

Sicher bei Oxfam Deutschland – Kein Platz für sexualisierte Gewalt

1.	Präambel	1
2.	Umgang mit sexualisierter Gewalt bei Oxfam Deutschland	2
3.	Definition von sexualisierter Gewalt (Belästigung, Ausbeutung, Missbrauch)	3
4.	Geltungsbereich	4
5.	Grundsätze und Prinzipien	4
6.	Rollen und Verantwortlichkeiten	6
7.	Rechte, Schutz und Unterstützung für Betroffene und Menschen unter Verdacht	6
8.	Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen für Betroffene, Zeug*innen und Vertrauenspersonen	7
9.	Vertrauenspersonen, Anlaufstellen und Fallmanagement-Gruppe	9
10.	Ablauf der Meldung von Fehlverhalten und Fallbearbeitung	11
11.	Präventionsmaßnahmen und Kultur	13
12.	Monitoring und Weiterentwicklung dieser Richtlinie	13
13.	Inkrafttreten und Bekanntgabe	14

1. Präambel

Sexualisierte Gewalt kommt überall auf der Welt und in allen gesellschaftlichen Bereichen vor. Davon ist auch eine Organisation wie Oxfam Deutschland¹ nicht ausgenommen: Ungleiche Machtdynamiken innerhalb der Organisation und in den Beziehungen zu denjenigen, denen wir verpflichtet sind, bergen das Risiko, dass einige Menschen ihre Machtposition für persönliche Vorteile ausnutzen.

Dem stellen wir uns entgegen: mit einer Null-Toleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch. Dazu gehören entschlossenes Einschreiten bei Vorfällen, proaktives, präventives Handeln und ein sensibler Umgang miteinander, damit auch subtilere Formen von sexualisierter Gewalt keinen Nährboden finden.

¹ Mit Oxfam Deutschland sind hier und nachfolgend der Oxfam Deutschland e.V. sowie die Oxfam Deutschland Shops gGmbH gemeint.

Oxfam Deutschland tritt dafür ein, dass alle Menschen größtmöglichen Schutz erfahren – unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters, ihres Status oder ihrer Position. Im Umgang mit sexualisierter Gewalt bekennen wir uns zu klaren Regeln, deutlichen Konsequenzen und maximaler Transparenz bei gebotener Vertraulichkeit.

Zu diesem Zweck hat Oxfam Deutschland ein Schutzkonzept zur Prävention von und zur Intervention bei Fällen sexualisierter Gewalt entwickelt, welches unterschiedliche Dokumente und Elemente umfasst:

- die hier vorliegende Richtlinie „Sicher bei Oxfam Deutschland – Kein Platz für sexualisierte Gewalt“
- den „Oxfam Deutschland-Standard zum Umgang mit Meldungen zu sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch“
- eine Stellenbeschreibung der internen Anlaufstelle
- den Oxfam Deutschland-Standard zum Nachbesetzungsverfahren der Anlaufstelle zur Meldung von Fällen sexualisierter Gewalt
- ein Dokumentationsformular für eingehende Fallmeldungen bei der internen Anlaufstelle
- ein Formular zur Ergebnisdokumentation der Fall-Management-Gruppe

Auf Basis von globalen Safeguarding Policies² hat Oxfam Deutschland die vorliegende Richtlinie entwickelt. Sie trägt den lokalen Bedürfnissen, organisatorischen Möglichkeiten und gesetzlichen Bestimmungen Rechnung, denen Oxfam Deutschland unterliegt. Sie legt unseren Ansatz zur Prävention und Bekämpfung von sexualisierter Gewalt fest und beinhaltet

- die bei Fällen sexualisierter Gewalt gewährleisteten von uns zu treffenden Maßnahmen;
- die Grundsätze, auf denen unsere Entscheidungen und Handlungen basieren;
- unsere Erwartungen an alle, die haupt- wie ehrenamtlich für oder mit uns arbeiten.

2. Umgang mit sexualisierter Gewalt bei Oxfam Deutschland

Die Oxfam-Werte (Accountability, Empowerment, Inclusiveness, Courage, Solidarity und Equality) wollen wir im Einklang mit dem Oxfam Deutschland-Verhaltenskodex³ und als Teil des internationalen Oxfam-Verbundes nach innen und nach außen leben. Das bedeutet für uns eine Organisations- und Arbeitskultur,

- in der sexualisierte Gewalt keinen Platz hat.
- die größtmöglichen Schutz vor Übergriffen und Sicherheit für Betroffene im Umgang mit solchen Vorfällen bietet.
- in der Betroffene Erlebnisse sexualisierter Gewalt – in höchstem Maße vertraulich – thematisieren können, ohne stigmatisiert zu werden.
- die institutionelle Offenheit und Sensibilisierung zu diesem Thema fördert.
- in der Fälle aktiv, sorgfältig und betroffenengerecht aufgearbeitet werden.
- in der ständiges Lernen zukünftige Verhaltensweisen nachhaltig positiv beeinflusst.

