

## **Safeguarding-Leitlinie von KOLPING INTERNATIONAL**

mit Gültigkeit für alle seine Rechtsträger

### **Prävention und Schutz vor Missbrauch und sexualisierter Gewalt in unserer Organisation**

#### **Inhalt**

<b>Was meint Safeguarding?</b> .....	2
<b>Sexualisierte Gewalt in unserem Kontext</b> .....	2
<b>Unser Verhaltenskodex</b> .....	4
<b>Maßnahmen zur Erfüllung der Leitlinie</b> .....	5
<b>Akteure in unserem Safeguarding-System</b> .....	7
<b>Fallmanagement</b> .....	9
<b>Meldewege</b> .....	10
<b>Anlagen</b> .....	11

Das Selbstverständnis von KOLPING INTERNATIONAL, beschlossen von der Generalversammlung 2017 in Lima, formuliert die Selbstverpflichtung, „die Würde des Menschen zu achten und zu verteidigen.“ Diesen Anspruch müssen und wollen wir neben unserem täglichen Einsatz in der Verbandsarbeit auch in der Art zum Ausdruck bringen, wie wir unserer Arbeit nachgehen und wie wir Menschen im Rahmen unserer Arbeit vor Gefahren schützen können.

KOLPING INTERNATIONAL sieht es als seine Aufgabe an, Menschen in der Wahrnehmung ihrer Rechte und in ihren Entwicklungsmöglichkeiten zu stärken. Es ist unser Auftrag, sie vor Gefahren zu schützen, zu denen insbesondere Ausbeutung, sexuelle Gewalt und Missbrauch zählen. KOLPING INTERNATIONAL verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Missbrauch und Ausbeutung jeglicher Form.

Ziel von KOLPING INTERNATIONAL ist es, allen Menschen, die sich in unserem Verband engagieren oder sich auf Aktivitäten einlassen, auf Grundlage unseres Selbstverständnisses einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. In diesem Raum sollen menschliche Entwicklungen gefördert sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei muss aktiv vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, geschützt werden. Auch psychische und physische Grenzverletzungen sind in jedem Fall zu vermeiden.

Prävention als Grundprinzip professionellen Handelns trägt dazu bei, Menschen in ihrer Entwicklung zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten zu stärken. Dazu gehört, die Sexualität als einen wichtigen Bereich des menschlichen Lebens zu achten. Es ist uns wichtig, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Vielfalt, Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit sowie der Schutz von Kindern und 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“<sup>1</sup>.

Uns geht es darum,

- Menschen in ihrer gesunden physischen und psychischen Entwicklung zu unterstützen,
- achtsam mit Nähe und Distanz umzugehen und die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der Kinder und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unbedingt zu respektieren,
- kulturelle Gegebenheiten im Kontakt mit Kindern und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene zu berücksichtigen,
- bei der Berichterstattung die Würde von Kindern und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und ihr Lebensumfeld zu wahren,
- achtsam mit Vertrauens- oder Autoritätsstellungen umzugehen.

## Was meint Safeguarding?

Safeguarding (dt. Schutzmaßnahmen/Schutzkonzepte) beinhaltet für uns sowohl den Schutz vor sexualisierter Gewalt und Ausbeutung als auch Kinderschutz. Safeguarding steht für die Verantwortung unserer Organisation, dass unsere Mitarbeitenden sowie unsere Programme und Projekte Kindern und gefährdeten Erwachsenen weder selbst Schaden zufügen noch diese Personen der Gefahr von Schaden und Missbrauch aussetzen. Dies beinhaltet auch die Gewalt von Mitarbeitenden gegenüber anderen Mitarbeitenden.

KOLPING INTERNATIONAL versteht Safeguarding also als *Gesamtheit der Prozesse und Maßnahmen, die zum Schutz vor Gewalt und zu einem sicheren Arbeitsumfeld beitragen*. Insbesondere der Schutz und die Stärkung vulnerabler Personen stehen dabei im Vordergrund, um ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu unterstützen.

Die vorliegende Safeguarding-Leitlinie stellt den Ansatz von KOLPING INTERNATIONAL, die präventiven Maßnahmen, das Fallmanagementsystem, die Umsetzung mit Partnern und die künftige Weiterentwicklung der Leitlinie dar.

## Sexualisierte Gewalt in unserem Kontext

In unserer Arbeit kann uns sexualisierte Gewalt in unterschiedlichen Kontexten begegnen. Prekäre Lebensverhältnisse, gewaltsame Auseinandersetzungen, humanitäre Katastrophen, große soziale Gefälle

---

<sup>1</sup> VENRO: Verhaltenskodex Transparenz, Organisationsführung (2018)

und Abhängigkeiten erhöhen die Gefahr von sexualisierter Gewalt. Oftmals sind diese konfliktbehafteten Situationen mit einer Form von Missbrauch von Frauen und Männern, Kindern und Jugendlichen verbunden. Defizitäre Bildungs- und Rechtssysteme sind ebenfalls Risikofaktoren. Hinzu kommen die ungleichen Machtverhältnisse, unter anderem durch finanzielle Abhängigkeiten, in der internationalen Zusammenarbeit.

