

MAECENATA

OBSERVATORIUM

ANALYSEN, POSITIONEN UND DISKURSE ZU ZIVILGESELLSCHAFT, ENGAGEMENT UND PHILANTHROPIE

Nr. 50 – April 2021

Eine Stiftung erstellt ein Safeguarding-Konzept Ein Erfahrungsbericht

von Marie-Catherine v. Heereman

Im vergangenen Jahr war die Maecenata Stiftung von einem potentiellen Förderer aufgefordert, als Bedingung für die Förderung ein Safeguarding-Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vorzulegen. Der Hinweis, dass aufgrund eines vor Jahren im Stiftungsrat gefassten Beschlusses in der Stiftung keine Minderjährigen tätig sind, gleichgültig ob als Praktikanten oder in anderer Funktion, genügte nicht.

In einem Vorgespräch unterstrich der Geldgeber, dass das Safeguarding-Konzept möglichst genau auf die Verhältnisse in der Stiftung zugeschnitten sein sollte. Es sollte zur Stiftung passen, praktikabel und lebensnah sein, von Leitung und Mitarbeitenden getragen und bejaht werden. Damit war auch der Hinweis verbunden, dass die schlichte Übernahme von Konzepten anderer Institutionen nicht als ausreichend betrachtet würde. Sehr bald stellte sich heraus, dass hierzu in der deutschen Stiftungslandschaft keine Erfahrungen zu identifizieren waren, die es erlaubt hätten, ein bereits erprobtes Verfahren als Vorlage zu nutzen. Auch der Bundesverband Deutscher Stiftungen, dem die Maecenata Stiftung als Mitglied

angehört, teilte auf Anfrage mit, dass man noch nie danach gefragt worden sei. Es war daher notwendig, ein eigenes Verfahren zu entwickeln und umzusetzen. Daraus entstand in der Stiftung die Überlegung, die Entwicklung einer Safeguarding-Policy selbst zu einem Projekt zu machen und die Ergebnisse als Erfahrungsbericht zu veröffentlichen. Dies entspricht dem Selbstverständnis der Stiftung als Think Tank = Denkwerkstatt für Zivilgesellschaft, bürgerschaftliches Engagement und Stiftungswesen. Mit dem nachfolgenden Bericht wird dieses Versprechen eingelöst.

Vorgehensweise

Zunächst war es erforderlich, die Situation in der Stiftung zu betrachten und eine Risikoanalyse vorzunehmen. In der Leitungsrunde (bei Maecenata Kleines Consilium genannt) wurde entschieden, dass eine solche Analyse alle 20 haupt- und nebenamtlichen sowie studierenden Mitarbeitenden einbeziehen sollte, unabhängig von ihrem arbeitsrechtlichen Status. Die Gruppe der ehrenamtlichen Mitarbeitenden wurde durch einen Kollegen vertreten, der am längsten mit der Stiftung verbunden und besonders häufig in den Räumen der Stiftung anwesend ist.

Um Risiken erkennen zu können, schien es wichtig, die Analyse anonym durchzuführen. Alle sollten sich frei äußern können, ohne im Ergebnis Rückschlüsse auf einzelne Personen zu

ermöglichen. Damit war auch die Entscheidung gefallen, die Risikoanalyse extern zu vergeben.

Risikoanalyse

In einem ersten Schritt suchten wir nach einer empfehlenswerten Adresse. Das Thema der sexualisierten Gewalt als solches war im Bundesverband Deutscher Stiftungen durchaus bekannt. Es besteht diesbezüglich eine Kooperation zwischen dem Bundesverband und der Charité in Berlin. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité ist auch Ansprechpartnerin für die Mitarbeitenden der Mitgliedsverbände des Bundesverbands. Man nannte uns den Namen einer Expertin, die einiges zum Thema sexualisierte Gewalt veröffentlicht und zur Erarbeitung von Richtlinien für Prävention und Intervention, auch international, wesentlich beigetragen hat. Über diesen Weg bekamen wir Verbindung mit einer Frau, die über mehrjährige Erfahrung in einer Beratungsstelle für Frauen und in der Supervision verfügt. Parallel holten wir ein Angebot eines Beraters ein, der vor allem über Erfahrungen in der Organisation gemeinnütziger Organisationen verfügt. Eine öffentliche Ausschreibung erschien uns nicht angezeigt.

