



LUTHERISCHER
WELTBUND

Eine Kirchengemeinschaft

VERHALTENSKODEX FÜR LWB-MITARBEITENDE BEZÜGLICH SEXUELLER AUSBEUTUNG UND MISSBRAUCH, MACHTMISSBRAUCH, BETRUG UND KORRUPTION¹

Januar 2015



¹ Bei diesem Dokument handelt es sich um eine Überarbeitung des LWB-Verhaltenskodex, der im Dezember 2005 verabschiedet wurde. Das vorliegende Dokument ersetzt den Verhaltenskodex von 2005. Dieses Dokument enthält Elemente des „Verhaltenskodex des ACT-Bündnisses für alle Mitarbeitenden von ACT-Mitgliedern sowie des ACT-Sekretariats zur Prävention sexueller Ausbeutung und Missbrauchs, Betrugs und Korruption sowie Machtmissbrauchs“ vom Februar 2011.

EINLEITUNG

Der Verhaltenskodex des Lutherischen Weltbundes (LWB) hat das Ziel, sämtliche Mitarbeitende² dabei zu unterstützen, in ihrem beruflichen und privaten Leben sowohl innerhalb als auch ausserhalb ihrer Arbeitszeit ethische einwandfreie Entscheidungen zu treffen und die Verpflichtungen bezüglich ihres Verhaltens besser zu verstehen. Dieser Kodex bezieht sich auf jeglichen Machtmissbrauch sowie auf Ausbeutung in Arbeitsbeziehungen zwischen LWB-Mitarbeitenden und jenen Menschen, für die sie tätig sind, auf sexuelle Ausbeutung und Missbrauch, Belästigung, Betrug und Korruption sowie auf unethische Geschäftspraktiken. Der Kodex wurde zur Ergänzung und Verbesserung des bereits bestehenden „Verhaltenskodex“ entwickelt. Alle LWB-Mitarbeitenden haben dem Verhaltenskodex als Grundsatzpapier durch ihre Unterschrift auf Seite 6 unten zuzustimmen und bescheinigen damit, dass sie die vorliegenden Inhalte verstanden haben und damit einverstanden sind und dass sie die möglichen Auswirkungen aufgrund des LWB-Grundsatzpapiers zur Nulltoleranz kennen.

Hintergrund

In der Arbeit des LWB sind grundsätzliche ethische Verpflichtungen und Standards einzuhalten. Diese umfassen

- Respekt der Würde und Integrität aller Menschen
- faire und gerechte Behandlung aller, ohne Diskriminierung, Ausbeutung oder Belästigung
- verantwortlichen Umgang beim Ausüben von Macht und im Umgang mit finanziellen und sonstigen Ressourcen
- Achtung der Vielfalt, Inklusivität und Teilhabe sowie von Transparenz und Verantwortung

Von sämtlichen Mitarbeitenden der Organisation wird erwartet, dass sie diese Verpflichtungen erfüllen.

Diese Verpflichtungen erfordern besondere Aufmerksamkeit in internationalen und multikulturellen Arbeitszusammenhängen, in denen Unterschiede aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlechterrolle, Alter oder Behinderung zu Verhalten und Praktiken führen können, die die Integrität von Individuen oder das Gefühl für ein angemessenes Verhalten verletzen. Zudem ist es unvermeidlich, dass an einigen Orten soziale und politische Strukturen zum Schutz von lokalen Gemeinschaften durch Armut, Konflikte oder Vertreibung erodiert und geschwächt werden. Die Versuchung, Macht zu missbrauchen, andere Menschen, insbesondere im Zusammenhang mit Sexualität, zu belästigen und auszubeuten, ist beträchtlich, daher muss ihr entgegengewirkt werden. Insbesondere humanitäre Zusammenhänge verdienen daher unter folgenden Gegebenheiten besondere Aufmerksamkeit:

- a) Das Fehlen wirtschaftlicher Chancen kann zu kommerziellem und ausbeuterischem Sex führen, falls darin eine der wenigen Möglichkeiten besteht, Einkommen zur Befriedigung der existenziellen Grundbedürfnisse zu generieren.
- b) In von Krisen betroffene Gemeinschaften herrscht ein Klima geschlechtsspezifischer Gewalt.
- c) Der übliche soziale Schutz greift nicht oder funktioniert nicht mehr, das Schutz- und Sicherheitsniveau ist generell niedrig oder es gibt kein funktionierendes Rechtssystem oder Polizeischutz.

Die Schaffung einer Gesamtatmosphäre und Organisations-„Kultur“ mit fortwährender Aufklärung und der Bemühung um Bildung ist entscheidend, um Machtmissbrauch, sexueller Ausbeutung, Belästigung, Betrug und Korruption sowie unethischen Geschäftspraktiken vorzubeugen. Es ist von fundamentaler Bedeutung, auf die verantwortliche Ausübung von Macht zu achten und die Würde und Rechte aller Menschen zu respektieren.

