#Greenpeace _gewaltfrei

Schutzpolicy zur Prävention und Intervention bei Grenzverletzungen, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt bei Greenpeace e. V.

Stand: Oktober 2026

greenpeace.de

GREENPEACE

#Greenpeace _gewaltfrei

Schutzpolicy zur Prävention und Intervention bei Grenzverletzungen, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt bei Greenpeace e. V.

Kein Geld von Industrie und Staat

Greenpeace arbeitet international und kämpft mit gewaltfreien Aktionen für den Schutz der Lebensgrundlagen. Unser Ziel ist es, Umweltzerstörung zu verhindern, Verhaltensweisen zu ändern und Lösungen durchzusetzen. Greenpeace ist überparteilich und völlig unabhängig von Politik und Wirtschaft. Rund 620.000 Fördermitglieder in Deutschland spenden an Greenpeace und gewährleisten damit unsere tägliche Arbeit zum Schutz der Umwelt, der Völkerverständigung und des Friedens.

Impressum

Greenpeace e. V. Hongkongstraße 10, 20457 Hamburg, T 040 30618-0 **Pressestelle** T 040 30618-340, F 040 30618-340, presse@greenpeace.de, greenpeace.de **Politische Vertretung Berlin** Marienstraße 19–20, 10117 Berlin, T 030 308899-0
V.i.S.d.P. Alke Arns, Robert Paschmann **Produktion** Maria Ljungdahel **Stand** 10/2026 GP0SU39JG

Inhalt

Einleitung 04

1. **Grundlagenwissen: Worüber reden wir eigentlich?** 05

2. **Täter:innenstrategien und Risikofaktoren** 08

3. **Prävention und Schutz bei Greenpeace** 10

4. **Intervention: Sicher handeln bei sexualisierter Gewalt** 14

5. **Nachsorge und Aufarbeitung** 18

6. **Ansprech- und Beratungsstellen** 20

7. **Checkliste der Schutzpolicy** 24

Einleitung

Haltung von Greenpeace

Bei Greenpeace treffen viele Menschen aus unterschiedlichen Altersgruppen, mit diversen Hinter- und Beweggründen aufeinander, die sich mit hohem persönlichem Engagement und großem Einsatz gemeinsam für eine positive Veränderung in der Welt stark machen. Hierzu zählen Festangestellte genauso wie tausende von Ehrenamtlichen, die sich in den Büros der Hafen City, im Aktionsmittellager im Rethedamm, in Berlin und München sowie auf Veranstaltungen, bei Aktionen, in Ortsgruppen oder auch digital in den sozialen Medien begegnen.

Wir sind uns als Greenpeace darüber im Klaren, dass es auch bei uns zu Grenzverletzungen, sexueller Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt kommen kann, und wir als Organisation hier in einer besonderen Verantwortung stehen. Mit der Formulierung der **Leitsätze der Zusammenarbeit bei Greenpeace** und einem **Verhaltenskodex** hat sich die Organisation daher über die gesetzlichen Vorgaben hinaus dazu verpflichtet, verantwortungsbewusst und engagiert an der Erreichung ihrer Ziele zu arbeiten. Diese Zusammenarbeit basiert auf einer Haltung, die durch die vorliegende **Schutzpolicy** unter dem Stichwort **#Greenpeace_gewaltfrei** dargestellt und ausformuliert wird. Greenpeace fordert Gewaltfreiheit und gegenseitigen Respekt entsprechend nicht nur bei Aktivitäten, sondern auch im kollegialen Miteinander zur Sicherstellung eines schutzbietenden und fairen Arbeitsumfelds.

Ziel der Schutzpolicy für das Haupt- und Ehrenamt

In der vorliegenden Schutzpolicy sind Maßnahmen und Verfahren zur Prävention und Intervention bei Grenzverletzungen, sexueller Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt im Haupt- und Ehrenamt beschrieben. Die Policy soll mit dafür sorgen, dass Greenpeace ein Ort ist, an dem alle engagierten Menschen – egal ob angestellt oder ehrenamtlich – wirksam vor Übergriffen, seelischer wie körperlicher Gewalt und missbräuchlichem Verhalten geschützt sind. Jeder Vorfall wird ernst genommen! Die vorliegende Policy soll Handlungssicherheit für Mitarbeitende und Leitungspersonen schaffen. Sie soll darüber hinaus der gemeinsamen Bewusstseinsbildung dienen und den Diskurs anregen. Der professionelle Umgang mit diesen Themen soll nicht nur strukturell, sondern auch kulturell Teil des Selbstverständnisses von Greenpeace sein. Hierfür wollen wir auf potenzielle Risikobereiche und (Macht-)strukturen innerhalb der Organisation blicken (vgl. Kapitel 2. Täter:innenstrategien und Risikofaktoren), sensibilisieren und wirksame Schutzfaktoren etablieren (vgl. Kapitel 3. Prävention), Betroffene bestmöglich unterstützen und durch Aufarbeitung für die Zukunft lernen (vgl. Kapitel 5. Nachsorge und Aufarbeitung).

Hinweis: Im Rahmen dieser Policy geht es primär um sexuelle Grenzverletzungen **zwischen Erwachsenen**. Der **Schutz von Kindern und Jugendlichen** liegt Greenpeace aber natürlich besonders am Herzen. Sie sollen ihr Engagement für die Umwelt in einem sicheren Rahmen ausleben können, in dem sie vor Grenzverletzungen geschützt sind. Die **Kinder- und Jugendschutzpolicy** von Greenpeace fokussiert daher explizit auf den grenzwahrenden Umgang mit Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen und den speziellen Anforderungen in diesem Bereich.[1] Diese Policy wird im Team Freiwilliges Engagement von Greenpeace verantwortet und ist verpflichtend für **alle** Greenpeacer:innen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten.

Hier geht es zur Kinder- und Jugendschutz policy:

https://www.greenpeace.de/engagieren/gemeinsam-aktiv/kinder-jugendschutz-greenpeace

Grundsätze dieser Policy

Eine Schutzpolicy in diesem Themenfeld ist stets von einer hohen Dynamik geprägt. Neue Bereiche werden erschlossen und ergänzt. Verfahren müssen erprobt, fachlich ausgewertet und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Entsprechend unterliegt dieses Dokument einer fortlaufenden Anpassung an neue Erkenntnisse und Bedarfe in der Praxis. Eine Evaluation und Überarbeitung der Policy ist spätestens alle 3 Jahre vorgesehen.

1 Für nähere Informationen zum Kinder- und Jugendschutz und zum Thema „Sexueller Missbrauch von Kindern und Jugendlichen“ siehe auch: https://beauftragte-missbrauch.de/themen/recht/strafrecht

1. Grundlagenwissen: Worüber reden wir eigentlich?

A. Begrifflichkeiten

Grenzverletzungen

Eine Grenzverletzung markiert ein Verhalten, das von einer anderen Person als unerwünscht und übergriffig erlebt wird und unabsichtlich geschehen kann. In der Praxis beschreiben Grenzverletzungen oft einmalige oder gelegentlich auftretende unangemessene Verhaltensweisen. Hierzu zählen z. B. distanzlose Kommentare, unangemessene Kommunikation oder Verhaltensweisen wie unerwünschte Umarmungen oder Bemerkungen. Persönliche Grenzen sind unterschiedlich und nicht immer für alle sofort ersichtlich. Sprich grenzverletzende Situationen oder Verhaltensweisen daher nach Möglichkeit offen an, oder hole dir hierfür Unterstützung.

Sexuelle Belästigung / sexualisierte Gewalt

Sexuelle Belästigung bezieht sich auf **unerwünschtes und übergriffiges Verhalten**, welches dazu führen kann, dass sich Betroffene unwohl, belästigt und in ihrer Würde verletzt fühlen, sowohl körperlich als auch verbal und non-verbal. Dies beinhaltet auch grenzüberschreitende, sexuelle Annäherungen, die von der ausübenden Person ggf. nicht beabsichtigt und von dieser vielleicht nicht als solche wahrgenommen wurden.[2] Eine sexuelle Belästigung kann auch dann vorliegen, wenn sich eine Person aufgrund bestehender Macht- oder Abhängigkeitsverhältnisse unter Druck gesetzt fühlt, sexuelle Handlungen scheinbar einvernehmlich zu erdulden oder zu erwidern (vgl. § 184i StGB und in § 3 Abs. 4 AGG).

Der Begriff **„sexualisierte Gewalt“** wird oft zusätzlich als Oberbegriff benutzt, weil er die Schwere von Taten deutlich machen soll. Er betont die **bewusste** und oft **gewaltsame** Verletzung von Grenzen **mit sexuellen Mitteln**. Sexualisierte Gewalt stellt einen Eingriff in die sexuelle Selbstbestimmung einer anderen Person dar, gegen die sich Betroffene nicht oder nur schwer wehren können. Übergriffige Personen missachten die Grenzen Betroffener, nutzen Strukturen, vertrauliche Beziehungen oder Abhängigkeitsverhältnisse aus und ignorieren Widerstände. Dies tun sie beispielsweise mit Hilfe von Drohungen, körperlicher Gewalt oder psychischem Druck.

Der Übergang von Grenzverletzungen, sexueller Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt ist nie trennscharf und Begriffe werden teilweise synonym verwendet. Der Übergang kann fließend sein. Entscheidend ist, dass **alle** Handlungen schwerwiegende Folgen für betroffene Personen haben können und unter Umständen sogar die Schwelle zur Strafbarkeit überschreiten (vgl. 13. Abschnitt StGB zu sexuellem Missbrauch, Vergewaltigung und sexueller Nötigung[3]).

