefördert werden, die aber in der Rechtsträgerschaft und damit in der Verantwortung der Partner liegen, fördert und fordert MISEREOR, soweit möglich, die Einhaltung entsprechender Regeln und die stetige Entwicklung einer Kultur der Aufmerksamkeit gegenüber sexualisierter Gewalt und Ausbeutung. Als VENRO Mitgliedorganisation verweisen wir auch auf die VENRO Handreichung „Schutz vor sexualisierter Gewalt und Ausbeutung in der Entwicklungszusammenarbeit und Humanitären Hilfe“³ und den VENRO Kodex zu Kinderrechten.

„Ein zentraler Aspekt sexualisierter Gewalt und Ausbeutung ist, dass Täter*innen ihre Machtposition und Autorität ausnutzen.“³

Sexualisierte Gewalt und Ausbeutung kommen in vielen Formen vor und umfassen auch Grenzverletzungen in Form von unerwünschten Kommentaren, Komplimenten, anzüglichen Bemerkungen (vgl. auch §3 Abs. 4 AGG). Strafrechtlich relevante Formen der sexualisierten Gewalt (StGB §§174-184) sind z. B. sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Kindern und Jugendlichen, sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung, sexueller Missbrauch, Vergewaltigung sowie die Verbreitung pornographischer Schriften.

Allen Formen sexualisierter Gewalt und Ausbeutung ist gemein, dass eine sexuelle Handlung gegen den Willen und das sexuelle Selbstbestimmungsrecht einer Person ausgeführt wird. Die Trennlinien sind nicht immer eindeutig zu ziehen, das subjektive Erleben der Betroffenen ist aber entscheidend.⁴

Ziele

Mit der vorliegenden Leitlinie werden MISEREOR-Mitarbeitende und MISEREOR-Partnerorganisationen sowie alle mit MISEREOR verbundenen Personen für die Thematik sensibilisiert. Die Leitlinie zeigt

¹ VENRO: [Verhaltenskodex Transparenz, Organisationsführung](#) (2018)

² Deutsche Bischofskonferenz: [Rahmenordnung – Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz](#) (2019)

³ VENRO: [Schutz vor sexualisierter Gewalt und Ausbeutung in der Entwicklungszusammenarbeit und Humanitären Hilfe](#) (2019)

⁴ Vgl. Malteser Verbund: [Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt](#) (2017)

Möglichkeiten auf, zum Schutze (potenziell) Betroffener präventiv und reaktiv tätig zu werden. Das die Leitlinie ergänzende Fallmanagement (S. 6) zeigt Wege auf, um die Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse zu unterstützen und mit auftretenden (Verdachts-)fällen adäquat und transparent umzugehen. Die Leitlinie ist auf der MISEREOR-Website für alle Interessierten verfügbar.

Verhaltenskodex

Folgende Verhaltensregeln gelten für Mitarbeitende, Freiwillige und alle Personen, die im Auftrag von MISEREOR (Berater*innen, Ehrenamtliche)⁵ tätig sind:

- Die Würde und die Rechte aller Menschen sind zu achten.
- Alle oben genannten Personengruppen sind im Rahmen ihrer Möglichkeiten verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen und zu pflegen, das sexualisierte Gewalt verhindert und die Umsetzung der Leitlinie fördert.
- Gegen diskriminierende, rassistische, gewalttätige oder sexistische Handlungen und Äußerungen muss Stellung bezogen werden, sofern nicht Gefahr für Leib und Leben besteht.
- Sobald sexualisierte Gewalt und Ausbeutung beobachtet werden, ist die/der Betroffene zu konsultieren. Es sind unverzüglich Maßnahmen zum Schutze der Betroffenen einzuleiten, die zuständigen Stellen (siehe Fallmanagement) zu informieren und weitere Personen im Umfeld der Betroffenen für den Sachverhalt zu sensibilisieren.
- Die Intimsphäre von Betroffenen ist unbedingt zu respektieren (achtsam mit Nähe und Distanz umgehen und kulturelle Regeln beachten).
- Verschwiegenheit ist zu gewährleisten und nur in klarer Absprache mit der betroffenen Person oder mit dem Vormund bei Minderjährigen aufzuheben, wenn es der Aufklärung dienlich ist.
- Berichterstattungen über Menschen und ihre Lebensumstände im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit müssen die Würde dieser Menschen wahren.
- Die Haltung zur und der Umgang mit der eigenen Vertrauens- oder Autoritätsstellung müssen die Voraussetzungen für eine professionelle und vertrauensvolle Zusammenarbeit schaffen.
- Alle Handlungen, die die Würde und das Wohl von Personen gefährden oder gar zu (sexualisierter) Gewalt führen, sind untersagt.
- Es ist verboten, im Austausch gegen sexuelle Dienste Geld, eine Anstellung oder Beförderung, Waren oder Dienstleistungen und sonstige Gefälligkeiten anzubieten; dies beinhaltet auch sexuelle Gunsterweisungen oder andere Formen erniedrigenden, entwürdigenden oder ausbeuterischen Verhaltens. Darunter fällt auch das Anbieten von Hilfen, die den Begünstigten zustehen (z. B. sexuelle Handlungen für Nahrungsmittel).
- Sexuelle Handlungen mit Personen unter 18 Jahren sind, unabhängig von der Gesetzeslage vor Ort, untersagt. Falsche Annahmen in Bezug auf das Alter einer Person sind keine Entschuldigung.
- Sexualisierte Gewalt und Ausbeutung stellen ein schwerwiegendes Fehlverhalten dar und sind mit disziplinarischen arbeits- und gegebenenfalls strafrechtlichen Konsequenzen zu begegnen.