² Siehe Definitionen im Anhang des vorliegenden Dokuments unter dem Titel „Schlüsselbegriffe und -bestimmungen“.

Rechtliche und ethische Dimensionen

Die LWB-Verwaltung trägt die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass sämtliche Mitarbeitende diesen Verhaltenskodex kennen, dass sie seine Bedeutung in der Praxis verstehen und seine Inhalte im Rahmen ihres Programmkontextes berücksichtigen. Die Mitarbeitenden des LWB tragen eine besondere Verantwortung zur Aufrechterhaltung dieser Standards, um mit gutem Beispiel voranzugehen und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die Mitarbeitende unterstützt und stärkt.

Nulltoleranz

Der LWB-Verhaltenskodex steht für Nulltoleranz im Hinblick auf sexuelle Ausbeutung und Missbrauch, Belästigung, Machtmissbrauch, Betrug und Korruption im Rahmen von all unseren Aktivitäten und Verantwortlichkeiten, auf organisatorischer Ebene ebenso wie auf der Programmebene im Rahmen unserer humanitären Arbeit, der Entwicklungs- und Advocacy-Arbeit. Jeglicher Bruch dieses Grundsatzes und jegliche Missachtung werden geahndet. Wenn der Verhaltenskodex missachtet wird, werden notwendige Verfahren und Disziplinarmaßnahmen gemäss den entsprechenden für das Personalwesen innerhalb des LWB geltenden Richtlinien eingeleitet.³

LWB-VERHALTENSKODEX BEZÜGLICH SEXUELLER AUSBEUTUNG UND MISSBRAUCH, MACHTMISSBRAUCH, BETRUG UND KORRUPTION
--

Der Verhaltenskodex des LWB betont die Verantwortlichkeit aller Mitarbeitenden zur Wahrung der Würde und der Rechte der Menschen, mit denen sie arbeiten. Zweck des Kodex ist die Unterstützung von Mitarbeitenden dabei, ihre Verpflichtungen bezüglich ihres Verhaltens zu verstehen und sich daran zu halten, sowie sexueller Ausbeutung und Missbrauch, sämtlichen Formen von Belästigung, Betrug und Korruption sowie unethischen Geschäftspraktiken vorzubeugen.

ALLGEMEINE ASPEKTE:

Die LWB-Mitarbeitenden sind verpflichtet:

1. Die höchsten Standards der Verantwortlichkeit, Effizienz, Kompetenz, Integrität und Transparenz bei der Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit zu wahren.
2. Die Würde und den Wert jedes Individuums zu respektieren und sich zu den Werten des LWB zu bekennen.
3. Die grundlegenden Menschenrechte ohne jegliche Art von Diskriminierung, auch solcher aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Sprache, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Familienstand, sozialem und wirtschaftlichem Status, Herkunft oder politischer Zugehörigkeit zu respektieren und zu fördern.
4. Alle Aspekte der Rechte von Kindern zu respektieren und zu fördern. Die Mitarbeitenden haben dafür zu sorgen, dass die Rechte, das Wohl und die körperliche Sicherheit von Kindern gemäss internationalen Standards anerkannt, gewahrt und geschützt werden.

³ Massgebliche LWB/AFW-Richtlinien in diesem Zusammenhang sind folgende: Personalvorschriften des LWB-Sekretariats Genf, Januar 2011, Artikel 15.5, Seite 41; LWB-Personalvorschriften, Dezember 2013, Artikel 20.2, Seite 28, und Artikel 21, Seite 29; sowie die LWB-Personalvorschriften für internationale Mitarbeitende, Oktober 2012, Artikel 16.5, Seite 56.

5. Sämtliche Kolleginnen und Kollegen, Personen, mit denen wir zusammenarbeiten, sowie andere Personen sind fair und mit Respekt, Höflichkeit, Würde und gemäss den gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes sowie der internationalen Rechtsprechung und gemäss den landesüblichen Sitten und Gebräuchen zu behandeln.
6. Niemals eine Handlung oder eine Form sexueller Ausbeutung oder Belästigung zu begehen.
7. Niemals eine Handlung des Betrugs, der Korruption oder der unethischen Geschäftspraxis zu begehen. Dies schliesst auch Interessenkonflikte am Arbeitsplatz mit ein.
8. Ein Umfeld zu schaffen und pflegen, das Machtmissbrauch und sexueller Ausbeutung vorbeugt und die Umsetzung des vorliegenden Verhaltenskodex fördert. Führungspersönlichkeiten auf allen Ebenen haben die Verantwortung, Verfahren zu unterstützen und zu entwickeln, die zur Aufrechterhaltung dieses Umfeldes, insbesondere bezüglich Geschlechtergerechtigkeit, geeignet sind.