In kirchlichen Zusammenhängen kommen spirituelle Abhängigkeiten hinzu. Täter\*innen nutzen ihre Macht- und Autoritätspositionen aus, um eigene Bedürfnisse auf Kosten der Betroffenen zu befriedigen. Die hierarchische Struktur der Kirche kann es den Täter\*innen leichter machen, das Vertrauen in die Institution und ihre Vertreter\*innen zu missbrauchen. Fehlende Kontrolle und fehlende Rechenschaftspflicht begünstigen sexualisierte Gewalt.

In unserem Verständnis von *Gewalt* orientieren wir uns an der Definition von Agiamondo (2022)<sup>2</sup>. Danach ist Gewalt jede Handlung, die körperliche, emotionale, psychologische, wirtschaftliche oder andere Schäden an Menschen verursacht oder darauf abzielt.

Gewalt kann unterschiedlich stark ausgeprägt sein: als **Grenzverletzung**, als **Drohung**, als **Übergriff** oder als **strafrechtlich relevantes Verhalten**. KOLPING INTERNATIONAL will eine Organisation sein, in der Grenzverletzungen angesprochen und persönliche Grenzen respektiert werden.

**Grenzverletzungen** beschreiben ein einmaliges oder gelegentliches unangemessenes Verhalten und Aussagen, auch wenn dies unbeabsichtigt geschieht. Gründe sind meist fehlende persönliche oder fachliche Reflexion. Wiederholte Grenzverletzungen sind als Übergriff zu werten.

In der Safeguarding-Leitlinie unterscheiden wir zwischen verschiedenen Formen von Gewalt, die immer häufiger auch über das Internet begangen werden.

**Körperliche Gewalt** ist die tatsächliche oder potenzielle körperliche Verletzung von Menschen.

**Sexualisierte Gewalt und sexuelle Ausbeutung** liegen dann vor, wenn eine Einzelperson oder eine Gruppe ein Machtungleichgewicht dazu ausnutzen, eine andere Person zu einem sexuellen Akt oder mit sexueller Absicht zu nötigen, zu manipulieren oder zu täuschen. Das heißt auch, wenn sexuelle Handlungen als Gegenleistung für (a) etwas, das das Opfer benötigt oder wünscht, und/oder (b) zum finanziellen Vorteil oder Statuszuwachs der Täterin\*des Täters oder einer Mittelsperson gefordert werden.

**Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Schutzbefohlene** bezeichnet sexuelle Handlungen an oder vor einem Kind, Schutzbefohlenen oder einer vulnerablen Person sowie sexuelle Handlungen unter Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses. Dabei ist jede sexuelle Handlung, die an oder vor einer Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird oder der die Person aufgrund körperlicher, psychischer, kognitiver oder sprachlicher Unterlegenheit nicht wesentlich zustimmen kann, als sexualisierte Gewalt zu bezeichnen. Entsprechend der UN-Kinderrechts-Konvention sehen wir alle unter 18-Jährigen als Kinder an. Jede Art von sexueller Handlung mit einer Person unter 18 Jahren ist ein Missbrauch.

**Psychische und emotionale Gewalt** umfasst verbale Misshandlung, Demütigung, Diskriminierung, Stigmatisierung, Mobbing oder Abwertung eines Menschen. Bei Kindern oder Schutzbefohlenen und anderen vulnerablen Menschen umfasst dies auch die Zurückweisung, die negative Auswirkungen auf die

---

<sup>2</sup> [https://www.agiamondo.de/fileadmin/user\\_upload/A\\_PDF-Dateien/D\\_Basisdokumente/Safeguarding\\_Policy/AM\\_Safeguarding-Policy\\_2022-07-08\\_DE.pdf](https://www.agiamondo.de/fileadmin/user_upload/A_PDF-Dateien/D_Basisdokumente/Safeguarding_Policy/AM_Safeguarding-Policy_2022-07-08_DE.pdf)

seelische Verhaltensentwicklung verursacht, zudem das Vorenthalten einer dem Alter angemessenen und die psychosoziale Entwicklung des Kindes fördernden Umgebung.

**Geschlechtsspezifische Gewalt** beschreibt Gewalt, die einer Person aufgrund des Geschlechts zugefügt wird. Sie basiert auf Geschlechterungleichheit und Machtmissbrauch.

**Spirituelle Gewalt** beschreibt jede Form der Gewalt und wiederholte Grenzverletzungen, die mit Verweis auf eine Glaubenslehre oder auf religiös begründete Autoritäts-Strukturen ausgeübt werden, um in übergriffiger Weise Einfluss zu nehmen und Druck auszuüben auf das Leben einer Person bis hin zur Kontrolle ihrer gesamten Lebensführung.

### **Unsere Pflicht**

KOLPING INTERNATIONAL wirkt sowohl als Arbeitgeber als auch als Partner in der internationalen Zusammenarbeit darauf hin, dass (sexualisierte) Gewalt in jeder Form verhindert, verurteilt und ggf. strafrechtlich verfolgt wird, und setzt Standards in der eigenen Organisation um.

Diese Aufgabe kann nur im vertrauensvollen Zusammenwirken mit den Partnern von KOLPING INTERNATIONAL erreicht werden.