² Zu den globalen Safeguarding Policies gehören die „One Oxfam Policy on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA)“, die „One Oxfam Child Safeguarding Policy“ sowie die sich derzeit in Entwicklung befindlichen „One Oxfam Youth Safeguarding Policy“ und die „One Oxfam Digital Safeguarding Policy“.

³ Der Oxfam Deutschland-Verhaltenskodex ist abrufbar unter:

https://www.oxfam.de/system/files/oxfam_deutschland_verhaltenskodex_final.pdf

- in der Betroffene Unterstützung, Stärkung und Ermutigung beim Umgang mit ihren Erlebnissen erfahren.
- die deutliche Grenzen mit klaren Sanktionen bei Grenzüberschreitungen setzt.
- in der jede*r Schutz erfährt, die*der (potenziell) von sexualisierter Gewalt bedroht ist.

In Übereinstimmung mit Oxfams Werten geht Oxfam Deutschland konsequent gegen alle Formen von sexualisierter Gewalt vor. Dadurch, dass wir das Schutzkonzept bewusst leben, soll es auch über unseren Arbeitsalltag hinaus Außenwirkung entfalten, um sexualisierter Gewalt den Raum zu nehmen – in der Zivilgesellschaft und in unseren Programmländern.

3. Definition von sexualisierter Gewalt (Belästigung, Ausbeutung, Missbrauch)

Unter **sexualisierter Gewalt** versteht Oxfam Deutschland verschiedene Formen von Gewalt und Machtausübung, die sich in unerwünschten sexuell bestimmten Handlungen ausdrücken. Sexualisierte Gewalt ist eine Machtdemonstration, die verbale, körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen beinhalten und auch subtil auftreten kann.

Maßgeblich für die Bewertung, ob es sich bei einem sexuell bestimmten Verhalten um eine Grenzverletzung und damit sexualisierte Gewalt handelt, ist das subjektive Empfinden der*des Betroffenen und **nicht** die Intention des*der Täter*in.

Angelehnt an die Definitionen des Oxfam Verbundes, welche wiederum auf denjenigen der Vereinten Nationen basieren, unterscheidet Oxfam Deutschland folgende Typen **sexualisierter Gewalt**:

Sexuelle Belästigung

Zu sexueller Belästigung zählen alle unerwünschten sexuellen Annäherungsversuche und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen sowie verbales, körperliches oder jedes andere unerwünschte Verhalten oder Gebaren sexueller Natur, das durch die betroffene Person als Beleidigung oder Verletzung ihrer Persönlichkeit empfunden wird und/oder zu einer Beeinträchtigung oder Störung der Arbeit führt, ein einschüchterndes, feindliches oder entwürdigendes Arbeitsumfeld schafft oder zu einer Beschäftigungsvoraussetzung gemacht wird.

Obwohl es sich dabei typischerweise um Verhaltensmuster handelt, kann sich sexuelle Belästigung auch auf einzelne Vorfälle beschränken. Sexuelle Belästigung kann zwischen Personen verschiedener Geschlechter oder des gleichen Geschlechts auftreten. Menschen aller Geschlechter können Betroffene und/oder Täter*innen sein.

Zu den Formen sexueller Belästigung gehören unter anderem: Stalking; exhibitionistische Handlungen sowie das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornographischen Darstellungen; erzwungene Kontakte intimer bzw. sexueller Natur; unerwünschte mündliche Kommentare und Bemerkungen sexuellen Inhalts.

Sexuelle Ausbeutung

Hierunter fällt jede tatsächliche oder versuchte Ausnutzung eines Macht-Ungleichgewichtes sowie der Missbrauch von Vertrauen für sexuelle Zwecke.

Für Oxfam Deutschland beinhalten die Begriffe „sexueller Missbrauch“ und „Ausbeutung“ ein breites Spektrum von Verhaltensweisen, die nicht auf den Geschlechtsakt beschränkt sind.

Hierunter können unter anderem fallen: der Austausch oder das Einfordern von Sex gegen Güter, Dienstleistungen bzw. Zugang zu Dienstleistungen oder gegen Beschäftigung bzw. das Versprechen von Beschäftigung; das Bezahlen für Sex; sexuelle Aktivitäten mit Menschen, mit denen und für die Oxfam arbeitet.

Sexueller Missbrauch

Dieser Begriff bezeichnet vor allem das tatsächliche oder drohende physische Eindringen sexueller Natur in den menschlichen Körper, sei es unter Zwang oder unter ungleichen oder nötigenden Bedingungen. Unter diese Kategorie fallen unter anderem: sexuelle Übergriffe; versuchte Vergewaltigung; Vergewaltigung; sexuelle Aktivitäten mit Minderjährigen; Zugang zu oder Besitz von Missbrauchsabbildungen („Kinderpornographie“); Zwangsheiraten und sexuelle Versklavung.

4. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen von Oxfam Deutschland e. V. und der Oxfam Deutschland Shops gGmbH. Dies beinhaltet auch Dialoger*innen, studentische Mitarbeiter*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in den Oxfam Shops, sonstige ehrenamtliche Unterstützer*innen, die Mitglieder der Oxfam Deutschland-Aufsichtsgremien sowie Personen, die nicht für Oxfam arbeiten, aber im Auftrag von Oxfam tätig sind. Darüber hinaus gilt diese Richtlinie analog für Vorstand e.V., Geschäftsführung gGmbH und alle leitenden Angestellten.

Die Richtlinie gilt ebenfalls für das Verhalten des oben genannten Personenkreises gegenüber Mitarbeiter*innen von Oxfam-Länderbüros, Beschäftigten und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen von Oxfam-Partnerorganisationen und externen Dritten. Dazu zählen auch Menschen, für die und mit denen wir arbeiten, Bewerber*innen, Spender*innen, Kund*innen oder Passant*innen sowie externe Dienstleister und deren Mitarbeiter*innen. Externe Dritte können sich auf diese Richtlinie beziehen und die in der Richtlinie benannten Meldewege nutzen.

Diese Richtlinie gilt weltweit für alle oben benannten Personenkreise.

5. Grundsätze und Prinzipien

Oxfam Deutschland toleriert keine Form der sexualisierten Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen oder von Beschäftigten externer Dritter. Oxfam Deutschland wird zeitnah jeder Anschuldigung vertraulich, fair und konsequent nachgehen. Dabei lassen wir uns von den folgenden Prinzipien leiten:

Betroffenengerechtes Vorgehen: Der Schutz der betroffenen Person(en) hat für Oxfam oberste Priorität. Die Perspektive der Betroffenen steht bei der Klärung von Vermutung und Vorwurf stets im Zentrum. Betroffene erhalten Raum und Zeit zum Erzählen. Jegliches Handeln, das aus einer Meldung resultiert, orientiert sich an den Wünschen der betroffenen Person, soweit dies möglich und angemessen ist.

„Do no harm“ Ansatz: Oxfam verpflichtet sich, Betroffene und andere in den Fall involvierte Personen vor (weiteren) Schäden zu schützen. Daher führen Entscheidungsträger*innen und Fallmanager*innen fallbezogene Risikoabschätzungen durch, um potenzielle Schäden für Betroffene, Zeug*innen, Fallmelder*innen und andere zu mindern.

Einfühlsame Unterstützung: Unser Ziel ist es, Betroffene, Fallmelder*innen und von diesen ins Vertrauen gezogene Personen zu stärken, indem wir ihnen helfen, ihre Handlungsmöglichkeiten auf sichere Weise zu erkunden, ohne unsere eigene Sichtweise aufzudrängen.

Unvoreingenommenheit: Fallmeldungen nehmen wir stets ernst. Während der Bearbeitung einer Fallmeldung und der Klärung eines Falls gehen wir mit den Äußerungen, Handlungen und Entscheidungen von Betroffenen, Fallmelder*innen und Zeug*innen so unvoreingenommen wie möglich um. Dies gilt gleichermaßen für Menschen unter Verdacht.

Vertraulichkeit: Oxfam Deutschland sichert die gebotene Vertraulichkeit für Betroffene, Menschen unter Verdacht, Fallmelder*innen und Zeug*innen zu, um zu vermeiden, dass sie zu Schaden kommen.

Die benannten internen Anlaufstellen geben Informationen, die sie im Rahmen einer Fallmeldung erhalten, strikt nach dem „Need-to-Know-Prinzip“ (Weitergabe von Informationen nur soweit unbedingt erforderlich) und unter größtmöglicher Wahrung der Betroffenen-Interessen an die verantwortlichen Stellen in der Organisation weiter. Informationen, die dazu geeignet sind, Personen zu identifizieren, werden nur dann geteilt, wenn es für die Fallklärung notwendig ist oder die begründete Annahme besteht, dass jemand in Gefahr ist (Betroffene, Fallmelder*innen, Zeug*innen) oder dass ein Kind geschädigt wurde bzw. geschädigt werden könnte.

Transparenz: Anonymisierte Informationen werden gemäß den Berichtspflichten – auch innerhalb des Oxfam-Verbundes – weitergegeben⁴. Im Rahmen der Evaluierung des Schutzkonzeptes erhält die Steuerungsgruppe anonymisierte Informationen zu Fallmeldungen.