Für den Berater sprach seine Erfahrung mit (kleineren) gemeinnützigen Organisationen und deren Besonderheiten. Für die Beraterin sprach ihre Erfahrung in der Frauenberatung speziell mit Opfern sexualisierter Gewalt, sowie die Annahme, dass sie von dem überwiegend weiblichen Team leicht als Gegenüber für das Thema angenommen würde. Außerdem überzeugte ihr Vorschlag, trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie die persönlichen Gespräche nicht telefonisch, sondern im physischen Zwiegespräch zu führen. Aus ihrer Erfahrung heraus spielen im Gespräch über (erfahrene) Gewalt Körpersprache und Gesichtsausdruck eine bedeutende Rolle. Beide zeigen sich im Telefongespräch nur deutlich eingeschränkt. Der Vorstand der

Stiftung entschied sich dafür, den Auftrag an die Beraterin zu vergeben.

Alle Gespräche wurden in der Bibliothek der Stiftung zwischen der externen Expertin und dem/der jeweiligen Mitarbeitenden unter vier Augen geführt. Schließlich mussten drei Interviews doch telefonisch geführt werden, da die reduzierten Anwesenheitszeiten im Büro aufgrund der Corona-Pandemie die Erstellung der Analyse zu sehr in die Länge gezogen hätten.

Aufbau der Analyse

Die Stiftung folgte dem Rat der Expertin, den Gesprächsinhalt über den Komplex der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz hinaus auszuweiten. Für jedes Gespräch waren 50 Minuten angesetzt. Es wurde mit dem Einverständnis der Mitarbeitenden aufgezeichnet. Dabei war zugesagt, dass die Aufzeichnung nach Auswertung gelöscht würde. Die Beraterin stellte anhand eines von ihr entwickelten Fragebogens Fragen zu drei Themenkomplexen:

- (1) Aufbau und Hierarchie im Team/Unternehmenskultur
 - Wie werden der Informationsfluss und die Kommunikation erlebt?
 - Wie werden Möglichkeiten der Mitgestaltung erlebt?
 - Wie wird der Umgang mit Fehlern erlebt?
 - Was würde der/die Betroffene im Falle einer Beschwerde tun?
- (2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
 - Wurde in der Stiftung grenzüberschreitendes Verhalten erlebt?
 - Wenn ja, wie hat der /die Betroffene reagiert?
 - Würde sich der/die Betroffene an Kolleginnen/Kollegen/Vorgesetzte wenden?
- (3) Wünsche / Erwartungen an die Leitung

Welche Reaktion der Leitung würde im konkreten Fall erwartet?

- im Hinblick auf Sicherheit vermittelnde Strukturen?
- im Hinblick auf Reaktionen auf eventuelle Vorfälle?
- im Hinblick auf Information / Fortbildung?

Ergebnisse der Analyse

Nach Auswertung der Fragebögen stellte die Beraterin die Ergebnisse dem Vorstand und der Justiziarin der Stiftung mündlich in einer ausführlichen Präsentation vor. Dabei gab sie zusätzliche Erläuterungen zu der schriftlichen Zusammenfassung, die sie übergab. Diese Zusammenfassung wurde später allen Mitarbeitenden zugesandt.

Berichtet wurde insgesamt von einem Vorfall, der als verbale Übergriffigkeit empfunden wurde. Nach einigem Überlegen und dem Austausch mit Kolleginnen hatte die Betroffene entschieden, denjenigen, der die Äußerung gemacht hatte nicht zur Rede zu stellen und auch nichts weiter zu unternehmen.

Empfehlungen für die Stiftung

Die Analyse hält fest, dass sexualisierte Gewalt eine Form der Machtausübung darstellt. Daraus wird gefolgert, dass der „Aufbau der Hierarchie im Team und die Unternehmenskultur zentral für die Entstehung und Aufarbeitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ ist.