## **Unser Verhaltenskodex**

Folgende Verhaltensregeln gelten für Ehren- und Hauptamtliche, für Mitarbeitende, Freiwillige und alle Personen, die im Auftrag von KOLPING INTERNATIONAL tätig sind. Die Partnerorganisationen werden per Vertrag verpflichtet, eigene Verhaltensregeln zu entwickeln.

- Ich achte auf die Würde und die Rechte aller Menschen.
- Ich verpflichte mich im Rahmen meiner Möglichkeiten ein Umfeld zu schaffen und zu pflegen, das sexualisierte Gewalt verhindert und die Umsetzung der Leitlinie gewährleistet.
- Ich werde für die Beachtung des Safeguarding-Verhaltenskodex von KOLPING INTERNATIONAL im jeweiligen Arbeitsumfeld Sorge tragen und seine Wichtigkeit in geeigneten Situationen herausstellen. Ich informiere mich über die jeweiligen Verhaltensrichtlinien der Partnerorganisationen, mit denen ich arbeite.
- Ich achte auf kultur- und machtsensible Kommunikation sowie auf die Bedürfnisse der betroffenen Person, wenn ich gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten Stellung beziehe, ob in Wort, Bild oder Tat.
- Verhalten sich Menschen übergriffig, setze ich mich für den Schutz des\*der Betroffenen ein und beachte dabei Besonderheiten, die durch meine Rolle und den Kontext entstehen, wie beispielsweise erhöhte Sicherheitsrisiken.
- Ich nehme keine sexuellen Handlungen mit Personen unter 18 Jahren vor, unabhängig von der Gesetzeslage vor Ort. Falsche Annahmen in Bezug auf das Alter einer Person sind keine Entschuldigung.
- Ich unterlasse alle Handlungen, die die Würde und das Wohl von Personen gefährden oder gar zu (sexualisierter) Gewalt führen.
- Ich werde nicht im Austausch gegen sexuelle Dienste Geld, eine Anstellung, Waren oder Dienstleistungen anbieten; dies beinhaltet auch sexuelle Gunsterweisungen oder andere Formen erniedrigenden, entwürdigenden oder ausbeuterischen Verhaltens. Darunter fällt auch das Anbieten von Hilfen, die den Begünstigten zustehen.

- Im Partnerland werde ich nicht Lokalitäten aufsuchen oder in Hotels übernachten, von denen bekannt ist, dass dort (sexuelle) Ausbeutung und Prostitution stattfinden.
- Bei Berichterstattungen über Menschen und ihre Lebensumstände im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wahre ich die Würde dieser Menschen.
- Ich bin mir meiner Verantwortung auch im privaten Umfeld und insbesondere im Umgang mit den sozialen Medien bewusst und teile weder Bilder, Videos noch Nachrichten mit menschenverachtenden Inhalten.

Bei Zuwiderhandlung können disziplinarische, arbeits- und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen erfolgen.

## Maßnahmen zur Erfüllung der Leitlinie

Folgende Maßnahmen werden von KOLPING INTERNATIONAL umgesetzt, um die Einhaltung der Verhaltensregeln durch Mitarbeitende, Ehrenamtliche und von KOLPING INTERNATIONAL beauftragte Personen zu gewährleisten:

### **1. Personalführung und -auswahl**

- Im Rahmen der Personalauswahlinterviews, Auftragsklärungsgespräche u.ä. wird die Leitlinie ausgehändigt und Safeguarding, ebenso wie in der Einarbeitungsphase, offensiv thematisiert.
- In allen Arbeitsverträgen wird auf die Leitlinie verwiesen. Der Verhaltenskodex wird als Bestandteil des Arbeitsvertrages/des Auftrags von allen unterzeichnet.
- Die Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in regelmäßigen Personalgesprächen.
- Alle Mitarbeitenden sollen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Die Kosten dafür werden vom Arbeitgeber getragen. Die erweiterten Führungszeugnisse werden der zuständigen Personalabteilung zur Einsichtnahme vorgelegt. Dort wird das Datum der Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses (es darf höchstens drei Monate vorab ausgestellt worden sein) vermerkt und geprüft, ob es „keine Eintragung im Bereich § 72a Abs. 1 SGB VIII“ (Passus zum Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen in der Kinder- und Jugendhilfe) gibt. Diese Information leitet die Personalabteilung der\*dem Safeguarding-Beauftragte\*n von KOLPING INTERNATIONAL weiter. Das erweiterte Führungszeugnis soll alle fünf Jahre wieder vorgelegt werden. Dies wird von dem\*der Safeguarding-Beauftragten nachgehalten.
- Alle Mitarbeitenden legen eine Selbstauskunftserklärung vor. Die Selbstauskunftserklärung (SAE) enthält Angaben, ob die einzustellende Person wegen einer Straftat nach §72a Abs.1 SGB VIII verurteilt worden ist und ob insoweit ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wurde. Darüber hinaus ist die Verpflichtung enthalten, bei Einleitung eines solchen staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens KOLPING INTERNATIONAL hiervon unverzüglich Mitteilung zu machen. (siehe Anlage 3)

- Bei Neueinstellungen sollen die neuen Mitarbeiter\*innen vor Vertragsabschluss ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen und die Selbstauskunftserklärung unterschreiben.
- KOLPING INTERNATIONAL führt im Rahmen seines Weiterbildungsprogramms für alle Mitarbeitende und den Generalvorstand kontinuierlich Schulungen zum Thema Prävention von und Umgang mit sexualisierter Gewalt durch.
- Mitarbeitende achten auf die Kommunikation und das Miteinander, sodass sexualisierte Sprache und Grenzüberschreitungen keinen Raum haben. Leitende Mitarbeitende sind verantwortlich dafür, dass Zuständigkeiten, Verfahren und Maßnahmen bekannt sind und die Leitlinie eingehalten wird.