BESONDERE ASPEKTE:

A. Sexuelle Ausbeutung und Missbrauch:

Sexuelle Ausbeutung oder Belästigung ist eine Handlung, die zu körperlichem, sexuellem oder psychischem Schaden oder Leiden von Menschen führen kann, insbesondere bei Frauen und Minderjährigen. Sexuelle Ausbeutung und Missbrauch kann in ganz unterschiedlichen Umgebungen stattfinden – im Arbeitsalltag eines Büros, bei Reisen und Sitzungen ausserhalb des Büros oder im Kontext von humanitären Krisen, bei denen die Abhängigkeit der betroffenen Bevölkerung von humanitären Organisationen zur Sicherstellung ihrer Grundbedürfnisse eine Situation besonderer ethischer Verantwortung und Sorgfaltspflicht seitens der Mitarbeitenden des LWB schafft. Frauen sind oft besonders betroffen. Führungspersönlichkeiten müssen sicherstellen, dass wirkungsvolle Mechanismen greifen, um sexueller Ausbeutung und Missbrauch vorzubeugen und ihnen zu begegnen.

LWB-Mitarbeitende sind verpflichtet:

1. Niemals einer Handlung sexueller Ausbeutung oder des Missbrauchs an einer zu der von einer Krise betroffenen KundInnengruppe (Frauen, Männer, Mädchen und Jungen), Person, Kollegin/Kollegen oder an Menschen, die von Krisen betroffenen sind und zu den Kundinnen/Kunden des LWB gehören, zu begehen. Dies stellt einen Akt groben Fehlverhaltens dar und ist somit ein Grund für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
2. Niemals die Schwäche von Kolleginnen und Kollegen oder von Menschen auszunutzen, die von Krisen betroffen sind oder zu den Kundinnen/Kunden des LWB gehören, insbesondere von Frauen und Minderjährigen, oder es zuzulassen, dass ein Mensch in kompromittierende Situationen gerät.
3. Niemals sexuelle Handlungen an Minderjährigen vorzunehmen, auch dann nicht, wenn die gesetzliche Volljährigkeit in einem Land bereits unter 18 Jahren beginnt, oder Handlungen zu begehen, durch die ein Kind Gefahr läuft, Opfer von Missbrauch zu werden, ungeachtet des vor Ort geltenden Volljährigkeitsalters oder Mündigkeitsalters. Eine fehlerhafte Annahme bezüglich des Alters eines Kindes kann nicht als Entschuldigung gelten.
4. Niemals Geld, Mitarbeit, Waren oder Dienstleistungen gegen Sex, einschliesslich sexueller Gefälligkeiten, einzutauschen. Sämtliche Formen erniedrigenden und entwürdigenden oder ausbeutenden Verhaltens sind verboten.
5. Insbesondere im Zusammenhang mit humanitärer Hilfe darf die eigene Position weder durch Zurückhaltung von Hilfsmassnahmen noch durch eine Vorzugsbehandlung mit dem Ziel des Erhalts sexueller Gefälligkeiten, Geschenke, Zahlungen oder jeglichen persönlichen Vorteils missbraucht werden. Die/der Mitarbeitende sollte sich bewusst

sein, dass sie/er keine Vorteile aus seiner beruflichen Stellung ziehen darf.

6. In keinem Fall sind sexuelle Beziehungen mit Mitarbeitenden und/oder Menschen, die von Krisen betroffen sind oder die zu den Kundinnen/Kunden des LWB gehören, einzugehen, wenn die Machtverhältnisse ungleich sind und die Gefahr einer Ausbeutung besteht. Solche Beziehungen untergraben die Glaubwürdigkeit und Integrität humanitärer Hilfsmassnahmen. Eine Ausnahme kann bestehen, wenn in [extremen] Fällen in der Praxis eine Partnerin/Ehepartnerin bzw. ein Partner/Ehepartner eines Paares, die/der von Krisen betroffen ist oder die/der zu den Kundinnen/Kunden des LWB gehört, Mitarbeiterin/Mitarbeiter des LWB wird.

B. Kinderschutz:

Alle Kinder haben das Recht auf Schutz vor jeder Form von Gewalt, Verletzung oder Missbrauch, Vernachlässigung, Misshandlung oder Ausbeutung.⁴ Gemäss dem Grundsatzpapier des LWB zum Kinderschutz⁵ haben Mitarbeitende die Rechte von Kindern zu fördern und für den Schutz von Kindern zu sorgen. Hierbei handelt es sich um zentrale und fundamentale Aspekte der grundlegenden Werte und der Gesamtverantwortung des LWB.