⁵ Für Fachkräfte gelten die entsprechenden Leitlinien von AGIAMONDO

Folgende Maßnahmen werden von MISEREOR umgesetzt, um die Einhaltung der Verhaltensregeln durch Mitarbeitende, Freiwillige und von MISEREOR beauftragte Personen zu gewährleisten:

- Im Rahmen der Personalauswahlinterviews wird die Leitlinie ausgehändigt und Safeguarding, ebenso wie auch in der Einarbeitungsphase, offensiv thematisiert.
- In allen Arbeitsverträgen wird auf die Leitlinie verwiesen. Eine Selbstverpflichtungserklärung auf dieser Grundlage wird als Bestandteil des Arbeitsvertrages/des Auftrags von allen unterzeichnet.
- MISEREOR führt im Rahmen seines Weiterbildungsprogramms für alle Mitarbeitende kontinuierlich Schulungen zum Thema *Prävention von und Umgang mit sexualisierter Gewalt* durch. Dabei sind für unterschiedliche Personengruppen, je nach Arbeitskontext, bestimmte Maßnahmen zum Thema Kinderschutz verpflichtend.
- Mitarbeitende in leitender Stellung achten auf die Kommunikation und das Miteinander, so dass sexualisierte Sprache und Grenzüberschreitungen keinen Platz haben. Sie sind verantwortlich dafür, dass Zuständigkeiten, Verfahren und Maßnahmen bekannt sind und die Leitlinien eingehalten werden.

Folgende Regeln gelten für Projektförderung und den Partnerdialog:

- Die Mitarbeitenden sind angehalten, mit den Partnern die Prävention von und den Umgang mit sexualisierter Gewalt und Ausbeutung zu thematisieren, den Austausch von Erfahrungen zu unterstützen und ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln.
- In den Förderkriterien von MISEREOR werden die Prävention von und der Umgang mit sexualisierter Gewalt, insbesondere auch der Kinderschutz, als wesentlicher Bestandteil der Projektförderung dargestellt.
- Bereits im Antragsverfahren werden vorhandene Leitlinien der Projektpartner angefordert und auf unsere Safeguarding Leitlinie verwiesen.
- Eine Risikoanalyse für Safeguarding in von uns geförderten Projekten ist vom Projektpartner zu erstellen.
- Die Projektverträge enthalten einen eigenen Passus zu Safeguarding.

Weitere Regelungen gelten für Besucher*innen sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Projektumfeld

- Personen, die im Auftrag von MISEREOR reisen (z. B. Journalist*innen, Fotograf*innen, Filmende) oder die MISEREOR-Mitarbeitende begleiten (z. B. Spender*innen), erhalten die vorliegende Leitlinie als Informationsgrundlage vor der Reise und müssen eine sich darauf beziehende Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen.
- Jede durch MISEREOR beauftragte Berichterstattung muss die Würde der dargestellten Personen respektieren. Personen dürfen auf Fotos und in Filmen nicht nackt, sexuell aufreizend oder diskriminierend dargestellt werden. Eine unsachliche Darstellung von Not und Elend ist untersagt.
- Bei der Nutzung sozialer Medien ist das Gefahrenpotenzial für Personen grundsätzlich zu bedenken/vermeiden. Dies betrifft z. B. die Moderation von Foren und Blogs, die Nutzung geeigneter Sicherheitseinstellungen sowie den sorgsam und gesetzeskonformen Umgang mit schützenswerten Daten.

Diese Leitlinie ist selbst Teil eines Prozesses, sie wird nach zwei Jahren überprüft und bei Bedarf angepasst.