Machtmissbrauch

Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung bis hin zu sexualisiert Gewalt stellen immer auch eine Form von Machtmissbrauch dar. Dies kann aber auch andere Formen annehmen: Am Arbeitsplatz beschreibt Machtmissbrauch den verantwortungslosen Umgang bzw. die bewusst oder unbewusst missbräuchliche Gestaltung einseitiger Abhängigkeiten zur Durchsetzung eigener Interessen (z. B. Ausgrenzung, intransparente Leistungsanforderungen, Ausnutzung von Arbeitskraft, Mobbing, grenzüberschreitende Kommunikation und Körperkontakt mit entwürdigender oder drohender Wirkung bis hin zu Gewaltanwendung etc.). Ein solches Verhalten prägt die Kultur des Miteinanders und kann den Boden für weitreichendere Grenzverletzungen und übergriffiges Verhalten ebnen (vgl. Kapitel 2. Täter:innenstrategien und Risikofaktoren).

2 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

3 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung – 13. Abschnitt StGB: https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/BJNR001270871.html#BJNR001270871BJNG005002307_

Formen sexueller Belästigung / sexualisierter Gewalt[4]	Beispiele
verbal	• sexuell anzügliche Bemerkungen, Witze oder sexuell zweideutige Kommentare • aufdringliche und beleidigende Kommentare zu Kleidung oder Aussehen • Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Sexualleben oder zur Intimsphäre • Aufforderung zu intimen oder sexuellen Handlungen • sexualisierte oder unangemessene Einladungen
non-verbal	• aufdringliches / einschüchterndes Starren, anzügliche Blicke, hinterherpfeifen • unerwünschte E-Mails, SMS, Chat-Nachrichten, Fotos / Videos mit sexuellem Bezug • unangemessene oder aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken • Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials am Arbeitsplatz • exhibitionistische Handlungen • verfolgen, nachstellen (Stalking[5])
physisch	• jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Umarmen, Küssen) • wiederholte körperliche Annäherung, körperliche Distanz nicht wahren • körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

Folgen von Grenzverletzungen, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt

Die erlebten Auswirkungen auf Betroffene von Grenzverletzungen, sexueller Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt können individuell sehr unterschiedlich sein und zu erhöhten Belastungen oder sogar zu existenziellen Bedrohungen führen.

Zu möglichen Folgen für Betroffene zählen z. B.:

- **Verlust des Selbstwertgefühls und Schuldgefühle**
- **Ohnmacht und Kontrollverlust**
- **Psychische und physische Erkrankungen**
- **Soziale und berufliche Isolation**
- **Verlust von sinnstiftendem Engagement und beruflichen / sozialen Kontakten**
- **erneute Viktimisierung durch Mobbing und Ausgrenzung**
- **Vertrauensverlust in die Organisation**
- **Demotivation und Beeinträchtigung der Arbeitsleistung**
- **Verlust des Arbeitsplatzes z. B. aufgrund Kündigung**

Greenpeace nimmt die Verantwortung und Verpflichtung als Arbeitgeberin ernst, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und gesetzlichen Richtlinien sowohl für den Schutz und die Unterstützung Betroffener als auch für Maßnahmen zur Vorbeugung (Prävention) zu sorgen.

4 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. 7. Auflage. Berlin: MKL Druck GmbH & Co. KG, S. 5 ff. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=16 [Abruf: 26.09.2023].

5 zu Stalking siehe: https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/__238.html

B. Rechtlicher Rahmen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Beschäftigte vor Diskriminierung und Belästigung.[6] Das Gesetz regelt unter anderem auch den Bereich der **sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz**. Greenpeace ist als Arbeitgeberin dazu verpflichtet, für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen.[7] Der gesetzliche Schutz beschränkt sich dabei nicht nur auf das Büro oder die festgelegten Arbeitszeiten. Es umfasst gleichermaßen Dienstreisen, Aktivitäten, Arbeitswege, Betriebsfeiern oder Ausflüge, Pausen sowie SMS, E-Mails, Chats oder Anrufe.

StGB

Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind im 13. Abschnitt des Strafgesetzbuches geregelt.[8]

- Hierzu gehören u.a. alle strafrechtlich relevanten Formen von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und Schutzbefohlenen (gem. §§ 174 ff. StGB). Das Ausstellen, die Herstellung, das Anbieten oder der Eigenbesitz von **Missbrauchsabbildungen** ist gemäß § 184b StGB strafbar.

- § 184i StGB regelt den Bereich der **sexuellen Belästigung**. § 184k StGB regelt zudem die Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen (z. B. „Upskirting“ und „Downblousing“ – absichtliche und wissentliche Bildaufnahme von Intimbereichen ohne Einverständnis).

- Strafbewährt sind zudem Belästigung durch exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB), sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung bis hin zu Vergewaltigung (§ 177 StGB). Diese Tatbestände begeht, wer zum Beispiel gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder diese zu entsprechenden Handlungen zwingt oder nötigt

Es liegt im Interesse der Organisation, dass Verdachtsfälle auf Straftaten schnellstmöglich an die zuständigen Behörden übergeben und aufgeklärt werden. Bei entsprechenden Hinweisen prüft Greenpeace unter Hinzuziehung fachlicher und juristischer Beratung, ob Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Straftat bestehen, die die Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden seitens der Organisation erforderlich machen. Betroffene (bzw. bei Minderjährigen ihre Fürsorgeberechtigten) werden in diesen Prozess eng eingebunden, um ihr Selbstbestimmungsrecht zu wahren. Der Schutz von Betroffenen und Dritten vor Gefährdungen ist bei allen weiteren Handlungsschritten vorrangig zu beachten.[9]

Grenzverletzungen bewegen sich häufig unterhalb der Strafbarkeitsgrenze. Das bedeutet nicht, dass ein solches Handeln bei Greenpeace toleriert wird. Entsprechende Vorwürfe werden stets genau geprüft und fachlich bewertet. Liegt ein Verstoß gegen organisationsinterne Policies vor, kann dies für Ehrenamtliche entsprechende vereinsrechtliche Sanktionen und für hauptamtlich Angestellte arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

6 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

7 Erläuterungen und Beispiele zum AGG: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.html

8 Hinweise zum StGB: https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/

9 Leitlinie zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden: https://www.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Broschueren/Verdacht_Kindesmissbrauch_Einrichtung.pdf?__blob=pu

2. Täter:innenstrategien und Risikofaktoren

A. Was sind Täter:innenstrategien bei sexualisierter Gewalt?

Sexualisierte Gewalt geschieht bewusst und ist immer auch eine Form von **Machtmissbrauch**, um Überlegenheit zu zeigen und Kontrolle auszuüben. Während die sogenannten „Täter:innenstrategien" bislang primär im Kinder- und Jugendbereich erforscht sind[10], lassen sich ähnliche Muster auch im Erwachsenenbereich beobachten und teilweise übertragen.

Verfügt eine Person in einer Gruppe über mehr Macht (z. B. durch ihre Rolle / Funktion) als andere, ist immer auch das Risiko gegeben, dass diese Macht ausgenutzt und missbraucht wird. Im beruflichen wie ehrenamtlichen Kontext können besondere Funktionen oder aufgebaute Vertrauensbeziehungen mit Kolleg:innen und Leitungspersonen dafür genutzt werden, Grenzverletzungen zu begehen. Durch die langsame Steigerung bis hin zu einer Normalisierung grenzverletzender Handlungen kann „getestet" werden, wie weit man gehen kann, ohne dass die betroffene Person oder das Umfeld reagiert.

Von **„Täter:innenstrategien"** spricht man, wenn Menschen einen **Plan** verfolgen, um **bewusst** Grenzen zu verletzen und Übergriffe zu begehen. Diese Strategien bereiten zudem den Boden dafür, dass Betroffenen im Fall eines übergriffigen Verhaltens möglicherweise nicht geglaubt wird, Situationen relativiert oder nicht ernst genommen werden.

Beispiele von Täter:innenstrategien

Täter:innenstrategien bezogen auf potenzielle Betroffene:

- Fokus auf vulnerable Personen (z. B. Menschen in beruflichen, persönlichen oder finanziellen Abhängigkeitsverhältnissen, mit besonderen Belastungen, unsicheren beruflichen Positionen oder besonderen Ambitionen o. ä.)
- Gezielter Aufbau von Nähe, engen Vertrauensverhältnissen und emotionalen Abhängigkeiten, die den privaten Bereich einbeziehen
- „Austesten" und langsame Steigerung von Grenzverletzungen
- gezielte Verunsicherungen durch den Versuch einer „Normalisierung" des grenzverletzenden Verhaltens
- bewusste Erzeugung von Schuldgefühlen, Mitleid, Isolation, Drohung, Einschüchterung, Beschimpfungen
- Auferlegen von Schweigegeboten und Erpressung durch eingeredete Komplizenschaft („du hast dich an mich rangemacht" etc.)