Robustes und rechenschaftspflichtiges Fallmanagement: Im Fall von sexuellem Fehlverhalten wird der Eingang der Meldung schnellstmöglich bestätigt und gegebenenfalls eine Fallmanagement-Gruppe⁵ einberufen.

Fallgerechte Sanktionen: Sexualisierte Gewalt wird niemals toleriert und stellt eine Verletzung des Betriebsfriedens dar. Die zu ergreifenden Maßnahmen beziehen sich stets auf den Einzelfall. Sie sollen Fehlverhalten aufzeigen, Wiederholungen verhindern und demonstrieren, dass ein solches Verhalten nicht toleriert wird. Fehlverhalten kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Beziehung zu Oxfam und/oder zur Strafverfolgung führen. Über disziplinarische Konsequenzen entscheiden der Vorstand des e.V. bzw. die Geschäftsführung der gGmbH unter Einhaltung der arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen.

Gegen Personen, die nicht bei Oxfam arbeiten, aber im Auftrag von Oxfam tätig sind, können Maßnahmen ergriffen werden, die zur Beendigung ihrer Beziehung zu Oxfam führen können. Unter Umständen kann es in diesem Rahmen notwendig werden, externe Behörden z. B. Jugendamt und/oder geeignete Fachstellen über das bekannt gewordene Verhalten zu informieren.

Umgang mit falschen Anschuldigungen: Es werden keine Disziplinar-Maßnahmen gegen Mitarbeiter*innen ergriffen, die einen Verdacht oder einen Fall melden, welcher sich später als falsch oder fehlgeleitet erweist. Wird jedoch festgestellt, dass ein*e haupt- oder

⁴ Näheres zu den Berichtspflichten erläutert das Dokument „Oxfam Deutschland-Standard zum Umgang mit Meldungen zu sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch“.

⁵ In Kapitel 9 werden Zusammensetzung und Aufgaben der Fallmanagement-Gruppe ausgeführt.

ehrenamtliche*r Mitarbeiter*in vorsätzlich eine falsche Behauptung aufgestellt hat, werden Disziplinar-Maßnahmen eingeleitet, die bis zur Beendigung der Zusammenarbeit und gegebenenfalls zur Strafverfolgung führen können. Über disziplinarische Konsequenzen entscheiden der Vorstand des e.V. bzw. die Geschäftsführung der gGmbH unter Einhaltung der arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen.

Verpflichtung zur ständigen Überprüfung unserer Verfahren: Oxfam Deutschland ist bestrebt, in Fällen von sexualisierter Gewalt allen Beteiligten die bestmögliche Betreuung anzubieten und ist offen für Feedback und kontinuierliches Lernen.

6. Rollen und Verantwortlichkeiten

Dass die Inhalte dieser Richtlinie allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen bekannt sind, liegt in der Verantwortung des Vorstands e.V. und der Geschäftsführung der gGmbH sowie aller Leitungskräfte von Oxfam Deutschland.

Auch Personen, die nicht für Oxfam arbeiten, aber in unserem Auftrag tätig werden, müssen sich an die grundsätzlichen Inhalte der Richtlinie halten. Sie werden im Rahmen der Vertragsverhandlungen von den jeweils verantwortlichen Mitarbeiter*innen über die zu diesem Zeitpunkt geltenden Richtlinien und Wege für die Meldung von Fehlverhalten schriftlich informiert.

Vorstand e.V., Geschäftsführung der gGmbH, Leitungskräfte und Mitglieder der Aufsichtsgremien (Mitgliederversammlung des e.V.; Aufsichtsrat des e.V. sowie der gGmbH;) sind aufgrund ihrer Machtposition besonders gefordert, verantwortungsvoll, achtsam und reflektiert zu handeln. Leitungskräfte tragen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen zu einem respektvollen Betriebsklima bei, welches die Persönlichkeiten der Mitarbeiter*innen achtet. Sie haben Vorbildfunktion und die Pflicht, Mitarbeiter*innen vor Belästigungen, Diskriminierung und Benachteiligung zu schützen. Auch alle anderen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sind angehalten, durch ihr Verhalten zu einem solchen Betriebsklima beizutragen.

Es liegt in der Verantwortung aller, die im Namen von Oxfam arbeiten, Bedenken oder Anliegen, die ihnen gemäß dieser Richtlinie gemeldet werden, vorzubringen. Es liegt nicht in ihrer Verantwortung, zu entscheiden, ob sexuelle Belästigung, Missbrauch oder Ausbeutung stattgefunden haben oder nicht.

7. Rechte, Schutz und Unterstützung für Betroffene und Menschen unter Verdacht

Oxfam Deutschland ist sich der Verantwortung sowohl gegenüber Betroffenen von sexualisierter Gewalt als auch gegenüber Menschen unter Verdacht bewusst und nimmt seine entsprechenden Fürsorge- und Sorgfaltspflichten ernst.