## **2. Projektförderung**

Folgende Regeln gelten für die Projektförderung und den Partnerdialog:

- Die Mitarbeitenden sind angehalten, mit den Projektpartnern 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 KOLPING INTERNATIONAL werden die Prävention von und der Umgang mit sexualisierter Gewalt als wesentlicher Bestandteil der Projektförderung dargestellt.
- Bereits im Antragsverfahren werden vorhandene Leitlinien der Projektpartner angefordert und es wird auf unsere Safeguarding-Leitlinie verwiesen. Die Anträge sind entsprechend anzupassen und regelmäßig zu überarbeiten.
- Eine Risikoanalyse für Safeguarding in von uns geförderten Projekten soll vom Projektpartner erstellt werden.
- Die Projektverträge enthalten einen eigenen Passus zu Safeguarding und zur Mitwirkung des Projektpartners bei Verdachtsfällen.

## **3. Projektreisen & Berichterstattung**

Weitere Regelungen gelten für Besucher\*innen, Freiwillige sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Projektumfeld:

- Personen, die im Auftrag von KOLPING INTERNATIONAL reisen (z.B. Journalist\*innen, Fotograf\*innen, Filmende) oder die KOLPING-INTERNATIONAL-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 KOLPING INTERNATIONAL 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 und zu vermeiden. Dies betrifft z.B. die Moderation von Foren und Blogs, die Nutzung geeigneter Sicherheitseinstellungen sowie den sorgsam und gesetzeskonformen Umgang mit schützenswerten Daten.

# Akteure in unserem Safeguarding-System

Es gibt verschiedene Akteure im Safeguarding-System von KOLPING INTERNATIONAL.

## 1. Safeguarding-Kompetenzteam des Generalsekretariats

Das Safeguarding-Kompetenzteam setzt sich zusammen aus:

- Der\*dem Safeguarding-Beauftragten,
- einem Mitglied des Generalpräsidiums,
- einer\*einem weiteren Mitarbeiter\*in, benannt vom Generalpräsidium.

Das Safeguarding-Kompetenzteam trifft sich regelmäßig zur Risikoanalyse, zum Monitoring und zur Evaluierung, zu Aktualisierungen und weiteren Absprachen zur Umsetzung der Safeguarding-Leitlinie.

## 2. Vertrauensperson für Safeguarding

KOLPING INTERNATIONAL arbeitet mit einer externen Vertrauensperson für Safeguarding zusammen. Diese Person hat ausgewiesene Expertise im Bereich Safeguarding und der internationalen Zusammenarbeit. Sie arbeitet ehrenamtlich, d.h. es werden lediglich Kosten getragen, die sich aufgrund der Tätigkeit ergeben (z.B. Reisekosten). Sie wird vom Generalpräsidium bestimmt.

Die Einschaltung der Vertrauensperson ist vor allem für die Fälle bestimmt, in denen Personen der Führungs- und Leitungsebene und/oder des Safeguarding-Kompetenzteams in Verdachtsfälle involviert sind oder Verdachtsfällen nicht oder nur unzureichend nachgegangen wird. Die Funktion der neutralen Vertrauensperson soll somit verhindern, dass aufgrund von bestehenden Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnissen die Aufklärung von Verdachtsfällen erschwert oder verhindert wird. Darüber hinaus soll die Vertrauensperson bei Bedarf mit ihrer Expertise im Bereich Safeguarding die internen Akteure des Safeguarding-Systems bei der Ausführung ihrer Aufgaben beratend unterstützen. Die Vertrauensperson wird regelmäßig von dem\*der Safeguarding-Beauftragten über die Tätigkeiten des Safeguarding-Kompetenzteams informiert.

Die aktuelle Vertrauensperson ist per Email für Partner\*innen und Mitarbeiter\*innen zu erreichen. Ihre Kontaktdaten stehen gut zugänglich auf der Homepage von KOLPING INTERNATIONAL. Sie fungiert als Ansprechperson bei mutmaßlicher Befangenheit des\*der Safeguarding-Beauftragten, der Führungsebene oder des Kompetenzteams. In diesen Fällen fungiert sie als Koordinator\*in des Fallmanagementteams.

## 3. Safeguarding-Beauftragte\*r (intern)

Zur Vernetzung und Steuerung der Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist eine Person als Safeguarding-Beauftragte\*r zu benennen, die dem Generalvorstand gegenüber regelmäßig berichtet. Die Beauftragung erfolgt für fünf Jahre aus dem Kreise der Mitarbeitenden mit einem ausreichend dafür bemessenen Stellenanteil. In dieser Funktion ist die Person

- Ansprechperson bei Erfahrungen von Gewalt und Verdachtsfällen,
- Ansprechperson bei Fragen zur Safeguarding-Leitlinie,
- Koordination und Leitung des Kompetenzteams Safeguarding von KOLPING INTERNATIONAL,

- Koordination des Fallmanagements im Fallmanagementteam,
- verantwortlich für das Nachhalten, ob die Führungszeugnisse alle fünf Jahre erneuert werden und ob die Mitarbeitenden regelmäßig fortgebildet werden,
- verantwortlich für die Weiterentwicklung der Leitlinie,
- Ansprechpartner\*in bei Fragen zum Themenkomplex.