Safeguarding – Umgang mit Hinweisen und Fallmanagement

- Alle potenziell Nutzenden werden über das BKMS-Hinweisgebersystem und das Fallmanagement transparent informiert.
- Im Intranet wird es für Mitarbeitende eine Informationsplattform zum Thema sexualisierte Gewalt und Ausbeutung geben, um Interessierten und Betroffenen gleichermaßen einen Überblick zu bieten.
- Alle Hinweise auf sexualisierte Gewalt und Ausbeutung werden ernst genommen, vertraulich behandelt, nachverfolgt und dokumentiert.
- Sobald sexualisierte Gewalt und Ausbeutung (auch Grenzverletzungen) beobachtet werden, sollten alle Mitarbeitenden unverzüglich und gegebenenfalls in Absprache mit der/dem Vorgesetzten Maßnahmen zum Schutze der Betroffenen und dem/der Hinweisgebenden einleiten und die zuständigen Stellen informieren. Hierzu ist jede/jeder Mitarbeitende von seiner/ihrer vertraglich vereinbarten Schweigepflicht befreit.
- Der Schutz und die bestmögliche Unterstützung des/der Betroffenen und des/der Hinweisgebenden haben bei allen im Folgenden dargestellten Schritten Vorrang vor der Aufklärung des Verdachts. Die Identität des/der Betroffenen ist zu jedem Zeitpunkt zu schützen und Vertraulichkeit zu gewährleisten. Die Bedürfnisse und die Entscheidungsfreiheit des/der Betroffenen sind bei jedem Prozessschritt zu respektieren (z. B. mit Blick auf eine Strafverfolgung).
- Überstürzte Aktionen im Sinne einer voreiligen Information oder Konfrontation des/der Beschuldigten sind zu vermeiden.
- Es findet keine Vorverurteilung eines/einer Beschuldigten statt. Auch beschuldigten Personen muss bis zur Klärung des Sachverhalts Schutz gewährt werden.
- Nachgewiesenem Fehlverhalten wird mit angemessenen Sanktionen, einschließlich arbeits- und ggf. strafrechtlichen Konsequenzen begegnet.
- Nur ein begrenzter Personenkreis hat Zugang zu den dokumentierten Informationen. Die kirchliche Datenschutzverordnung ist zu befolgen.

1. Verdachtsfall bei MISEREOR intern

Bei Unsicherheiten, schwierigen und/oder unklaren Situationen können Betroffene, Hinweisgebende und Mitarbeitende auch bereits niedrigschwellig vorab folgende Ansprechpartner/-innen zur Beratung hinzuziehen. Alle sind strikt zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet:

- Interne Safeguardingbeauftragte - Sandra Lassak (176) und/oder
- Kolleginnen / Kollegen der Mitarbeitervertretung und/oder
- der/die jeweilige Vorgesetzte und/oder
- als externe Fachberatungsstelle zum Schwerpunkt „sexuelle Gewalt“ Rückhalt e. V. Tel. 0241 54222, steht explizit sowohl betroffenen Frauen als auch Männern mit Informationen, Beratung und Unterstützung kostenlos zur Verfügung und/oder
- PIA Fachstelle Prävention, Intervention, Ansprechpersonen des Bistums Aachens (Kontakt-Telefon für Betroffene von sexualisierter Gewalt 0173 9659436)

1.1 Meldeweg

- **Meldung aufnehmen:** Hinweisgebende wenden sich an die/den interne/n Safeguardingbeauftragte/-n, die/den Vorgesetzte/-n, die Mitarbeitervertretung und/oder an das BKMS-Hinweisgebersystem (niedrigschwellig, auch anonym möglich). Sollte sich der Verdacht auf ein Mitglied des Vorstands beziehen, muss statt des Vorstands der/die [Vorsitzende des Verwaltungsrates](#) informiert werden.

Die Meldung wird innerhalb des BKMS Systems in einem standardisierten Verfahren registriert.

- **Gefahren erkennen und Beteiligte schützen:** Es wird geprüft, ob der/die Betroffene und/oder der/die Hinweisgebende Schutz (z. B. vor physischer Bedrohung, Schuldzuweisung, Beschimpfung) benötigt. Auch dem/der Beschuldigten muss Schutz gewährt werden, bis die Beschuldigung geklärt ist.
- **Weitere Maßnahmen:** Bei sexualisierter Gewalt oder Ausbeutung handelt es sich immer um einen schwerwiegenden Vorwurf. Im Falle eines strafrechtlich relevanten Vorwurfs der sexualisierten Gewalt wird der/die Beschuldigte bis zur Klärung des Sachverhalts vom Dienst freigestellt und der/dem Betroffenen medizinische, psychologische und rechtliche Unterstützung vermittelt.