Täter:innenstrategien bezogen auf die Organisation:

- Gesicherte, z. T. einflussreiche Position innerhalb einer Organisation / Allianzen
- sich mit Leitungspersonen und Menschen in Führungspositionen gut stellen oder selbst Leitungsfunktionen übernehmen („Seilschaften" knüpfen und persönliche Freundschaften aufbauen).
- Schwach und hilfsbedürftig wirken, Mitleid erwecken, um „Beißhemmungen" zu erzeugen
- Besonders hohes Engagement
- bei Kritik oder Hinterfragen von Handlungen drohend und einschüchternd agieren
- sich beruflich unentbehrlich machen, schwierige oder unattraktive Aufgaben übernehmen oder für die Organisation förderliche bzw. augenscheinlich unverzichtbare Kompetenzen mitbringen
- Fehler von Kolleg:innen oder Leitungspersonen decken oder bestimmte Personen bevorzugen, um Abhängigkeiten und Loyalitäten zu erzeugen
- Flirten und Beziehungen mit Kolleg:innen eingehen, Stellung als Freund:in oder stabilisierende „Säule" im Team einnehmen

10 Vgl. u. a. Heiliger, A. (2000), Täterstrategien und Prävention. München: Frauenoffensive.

B. Risikofaktoren innerhalb von Greenpeace

Neben dem **individuellen Verhalten von potenziellen Täter:innen** von sexualisierter Gewalt sind es meist **strukturelle Risikofaktoren** bzw. fehlende Schutzmechanismen und kulturell gewachsene und fortbestehende Gegebenheiten und einverleibte Handlungsmuster, die die Risiken für Grenzverletzungen und Gewalt in einer Organisation wie Greenpeace erhöhen können.

Zu strukturellen Risikofaktoren zählen u. a.:

- **Geschlossene Systeme:** Strukturen und Systeme, die nach außen eher abgeschottet sind, gehen oft einher mit geringer Transparenz, mangelnder Kontrolle und einem hohen Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb „eingeschworener“ Gruppen. Dies erschwert es ggf. intern Fehlverhalten anzusprechen oder sich bei Bedarf Hilfe von außen zu holen (Angst als „Nestbeschmutzer:in“ gesehen zu werden).
- **Familiäre Strukturen:** Persönliche Netzwerke und ein familiäres Umfeld erzeugen enge Bindungen und Beziehungen. Innerhalb eines solchen Gefüges verschwimmen zunehmend die Grenzen. Eine klare Trennung zwischen privaten und beruflichen Rollen wird erschwert. Persönliche Abhängigkeiten und falsch verstandene Loyalitäten können befördert werden.
- **Schnittstelle Haupt- und Ehrenamt:** Bei einer starken Überschneidung von ehren- und hauptamtlichen Tätigkeiten kann es zu Unklarheiten bzgl. geltender Regeln und Standards der Zusammenarbeit und der Beziehungsregeln kommen. Insbesondere im Erwachsenenbereich fehlt manchmal ein Bewusstsein für Vertrauens- und Abhängigkeitsverhältnisse sowie eine professionelle Balance zwischen Nähe und Distanz.
- **Machtungleichgewicht:** Die Stellung innerhalb der Organisation, der Grad der Vernetzung, Ersetzbarkeit, Berufserfahrung, Alter, Geschlecht oder die Zugehörigkeit zu marginalisierten Gruppen sind alles Faktoren, die mit ungleicher Machtverteilung und manchmal auch informellen Hierarchien einhergehen und somit Möglichkeiten für Machtmissbrauch und Grenzverletzungen bieten können.
- **Nähe und Grenzerfahrungen:** Bestimmte Bereiche von Greenpeace erfordern aufgabenbedingt eine große Nähe und besondere Vertrauensverhältnisse. Es wird z. T. viel Zeit auf engem Raum und in fordernden, emotional belastenden Situationen verbracht. Hinzu kommt die Tatsache, dass die bewusste Überschreitung von Grenzen zu Trainings und Aktivitäten dazu gehört und Menschen sich manchmal in äußerst vulnerablen Situationen befinden. Eine klare Grenzsetzung im Umgang miteinander wird dann erschwert und muss daher als Risiko immer wieder ins Bewusstsein gerufen werden.

Solche und andere Risikofaktoren führen nicht zwangsläufig zu Grenzverletzungen bis hin zu sexualisierter Gewalt. Sie schaffen jedoch Räume und Situationen, die gezielt ausgenutzt werden können (vgl. Täter:innenstrategien). Als Organisation müssen wir uns der vorhandenen Gegebenheiten daher stets bewusst sein und möglichen Risiken präventiv entgegenwirken. Hierzu gehört neben einem kritischen Blick auf interne Strukturen auch die regelmäßige persönliche Reflexion der eigenen professionellen Arbeits- und Rollengestaltung als wichtiger Bestandteil der Arbeit bei Greenpeace (vgl. Kapitel 3. zur Prävention).

3. Prävention und Schutz bei Greenpeace

Was heißt Prävention?

Prävention beschreibt in diesem Kontext die Vorbeugung von Grenzverletzungen bis hin zu sexualisierter Gewalt. Hierbei geht es um zielgerichtete Maßnahmen und strukturelle Veränderungen, um Übergriffe zu vermeiden und Risiken zu verringern. Bei der Prävention geht es auch darum, Räume zu schaffen, um sich über Grenzen auszutauschen und schwierige Situationen besprechbar zu machen.

Es geht nicht vordergründig darum, Verbote zu erlassen, sondern gemeinsam mit haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen Regelungen für sensible Situationen zu vereinbaren und diese auch einzuhalten (vgl. z. B. den Verhaltenskodex von Greenpeace). Ziel ist es, Unsicherheiten abzubauen und für alle innerhalb der Organisation für Klarheit zu sorgen

Anforderungen an alle Greenpeacer:innen

Greenpeace steht für Aufrichtigkeit, Respekt und Gewaltfreiheit. Von Greenpeacer:innen wird dabei ein hoher Standard im Auftreten nach außen, aber auch im persönlichen Umgang miteinander erwartet. Allen Menschen soll gleichermaßen respekt- und würdevoll begegnet und individuelle Grenzen beachtet werden.

Dies wird durch eine offene **Feedbackkultur** und **zielgerichtete Fortbildungsmaßnahmen** unterstützt.

Professionelle Arbeits- und Rollgengestaltung bei Greenpeace

Wo Menschen aufeinandertreffen, kann es immer zu Situationen kommen, in denen die Grenzen des Gegenübers unbewusst oder auch bewusst überschritten oder verletzt werden. Das gilt für **alle** Menschen, die für und mit Greenpeace aktiv sind – ob Haupt- oder Ehrenamt, Leitung oder Mitarbeiter:in. Die Grenzen des Gegenübers sollten **immer erfragt** werden (Konsensprinzip) – und **ein Nein muss ohne negative Konsequenzen möglich sein**.

Grundsätzlich gilt: Greenpeace ist ein Arbeitsplatz. Dies bedeutet, dass **Angestellte des Greenpeace e. V. im Arbeitskontext sexuelle Handlungen zu unterlassen haben** (dies gilt z. B. auch bei Aktionen oder auf Veranstaltungen wie dem GreenCamp, bei Trainings, auf Festivals oder Betriebsfeiern etc.). Dies hat seinen Platz im privaten Rahmen.

Insbesondere für **hauptamtliche Mitarbeiter:innen und Leitungspersonen** bei Greenpeace spielt die Einhaltung einer professionellen Balance zwischen Nähe und Distanz eine herausgehobene Rolle. Dies gilt vor allem dann, wenn ein berufsbedingtes Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnis besteht (z. B. zwischen unterschiedlichen hierarchischen Ebenen oder zwischen Haupt- und Ehrenamt). **Leitungspersonen stehen in der Verantwortung besonders achtsam und grenzwahrend mit beruflichen Abhängigkeiten** umzugehen. Die fortlaufende Auseinandersetzung mit Grenzverletzungen bis hin zu Risiken für (sexualisierte) Gewalt sowie die Sensibilisierung für mögliche Risikofaktoren gehört daher zwingend zu einer professionellen Arbeits- und Rollengestaltung dazu.

Beziehungen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen: Wo ist die Grenze?

Gerade in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Erwachsenen ist die Beziehungsgestaltung auf Augenhöhe bei einem gleichzeitigen Bewusstsein für bestehende Machtgefälle nicht immer leicht. Unsicherheiten werden dadurch verstärkt, dass es bei Greenpeace eine enge Verzahnung zwischen Beruf und Privatem gibt (z. B. gleichzeitig hauptamtlich angestellt und als Aktivisti tätig, persönliche Freundschaften oder Beziehungen zu Ehrenamtlichen, Wohngemeinschaften, (semi)-private Feiern etc.).

Greenpeace ist sich bewusst, dass Beziehungen zwischen Kolleg:innen (sei es im Haupt- oder Ehrenamt) bestehen und auch neu entstehen können, dass Erwachsene miteinander flirten, Gefühle füreinander entwickeln und Beziehungen eingehen. Dies ist Teil der Realität und gehört zur freien persönlichen Entfaltung dazu.

Gerade in der Arbeit mit Ehrenamtlichen muss allen hauptamtlichen Mitarbeiter:innen jedoch klar sein, dass sie sich aufgrund ihrer Position im beruflichen Kontext in einem strukturellen Machtgefälle und in diesem immer in der mächtigeren Position gegenüber den ehrenamtlich Engagierten befinden. Es gilt daher, professionell mit der eigenen Rolle umzugehen und das eigene Handeln regelmäßig zu reflektieren.

Hauptamtliche müssen in der Lage sein, situationsgerecht Grenzen zu ziehen und diese auch anderen aufzuzeigen.

Die Verantwortung der Beziehungsgestaltung am Arbeitsplatz liegt IMMER bei der hauptamtlichen bzw. vorgesetzten Person! Wenn es zu Situationen kommt, wo Machtungleichgewichte und einvernehmliche Gefühle nebeneinanderstehen, sucht gerne den Austausch mit eurer Leitung oder mit GreenFair, um hierüber zu sprechen und die Situation gemeinsam zu reflektieren und nach einem angemessenen Umgang zu suchen. Dies dient der Einhaltung persönlicher Grenzen und der Förderung eines respektvollen und achtsamen Miteinanders.