#### 4. Fallmanagementteam

Unmittelbar nach Eingang einer Meldung stimmt sich die\*der Safeguarding-Beauftragte (bzw. die Vertrauensperson) mit mindestens einem weiteren Mitglied des Safeguarding-Kompetenzteams ab und verständigt sich über den Umgang mit der Meldung. Es wird geklärt, ob ein Fallmanagementteam einberufen und eine Empfehlung an das Generalpräsidium ausgesprochen wird.

Wenn ein Fallmanagement einberufen wird, setzt es sich je nach Fall folgendermaßen zusammen:

- Safeguarding-Beauftragte\*r,
- mindestens ein weiteres Mitglied des Kompetenzteams Safeguarding,
- bei einer Meldung außerhalb der Geschäftsstelle die\*der zuständige Referent\*in/Teamleitung,
- weiteren für die Aufklärung des Verdachtsfalls notwendigen Personen.

Wenn weitere Untersuchungen einer Situation notwendig sind, sollte das Fallmanagementteam prüfen, ob dafür unabhängige Fachstellen in Deutschland bzw. unabhängige Untersuchungsteams (Fact-Finding-Teams) im Ausland infrage kommen.

Um eine optimale Handlungsfähigkeit und die notwendige Vertraulichkeit zu gewährleisten, sollte die Anzahl der Mitglieder des Fallmanagementteams so klein wie möglich gehalten werden. Besteht die Gefahr, dass Mitglieder des Kompetenzteams befangen sind, beispielsweise indem sie eine enge persönliche Beziehung zu den in Verdacht stehenden Personen pflegen, so werden diese durch eine Vertretung aus dem entsprechenden Team ersetzt.

Das Fallmanagementteam hat nachstehenden Arbeitsmodus:

- Im Fallmanagementteam werden Empfehlungen erarbeitet, die an das Generalpräsidium zur Entscheidung übermittelt werden.
- Wenn dies die Zeit nicht zulässt, kann das Fallmanagementteam eigenständig agieren.
- Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit getroffen, wobei einvernehmliche Entscheidungen angestrebt werden. Jedes Mitglied des Fallmanagementteams hat dasselbe Stimmrecht. Sollte keine Mehrheit gefunden werden, zählt die Stimme des\*der Safeguarding-Beauftragten doppelt.
- Jede Ansprache wird vertraulich behandelt und nur für das Kompetenzteam in einem Meldebogen dokumentiert. Dies kann auch anonymisiert geschehen, um Meldende bzw. Betroffene zu schützen.

Die Ansprechstellen sind der\*die Safeguarding-Beauftragte und die Vertrauensperson. Sie können über folgende Wege erreicht werden:

Email-Adressen:

[safeguarding@kolping.net](mailto:safeguarding@kolping.net)

[leuchtzeichen@um-steuern.org](mailto:leuchtzeichen@um-steuern.org)

oder über das Meldeformular auf der Homepage.



## Fallmanagement

KOLPING INTERNATIONAL reagiert unverzüglich und sorgfältig auf jede Kontaktaufnahme zu (Verdachts-) Fällen von Gewalt. Unmittelbar nach Eingang einer Meldung stimmt sich die\*der Safeguarding-Beauftragte bzw. die Vertrauensperson für Safeguarding mit mindestens einem weiteren Mitglied des Safeguarding-Kompetenzteams ab und verständigt sich über den Umgang mit der Meldung. Dabei wird zunächst entschieden, ob ein Fallmanagementteam einberufen wird. Wird die Frage bejaht, wird ein Vorschlag für die Zusammensetzung eines Fallmanagementteams erarbeitet.

Dabei kommt eine Untersuchung von Verdachtsfällen nur in Fällen infrage, in denen Mitarbeitende, Vorstandsmitglieder, Ehrenamtliche oder Honorarkräfte direkt betroffen sind: als von Gewalt betroffene oder als mutmaßliche Täter\*innen. Andere Verdachtsfälle werden zwar nicht im Sinne des KOLPING-INTERNATIONAL-Fallmanagements bearbeitet werden, aber auch in diesen Fällen stehen die Ansprechpersonen für Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

Dabei wird unterschieden zwischen (mutmaßlichen)

- Fällen von Gewalt gegen Personen, für die KOLPING INTERNATIONAL unmittelbare Verantwortung trägt: Mitarbeitende, Vorstandsmitglieder, Ehrenamtliche oder Honorarkräfte.
- Fällen von (beobachteter/anvertrauter) Gewalt im Arbeitsumfeld von KOLPING INTERNATIONAL.

Dabei steht das Wohl von Betroffenen für KOLPING INTERNATIONAL im Vordergrund. Hilfs- und Unterstützungsangebote sowie der Schutz von Betroffenen bei der Fallbearbeitung sind für uns zentral.