1.2 Weitere Klärung

Alle Verfahrensschritte erfolgen jeweils nur nach Rücksprache mit dem/der Betroffenen.

- Grundsätzlich sollte der Kreis der einbezogenen Personen möglichst klein gehalten werden. Die interne Safeguardingbeauftragte und gegebenenfalls eine weitere interne und /oder externe Fachperson (MAV, Berater/in Rückhalt e. V., Ansprechpartnerin des Bistums, Anwalt, Abteilungsleitung etc.) führt ein (weiteres) **Gespräch mit dem/der Betroffenen**, je nach emotionaler Verfassung. Es wird darauf geachtet, zügig zu handeln und den Vorfall möglichst genau („wörtlich“) zu protokollieren. Wichtig ist, dem/der Betroffenen Sicherheit zu geben. Weitere Orientierung bietet der Leitfaden „[was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz](#)“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Die interne Safeguardingbeauftragte und eine weitere interne und/oder externe Fachperson (s. o.) führt ein **Gespräch mit der beschuldigten Person**. Über dieses Gespräch wird ebenfalls ein Protokoll verfasst.
- Die interne Safeguardingbeauftragte und die ggf. einbezogenen Personen (s. o.) sprechen eine **Empfehlung** an den Vorstand bzw. den Vorsitzenden des Verwaltungsrates aus.

1.3 Entscheidungsfindung und Sanktionen

- Sollten die Gespräche dazu geführt haben, die Vorwürfe an die Beschuldigte/den Beschuldigten auszuräumen, wird der Fall von der/dem internen Safeguardingbeauftragten dokumentiert und die/der Beschuldigte rehabilitiert.
- Sollten die Gespräche nicht dazu geführt haben, die Vorwürfe an den/die Beschuldigten auszuräumen, berät der Vorstand bzw. der/die Vorsitzende des Verwaltungsrates über das weitere Vorgehen.
- Liegt ein Verstoß gegen die Safeguarding-Verhaltensregeln vor, stellt dies einen Verstoß gegen eine arbeitsvertragliche Verpflichtung dar. Diese kann, je nach individuellem Fall und je nach Schwere des Verstoßes, unterschiedliche arbeitsrechtliche Konsequenzen haben (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung).

- Wird klar, dass es sich um einen Straftatbestand gemäß StGB §§174-184 handelt und stimmt die Betroffene/der Betroffene zu, trägt der Vorstand bzw. der/die Vorsitzende des Verwaltungsrates dafür Sorge, dass ein juristisches Verfahren eingeleitet wird. Dies kann durch die Aufforderung der beschuldigten Person zur Selbstanzeige oder – falls diese hierzu nicht bereit ist – durch eine Anzeige bei der zuständigen Staatsanwaltschaft erfolgen.
- Alle beteiligten Personen werden über das Ergebnis informiert und alle Schritte des Beschwerdeverfahrens schriftlich dokumentiert.
- Die Dokumentation wird getrennt von den Personalakten aufbewahrt.

1.4 Systematische Analyse, Berichterstattung und Verbesserungen

- Es erfolgt eine laufende Analyse der Fälle (Lernzweck für Beschwerdeprozesse).
- Es wird ein jährlicher Beschwerdebericht veröffentlicht (Sensibilisierung).

2. Verdachtsfall im Kontext der internationalen Zusammenarbeit

- Der Umgang mit Verdachtsfällen ist geregelt in den [Leitlinien zu Transparenz und Integrität bei MISEREOR](#).
- Fälle, die im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit auftreten, werden zunächst in einer MISEREOR-internen Beratungsgruppe behandelt.
- Bei Verdachtsfällen zu sexualisierter Gewalt und Ausbeutung ist die Safeguarding-Vertretungsperson für die Hauptabteilung Internationale Zusammenarbeit in die entsprechende Beratungsgruppe einzubeziehen (als Mitglied der Störfallgruppe).
- Die Safeguarding-Vertretungsperson für die Hauptabteilung Internationale Zusammenarbeit stellt der Beratungsgruppe Ihre Expertise zur Verfügung und schaltet bei Bedarf auch externe Stellen in die Falllösung ein.
- Verdachtsfälle im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit können ebenfalls über das BKMS-Hinweisgeberportal (bei Bedarf anonym) gemeldet werden.
- Der Ablauf ist auf der folgenden Seite dargestellt:

Standardverfahren bei Verdachtsfällen zu Korruption oder sexualisierter Gewalt und Ausbeutung in der Hauptabteilung Internationale Zusammenarbeit