Vom Papier in die Praxis: Präventions- und Schutzmaßnahmen bei Greenpeace

Eine Schutzpolicy allein verhindert keine Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt. Es geht vielmehr darum, die Inhalte auch im Alltag der Organisation zu leben und auf spezifische Bedürfnisse in den jeweiligen Arbeitsbereichen einzugehen.

Menschen aus unterschiedlichen Bereichen der Organisation können sich dafür beispielsweise in **kleinen Arbeits- oder Themengruppen** zusammenschließen und eine bereichsspezifische **Risikoanalyse** vornehmen. Hierbei können sie fachliche Begleitung durch GreenFair anfragen. Dabei sollen sie Situationen, Strukturen oder auch kulturelle Bedingungen identifizieren, die leicht zu Grenzüberschreitungen führen oder ausgenutzt werden können (Identifizierung der wörtlichen oder sinnbildlichen „dunklen Ecken“).

Die **Risikoanalyse** prüft dabei im Sinne einer **Bestandsaufnahme**:
a) Welche Strukturen, Situationen, Abläufe oder Verhaltenskulturen bergen besondere Risiken dafür, dass es zu Grenzverletzungen, sexualisierter Gewalt oder Machtmissbrauch kommen kann?
b) Wie groß ist die Gefahr, dass eine betroffene Person im Bedarfsfall keine Hilfe oder Unterstützung findet?

Der Fokus liegt bei der Risikoanalyse **nie auf einzelnen Personen**, sondern auf **Strukturen**.

Die Risikoanalyse ist ein Prozess der aktiven Bewusstmachung. Hierbei sind insbesondere Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (wie z.B. Altersdifferenzen, formelle und informelle hierarchische Strukturen, Rollen, Verantwortlichkeiten, Abhängigkeiten, besondere Vertrauensverhältnisse, räumliche Gegebenheiten etc.) in den Fokus zu nehmen. Die Ergebnisse der Analyse bilden die Grundlage für die Erarbeitung und Weiterentwicklung von präventiven Maßnahmen.

Gleichermaßen können auch **Potenziale** entdeckt werden – d. h. bereits **schützende Strukturen**, Regeln oder Ressourcen in der Organisation, die positiv genutzt werden können. Hierbei werden Leitungspersonen sowie haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen auf Wunsch durch GreenFair unterstützt.

Ziel ist es, sprachfähig zu werden und miteinander in einen offenen Austausch zu kommen. Professionelle Rollen können geklärt und gemeinsame Regeln zum Schutz und zur Grenzwahrung entwickelt und vereinbart werden. Dies alles ist keine Garantie, dass es nicht trotzdem zu übergriffigem Verhalten kommen kann. Die Aneignung von Fachwissen, Sensibilität, eine grenzachtende Haltung, genauso wie eine Fehlerkultur, die eine offene Kommunikation und Grenzsetzung erlaubt, sind jedoch wichtige **Schutzfaktoren** in diesem Bereich.

Präventionsbausteine bei Greenpeace

Professionalisierung:

Beratung zu sex. Belästigung / sexualisierter Gewalt
Zielgruppe: Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen
Zuständig: GreenFair / Vertrauenspersonen (Ehrenamt)
Inhalt: Vertrauliche Erstberatung bei Hinweisen oder Meldungen und zum internen Beschwerdeverfahren

Fachlich begleitete Beschwerdeverfahren
Zielgruppe: Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen bei Greenpeace
Zuständig: GreenFair
Inhalt: Koordination und fachliche Begleitung geordneter Beschwerdeverfahren

Netzwerk
Zielgruppe: Alle
Zuständig: GreenFair
Inhalt: Aufbau und Vermittlung von internen und externen Unterstützungs- und Beratungsnetzwerken und fachlicher Austausch zur fortlaufenden Professionalisierung der Strukturen.

Regeln & Policies:

Schutzpolicy
Zielgruppe: Gilt verpflichtend für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen
Zuständig: GreenFair
Inhalt: Fachliche Standards als Instrument für Prävention, Intervention und Aufarbeitung bei Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt

Verhaltenskodex (hier: Kapitel 7)
Zielgruppe: Gilt verpflichtend für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen
Zuständig: Integrity Beauftragte
Inhalt: Vorgaben zum respektvollen und wertschätzenden Umgang bei Greenpeace im Einvernehmen mit den GP-Compliance-Regeln.

Standards für Mitarbeiter:innen:

Professionelle Rollengestaltung
Zielgruppe: Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen
Zuständig: Leitungspersonen bei Greenpeace
Inhalt: Einhaltung professioneller Balance zwischen Nähe und Distanz in beruflichen Abhängigkeits- und Vertrauensverhältnissen

Melde- und Beratungspflicht für Leitungspersonen
Zielgruppe: Leitungspersonen bei Greenpeace
Zuständig: GreenFair
Inhalt: Übermittlung von Hinweisen auf sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt an GreenFair und Inanspruchnahme fachlicher Beratung

Polizeiliches Führungszeugnis
Zielgruppe: Alle hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, die im regelmäßigem Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen arbeiten
Zuständig: PersonalKultur / Team Freiwilliges Engagemen / Kinder- und Jugendschutzbeauftrage
Inhalt: Vorlage erweitertes Führungszeugnis mindestens alle 3 Jahre

Qualifizierung:

Basisfortbildung Sexualisierte Gewalt
Zielgruppe: Alle hauptamtlichen Mitarbeiter:innen und Leitungspersonen
Organisation: GreenFair in Zusammenarbeit mit den zuständigen Leitungspersonen
Inhalt: Vermittlung von Grundlagenwissen zum Thema Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt, Reflexion der Organisationskultur und des eigenen Handlungsfeldes, sowie Arbeit zu Standards zum grenzwahrenden Umgang und Beschwerdewegen.

Fortbildung von Leitungspersonen
Zielgruppe: Leitungspersonen bei Greenpeace
Zuständig: GreenFair
Inhalt: Fortbildung zum geordneten Beschwerdeverfahren bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt und zum verantwortlichen Leitungshandeln

Kollegiale Beratung und Fortbildung der Vertrauenspersonen für das Ehrenamt
Zielgruppe: Vertrauenspersonen Ehrenamt
Organisation: GreenFair
Inhalt: Die Runde der Vertrauenspersonen für das Ehrenamt trifft sich regelmäßig zum kollegialen Austausch und zur Intervision. Bedarfsorientiert werden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten.

4. Intervention: Sicher handeln bei Fällen sexualisierter Gewalt

Trotz Präventionsarbeit und dem Einrichten von Vertrauensstellen und Beschwerdestrukturen kann es auch bei Greenpeace zu Grenzverletzungen, sexueller Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt kommen. Beim Vorliegen einer Beschwerde ist es die **Pflicht von Greenpeace**, dem Sachverhalt nachzugehen und einer möglichen Gefährdung ihrer haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen umgehend entgegenzuwirken.

Bei **„Intervention“** spricht man von allen Maßnahmen, die dazu geeignet sind, Wahrnehmungen, Hinweise oder Meldungen aufzunehmen, den Schutz Betroffener oder Dritter zu gewährleisten und schnell für Hilfe, Unterstützung und Aufklärung zu sorgen.

Bei der Intervention gelten folgende wichtige Grundsätze:

- Der Schutz- und Unterstützungsbedarf von Betroffenen und Dritten wird in jedem Einzelfall genau geprüft.
- Es bedarf von Beginn an immer einer fachlich qualifizierten Verfahrensberatung durch GreenFair oder durch eine spezialisierte externe Fachberatungsstelle.
- Die Verantwortung für den Umgang mit einem Vorfall liegt i.d.R. bei der zuständigen Leitungsperson und der Leitung PersonalKultur.
- Befangenheiten von Verfahrensbeteiligten werden transparent gemacht und die Fallzuständigkeit bei Bedarf an eine andere Stelle oder Person übertragen.
- Betroffene werden angemessen über den Prozess und über weitere Maßnahmen informiert.
- Die Fürsorgepflichten und der Persönlichkeitsschutz gegenüber betroffenen und gegenüber betroffenen und beschuldigten haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen sind unbedingt zu beachten.
- Maßnahmen müssen die Situation der Betroffenen verbessern und dürfen gleichzeitig weder straf- noch arbeitsrechtliche Gesetzesnormen verletzen.
- Alle Schritte, Entscheidungen und Ergebnisse werden stets schriftlich dokumentiert.
- Alle Personen, die für Greenpeace Aufgaben in Meldung und Fallbearbeitung übernehmen, haben eine Schweigepflicht gegenüber Dritten über die benannten Sachverhalte.
- Bei Eingang einer offiziellen Beschwerde gegen hauptamtliche Mitarbeiter:innen bei Greenpeace informiert GreenFair, oder die zuständige Leitungsperson stets den Betriebsrat.

Wie verhalte ich mich, wenn ich von Grenzverletzungen, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt bei Greenpeace erfahre oder diese beobachte?

- **Zuhören und Ruhe bewahren** – Wenn sich angestellte Kolleg:innen oder Ehrenamtliche dir anvertrauen, höre aufmerksam zu, und nimm das Gesagte ernst. Es hilft, wenn man die Menschen darin bestärkt, dass es richtig war, sich mitzuteilen. Triff keine voreiligen Entscheidungen ohne das Wissen der betroffenen Person und mach keine Versprechungen, die du nicht halten kannst.
- **Schutz** – Der Schutz der betroffenen Person oder Dritter vor weiteren Übergriffen hat Priorität. Nimmst du eine akute Gefahrensituation wahr, hole dir sofort Hilfe, um diese zu beenden.
- **Hilfe und Beratung** – Erkenne und wahre deine eigenen Grenzen in einer belastenden Situation. Wende dich für eine Erstberatung an die Vertrauenspersonen für das Ehrenamt oder an GreenFair, um die Situation fachlich einschätzen und dich zu weiteren Handlungsschritten beraten zu lassen.
- **Unterstützung** – Informiere die betroffene Person über die Möglichkeit, sich an die Vertrauenspersonen für das Ehrenamt oder an GreenFair zu wenden, um dort vertraulich über das weitere Vorgehen und Möglichkeiten der Unterstützung zu sprechen.
- **Dokumentation** – Beobachtungen, Hinweise und Gespräche solltest du immer schriftlich dokumentieren und sicher ablegen, um das Gehörte auch später gut nachvollziehen zu können.