Das institutionalisierte Fallmanagementsystem

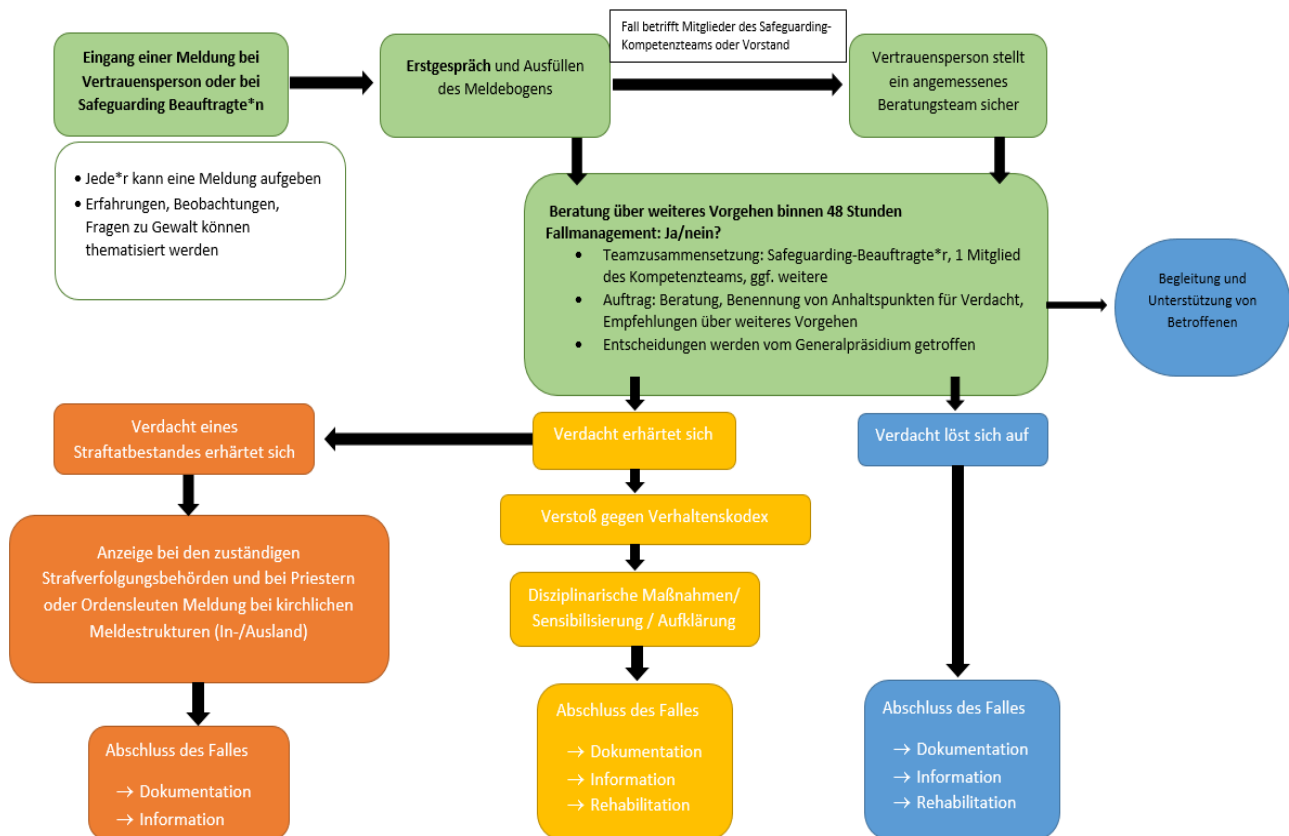
- stellt sicher, dass der jeweilige Sachverhalt unverzüglich untersucht wird,
- veranlasst Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen,
- ermöglicht Betroffenen Zugang zu Hilfsangeboten, medizinischer Behandlung, rechtlicher Vertretung und psychosozialer Unterstützung,
- reagiert zeitnah und diskret und stellt sicher, dass alle Beteiligten der Situation entsprechend über die nächsten Schritte informiert werden.

Bei Verdachtsfällen ist stets mit größter Vorsicht vorzugehen. Voreilige Schlüsse, die weite Kreise ziehen können, sind zu vermeiden. Falsche oder nicht nachweisbare Anschuldigungen können weitreichende Konsequenzen für KOLPING INTERNATIONAL, die Betroffenen und die Partnerorganisationen haben.

Der Generalvorstand von KOLPING INTERNATIONAL wird durch das Generalpräsidium bzw. die Vertrauensperson für Safeguarding darüber informiert, wenn das Fallmanagementteam einberufen wird. Nach Abschluss des jeweiligen Falles wird das Ergebnis der Prüfung dem Generalvorstand durch das Generalpräsidium bzw. der Vertrauensperson vorgetragen.

Die Abläufe des Fallmanagements sind im untenstehenden Schaubild zusammengefasst.

## Meldewege



Als VENRO-Mitgliedsorganisation verweisen wir auch auf die VENRO-Handreichung „Schutz vor sexualisierter Gewalt und Ausbeutung in der Entwicklungszusammenarbeit und Humanitären Hilfe“ und den VENRO-Kodex zu Kinderrechten.

# Anlagen

## Anlage 1: Gesprächsleitfaden für das Erstgespräch

Wichtig: Jede\*r kann Ansprechpartner\*in werden!