LWB-Mitarbeitende sind verpflichtet:

1. Kindersichere und kinderfreundliche Programme und ein entsprechendes Umfeld zu unterstützen.
2. Sicherzustellen, dass der Schutz und die Unterstützung von Kindern nicht diskriminierend sind.
3. Im Kontakt mit Kindern ihre professionelle Rolle zu wahren und
4. Sicherzustellen, dass Kinder in jedweder Kommunikation angemessen und respektvoll dargestellt werden.

C. Belästigung:

LWB-Mitarbeitenden ist jegliche Form von Belästigung untersagt, die zu körperlichem, sexuellem oder psychischem Schaden oder Leiden von Menschen führen kann, insbesondere von Frauen und Kindern. Der LWB toleriert keinerlei Formen von Vergehen am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel Belästigung (einschliesslich sexueller, geschlechtsspezifischer und rassistischer Belästigung), Einschüchterung und Diskriminierung, d.h. jeglichen ungewollten Kommentar oder Verhalten, das anstössig, erniedrigend, beschämend oder abfällig ist oder jedwedes andere unangemessene Verhalten, das die Würde der/des Einzelnen nicht respektiert.

LWB-Mitarbeitende sind verpflichtet:

1. Jeden Menschen am Arbeitsplatz mit Würde und Respekt zu behandeln, höflich und fair zu kommunizieren, sorgfältig zuzuhören und auf das Wohlbefinden der Anderen zu achten. Dies gilt auch für die Gemeinschaften, mit denen der LWB zusammenarbeitet.
2. Niemals irgendeine Handlung oder Form der Belästigung zu begehen, da sie zu körperlichem, sexuellem oder psychischem oder emotionalem Schaden oder Leiden von Menschen führen kann, insbesondere von Frauen, Kindern und Menschen mit Behinderung.
3. Sich niemals auf eine Weise zu verhalten, sei es bewusst oder unbewusst, die einem Menschen das Gefühl der Verfolgung, der Verletzung oder der Machtlosigkeit gibt.
4. Zu begreifen, was Belästigung ausmacht, bereits erste Anzeichen einer solchen Belästigung zu erkennen (insbesondere sexueller, geschlechtsspezifischer und rassistischer Belästigung) und sofort Massnahmen zu ergreifen, um einer solchen Belästigung vorzubeugen oder diese zu verhindern.
5. Zu begreifen, was Einschüchterung ausmacht, Mitarbeitende, die davon betroffen sind, zu stärken, Strategien zu entwickeln, um eine solche Einschüchterung zu reduzieren

⁴ UN-Konvention über die Rechte des Kindes, Artikel 19,34.

⁵ Grundsatzpapier zum Kinderschutz, LWB-Abteilung für Weltdienst, verabschiedet vom Ausschuss für Weltdienst, Juni 2014.

und zu stoppen und notwendige Disziplinarmaßnahmen gegen Menschen, die offenbar Urheber einer Handlung oder Form der Belästigung sind, zu ergreifen.

6. Unter keinen Umständen gewalttätiges, belästigendes oder diskriminierendes Verhalten gegenüber einer anderen Person am Arbeitsplatz oder innerhalb der Gemeinschaften, mit denen der LWB zusammenarbeitet, zu tolerieren.
7. Das Internet am Arbeitsplatz niemals für andere Zwecke zu nutzen als für solche, die mit dem Auftrag, der Vision, der Mission, den zentralen Werten oder den programmatischen Zielen des LWB in Zusammenhang stehen (zum Beispiel Pornographie und Spiele).

D. Betrug und Korruption:

Der LWB ist sich über die Notwendigkeit im Klaren, in allen seinen Programmen über effektive Systeme zum Schutz und zur Abschreckung gegen Betrug zu verfügen, sowohl an seinen Aussenstandorten als auch innerhalb des Gemeinschaftsbüros. Dies umfasst leistungsfähige Systeme interner Kontrolle, effektive Kommunikationswege und Supervision, Einrichtung einer professionellen Arbeitsumgebung sowie Systeme zur Risikobewertung in Hinblick auf Betrug sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene.

LWB-Mitarbeitende sind verpflichtet:

1. Eine Kultur der Ehrlichkeit und der Offenheit unter LWB-Mitarbeitenden und der Leitungsebene zu pflegen.
2. Sämtliche finanziellen Transaktionen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit transparent zu gestalten.
3. Unter keinen Umständen eine unangemessene Bezahlung oder einen unangemessenen Gefallen zu akzeptieren, zu erbitten oder zu versprechen und solchen Praktiken mit einem klaren „Nein“ entgegenzutreten.
4. Niemals Geldmittel oder Eigentum zu stehlen, zu missbrauchen oder zu veruntreuen und dafür zu sorgen, dass finanzielle und andere Mittel ausschliesslich entsprechend ihrer Zweckbestimmung verwendet werden. Dies gilt ebenfalls für sämtliche anderen erzielten Einnahmen wie zum Beispiel Zinsen aus Finanzmitteln.
5. Niemals Dokumente oder Schecks zu fälschen, Geld zu waschen, Provisionen anzunehmen und Ausschreibungsverfahren zum Zwecke der missbräuchlichen Vorteilsnahme oder des Diebstahls zu beeinflussen.
6. Eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Gemeinschaften und Mitarbeitende sicher und vertrauensvoll jeglichen ernsthaften Betrugs- oder Korruptionsverdacht ansprechen und melden können und in der InformantInnen geschützt werden.
7. Niemals wissentlich Personen oder Körperschaften zu unterstützen, die illegale Handlungen begehen.
8. Niemals vorsätzlich Beweise im Zusammenhang mit Ermittlungen zu zerstören, zu fälschen, zu verändern oder zu verbergen oder Ermittlern gegenüber Falschaussagen zu treffen, um Ermittlungen massgeblich zu beeinflussen oder sie durch korrupte, betrügerische, zwanghafte oder geheime Behauptungen zu behindern.
9. Sämtliche Geschäfte gemäss international akzeptierter Geschäftspraktiken und -verfahren zu führen und, sofern relevant, den höchsten Standards bezüglich Verantwortung und Transparenz im Zusammenhang mit Finanzen, Unternehmensführung und -überwachung zu entsprechen.

E. Unethische Geschäftspraktiken:

Der LWB setzt sich für moralische und ethische Geschäftspraktiken ein, einschliesslich transparenter, verantwortlicher und ehrlicher Praktiken hinsichtlich Finanztransaktionen, Spenden, Geschenken und dem Personalmanagement. Die Mitarbeitenden des LWB haben Interessenkonflikte und Handlungen zu vermeiden, die die Glaubwürdigkeit und Integrität des LWB untergraben.

LWB-Mitarbeitende sind verpflichtet:

1. Zu jeder Zeit transparenten, verantwortlichen und ehrlichen Praktiken zu folgen, wenn sie Geldspenden aus öffentlichen und privaten Quellen erhalten, die für die humanitäre oder für die Entwicklungsarbeit vorgesehen sind.
2. Unter keinen Umständen das Mittel der Bestechung in Form von Geld, Waren und/oder Dienstleistungen einzusetzen oder zu akzeptieren, um Anbietern innerhalb der Entwicklungsarbeit oder der humanitären Arbeit Leistungen zu gewähren oder solche von ihnen zu erhalten.
3. Sich unter keinen Umständen an Handlungen zu beteiligen mit der Absicht, für die Einzelne/den Einzelnen, die Organisation oder die Gemeinschaft Profit zu generieren, wie zum Beispiel An- oder Verkauf, wenn solche Handlungen die Glaubwürdigkeit und Integrität des LWB infrage stellen oder infrage stellen könnten.
4. Unter keinen Umständen Gewinne oder Haushaltsüberschüsse als Schmiergelder, Abschläge oder Ermässigungen zum persönlichen Nutzen oder zum Nutzen der Organisation zu verwenden.
5. Dem LWB sämtliche bekannten und potentiellen Interessenkonflikte mitzuteilen (z. B. direkte freundschaftliche oder familiäre Beziehungen zu Dienstleistern oder Lieferanten von Waren für LWB-Programme).
6. Keinerlei Geschenke oder Gefallen anzunehmen, mit denen Einfluss auf die Leistung von Mitarbeitenden oder auf ihre Pflichten genommen werden könnte. Geschenke werden wie folgt (insbesondere, aber nicht ausschliesslich) definiert: Dienstleistungen, Reisen, Unterhaltung und Waren. Um den Respekt nationaler und lokaler Traditionen und Gepflogenheiten der Gastfreundschaft zu gewährleisten, dürfen kleine Geschenke von geringfügigem Wert, wie zum Beispiel Stifte, Kalender, Terminkalender usw. im Namen des LWB angenommen werden. Das entsprechende LWB-Büro ist darüber zu informieren.
7. Unter keinen Umständen und in keinem Bereich ist die Nutzung von illegaler Arbeitskraft, Kinderarbeit und Zwangsarbeit erlaubt.
8. Die vorgeschriebenen staatlichen Steuersätze sind immer zu bezahlen und die nationalen Handelsgesetze sowie internationale Standards sind einzuhalten.
9. Die höchsten Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards sind in der gesamten Programmarbeit einzuhalten.
10. Es ist, wenn möglich, sicherzustellen, dass erworbene Waren unter Bedingungen hergestellt und gehandelt wurden, die den Missbrauch oder die Ausbeutung von Menschen ausschliessen und die die Umwelt so wenig wie möglich schädigen.
11. Bekanntermassen unsichere Produkte oder Materialien dürfen unter keinen Umständen im Rahmen der Entwicklungs- bzw. humanitären Arbeit verwendet oder verteilt werden.