Wie verläuft ein Beschwerdeverfahren bei Hinweisen auf sexualisierte Gewalt?

Schritt 1: Vertrauliche Beratung

Jede Meldung oder Hinweis wir ernst genommen! Im Rahmen einer **vertraulichen Beratung** durch **GreenFair** oder durch die **Vertrauenspersonen für das Ehrenamt** wird das Anliegen und der akute Schutzbedarf geklärt (Ansprechpersonen siehe Kapitel 6). Es erfolgt eine Aufklärung zum Ablauf eines Beschwerdeverfahrens und es werden interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten besprochen. Bei Bedarf werden Betroffenen zudem spezialisierte, externe Fachberatungsstellen in der Region zur Begleitung empfohlen.

Nach dem Beratungsprozess entscheidet die betroffene oder meldende Person, ob das Verfahren **weiterverfolgt** werden soll (s. Schritt 2 – formales Beschwerdeverfahren). Hierzu kann sich die betroffene Person auch erst zu einem späteren Zeitpunkt und nach Inanspruchnahme mehrerer Beratungssitzungen entscheiden.

Auftrag von GreenFair und den Vertrauenspersonen für das Ehrenamt ist es, gemeinsam mit Betroffenen zu klären, was passiert ist und wie es weitergehen kann und soll. **Nur** wenn die betroffene Person einverstanden ist, werden durch die o. g. Vertrauensstellen weitere Schritte eingeleitet – **ausgenommen** es bestehen zureichende Hinweise auf eine **Straftat** und / oder eine **akute Gefährdung** für **Betroffene** oder **Dritte, insbesondere für Minderjährige**. In diesen Fällen wird immer ein akuter Handlungsbedarf geprüft und es werden in Rücksprache mit der betroffenen Person und den zuständigen Leitungspersonen ggf. angemessene Sofortmaßnahmen eingeleitet.

Schritt 2: Das Beschwerdeverfahren

Beim Vorliegen einer Beschwerde über sexualisierte Gewalt/sexuelle Belästigung im **im beruflichen Kontext**[11] von Greenpeace informiert GreenFair mit Einverständnis der meldenden Person die **Personalleitung** sowie die **bereichszuständige Geschäftsführung**.

Die **betroffene Person** wird stets über den Verfahrensablauf und die weiteren Handlungsschritte informiert.

GreenFair bringt im Fall einer Beschwerde ein geordnetes Prüfverfahren auf den Weg und beruft bei Bedarf eine **Fallkonferenz** unter Beteiligung von **Leitungs- und Fachkräften** ein.

Feste Mitglieder der Fallkonferenz sind i.d.R.:

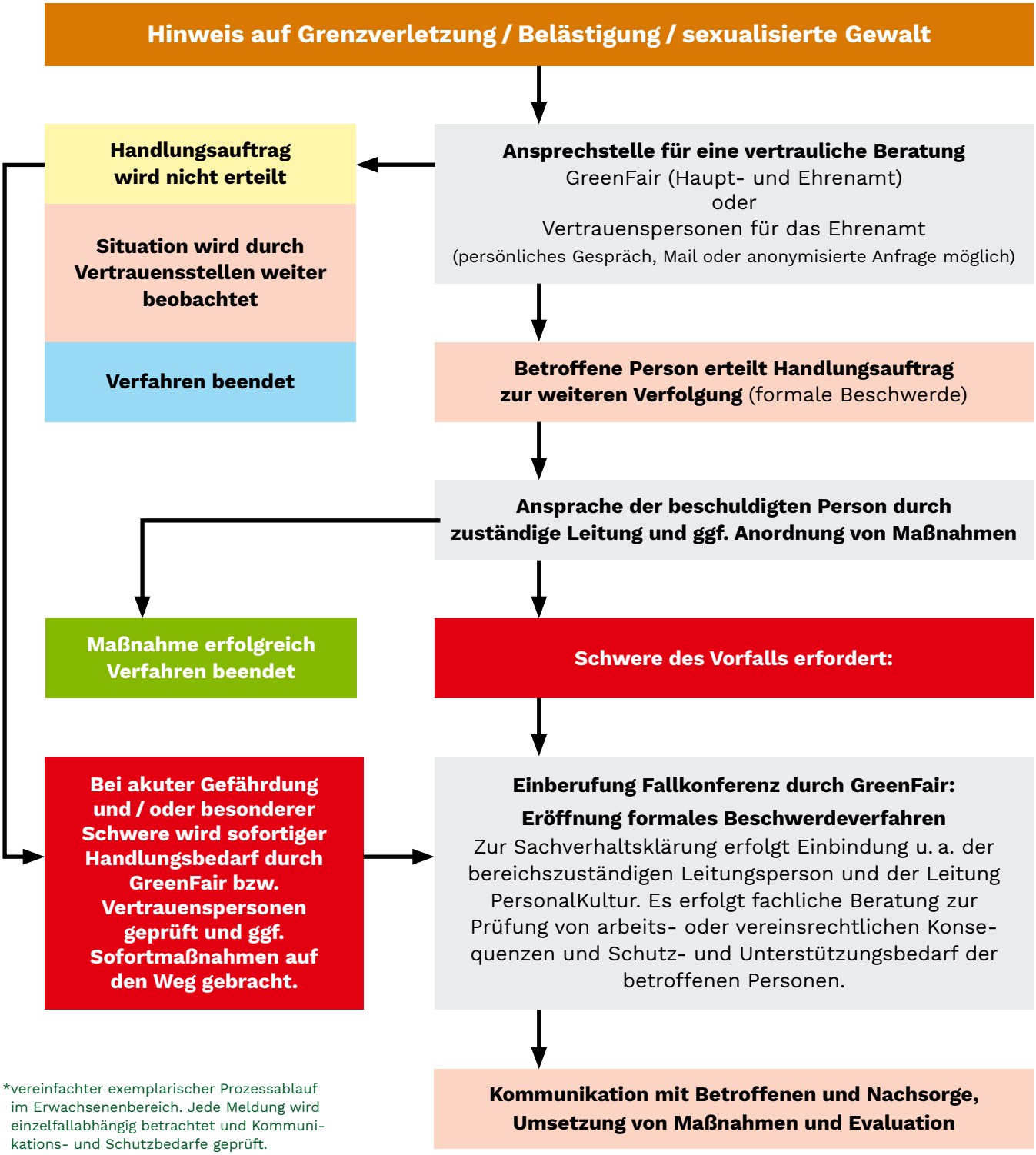
- Leitung PersonalKultur
- Teamleitung der beschuldigten Person
- Betriebsrat (wenn beschuldigte oder betroffene Person aus dem Hauptamt kommt)
- Leitung Team Freiwilliges Engagement und / oder Leitung Aktion (bei Vorfall im Ehrenamt / Aktionsbereich)
- Alle Mitglieder der Fallkonferenz haben den Auftrag für die sachgerechte Aufklärung einer Beschwerde zu sorgen und Verstöße gegen die Schutzpolicy konsequent und angemessen zu ahnden. Sie sind dabei der Einhaltung arbeitsrechtlicher Verfahren, genauso wie der Fürsorge und des Schutzes gegenüber allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen verpflichtet.

Die Fallkonferenz bespricht nach einer ersten Prüfung des Sachverhalts die weitere personelle Besetzung zur Fallbearbeitung und den Bedarf juristischer Expertise. Die weitere Besetzung der Konferenz ist immer abhängig vom ggf. benötigten Fach- oder Bereichswissen im individuellen Fall (z. B. Vertreter:innen der Schwerbehinderungsvertretung, VielWert o. ä.) Insbesondere bei Fällen mit Beteiligung von Ehrenamtlichen wird stets die Hinzuziehung eines Mitglieds des Ehrenamtsbeirats oder anderer fachlich geeigneter Stellen geprüft und die Fallkonferenz bedarfsgerecht erweitert.

11 „Beruflicher Kontext" bezieht sich hier auf Handlungen, wo die beschuldigten Personen zum Zeitpunkt des Übergriffs in ihrer professionellen Rolle tätig und nicht explizit im privaten Rahmen/Räumen unterwegs waren. Zum beruflichen Kontext zählen bspw. auch Dienstreisen, Aktivitäten, Veranstaltungen, Betriebsfeiern oder Ausflüge etc.

Um den **Schutz- und Unterstützungsbedarf betroffener Personen** gut im Blick zu behalten, prüft die Fallkonferenz zudem immer den Bedarf für die Hinzuziehung einer **externen spezialisierten Fachberatung**.

Beschwerdeverfahren bei sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt bei Greenpeace*



*vereinfachter exemplarischer Prozessablauf im Erwachsenenbereich. Jede Meldung wird einzelfallabhängig betrachtet und Kommunikations- und Schutzbedarfe geprüft.