Betroffene

In erster Linie gilt es, die Betroffenen zu schützen. Dies bedeutet vor allem die Wahrung der Vertraulichkeit und einen sensiblen Umgang im weiteren Vorgehen. Betroffene werden angemessen über den Stand der Fallklärung informiert.

Oxfam Deutschland sorgt für die situationsbedingt notwendige Unterstützung und Nachsorge – während und nach Abschluss der Fallklärung – z.B. durch Information und Vermittlung von externen fachärztlichen, psychologischen und rechtlichen Beratungsstellen.

Oxfam Deutschland hat gesetzlich festgeschriebene Fürsorgepflichten. Nach § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist Oxfam Deutschland als Arbeitgeber verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten vor Benachteiligung zu treffen.

Im AGG sind weiterhin folgende Rechte der Beschäftigten geregelt (§§ 13-15 AGG):

- Das Recht, einen Vorfall zu melden
- Leistungsverweigerungsrecht, sofern der Arbeitgeber keine Schutzmaßnahmen ergreift
- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz, sofern der Arbeitgeber durch Unterlassung dazu beigetragen hat, dass der*dem Betroffenen finanzielle oder physische und/oder psychische Folgen entstanden sind.

Menschen unter Verdacht

Ebenso wie Betroffene, Fallmelder*innen und Zeug*innen genießen auch Menschen unter Verdacht Schutz und die gebotene Vertraulichkeit. Sie haben das Recht auf ein faires Verfahren. Das schließt unvoreingenommene Anhörung, rechtlichen Beistand und auf Wunsch die Hinzuziehung der Betriebsräte ein. Menschen unter Verdacht werden angemessen über den Stand der Fallklärung informiert.

Oxfam Deutschland sorgt auch für Menschen unter Verdacht für eine situationsbedingt notwendige Unterstützung und Nachsorge – während und nach Abschluss der Fallklärung – z.B. durch Information und Verweis auf externe psychologische und rechtliche Beratungsstellen.

Menschen unter Verdacht, die zu Unrecht beschuldigt wurden, haben einen Anspruch auf Rehabilitation.

8. Ansprechpartner*innen und Anlaufstellen für Betroffene, Zeug*innen und Vertrauenspersonen

Jede*r Betroffene und jede*r Zeug*in kann sich jederzeit an eine von ihr*ihm gewählte interne oder externe Vertrauensperson⁶ bzw. Anlaufstelle wenden. Interne Anlaufstellen und Ansprechpartner*innen für Betroffene sind:

Die interne Anlaufstelle bei Oxfam Deutschland:

- persönlich, telefonisch, per E-Mail: sicher@oxfam.de oder postalisch: „Sicher bei Oxfam“ Briefkasten – Vertraulich – Oxfam Deutschland, Am Köllnischen Park 1, 10179 Berlin
- aktuelle Kontaktmöglichkeiten zur internen Anlaufstelle finden sich im Oxfam-Wiki: <https://wiki.intern.oxfam.de/Main/AnlaufstellenBeiODEInFLlenVonInternemFehlverhalten>

⁶ In Kapitel 9 wird erläutert, was unter einer Vertrauensperson zu verstehen ist.

Weitere mögliche interne Ansprechpersonen für Betroffene und Zeug*innen bei Oxfam Deutschland sind:

- Der*die direkte Vorgesetzte
- Clusterleitungen oder Bereichsleitungen (falls direkte*r Vorgesetzte*r nicht angesprochen werden soll/kann)
- Der Personalbereich, insbesondere die Leitung Personal & Organisation
- Betriebsräte e.V., persönlich oder per E-Mail: betriebsrat_ev@oxfam.de
- Betriebsräte gGmbH, persönlich oder per E-Mail: betriebsrat_gmbh@oxfam.de
- Geschäftsführung/geschäftsführende Vorstände (insbesondere falls sich die Meldung auf eine*n Clusterleiter*in oder Bereichsleiter*in bezieht)
- Mitglieder der Aufsichtsgremien (insbesondere falls sich die Meldung auf Geschäftsführung, geschäftsführende Vorstände, eine*n Clusterleiter*in oder Bereichsleiter*in bezieht)