- (1) Es wird festgehalten, dass Übergriffe grundsätzlich überall geschehen können. Angemessene Strukturen und Kultur sollten in der Stiftung etabliert und gefördert werden.
- (2) Für eine förderliche Unternehmenskultur wird empfohlen,
 - Einführung eines transparenten und strukturierten Beschwerdemanagements,
 - Vertrauen zu Vorgesetzten, um erlebtes unangebrachtes Verhalten besprechen zu können,

- informelle Kommunikation durch gemeinsames Essen, Kaffeetrinken, u.Ä.,
- formalisierte und klare Kommunikation von Arbeitsaufträgen und Verantwortlichkeiten,
- formalisierte gemeinsame Austauschrunden in regelmäßigen, kurzen Abständen (wöchentlich),
- Beteiligung an Entscheidungsprozessen: Rückkoppelung, wenn und warum Vorschläge aus dem Team nicht aufgenommen oder umgesetzt werden.

(3) Der Stiftung wird geraten,

- der Schutzpflicht nach § 12 AGG nachzugehen
- offizielle weibliche Ansprechpersonen zu benennen, intern und extern,
- eine klare Haltung der Leitung der Organisation zu vermitteln: ansprechbar, unterstützend für die Betroffenen, Gewalt ablehnend,
- die klare Haltung durch arbeitsvertragliche Regelungen zu zeigen,
- Bildungsangebote zum Thema zu machen,
- eine Sensibilisierung für Grenzüberschreitungen in Gang zu bringen,
- Gesprächsangebote auch ohne konkreten Anlass zu machen.

Umsetzung der Ergebnisse

Der Bericht der externen Expertin wurde dem Stiftungsrat vorgelegt und stand auf der Tagesordnung der nächstfolgenden Sitzung dieses obersten Organs der Stiftung. Aufbauend auf dieser Analyse fasste der Stiftungsrat folgende Beschlüsse:

- (1) Es wurde eine Safeguarding-Richtlinie verabschiedet (s.u.).
- (2) Eine Mitarbeitende der Stiftung wurde als Compliance-Beauftragte bestellt.
- (3) Ein Mitglied des Stiftungsrates wurde als weitere Beauftragte für Safeguarding bestellt.

- (4) Es ist vorgesehen, dass die Beauftragten jährlich überprüfen, ob bzw. wie die ergriffenen Maßnahmen wirken. Falls erforderlich werden die Maßnahmen angepasst, um den Schutz der Mitarbeitenden vor sexualisierter Gewalt zu verbessern.

Die Beschlüsse des Stiftungsrates und die Safeguarding-Richtlinie wurden allen Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht.

In freiwilligen Einzelgesprächen mit Kolleginnen und Kollegen ermittelt die Compliance-Beauftragte fortlaufend, welche Ausformung der Safeguarding-Maßnahmen ihnen konkret helfen würde. Zusätzlich zur Benennung der Beauftragten zeichnen sich folgende Wünsche der Beschäftigten ab:

- Zusätze zu den bestehenden Arbeitsverträgen;
- Auflistung externer Beschwerdestellen;
- Die Möglichkeit Beschwerden anonym einzureichen („Briefkasten“).

Marie-Catherine v. Heereman, Ass. Iur. ist Justiziarin und Compliance-Beauftragte der Maecenata Stiftung und wirkt außerdem im Programm Transnational Giving mit.

E-Mail-Abonnement & Download unter:

www.observatorium.maecenata.eu

Safeguarding Richtlinie der Maecenata Stiftung

beschlossen vom Stiftungsrat
am 23. September 2020

Die Maecenata Stiftung orientiert ihre Arbeit an zentralen Begriffen wie

- der Mensch als Bürger,
- der Mensch in seiner unveräußerlichen Würde,
- Respekt als Richtschnur zwischenmenschlichen Verhaltens,

- Vertrauen,
- Inklusion,
- Legitimität durch Engagement,
- Interkulturalität,
- Postnationalität,
- gesellschaftlicher Wandel.

Diese Begriffe, gelten auch intern für den Umgang der Leitung der Stiftung mit den Mitarbeitenden und unter ihnen.

In der Stiftung arbeiten hauptamtliche Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit, ehren- und nebenamtliche Mitarbeitende, studentische Hilfskräfte, Praktikantinnen und Praktikanten, Collegiatinnen und Collegiaten sowie assoziierte Forscherinnen und Forscher. Die Stiftung legt Wert darauf, besondere Potenziale und Perspektiven unterschiedlicher Mitarbeitender einzubeziehen. Dazu zählt die Stiftung ausdrücklich vulnerable Erwachsene. Zur Prävention (von sexueller Belästigung und Gewalt) gibt sich die Stiftung die folgende Richtlinie. Sie gelten wo betreffend auch für Besucherinnen und Besucher der Stiftung, Nutzerinnen und Nutzer der Maecenata Bibliothek usw.