Schritt 3: Ablauf der Fallkonferenz

Aufgaben von GreenFair:

Die übergreifende Zuständigkeit für Beschwerden wegen sexueller Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz liegt bei der Geschäftsführung von Greenpeace. Die operationale Umsetzung des Beschwerdeverfahrens wird an die Arbeitsstelle GreenFair delegiert. Zu den Aufgaben von GreenFair zählen folgende Punkte:

- Koordination, Moderation und fachliche Beratung der Fallkonferenz
- Bei Bedarf Organisation von akuten Schutzmaßnahmen
- Garant für die Einhaltung der Grundsätze der Intervention (s. Kapitel 4. Intervention)
- Austausch mit und Information der zuständigen Vertrauenspersonen für das Ehrenamt
- Dokumentation des Beschwerdeprozesses
- Unterstützung der zuständigen Leitungspersonen bei der Umsetzung beschlossener Maßnahmen

In der Fallkonferenz werden u. a. folgende Aspekte behandelt:

- Befangenheitsprüfung der Verfahrensbeteiligten und Rollenklärung
- Vorstellung und fachliche Bewertung der Beschwerde
- Prüfung und ggf. Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden
- Prüfung des akuten und langfristigen (Schutz-)bedarfs von Betroffenen und ggf. Dritten
- Gespräch mit der betroffenen Person durch die zuständige Leitung[12]
- Anhörung der / des Beschuldigten durch die zuständige Leitung
- Begleitung / Unterstützungsbedarf Umfeld / Team
- (Krisen-)kommunikation, Umsetzung von Maßnahmen und Dokumentation
- Aufarbeitungs- / Präventionsbedarf und Nachsorge

Der **Betriebsrat** überwacht die Einhaltung der Rechte der betroffenen und der beschuldigten Person bei Beteiligten aus dem Hauptamt (Schutzpflicht für Betroffene und Fürsorgepflicht für Beschuldigte). Der **Ehrenamtsbeirat** oder die **Vertrauenspersonen für das Ehrenamt** können bei Bedarf angefragt werden, um Perspektiven Ehrenamtlicher in die Fallkonferenz einzubringen und bei Fragen der internen Kommunikation und des Schutzbedarfs im Ehrenamt zu unterstützen.

Gewährleistung von Kommunikation und Austausch mit der betroffenen Person:

GreenFair ist Ansprech- und Kontaktstelle für die Anliegen Betroffener im Beschwerdeverfahren und hält diese über den Verfahrensverlauf informiert. Bei **Fällen im Ehrenamt** steht der betroffenen Person zusätzlich ein Kontakt aus dem Pool der **„Vertrauensperson für das Ehrenamt“** zur Seite, die für sie jederzeit ansprechbar ist (siehe S. 21 für Aufgaben und Rolle der Vertrauenspersonen für das Ehrenamt). Die betroffene Person kann ihrerseits ihre Anliegen und Schutz- oder Unterstützungsbedarfe jederzeit über die Vertrauenspersonen oder direkt an GreenFair übermitteln.

Die Fallkonferenz prüft die Beschwerde anhand aller vorliegenden Informationen und Einlassungen:

a) Handelt es sich bei der **beschuldigten Person um einen / eine hauptamtliche / n Mitarbeiter:in** und haben sich die **Vorwürfe erhärtet**, werden nach Abschluss der Sachverhaltsaufklärung durch die **Leitung PersonalKultur** arbeitsrechtlichen Maßnahmen festgelegt, eingeleitet und unter Einhaltung von Vorgaben des Daten- und Persönlichkeitsschutzes an alle unmittelbaren Beteiligten kommuniziert (z. B. arbeitsspezifische Sanktionen, Versetzung, Ermahnung, Abmahnung, Kündigung).

b) Handelt es sich bei der **beschuldigten Person um einen / eine ehrenamtliche/n Mitarbeiter:in**, werden durch die zuständige **Leitung freiwilliges Engagement bzw. Aktion** vereinsrechtliche Maßnahmen (Verwarnung, vorübergehender oder vollständiger Ausschluss) festgelegt und umgesetzt.

Die **teamzuständige Geschäftsführung** wird über das Ergebnis der Fallkonferenz informiert und entsprechend der internen disziplinarischen Abläufe in die abschließende Entscheidungsfindung eingebunden.

12 Sowohl Betroffene wie auch Beschuldigte haben das Recht, zu den Gesprächen mit den zuständigen Leitungspersonen immer eine Vertrauensperson ihrer Wahl, ein Mitglied des Betriebsrats (im Hauptamt) oder des Ehrenamtsbeirats (im Ehrenamt) hinzuzuziehen

Leitungsverantwortung – Leitungsberatung

Wir alle bei Greenpeace stehen in der Verantwortung, die Schutzpolicy einzuhalten und aktiv zu ihrer Umsetzung beizutragen. Die Leitungspersonen bei Greenpeace stehen hier besonders in der Pflicht. Sie prägen die Kultur des Miteinanders. Von ihnen muss die entsprechende Haltung vorgelebt werden und die impulsgebende Initiative kommen, präventive Maßnahmen und Vorgaben der Schutzpolicy verbindlich zu etablieren und eine fortlaufende Sensibilisierung in der Organisation mit voranzutreiben.

Es liegt in der Verantwortung der Organisation, **allen** haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen bei Greenpeace ein möglichst geschütztes und belästigungsfreies Umfeld zu bieten. Werden Hinweise auf sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt bekannt oder wird ein konkreter Verdacht an Leitungspersonen herangetragen, sind diese **verpflichtet**, die Situation ernst zu nehmen, für Aufklärung zu sorgen und notwendige Maßnahmen zu ergreifen.

Um in einer krisenhaften Situation sachgerecht und informiert handeln zu können, bietet **GreenFair fachliche Unterstützung** und **Leitungsberatung** u. a. zu folgenden Themen an:

- themensensibler Umgang mit betroffenen Mitarbeiter:innen im Hauptamt
- Vorbereitung auf schwierige Gespräche und Unterstützung bei der Team- und Außenkommunikation
- Umgang mit eigenen Grenzen, persönlichen Ressourcen und Überforderung
- Unterstützung bei der Organisation von Fortbildungen, Sensibilisierungsworkshops etc.
- Beratung zur bereichsspezifischen Risikoanalyse, Präventionsmaßnahmen und Aufarbeitungsprozessen

Hinweise zur internen / öffentlichen Kommunikation

Fälle von sexueller Belästigung bis hin zu sexualisierter Gewalt bringen einen akuten Handlungs- und Entscheidungsdruck seitens der Verantwortlichen mit sich. Die zuständigen Leitungspersonen müssen den Beteiligten gegenüber deutlich und zeitnah kommunizieren, in welcher Form sie sich um die aktuellen Vorfälle kümmern werden. Es muss deutlich gemacht werden, was getan wird, um den Schutz Betroffener sicherzustellen, und wie Ereignisse dieser Art künftig verhindert werden sollen.

Es ist in solchen Situationen verständlich, dass die Besorgnis und das Interesse an Hintergründen steigt und auch von nicht unmittelbar Beteiligten Auskunft und umgehendes Handeln verlangt wird. Entsprechend wichtig ist es, glaubwürdig sagen zu können, dass eine Prüfung aller Vorwürfe konsequent und gemäß der in der Schutzpolicy festgelegten Verfahrenswege erfolgt, um Vertrauensverlust entgegenzuwirken.

Eine **Stigmatisierung oder Ausgrenzung Betroffener** ist unbedingt zu vermeiden. Aber auch einer **Vorverurteilung der beschuldigten Person** ist vorzubeugen und für eine geordnete Prüfung der Vorwürfe zu sorgen. Details zu Anschuldigungen oder beteiligten Personen dürfen nicht intern oder öffentlich geteilt werden. Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten sind stets zu wahren. Gerüchten und der Verbreitung von Fehlinformationen sollte gezielt entgegengewirkt werden. Hier ist auch an die Unterstützung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen zu appellieren, um die Durchführung eines geordneten und fairen Beschwerdeverfahrens zu ermöglichen.

Alle Mitglieder der Fallkonferenz sind zur **Verschwiegenheit verpflichtet**. Es ist u. a. **Aufgabe der Fallkonferenz** im Austausch mit den unmittelbar beteiligten Personen zu prüfen, welche Informationen intern (z. B. im betreffenden Team oder Arbeitsbereich, wo ein Vorfall stattgefunden hat) geteilt werden können, und was unter Beachtung datenschutz- und persönlichkeitsrechtlicher Gesichtspunkte im Einzelfall intern und / oder öffentlich kommuniziert werden kann.

5. Nachsorge und Aufarbeitung

A. Nachsorge und Unterstützung durch Greenpeace

Eine adäquate Nachsorge nach Abschluss eines Prüfverfahrens ist für alle Beteiligten von großer Bedeutung. Betroffene ebenso wie unbegründet Beschuldigte erhalten bei Bedarf Unterstützung in Form psychologischer Beratung und Begleitung. Die Unterstützung bei der Suche und Organisation von Hilfen wird von GreenFair aktiv angeboten, sofern sich Betroffene nicht von sich aus an **GreenFair** oder an das **Team PersonalKultur** wenden, wo Bedarfe und Möglichkeiten individuell geprüft werden.

Weiterhin stehen die zuständigen Leitungspersonen in der Verantwortung dafür, Sorge zu tragen, dass **Betroffene** in ihrem Tätigkeitsfeld gut aufgefangen und beteiligte **Teams** bei Bedarf ebenfalls begleitet werden. Im Austausch mit der betroffenen Person wird nach arbeitsorganisatorischen Optionen gesucht, damit diese ihr Engagement für Greenpeace möglichst angstfrei und geschützt weiterführen können. Abgeleitet aus dem jeweiligen Einzelfall werden zudem mit Unterstützung durch GreenFair ggf. bedarfs- und zielgruppengerechte Sensibilisierungs- und Fortbildungsangebote im Sinne künftiger Prävention identifiziert und auf den Weg gebracht.