F. Im Falle von Verstössen gegen den Verhaltenskodex:

- i. Jedweder Verstoss gegen den Verhaltenskodex führt zu Disziplarmassnahmen gemäss den jeweiligen Bestimmungen, Bedingungen und Vorschriften des LWB.
- ii. Gegen jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter, die/der eine andere Mitarbeiterin/einen anderen Mitarbeiter bewusst fälschlicherweise eines Vergehens bezichtigt, das einem Verstoss gegen den Verhaltenskodex gleichkäme, werden nach Ermessen des Arbeitgebers Disziplarmassnahmen in Übereinstimmung mit den nationalen Arbeitsgesetzen eingeleitet.
- iii. Jede/jeder Mitarbeitende des LWB, die/der Missbrauch von Kindern oder ernsthaftes Fehlverhalten jedweder Art beobachtet oder den Verdacht hegt, dass es dazu gekommen ist, ist verpflichtet, dies ihrem/seinem jeweiligen Vorgesetzten zu berichten.
- iv. Das Unterlassen der Mitteilung oder das wissentliche Zurückhalten von Informationen zu jedweden Berichten, Bedenken oder dem Verdacht, dass gegen den vorliegenden Verhaltenskodex verstossen wurde, gibt Anlass zur Einleitung von Disziplarmassnahmen.

- v. Sämtliche vertraulichen Informationen einschliesslich Berichten über den Verstoss gegen diese Grundsätze durch Kollegen, die von der betroffenen Bevölkerung, von Gemeinschaften oder Kollegen erstattet werden, sind korrekt weiterzuleiten und mit grösster Vertraulichkeit zu behandeln.
- vi. Über Verletzungen des Verhaltenskodex ist der oberen Leitungsebene, einer Kollegin/einem Kollegen, der/dem Vertrauen entgegengebracht wird, oder der für Beschwerden zuständigen Kontaktperson, einer besonders benannten Gruppe, der/dem örtlichen Personalleitenden oder der Leiterin/dem Leiter der Personalabteilung des LWB-Gemeinschaftsbüros zeitnah Bericht zu erstatten, wobei erwartet wird, dass unmittelbar nach der Berichterstattung entsprechende Massnahmen ergriffen werden.
- vii. Bei einem möglichen Verstoss gegen den Verhaltenskodex kann eine Beschwerde oder eine Missachtung gemeldet werden an:
 - für LWB-Mitarbeitende, die ausserhalb von Genf arbeiten (Weltdienst):
complaints@lutheranworld.org⁶
 - für LWB-Mitarbeitende des Gemeinschaftsbüros:
codeconduct@lutheranworld.org⁷

⁶ Weitere Informationen können Weltdienst-Mitarbeitende den Richtlinien und Verfahren der Abteilung für Weltdienst vom Juni 2014 für das Einreichen von Beschwerden entnehmen.

⁷ Weitere Informationen können Mitarbeitende des Gemeinschaftsbüros den LWB-Personalvorschriften, Anhang 3, entnehmen.

LWB-Verhaltenskodex – Unterzeichnung durch jede Mitarbeiterin/jeden Mitarbeiter

Die/der nachstehend Unterzeichnende hat die Inhalte des vorliegenden Dokumentes, den LWB-Verhaltenskodex, der regelmässig überprüft und überarbeitet wird, gelesen und verstanden und diesen Inhalten zugestimmt. Die/der Unterzeichnende akzeptiert zudem die aus jedweder Verletzung der vorstehend genannten Bestimmungen des vorliegenden Verhaltenskodex resultierenden Konsequenzen.

Name:

Position:

Ort:

Datum:.....

Unterschrift:.....

SCHLÜSSELBEGRIFFE UND -BESTIMMUNGEN

LWB-Mitarbeitende

Umfasst sämtliche Mitarbeitende mit allen Verträgen, die in Genf oder von den Büros an den Aussenstandorten des LWB geschlossen wurden, um Massnahmen durchzuführen, die in den entsprechenden Stellenbeschreibungen oder in den Programmbestimmungen beschrieben sind. Dazu zählen Mitarbeitende mit Anstellungsverträgen, Berater, Zeit- oder Gelegenheitsarbeiter, Auszubildende, Ehrenamtliche, Praktikanten und Entsandte. Zudem sind auch sämtliche Mitarbeitenden des LWB, die direkt oder indirekt an der Arbeit mit Flüchtlingen oder Binnenflüchtlingen beteiligt sind, in diese Definition mit eingeschlossen.