Externe unabhängige Anlauf-/Beratungsstellen sind zum Beispiel:⁷

- **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“** des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
Telefon: 08000 - 116 016
Onlineberatung / Sofort-Chat
Erreichbarkeit: 365 Tage im Jahr, rund um die Uhr
www.hilfetelefon.de/
- **Hilfetelefon sexueller Missbrauch** des*der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs
Telefon: 0800 - 22 55 530
E-Mail: hilfeportal@ubskm.bund.de
Onlineberatung
Erreichbarkeit: Mo/Mi/Fr von 09:00 - 14:00 Uhr sowie Di/Do von 15:00 - 20:00 Uhr (nicht an Feiertagen)
www.hilfeportal-missbrauch.de/startseite.html -> hier auch eine Datenbank mit bundesweiten Anlaufstellen, auch für erwachsene Betroffene
- **Berliner Krisendienst:** Hilfe bei psychosozialen Krisen bis hin zu akuten seelischen und psychiatrischen Notsituationen
Telefon: 030 - 390 63 00
Erreichbarkeit: 24 Stunden am Tag
www.berliner-krisendienst.de/
- **LARA – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen:** unabhängige Beratung und Begleitung für Frauen, die sexualisierte Gewalt erlebt haben (in Berlin)
Telefon: 030 - 216 88 88
E-Mail: beratung@lara-berlin.de
Erreichbarkeit: Montag - Freitag von 09:00 - 18:00 Uhr
www.lara-berlin.de

⁷ Diese Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie soll lediglich eine Orientierung über mögliche externe Angebote bieten.

- **MUT „Traumhilfe für Männer“:** unabhängige Beratung und Begleitung für Männer, die sexualisierte Gewalt erlebt haben (in Berlin).
Telefon: 030 - 236 33 978
E-Mail: anfrage@mut-traumhilfe.de
Instagram: MUThilft
Facebook: <https://www.facebook.com/hilfuerjungs/>
Beratung nur mit Termin
www.mut-traumhilfe.de
- **Opfer- und Traumaambulanzen von Krankenhäusern**, z.B. bei der Charité Berlin:
Telefon Traumaambulanz: 030 - 450 516 100
www.charite.de/service/pressemitteilung/artikel/detail/trauma_ambulanzen_fuer_ge_waltopfer/
Weitere Adressen hier: [de.wikipedia.org/wiki/Opfer- und Traumaambulanzen](http://de.wikipedia.org/wiki/Opfer-_und_Traumaambulanzen)
- **Polizei**
Notruf: 110

9. Vertrauenspersonen, Anlaufstellen und Fallmanagement-Gruppe

Vertrauensperson:

Jede*r Betroffene kann sich an die aus ihrer*seiner Sicht am besten geeignete Vertrauensperson wenden. Somit kann bei Oxfam Deutschland jede*r zur Vertrauensperson für eine*n Betroffenen werden. Dies setzt jedoch das Einverständnis dieser Person voraus. Die Vertrauensperson soll die*den Betroffene*n unterstützen und gegebenenfalls durch den weiteren Prozess begleiten. Auch die Vertrauensperson kann für sich selbst externe oder interne Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Anonymität der Betroffenen sowie höchste Vertraulichkeit sind dabei so weit wie möglich zu wahren. Wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass es sich um eine Straftat handelt, muss die Vertrauensperson die interne Anlaufstelle informieren. Die Vertrauensperson wird nicht in die Fallklärung involviert. Sie sollte jedoch nach dem Need-to-know-Prinzip über den Fortgang informiert werden.

Interne Anlaufstelle:

Die interne Anlaufstelle ist für jede*n ansprechbar. Für diese Aufgabe und Rolle besonders geschulte Mitarbeiter*innen nehmen Meldungen vertraulich und sensibel entgegen. Die interne Anlaufstelle begleitet und berät Betroffene und Vertrauenspersonen, informiert über externe Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten und veranlasst gegebenenfalls Schutzmaßnahmen.

Es gehört zur Aufgabe der internen Anlaufstelle, Fallmeldungen zu dokumentieren. Die Anlaufstelle beruft die Fallmanagement-Gruppe ein, wenn ein Verstoß gegen diese Richtlinie oder den Oxfam Deutschland-Verhaltenskodex vorliegt.

Die interne Anlaufstelle kann von der Fallmanagement-Gruppe mit der weiteren Klärung beauftragt werden. Dazu kann die Anlaufstelle sich bei Bedarf externe Beratung zu Hilfe holen.

Die interne Anlaufstelle dokumentiert den Fall in Form eines Abschlussberichtes. Dieser Abschlussbericht beinhaltet alle mit dem Fall einhergehenden Daten und Informationen, die erforderlich und rechtlich vertretbar sind. Die notwendigen Informationen in Bezug auf den Fall werden vertraulich und in Übereinstimmung mit Oxfam-Richtlinien und lokalen Datenschutzgesetzen gespeichert.

Abgeschlossene Fälle und vorliegende Meldungen müssen für die Zukunft evaluiert und in der Weiterentwicklung der Richtlinie und Standardprozesse berücksichtigt werden.