Ob ehrenamtlich oder hauptamtlich - Sie können jederzeit zur Vertrauensperson für Betroffene von Missbrauch werden. Manchmal geschieht dies unerwartet, wenn sich jemand Ihnen anvertraut.

Die folgenden Hinweise sollen Ihnen helfen, einfühlsam und kompetent zu reagieren, falls Sie in eine solche Situation kommen:

Der Gesprächsleitfaden kann dabei helfen, Betroffenen bestmöglich beizustehen und Hinweise von Betroffenen aufzunehmen und ein Gespräch zu führen.

### Grundsätzliche Hinweise:

- Ruhe bewahren und Zeit nehmen.
- Finden Sie einen ungestörten Raum.
- Nehmen Sie die Betroffenen ernst und vermitteln Sie, dass Sie den Betroffenen glauben und notwendige Schritte einleiten werden.
- Fragen Sie behutsam nach und stellen Sie das Gesagte nicht infrage.
- Fragen Sie so wenig wie möglich und so viel wie nötig, um die Betroffenen nicht unnötig zu belasten und zu beschämen.
- Fragen Sie: „Was ist passiert?“ und „Wer hat etwas gemacht?“
- Wenn die Betroffenen nichts mehr sagen möchten, akzeptieren Sie das und stellen Sie das Fragen ein.
- Klären Sie die Erwartungen der Betroffenen.
- Handeln Sie möglichst nicht gegen den Willen der Betroffenen. Wenn Sie sich doch entscheiden, gegen den Willen des Opfers zu handeln, informieren Sie die Betroffenen darüber und begründen Sie Ihr Handeln.

### Mögliche Fragen und Reaktionen:

- Stellen Sie offene Fragen – Wer? Was? Wo? –, aber keine geschlossenen Fragen, die eine Tat oder eine\*n Täter\*in vorgeben.
- Versuchen Sie Warum-Fragen zu vermeiden, denn das könnte Schuldgefühle verstärken und den Betroffenen vermitteln, sie hätten etwas falsch gemacht. Keine Abwertung der\*des Täters\*in; denn Sie wissen nicht, wie die Bindung der\*des Betroffenen zu ihm\*ihr ist und könnten so Loyalitätskonflikte verstärken.
- Kein Schweigegebot akzeptieren, sondern aufrichtig sein: „Du weißt, dass ich Geheimnisse bewahren kann. Aber wenn du mir etwas erzählst, wobei ich dir helfen muss, muss ich auch Hilfe holen können.“
- Fragen Sie anschließend nach, wie es der betroffenen Person nach dem Erzählen geht.
- Misstrauen, Angst und Ambivalenz sind natürliche Reaktionen nach dem Erzählen von Gewalterfahrungen. Nehmen Sie diese Gefühle ernst.
- Bedanken Sie sich für das Vertrauen und loben Sie den Mut, sich anzuvertrauen.
- Versuchen Sie nach Möglichkeit, dem\*der Betroffenen auch im weiteren Hilfeprozess zur Seite zu stehen.

**Abschluss des Gespräches:** Gewalt kann Betroffene in Ohnmacht und Hilflosigkeit führen. Darum ist es wichtig, dass diese, nachdem sie geredet haben, nicht ohnmächtig einem Hilfeprozess ausgeliefert werden. Am Ende eines Gespräches muss daher immer mit dem\*der Betroffenen besprochen werden, was er\*sie jetzt tun kann und wird.

**Persönliche Nachsorge:** Suchen Sie sich nach dem Gespräch mit einem\*einer Betroffenen einen Ort für Ihre eigene Betroffenheit und fachlichen Rat für die nächsten Schritte, z. B. bei der\*dem Safeguarding-Beauftragte\*n oder der externen Vertrauensperson.

## Anlage 2: Formular zu Meldung von Verdachtsfällen

An den\*die Kolping-Safeguarding-Beauftragte\*n [safeguarding@kolping.net](mailto:safeguarding@kolping.net)

E- Mail:

Hinweis: Bitte die E-Mail vertraulich behandeln

Die Informationen dieses Formulars sind vertraulich. Das Formular dient dazu, Besorgnisse in Bezug auf eine mögliche Verletzung der Safeguarding-Leitlinien von KOLPING INTERNATIONAL zu melden.

Bereiche, zu denen Sie nichts berichten können, können unausgefüllt bleiben. Bitte versuchen Sie, das Formular so ausführlich wie möglich auszufüllen.

Wenn Ihnen das lieber ist, können Sie den Sachverhalt auch per E-Mail direkt an die Safeguarding Beauftragte senden.

Möchten Sie Ihren Namen angeben?

Wenn Sie Ihre Anonymität wahren möchten und keinen Namen angeben, werden wir Sie nicht kontaktieren können. Wir gehen den Hinweisen selbstverständlich nach und dokumentieren sie, aber können Sie nicht unterstützen.

Kontaktdetails/E-Mail-Adresse?

Bitte beschreiben Sie den Vorfall so detailliert wie es Ihnen möglich:

Hilfreich ist, wenn Sie bei Ihrer Meldung die folgenden Fragen berücksichtigen:

- Was ist passiert?
- Wer hat den Verstoß begangen?
- Wo ist es passiert?
- Wann ist es passiert?
- Wie oft ist es passiert?
- Wie lässt sich der Verstoß belegen?
- Gibt es weitere Zeugen?