Machtmissbrauch

Positiv betrachtet ist Macht die Fähigkeit zu handeln, insbesondere in einer Art und Weise, die respektiert und stärkt, anstatt andere zu dominieren und zu unterdrücken. Von Mitarbeitenden, die Machtpositionen oder Vertrauensstellungen innehaben, wird erwartet, dass sie mit diesen Positionen verantwortlich und auf gerechte Weise umgehen und andere nicht ausnutzen, insbesondere solche Personen, die in grösserer Abhängigkeit stehen oder sich in prekären Situationen befinden. Dies gilt auch für andere Mitarbeitende, Begünstigte und andere mit der Organisation in Verbindung stehende Personen. In den meisten Situationen sind Frauen und Kinder wegen der ungleichen Machtverteilung aufgrund ihrer Geschlechterrolle oder ihres Alters besonders betroffen. Machtmissbrauch zeigt sich in der Art und Weise, in der die Menschen, die über eine geringere soziale Machtstellung verfügen, körperlich, psychisch, emotional und/oder sexuell behandelt werden. Sexuelle Handlungen zwischen Personen mit ungleicher Machtstellung sind in diesem Sinne, auch wenn sie einvernehmlich geschehen, als Machtmissbrauch anzusehen.

Rechenschaftspflicht⁸

Die Übernahme von Verantwortung für getroffene Massnahmen, Entscheidungen und erarbeitete Richtlinien gegenüber der betroffenen Bevölkerung und gegenüber Gruppen, auf die sich diese Massnahmen, Entscheidungen und Richtlinien beziehen, sowie gegenüber Mitarbeitenden, Leitenden und externen Interessenvertretern.

Mobbing

Mobbing ist der Einsatz von Zwang oder Gewalt zum Missbrauch oder zur Einschüchterung Anderer. Dieses Verhalten kann gewohnheitsmässig und mit einem sozialen oder physischen Machtungleichgewicht verbunden sein. Es kann verbale Belästigung oder Bedrohung, körperliche Übergriffe oder Zwang umfassen und kann gegenüber bestimmten Opfern mehrfach geschehen, möglicherweise aufgrund von Rasse, Religion, Geschlecht, Sexualität oder Fähigkeiten.

Interessenkonflikt⁹

Wenn persönliche oder berufliche Anliegen einer/eines LWB-Mitarbeitenden sich auf ihre/seine Fähigkeit auswirken, das Wohl des LWB über persönliche oder berufliche Vorteile zu stellen, dann besteht ein Interessenkonflikt. Solche Interessenkonflikte können für den LWB eine mögliche oder tatsächliche Gefahr darstellen oder ihm möglichen oder tatsächlichen Schaden zufügen.

Korruption

Als eine besondere Form des Machtmissbrauchs ist Korruption der Missbrauch der eigenen Stellung, z. B. durch den Missbrauch finanzieller oder anderer Ressourcen der Organisation zur

⁸ Aus den LWB/AFW-Rahmenbedingungen zur Rechenschaftspflicht, Kapitel 6, Artikel I (Programmmanagement und Nothilfeprogramme) aus dem LWB/AFW-Einsatzhandbuch.

⁹ Definition auf der Grundlage der internationalen HAP-Definition aus den internationalen HAP-Richtlinien bezüglich Interessenkonflikten, Dezember 2003.

Erzielung privaten Nutzens. Das Angebot, die Gabe, das Erbitten oder die Annahme einer Gegenleistung oder Belohnung, die die Handlungen jedweder Person auf ungebührliche Weise beeinflussen könnte, wird ebenfalls als Korruption betrachtet.

Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet den Ausschluss oder die Behandlung von einer Person oder eine Handlung, die sich gegen eine Person richtet aufgrund ihres sozialen Status, ihrer Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Familienstand, Herkunft, politischer Zugehörigkeit oder Behinderung.

Geschlechterrollen (Englisch: Gender) und Macht

Der englische Ausdruck „Gender“ wird verwendet, um kulturelle/soziale Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihrer Rollen und Verantwortlichkeiten, Erwartungen, Macht, Privilegien, Rechte und Chancen zu beschreiben. „Gender“ bezieht sich auf die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die in der Kultur, Tradition, Gesellschaft oder der Religion wurzeln. „Gender“ ist etwas, das von frühester Kindheit an erlernt wird. Die Perspektive eines Individuums oder der Gesellschaft bezüglich „Gender“ kann sich wandeln. Unausgewogene Machtbeziehungen bieten die Grundlage für sexuelle Ausbeutung und Missbrauch. Aufgrund ihres ungleichen Status laufen Frauen und Mädchen besondere Gefahr, Opfer von sexueller Ausbeutung und Missbrauch zu werden. Es ist jedoch wichtig, zu sehen, dass durchaus auch Jungen Opfer von sexueller Ausbeutung und Missbrauch werden können.