Fallmanagement-Gruppe (FMG):

Die Fallmanagement-Gruppe besteht aus:

- 1) Vorstandsvorsitzende*r Oxfam Deutschland e.V. bzw. Geschäftsführung Oxfam Deutschland Shops gGmbH oder Mitglieder eines weiteren Aufsichtsgremiums. Hierbei muss sichergestellt sein, dass die*der jeweilige Arbeitgeber*in des Menschen unter Verdacht in der Fallmanagement-Gruppe vertreten ist

sowie

- 2a) Teamleitung Personal & Organisation und eine geschulte Clusterleitung des e.V., sofern es sich um einen Fall handelt, der hauptamtliche Mitarbeitende betrifft

oder

- 2b) die entsprechende Regionalleitung Shops, sofern es sich um einen Fall handelt, in den ausschließlich ehrenamtliche Mitarbeiter*innen involviert sind

Darüber hinaus können gegebenenfalls weitere über die erforderliche fachliche Expertise zur Fallklärung verfügende Personen hinzugezogen werden.⁸

Die Fallklärung wird von Führungspersonen verantwortet, die in keiner Weise in den Fall verwickelt oder involviert sind, daher setzt sich die Fallmanagement-Gruppe gemäß den Empfehlungen der internen Anlaufstelle zusammen.

Mitglieder der internen Anlaufstelle können in die Fallmanagement-Gruppe berufen werden, sofern sie nicht gleichzeitig Vertrauensperson der*des Betroffenen sind.

Die Fallmanagement-Gruppe soll nach Möglichkeit geschlechterdivers zusammengesetzt sein.

Die Fallmanagement-Gruppe berät unter Abwägung der Fürsorgepflichten aller Beteiligten über das weitere Vorgehen, plant und entscheidet über Maßnahmen und stellt notwendige Ressourcen zu deren Durchführung bereit.

Die Fallmanagement-Gruppe plant das Gespräch mit dem Menschen unter Verdacht und führt es nach Abwägung aller bis dahin vorliegenden Informationen durch. Dieses Konfrontationsgespräch wird von zwei Mitgliedern der Fallmanagement-Gruppe geführt und dokumentiert. Der Mensch unter Verdacht hat das Recht, den Betriebsrat oder eine andere Vertrauensperson sowie anwaltliche Unterstützung zu dem Gespräch hinzuzuziehen.

Die Fallmanagement-Gruppe evaluiert abschließend alle vorliegenden Informationen und erstellt einen vorläufigen Bericht als Entscheidungsgrundlage für Vorstand bzw. Geschäftsführung.

Der Vorstand des e.V. bzw. die Geschäftsführung der gGmbH treffen eine Entscheidung über eventuelle disziplinarische Sanktionen, andere organisatorische Maßnahmen oder Rehabilitation. Wenn es geboten erscheint, wird eine Überweisung an die zuständigen Behörden veranlasst, unter Einbeziehung der betroffenen Person bzw. deren

⁸ Näheres zur Arbeitsweise der Fallmanagement-Gruppe siehe im Dokument „*Oxfam Deutschland-Standard zum Umgang mit Meldungen zu sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch*“.

Erziehungsberechtigten oder Vormund im Fall von Minderjährigen oder vulnerablen Personen. Die Fallmanagement-Gruppe entscheidet abschließend, wer nach dem Need-to-Know-Prinzip informiert werden muss.

10. Ablauf der Meldung von Fehlverhalten und Fallbearbeitung

Alle gemeldeten Fälle von sexualisierter Gewalt werden ernst genommen. Anschuldigungen werden mit Respekt und aller gebotenen Vertraulichkeit behandelt.

Unsere internen Anlaufstellen sind darin geschult, mit Fällen von sexualisierter Gewalt umzugehen und Betroffene oder Fallmelder*innen über die weiteren Möglichkeiten zu beraten. Sofern eine ausreichende Beratung nicht möglich ist, wird an externe kompetente Beratungsstellen verwiesen.

Unsere internen Anlaufstellen führen unabhängige und diskrete Gespräche mit den Betroffenen und erkennen die Rechte aller Beteiligten und die Fürsorgepflichten für diese an – dazu gehören die Betroffenen, Fallmelder*innen, Zeug*innen und Menschen unter Verdacht.

Wo notwendig, stehen auch Mitgliedern der internen Anlaufstelle und der Fallmanagement-Gruppe während und nach Ablauf der Fallbearbeitung Instrumente der Selbstfürsorge wie Supervision, Coaching oder psychosoziale Beratung zur Verfügung.

Unsere Anlaufstellen verhalten sich professionell, wahren die Vertraulichkeit, halten die in dieser Richtlinie festgelegten Regeln ein und richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Näheres zum Ablauf von Meldung und Fallbearbeitung ist im Dokument „*Oxfam Deutschland-Standard zum Umgang mit Meldungen zu sexueller Belästigung, Ausbeutung und Missbrauch*“ beschrieben.