In welchem Land hat sich der Vorfall ereignet?

An welchem Ort oder im Rahmen welchen Projektes/ welcher Einrichtung hat sich der Vorfall ereignet?

Bitte machen Sie möglichst genaue Angaben (bei Projekten falls möglich: Projektträger, Ort, etc.)

Haben Sie den Vorfall bereits an eine andere Stelle gemeldet?

Sind Vorgesetzte oder Personen, zu denen ein Abhängigkeitsverhältnis der geschädigten Person besteht, in Kenntnis des Vorfalls?

Sind Vorgesetzte oder Personen, zu denen ein Abhängigkeitsverhältnis der geschädigten Person besteht, direkt oder indirekt an dem Vorfall beteiligt?

Sind Mitarbeitende anderer Organisationen an dem Vorfall beteiligt? Wenn ja, welche Organisationen?

Wann hat sich der Vorfall ereignet?

Wenn Sie nicht wissen, wann sich der Vorfall ereignet hat, teilen Sie uns bitte mit, wann Sie von dem Vorfall erfahren haben.

Hat sich der Vorfall wiederholt? Wenn ja, wie oft?

Dauert der Vorfall nach Ihrem Wissen noch an?

Wurden Maßnahmen für die gegenwärtige Sicherheit der betroffenen Person eingeleitet?

Falls ja, welche?

Ort:

Datum:

Unterschrift:

Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und tun unser Möglichstes, rasch und umfassend auf Ihre Meldung zu reagieren.

### Anlage 3: Selbstauskunftserklärung

An

KOLPING INTERNATIONAL Cooperation e.V.

Personal

Kolpingplatz 5-11

50667 Köln

Hiermit erkläre ich,

Name, Vorname \_\_\_\_\_

Geburtsort, Geburtsdatum \_\_\_\_\_

dass ich nicht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung gemäß §72a SGB VIII rechtskräftig verurteilt bin und auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet worden ist.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies KOLPING INTERNATIONAL umgehend mitzuteilen. Mir ist bekannt, dass über getilgte oder zu tilgende Vorstrafen und bereits eingestellte Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden muss.

Bei Zuwiderhandlungen können disziplinarische, arbeits- und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen erfolgen.

Hiermit willige ich der Erhebung und Verarbeitung der sich aus meinem polizeilichen Führungszeugnis ergebenden Daten ein.

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift

## Anlage 4: Verhaltenskodex

### Verhaltenskodex von KOLPING INTERNATIONAL

- Ich achte auf die Würde und die Rechte aller Menschen.
- Ich verpflichte mich im Rahmen meiner Möglichkeiten ein Umfeld zu schaffen und zu pflegen, das sexualisierte Gewalt verhindert und die Umsetzung der Leitlinie gewährleistet.
- Ich werde für die Beachtung des Safeguarding-Verhaltenskodex von KOLPING INTERNATIONAL im jeweiligen Arbeitsumfeld Sorge tragen und ihre Wichtigkeit in geeigneten Situationen herausstellen. Ich informiere mich über die jeweiligen Verhaltensrichtlinien der Partnerorganisationen, mit denen ich arbeite.
- Ich achte auf kultur- und machtsensible Kommunikation sowie auf die Bedürfnisse der betroffenen Person, wenn ich gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten Stellung beziehe, ob in Wort, Bild oder Tat.
- Verhalten sich Menschen übergriffig, setze ich mich für den Schutz des\*der Betroffenen ein und beachte dabei Besonderheiten, die durch meine Rolle und den Kontext entstehen, wie beispielsweise erhöhte Sicherheitsrisiken.
- Ich nehme keine sexuellen Handlungen mit Personen unter 18 Jahren vor, unabhängig von der Gesetzeslage vor Ort. Falsche Annahmen in Bezug auf das Alter einer Person sind keine Entschuldigung.
- Ich unterlasse alle Handlungen, die die Würde und das Wohl von Personen gefährden oder gar zu (sexualisierter) Gewalt führen.
- Ich werde nicht im Austausch gegen sexuelle Dienste Geld, eine Anstellung, Waren oder Dienstleistungen anbieten; dies beinhaltet auch sexuelle Gunsterweisungen oder andere Formen erniedrigenden, entwürdigenden oder ausbeuterischen Verhaltens. Darunter fällt auch das Anbieten von Hilfen, die den Begünstigten zustehen.
- Im Partnerland werde ich nicht Lokalitäten aufsuchen oder in Hotels übernachten, von denen bekannt ist, dass dort (sexuelle) Ausbeutung und Prostitution stattfinden.
- Bei Berichterstattungen über Menschen und ihre Lebensumstände im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wahre ich die Würde dieser Menschen.
- Ich bin mir meiner Verantwortung auch im privaten Umfeld und insbesondere im Umgang mit den sozialen Medien bewusst und teile weder Bilder, Videos noch Nachrichten mit menschenverachtenden Inhalten.

Bei Zuwiderhandlung können disziplinarische, arbeits- und gegebenenfalls strafrechtliche Konsequenzen erfolgen.

Datum, Unterschrift