B. Aufarbeitung

Sobald eine Fallbearbeitung abgeschlossen und Maßnahmen getroffen wurden, ist es wichtig, die Situation in der Organisation wieder zu stabilisieren. Um dies zu ermöglichen und künftige Risiken für übergriffiges Verhalten zu verringern, ist eine grundlegende **Aufarbeitung** notwendig. Dies ist immer Leitungsaufgabe und wird fachlich durch GreenFair unterstützt.

Aufarbeitung hat das Ziel zu ergründen, in **welcher Kultur** der Machtmissbrauch in Form von Grenzverletzungen, sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt stattgefunden hat, und **welche Strukturen** einen Übergriff ggf. ermöglicht, erleichtert oder vielleicht sogar befördert haben. Auf Basis dieser Erkenntnisse soll die Aufarbeitung zu einer **Veränderung von Haltung und Struktur** beitragen, Verantwortlichkeiten klar machen, haupt- und ehrenamtlich Engagierte bei Greenpeace besser sensibilisieren und durch gezielte Präventionsmaßnahmen schützen.

Aufarbeitung wird sowohl nötig bei der Aufdeckung eines Falls sexualisierter Gewalt als auch bei Hinweisen auf „alte" Verdachtsmomente, die aufgrund neuer Erkenntnisse eine andere Einordnung erfahren. Die Haltung der Organisation und eine aufgeschlossene und nicht abwehrende Einstellung gegenüber den Betroffenen bildet dabei die Basis für einen guten Aufarbeitungsprozess, der eine **Beteiligung der Betroffenen ermöglicht und aktiv fördert**.[13]

Wichtige Aspekte einer Aufarbeitung sind:

- Erfassung des Ausmaßes der Vorfälle
- Erkennen von Strukturen und Mechanismen, die Grenzverletzungen bis hin zu sexualisierter Gewalt ermöglicht oder begünstigt und ggf. eine öffentliche Aufdeckung verhindert haben (z. B. Organisationsklima, Kultur, empfundene Loyalitäten, Netzwerke, Hierarchien etc.)
- Rückblick auf Umgang mit Fällen und deren Aufklärung in der Organisation
- Empfehlungen für eine Verbesserung von Schutz und Prävention bei Greenpeace und Entwicklung von Maßnahmen, die zu einem Organisations- und Kulturwandel führen und potenzielle Risiken für künftige Übergriffe minimieren.

13 Informationen zu fachlichen Standards von Aufarbeitung in Institutionen siehe: https://www.aufarbeitungskommission.de/wp-content/uploads/Empfehlungen-Aufarbeitung-sexuellen-Kindesmissbauchs_Aufarbeitungskommission-2020.pdf

C. Fürsorgepflicht und Rehabilitierung bei unbegründetem Verdacht

Es ist wichtig, allen Hinweisen auf Grenzverletzungen, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt umgehend nachzugehen. Greenpeace hat hierbei eine **Schutzpflicht gegenüber betroffenen Personen** und gleichzeitig auch eine **Fürsorgepflicht gegenüber beschuldigten Mitarbeiter:innen.** Ein unbegründeter Verdacht kann schwerwiegende Auswirkungen auf eine zu Unrecht belastete Person und die künftige Weiterführung der Arbeit bei Greenpeace haben.

Die Durchführung eines geordneten Prüfverfahrens unter Wahrung der Rechte aller Beteiligten ist daher genauso wichtig wie die **Sicherstellung eines Schutzraums** für die Dauer der Klärung.

Abhängig von der jeweiligen Situation kann es angezeigt sein, beschuldigte Mitarbeiter:innen für die Dauer eines Prüfverfahrens freizustellen bzw. temporär aus Gruppen, von Veranstaltungen oder der Teilnahme an Aktivitäten auszuschließen. Dies dient dem Schutz aller Beteiligten, um eine sachliche Aufklärung des Vorfalls zu ermöglichen und stellt keine Vorverurteilung dar.

Eingeleitete Maßnahmen müssen das Sicherheitsgefühl verbessern und eine gute Zusammenarbeit sichern – gleichzeitig ist die Organisation **verpflichtet**, sachlich angemessen zu reagieren und bei allen Entscheidungen stets die Verhältnismäßigkeit zu wahren.

Sollte sich ein Vorwurf nach intensiver und sachgerechter Prüfung und nach Anhörung aller Beteiligten als unbegründet erweisen, ist es die Aufgabe der zuständigen Leitung, Schritte der Rehabilitierung des fälschlich beschuldigten Mitarbeiters/der Mitarbeiterin auf den Weg zu bringen.

Zu wichtigen Schritten einer Rehabilitierung gehören u. a.:

- Ausräumen des Verdachts und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit / der Vertrauensbasis im Haus.
- Angebot der Versetzung in einen anderen Aufgabenbereich zur persönlichen Entlastung.
- Angebot unterstützender externer oder interner Beratungsmöglichkeiten für die unbegründet beschuldigte Person (z. B. Angebot Coaching / Supervision) und ggf. andere Beteiligte / für das Team.

6. Ansprechstellen bei Greenpeace

Wenn ihr euch als haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter:in oder auch als Leitungsperson bei Greenpeace e. V. über die Themen sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt informieren möchtet oder ihr eine vertrauliche Beratung wünscht, meldet euch bei:

GreenFair – Vertrauens- und Beratungsstelle bei Greenpeace e. V.

- Interne Ansprechstelle bei Grenzverletzungen, sexueller Belästigung sexualisierter Gewalt und Diskriminierung
- Betriebliche AGG-Beschwerdestelle für hauptamtliche Mitarbeiter:innen
- Interne Konfliktstelle (Einzel- und Leitungsberatung, Begleitung, Konfliktmoderation)
- Fortbildungs- und Präventionsstelle (u. a. Arbeit zur Schutzpolicy, AGG, kritische Reflektion von Geschlechterrollen, intergenerationale Konflikte)

Wie GreenFair arbeitet:

Vertraulich: Wir beraten in einem geschützten Raum. Nichts gelangt ohne Einverständnis nach außen, solange keine akute Gefährdung besteht, die aus fachlicher und/oder strafrechtlicher Sicht unmittelbares Handeln erfordert.

Bedürfnisorientiert: Wir orientieren uns an den Bedürfnissen der Betroffenen und Ratsuchenden. Unser Anliegen ist es, Betroffene zu unterstützen und sie in die Lage zu versetzen, selbstbestimmt über die nächsten Schritte entscheiden zu können.

Transparent: Wir informieren offen und umfassend über Unterstützungsmöglichkeiten und bieten unsere fachliche Einschätzung an. Hierbei schöpfen wir unsere Möglichkeiten aus, machen aber auch die Grenzen unseres Handlungsspielraums deutlich, der auf die fachliche Beratung begrenzt ist. GreenFair hat keine Weisungsbefugnisse oder Entscheidungshoheit gegenüber anderen Stellen oder Personen.

Fachlich abgesichert: Als interne Vertrauens- und Beratungsstelle ist GreenFair fachlich weisungsfrei und arbeitet frei von Einflussnahme. Unser Auftrag besteht darin, aktiv darauf hinzuwirken, dass Vorfälle durch Greenpeace ernst genommen, sachgerecht geprüft und gemäß fachlichen Standards bearbeitet werden. Hierbei haben wir den Schutz Betroffener im Blick und sorgen für die Einhaltung festgeschriebener Verfahren.

Vernetzt und kooperativ: Unsere Kompetenzen sind nicht erschöpfend. Deshalb arbeiten wir mit einem internen und externen Kompetenznetzwerk zusammen, um Ratsuchenden bei Bedarf spezialisierte Fachkenntnisse und Unterstützungsmöglichkeiten zu vermitteln.

Kontakt

Ansprechstelle für das Hauptamt:
Dr. Alke Arns
Beratungszeiten: donnerstags 9.30 – 13.30
T: +49 40 3 06 18-54 06
E-Mail: aarns@greenpeace.org

Robert Paschmann
Beratungszeiten: mittwochs 10.00 – 15.00
T: +49 40 3 06 18-54 07
E-Mail: rpaschma@greenpeace.org

Ansprechstelle für das Ehrenamt:
Dr'in Christina Witz
Beratungszeiten: donnerstags 14.00 – 17.00 (nach Vereinb.)
T: +49 175-4 11 89 69
E-Mail: cwitz@greenpeace.org

Website:
www.greenpeace.de/jobs/greenfair

Zusätzliches Angebot für das Ehrenamt:

Du bist ehrenamtlich bei Greenpeace e. V. engagiert und suchst nach einer Ansprechperson für eine vertrauliche und auf Wunsch anonyme Erstberatung im Themenfeld sexuelle Grenzverletzung, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt?

Die Vertrauenspersonen für das Ehrenamt erreichst du unter:
https://greennet.greenpeace.org/content/135088/nro-integrity-contacts

Vertrauenspersonen für das Ehrenamt (Erwachsene):

- Claudia Schneider (Team Aktion)
- Ole Eiteljörge (Freiwilliges Engagement)
- Claudia Smital (Freiwilliges Engagement)
- Vera Konrad (Team Aktion)
- Kai Müller (Freiwilliges Engagement)

schutzraum@greenpeace.org

Vertrauenspersonen bei Kinder- und Jugendschutzfällen:

- Kai Müller (AP Jugendliche): jugendschutz@greenpeace.de / 01 60-99 79 14 79
- Melanie Aldrian (AP Jugendliche): jugendschutz@greenpeace.de / 01 51-23 35 03 85

Warum gibt es die Vertrauenspersonen bei Greenpeace?