11. Präventionsmaßnahmen und Kultur

Oxfam Deutschland verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber allen Formen sexualisierter Gewalt. Zur Entwicklung einer offenen und sensibilisierten Organisationskultur, in der sexuelle Belästigung, Missbrauch und Ausbeutung keinen Platz haben, gehört eine entschlossene Intervention bei jedem Fall von sexualisierter Gewalt. Zugleich ist der präventive und sensible Umgang miteinander eine unabdingbare Voraussetzung dafür, auch subtileren Formen von sexualisierter Gewalt von vornherein den Nährboden zu entziehen.

Folgende Maßnahmen sind geeignet zur begleitenden Implementierung und Umsetzung des Schutzkonzeptes in der Organisation:

- Aufklärung aller bestehenden und zukünftigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen über das Schutzkonzept inklusive der vorliegenden Richtlinie
- Bekanntmachung der zuständigen Anlaufstellen und Meldeverfahren
- Ausbildung interner Fachpersonen, um gemeldete Fälle betroffenengerecht, verantwortungsvoll und mit der gebotenen fachlichen Kompetenz zu behandeln und zu klären
- Schulung von Führungskräften und Mitgliedern der Aufsichtsgremien zur Reflektion der eigenen Machtposition und ihrer verantwortungsvollen Rolle in der Prävention von sowie im Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt
- Umsetzung des Oxfam Leadership Models: Reflexion von Macht-Dynamiken als Bestandteil eines kooperativen und mitarbeiter*innenorientierten Führungsstils auf Augenhöhe
- Konstruktive Feedback-Kultur: Verankerung der Themenfelder sexualisierte Gewalt und Geschlechtergerechtigkeit in Feedback- und Mitarbeiter*innen-Gesprächen
- Informations- und Sensibilisierungskampagnen für bestehende und zukünftige haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen inkl. der Mitglieder der Aufsichtsgremien
- Unterschreiben des Verhaltenskodex durch alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen sowie Unterschreiben des Leitbildes durch alle ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen
- Berücksichtigung des Themas sexualisierte Gewalt in der Einarbeitung neuer haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen
- Regelmäßige Sensibilisierungstrainings für hauptamtliche Mitarbeiter*innen (online und in Präsenz)
- Berücksichtigung des Themas sexualisierte Gewalt bei internen Mitarbeiter*innen-Veranstaltungen
- Förderung des informellen Austauschs zu Themenfeldern sexualisierter Gewalt
- Information über das Schutzkonzept bei Vertragsabschlüssen mit externen Dritten

12. Monitoring und Weiterentwicklung dieser Richtlinie

Der geschäftsführende Vorstand des Oxfam Deutschland e.V. und die Geschäftsführung der Oxfam Deutschland Shops gGmbH sind dafür verantwortlich, dass diese Richtlinie regelmäßig überprüft, aktualisiert und an die gesetzlichen und organisatorischen Entwicklungen angepasst wird, um ihre dauerhafte Einhaltung zu gewährleisten.

Zu diesem Zweck trifft sich ein runder Tisch bestehend aus geschäftsführender*in Vorstandsvorsitzenden des e.V., Geschäftsführung der gGmbH, Betriebsräten, interner Anlaufstelle sowie weiteren Mitgliedern der Steuerungsgruppe, anlassbezogen um die Umsetzung und Aktualität der Richtlinie zu überprüfen.

Die Anpassung und Fortschreibung der Richtlinie basiert auf Lernerfahrungen, der Auswertung der bearbeiteten Fallmeldungen, Rückmeldungen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, Partnern, weiteren Dritten (siehe hierzu die Erläuterungen zum Geltungsbereich dieser Richtlinie in Kapitel 4), sowie möglichen Änderungen in der nationalen Gesetzgebung wie auch im Hinblick auf die Übereinstimmung mit Policies des Oxfam-Verbundes.

Die Ergebnisse der Weiterentwicklung und Fortschreibung der Richtlinie werden den relevanten Stakeholdern, darunter haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, Aufsichtsgremien sowie gegebenenfalls externe Dritte (z.B. Förderer*innen von Oxfam Deutschland) bekanntgegeben.

13. Inkrafttreten und Bekanntgabe

Diese Richtlinie tritt mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung zwischen den geschäftsführenden Vorständen des Oxfam Deutschland e.V. und der Geschäftsführung der Oxfam Deutschland Shops gGmbH sowie den Betriebsräten beider Identitäten am 01.10.2021 in Kraft.

Allen haupt- und ehrenamtlichen Oxfam Mitarbeiter*innen wird diese Richtlinie in geeigneter Form durch die jeweilig zuständigen Fachbereiche bekannt gemacht.

Den Aufsichtsgremien wird diese Richtlinie durch den geschäftsführenden Vorstand des e.V. bzw. die Geschäftsführung der gGmbH übermittelt.