Betrug

Vorsätzliche falsche Darstellung, Täuschung, List und Verdrehung der Wahrheit oder Vertrauensbruch in Hinblick auf die finanziellen, materiellen oder personellen Ressourcen der Organisation sowie die Vermögenswerte, Dienstleistungen und/oder den Zahlungsverkehr, im Allgemeinen zum Zwecke der persönlichen Bereicherung oder des persönlichen Gewinns.

Belästigung

Belästigung bedeutet alle unerwünschten Kommentare oder Verhaltensweisen, die anstössig, erniedrigend, beschämend oder abfällig sind oder jedwedes andere unangemessene Verhalten, das die Würde der/des Einzelnen nicht respektiert. Belästigung kann durch oder gegenüber jeder/jedem Begünstigten, Partnerin/Partner, Mitarbeitenden oder durch oder gegenüber Individuen stattfinden, die den LWB besuchen.

Einschüchterung

Einschüchterung ist das absichtliche Verhalten, „das bewirkt, dass eine durchschnittlich sensible Person“ befürchtet, Verletzung oder Schaden zu erleiden. Dabei ist es nicht notwendig, zu beweisen, dass dieses Verhalten so gewalttätig war, dass es zu panischer Angst führt oder dass das Opfer wirklich Angst empfunden hat.

Minderjährige/r

Eine Person unter 18 Jahren (ein Kind gemäss der Definition in der Konvention über die Rechte des Kindes, KRK).

Schutz

Das Sicherstellen, die Anerkennung, die Wahrung und der Schutz der individuellen grundsätzlichen Menschenrechte, des Wohls und der körperlichen Sicherheit gemäss internationalen Standards.

Verantwortung und Rechenschaftspflicht

Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex führt zu Sanktionen gemäss den Verwaltungsrichtlinien und -verfahren des LWB.

Sexuelle Ausbeutung

Sexueller Zwang und Manipulation (einschliesslich sämtlicher Formen sexueller Handlungen) durch eine Person in einer Machtstellung, die jedwede Art der Unterstützung im Austausch

gegen sexuelle Handlungen gewährt. In solchen Situationen glaubt das potentielle Opfer, keine andere Wahl zu haben, als den Forderungen zu entsprechen; es besteht jedoch kein Einvernehmen, und es handelt sich um Ausbeutung. Ausbeutung bedeutet, die eigene Machtstellung dafür zu nutzen, Ressourcen zu manipulieren oder zu kontrollieren, jemanden unter Druck zu setzen, zu zwingen oder zu manipulieren, etwas gegen ihren/seinen Willen oder unwissentlich zu tun, indem dieser Person negative Konsequenzen angedroht werden, wie zum Beispiel das Versagen projektbezogener Hilfen, die Ablehnung des Ersuchens um Arbeitsunterstützung, die Androhung, in der Öffentlichkeit falsche Behauptungen über die/den Mitarbeitenden zu verbreiten usw. Sexuelle Ausbeutung bedeutet jedweden Missbrauch einer Position der Schwäche, des Machtunterschieds oder des Vertrauens für sexuelle Zwecke; dies umfasst auch die finanzielle, soziale oder politische Vorteilnahme durch die sexuelle Ausbeutung eines anderen Menschen.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung bedeutet unerwünschte sexuelle Annäherung, Bemerkungen, ausdrückliche oder implizite sexuelle Forderungen, Berührungen, Witze, Gesten oder jedwede andere Form der Kommunikation oder des Verhaltens sexueller Natur, schriftlich oder visuell, durch eine Personen gegenüber einem anderen Individuum im Rahmen der beruflichen Tätigkeit. Sexuelle Belästigung kann gegenüber Vertretern des gleichen oder des anderen Geschlechts erfolgen und umfasst auch Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung. Sexuelle Belästigung kann auf allen Ebenen und in verschiedenen Konstellationen zwischen einem oder mehreren Individuen stattfinden, zwischen Mitarbeitenden oder Begünstigten, ungeachtet der Art ihrer Arbeitsbeziehung.

Sexueller Missbrauch

Sexueller Missbrauch ist ein gewaltsamer oder unter ungleichen oder erzwungenen Bedingungen erfolgender, tatsächlicher oder drohender körperlicher Eingriff sexueller Natur, einschliesslich unangemessener Berührung.

Nulltoleranz

Das Prinzip und die Praxis, keinerlei Form von sexueller Ausbeutung und Missbrauch, Belästigung, Machtmissbrauch, Betrug und Korruption im Rahmen von all unseren Aktivitäten und Verantwortlichkeiten, auf organisatorischer Ebene ebenso wie auf der Programmebene im Rahmen unserer humanitären Arbeit, der Entwicklungs- und Advocacy-Arbeit zu tolerieren. Jeglicher Bruch dieses Grundsatzes und jegliche Missachtung werden geahndet.