Vertrauenspersonen sind im Themenfeld geschult und sorgen für eine niedrigschwellige Kontaktmöglichkeit speziell im Ehrenamtsbereich. Sie agieren parteiisch für die betroffen Person, hören zu und bieten geschützte „Sprechräume“ für unmittelbar Betroffene, Zeug:innen und Ratsuchende.

Die Vertrauenspersonen stehen Betroffenen aus dem Ehrenamt auf Wunsch auch im Beschwerdeprozess zur Seite und können zum Beispiel zu Gesprächen mit Leitungspersonen und Beratungen mit GreenFair als Beistand hinzugezogen werden.

Selbstbestimmungsrecht und Selbstverantwortung:

Im Beratungsgespräch mit den Vertrauensstellen entscheiden volljährige Personen selbst über die weiteren Schritte. Auch, ob nach dem Erstgespräch eine Verfolgung des gemeldeten Vorfalls stattfinden und eine Beschwerde eingereicht werden soll. Wenn dies explizit nicht gewünscht ist, werden die Vertrauensstellen nicht von sich aus aktiv. Ausgenommen davon sind begründete Hinweise auf eine schwere Straftat und/oder eine akute Gefährdung Betroffener oder Dritter, insbesondere minderjähriger Personen, wo **unmittelbares Handeln erforderlich** ist.

Wenn Betroffene einen Handlungsauftrag zur weiteren Verfolgung erteilen, wird das Gespräch im Einvernehmen protokolliert und durch die Vertrauenspersonen an die zuständige Leitungsperson im Team Freiwilliges Engagement und/oder Team Aktion und an die zuständige Ansprechperson für das Ehrenamt bei GreenFair gemeldet.

Wie arbeiten die Vertrauenspersonen?

- Die Vertrauenspersonen nehmen Hinweise auf sexuelle Grenzverletzungen bis hin zu sexualisierter Gewalt im Ehrenamtskontext von Greenpeace entgegen.
- Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- Sie orientieren sich an den Interessen und dem Schutzbedarf Betroffener.
- Sie arbeiten in ihrer Rolle parteiisch, unabhängig und frei von Weisungen.
- Sie hören zu, nehmen das Gesagte ernst und klären gemeinsam das Anliegen.
- Sie informieren über interne, fachliche Beratungsmöglichkeiten oder spezialisierte Fachstellen.

Weitere interne Ansprechstellen bei Greenpeace

Integrity Officer – Ansprechperson i. S. der EU-Whistleblower Richtlinie[14]
Kirsten Müller
T: +49 40-30 61 84 08
E-Mail: kirsten.mueller@greenpeace.org

Greenpeace International – International Persons of Trust
https://greennet.greenpeace.org/content/293954/international-persons-of-trust

Schwerbehindertenbeauftragte bei Greenpeace (SBV)
Maren Guillaumon
T: +49 40-30 61 53 30
E-Mail: mguillau@greenpeace.org

Ehrenamtlichen-Beirat
E-Mail: info@eab.greenpeace.de

Externe Beratungsstellen und Unterstützungssysteme

Information und Beratung zu Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Kostenfreie juristische Beratung für alle Branchen und Diskriminierungsformen
T: 0 30-1 85 55 18 55
E-Mail: beratung@ads-bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de

Beratung für Betroffene von sexualisierter Gewalt
Nexus – Netzwerk Hamburger Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt
www.nexus-hamburg.de

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
T: 0 80 00-11 60 16
www.hilfetelefon.de

bff – Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe
Frauen gegen Gewalt e. V.
Bundesweites Verzeichnis von Hilfsorganisationen und Anlaufstellen
www.frauen-gegen-gewalt.de

Basispraevent – Beratungsstelle für Jungen* und Männer* bei sexualisierter Gewalt
T: 0 40-39 84 26 62
www.basis-praevent.de

Opferhilfe Hamburg
Beratung bei Gewalt und Trauma
T: 0 40-38 19 93
www.opferhilfe-hamburg.de

14 Informationen zum Hinweisgeber:innenschutzgesetz:
https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/hinweisgeberschutz-2064178

Allerleirauh
Beratung bei sexueller Gewalt
T: 040-29 83 44 83
www.allerleirauh.de

Weißer Ring Hamburg
T: 040-2 51 76 80
www.hamburg.weisser-ring.de

Akute medizinische Hilfe
Rechtsmedizinische Untersuchungsstelle des UKE
Medizinische Versorgung und Beweissicherung nach Gewalt- oder Sexualstraftat
24h-Telefon: 040-7 41 05 21 27
www.opferhilfe-hamburg.de/informationen/rechtsmedizinische-untersuchungsstelle/

Traumaambulanz – Soforthilfe für traumatisierte Opfer von Gewalttaten Hamburg
Asklepios Klinik Nord – Ochsenzoll
Klinik für Persönlichkeits- und Traumafolgestörungen
Institutsambulanz/Traumaambulanz
Langenhorner Chaussee 560, Haus 5, 1.OG 22419 Hamburg
T: 040-18 18 87- 2973 /- 2380
E-Mail: pia.ps-trauma.nord@asklepios.com

Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)
Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie
Martinistraße 52, Haus W 37, EG 20246 Hamburg
T: 040-74 10- 5 32 10
E-Mail: ambulanz.psychiatrie@uke-hh.de

Information und Beratung zur Spurensicherung nach einem sexuellen Übergriff
www.uke.de/kliniken-institute/institute/rechtsmedizin/dienstleistungen/privatpersonen
www.schleswig-holstein.de/schutz-von-frauen-vor-gewalt/
www.hamburg.de/contentblob/dl-opferhilfeeinrichtungen-2023.pdf

Informationen der Polizei für Betroffene
www.polizei-beratung.de/infos-fuer-betroffene/

Beratungsstellen für (potenzielle) Täter:innen
Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit
Beratung und Selbsthilfeangebote für Gewalt ausübende Personen
Vermittlung an regionale Anlaufstellen
E-Mail: info@bag-taeterarbeit.de
www.bag-taeterarbeit.de

7. Checkliste der Schutzpolicy

Checkliste zur Umsetzung der Schutzpolicy für Leitungspersonen und Mitarbeiter:innen

Aufgaben von Leitungspersonen

- ☐ Übermittlung der Schutzpolicy an alle haupt- und ehrenamtlichen[15] Mitarbeiter:innen
- ☐ Auseinandersetzung mit der Schutzpolicy im Team, in Personalgesprächen und in der Einarbeitung
- ☐ aktive Bekanntmachung der zuständigen Vertrauensstellen und Beschwerdewege von Greenpeace
- ☐ bedarfsgerechte Umsetzung von Präventionsmaßnahmen
- ☐ Organisation von Fortbildungen zur Schutzpolicy für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen (Teilnahmemonitoring im Hauptamt)
- ☐ Teilnahme an Leitungsfortbildungen zum Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt
- ☐ Übermittlung von Hinweisen auf sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt an GreenFair für Fachberatung
- ☐ Anforderung eines erweiterten Führungszeugnisses[16] von hauptamtlichen Mitarbeiter:innen im Kinder- und Jugendbereich gem. § 30a Abs. 1 BZRG bei Einstellung und im Abstand von mind. 3 Jahren (PersonalKultur)
- ☐ Organisation und Koordination von Fortbildungs- und Informationsangeboten im Ehrenamt

Aufgaben für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen

- ☐ Auseinandersetzung mit den Inhalten der Schutzpolicy
- ☐ Auseinandersetzung mit der Jugendschutzpolicy bei Arbeitskontakt mit Kindern und Jugendlichen
- ☐ Wahrnehmung von internen Fortbildungsangeboten zum Thema „Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt“
- ☐ Einbindung der Inhalte der Schutzpolicy in Trainings, Trainingsentwicklung und auf Veranstaltungen
- ☐ Übermittlung von Hinweisen auf sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt an GreenFair oder an die Vertrauenspersonen für das Ehrenamt

Umsetzung, Evaluation, Monitoring

Alle Maßnahmen zur Umsetzung der Schutzpolicy werden von den zuständigen Leitungspersonen verantwortet und durch GreenFair fachlich begleitet und unterstützt.

- **GreenFair** unterstützt die Durchführung von Risikoanalysen, Prävention und Fortbildungsinputs im Haupt- und Ehrenamt. Darüber hinaus berät die Stelle Leitungspersonen im Themenfeld und steht Angestellten und ehrenamtlich Engagierten als interne **Beratungs- und Beschwerdestelle** zur Verfügung.
- **GreenFair** fördert den Austausch mit **Greenpeace International und den International Persons of Trust**.
- Die **Leitungs- und Personalrunde** veranstaltet mindestens einmal jährlich eine Austauschrunde mit GreenFair und überwacht den Umsetzungsstand der Policy in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen.
- Die **Geschäftsführung** von Greenpeace wird mindestens einmal im Jahr oder bei Bedarf durch GreenFair über die Entwicklung in diesem Themenfeld informiert.
- Der schriftliche Bericht an den **Aufsichtsrat** von Greenpeace beinhaltet mindestens einmal im Jahr eine Analyse und Darstellung der Arbeit zur Schutzpolicy von GreenFair. GreenFair informiert zudem regelmäßig im Plenum zum Themenfeld.

Eine **Evaluation** und Anpassung der Schutzpolicy durch GreenFair ist alle 3 Jahre vorgesehen.

15 Weiterführende Informationen zur Präventionsarbeit im Ehrenamt: https://engagement-schutzkonzepte.elearning-kinderschutz.de/

16 Nähere Informationen zum Thema „erweitere Führungszeugnisse“: https://deutsches-ehrenamt.de/vereinsrecht/jugendschutz-im-verein/

greenpeace.de