I. Grundsätze

1. Der Respekt vor der unveräußerlichen Würde jedes Menschen verbietet jede Art von Diskriminierung, Mobbing, Gewalt und Belästigung, auch solche sexueller Art, in Verhalten und Sprache. Sexualisierte Gewalt wird als verbale, non-verbale und physische Gewalt gleichermaßen abgelehnt.
2. Ob ein konkretes Verhalten übergriffig ist oder sexualisierte Gewalt darstellt, bestimmt sich aus der Sicht des/der Betroffenen. Ob der/die Betroffene gegen übergriffiges, grenzverletzendes Verhalten vorgeht, entscheidet er /sie selbst. Diese Entscheidung bestimmt das weitere Verfahren. Die Verantwortung für solches

Verhalten trägt ausschließlich der oder die Handelnde, nicht der/die Betroffene.

II. Auswahl der Mitarbeitenden

1. Die Stiftung beschäftigt auch Menschen aus Bevölkerungsgruppen, die im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes als benachteiligt gelten, sowie Menschen mit körperlichen Einschränkungen.
2. Minderjährige, d.h. Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren, werden in und von der Stiftung in keiner Form beschäftigt.
3. Die Stiftung berücksichtigt in ihren Anforderungsprofilen neben den fachlichen auch soziale Kompetenzen, vor allem bei Teamleitungen.
4. Anstellungsverträge der Stiftung enthalten Verpflichtungen für die Mitarbeitenden, die Schutzgrundsätze einzuhalten.

III. Information und Belehrung

1. Die Stiftung belehrt alle Mitarbeitenden bei Arbeitsbeginn bzw. nach Inkrafttreten dieser Richtlinie in formeller Weise über die Schutzgrundsätze. Teamchefs werden bei jeder Einstellung eines Teammitglieds erneut sensibilisiert.
2. Einmal im Jahr erhalten alle Mitarbeitenden eine Auffrischung zu den Schutzgrundsätzen.

IV. Beauftragte für Safeguarding

1. Die Stiftung beruft eine Mitarbeitende zur Beauftragten für Safeguarding. Diese dient als Ansprechperson bei Übergriffen und Grenzverletzungen. Sie ist bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe nicht an Weisungen der Stiftungsorgane gebunden.

2. Gegen die Reaktion oder Entscheidung der Beauftragten ist ggf. Rekurs bei einem hierzu beauftragten Mitglied des Stiftungsrates möglich.
3. Die Stiftung informiert über externe Beratungs- und Beschwerdestellen.
4. Die Beauftragte beobachtet die Einhaltung dieser Ordnung.
5. Vorfälle werden unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen dokumentiert.
6. Die Beauftragte überprüft in regelmäßigen Abständen, ob die Schutzmaßnahmen greifen. Dabei wird vor allem überprüft, ob Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt durch sie vermieden werden.

V. Verfahren bei Verstößen

1. Die Stiftung bemüht sich um konsequente Aufklärung von Fehlverhalten.
2. Die Beauftragte nimmt Beschwerden jederzeit entgegen. Sie dokumentiert und leitet das weitere Vorgehen. Es gilt der Grundsatz der Vertraulichkeit.
3. Die Meldung löst keine automatische Handlungskette aus. Die Entscheidung über das weitere Vorgehen liegt ausschließlich bei den Betroffenen. Die Beauftragte unterstützt Betroffene dabei.
4. Wenn der/die beschwerdeführende Mitarbeitende entscheidet, formelle Schritte zu einzuleiten, wird der Vorstand damit befasst. Bei Beschwerden gegen Teamchefs wird der Vorstand, bei Beschwerden gegen den Vorstand wird der Stiftungsrat befasst.
5. Die Stiftung prüft, ob bzw. welche arbeitsrechtlichen Schritte sie zur Verhinderung weiterer Übergriffe und Grenzverletzungen gegen den Täter ergreift. In Frage kommen
 - formelles Dienstgespräch,
 - schriftliche Abmahnung oder
 - Strafanzeige.