

Verhaltenskodex der Koordinationsgruppen, die zu Menschenrechtsverletzungen in afrikanischen Ländern arbeiten (AFR-Kogruppen)

Präambel.....	1
Ziel des Verhaltenskodex.....	1
Anwendungsbereich.....	2
Grundsätze.....	2
Rechte.....	3
Rollen.....	3
Beschwerdeprozess.....	5
Schutz und Prävention.....	8
Vertraulichkeit und Datenschutz.....	9
Bekanntmachung.....	9

Präambel

Diesem Verhaltenskodex liegen die Begriffsbestimmungen und das Selbstverständnis der Koordinationsgruppen, die zu Menschenrechtsverletzungen in afrikanischen Ländern arbeiten (AFR-Kogruppen), zugrunde.

Das Selbstverständnis entfaltet unsere ethischen Standards, die hier auf ihre sanktionsrelevanten Kernelemente verdichtet wurden.

Dieser Verhaltenskodex ist ein lebendiges Dokument. Er soll mindestens einmal im Jahr, z.B. im Rahmen der Regionalarbeitskreise auf dem Kogruppentreffen oder der Jahresversammlung, auf seine Aktualität überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden. Zuständig hierfür ist die AG Verhaltenskodex. Diese bildet sich zu Aspekten, die den Verhaltenskodex betreffen, weiter, trifft sich zu Reflexionssitzungen und kann mindestens einmal im Jahr externe Begleitung in Anspruch nehmen.

Ziel des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex schafft Transparenz im Umgang mit Verstößen gegen die selbst gegebenen Grundsätze der Koordinationsgruppen, die zu Menschenrechtsverletzungen in afrikanischen Ländern arbeiten (AFR-Kogruppen). Er informiert über Rechte und Verantwortlichkeiten im Fall von Verstößen und benennt Anlaufmöglichkeiten für Personen, die Verstöße direkt erleben oder beobachten. Der Kodex regelt ein strukturiertes Beschwerdeverfahren.

Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex findet Anwendung auf alle Mitglieder der Länderkoordinationsgruppen der deutschen Sektion von Amnesty International, die zu Menschenrechtsverletzungen in afrikanischen Ländern arbeiten (AFR-Kogruppen), sowie auf alle weiteren Mitglieder von Amnesty International Deutschland, die für oder mit diesen Koordinationsgruppen aktiv werden. Dies umfasst ehrenamtlich und hauptamtlich tätige Personen, soweit die Regeln auf sie sinnvoll anwendbar sind.

Der Verhaltenskodex berührt Fälle, die ebenfalls unter andere Bestimmungen des Vereins (bspw. Regelung zu Interessenskonflikten) oder rechtliche Regulierungen (bspw. bezüglich des Datenschutzes) fallen. Der Verhaltenskodex fügt dem eine Ergänzung hinzu und versteht sich außerdem als sensibilisierendes Mittel.

Grundsätze

- Ich toleriere weder diskriminierendes noch grenzüberschreitendes, noch gewalttätiges, noch (sexuell) belästigendes Verhalten in Wort oder Tat, analog oder digital in jeglichem Rahmen meiner Arbeit bei Amnesty International. Nehme ich ein unangemessenes Verhalten durch mich selbst oder Dritte wahr, gehe ich aktiv dagegen vor.
- Der Schutz und die Sicherheit der Personen, die Diskriminierung erfahren, steht in solchen Fällen an erster Stelle und ich handle nach bestem Wissen in Übereinstimmung mit ihren Wünschen.
- Ich trete Mobbing, toxischem Arbeitsklima, Einschüchterungen und feindseligem Verhalten entschieden entgegen.

- Ich wahre die politische und wirtschaftliche Unabhängigkeit von Amnesty International.
- Ich missbrauche keine Machtposition, um irgendeine Art von Gefälligkeit zu erlangen oder Personen einzuschüchtern. Das betrifft insbesondere Personen, die sich in einer vulnerablen (bspw. Menschen, die Diskriminierung erfahren) oder systemisch weniger mächtigen Position befinden. Dies gilt nachdrücklich für Funktionsträger*innen.
- Ich schütze vertrauliche Informationen und gehe sensibel mit persönlichen Daten um. Das gilt insbesondere für Daten vulnerabler Personen, für die eine Verbreitung ihrer Informationen ein erhöhtes Risiko von Überwachung, Stalking, Cybermobbing u.a. birgt (bspw. Menschen, die Diskriminierung erfahren oder sich durch ihre Menschenrechtsarbeit in Gefahr befinden). Ich verbreite keine diskriminierenden oder Hassrede enthaltenden Inhalte.
- Auf Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex wird mit geeigneten Maßnahmen reagiert. Personen, die Verstöße melden, werden bezüglich jeglichem Vorbringen uneingeschränkt angehört und unterstützt.

Rechte

Jede Person, die Verstöße gegen den Verhaltenskodex erfährt oder durch eine der im Anwendungsbereich genannten Personen beobachtet, hat das Recht, diesen Verstoß zu melden und Beschwerde einzulegen. Die Person, die die Beschwerde einlegt, hat das Recht, zu jedem Zeitpunkt umfassend unter Achtung aller Persönlichkeitsrechte über den Prozess informiert zu sein.

Ist die Person, die den Verstoß meldet, direkt von dem Verstoß betroffen, sind ihren Schilderungen und Wahrnehmungen von allen Beteiligten mit der gebotenen Sensibilität, Ernsthaftigkeit und Respekt zu begegnen und ihre Grenzen werden geachtet. Sie hat das Recht, von Anfang an eine Begleitperson bei Amnesty und/oder externe Begleitung in Anspruch zu nehmen, egal ob ein Beschwerdeprozess geführt wird oder nicht.

Rollen

Erste Anlaufstellen:

- Kogruppensprecher*in
- Regionalverbundsprescher*in
- Regionalbeauftragte*r Afrika (RB AFR)
- Fachreferent*in Ehrenamtliche Länder- und Themenarbeit (FR ELTA)
- Fachreferent*in Region Afrika (FR AFR)
- Vorstandsmitglied Länderarbeit

Begleitpersonen:

- Eine Person aus der Unterarbeitsgruppe „Diversität und Neumitglieder“ der Fachkommission Länder- und Themenarbeit
- Eine externe Begleitung kann durch den*die FR ELTA vermittelt werden

Beschwerdestelle

- Fachreferent*in Ehrenamtliche Länder- und Themenarbeit (FR ELTA)
- Fachreferent*in Region Afrika (FR AFR)
- Regionalbeauftragte*r Region Afrika (RB AFR)
- ein durch die AFR-Kogruppen bei einem der Regionalarbeitskreise jeweils für ein Jahr gewähltes Mitglied

Für alle hier genannten Personen werden im Rahmen von Schutz und Prävention (s.u.) Trainings und regelmäßige Weiterbildungen zur Anwendung des Verhaltenskodex und den Grundlagen der in den Grundsätzen genannten Aspekte (Diskriminierung, Mobbing, etc) angeboten und sind dringendst empfohlen. Amnesty International stellt hierfür die Ressourcen bereit.

In einem ersten Schritt hat jede Partei, egal ob direkt davon betroffen oder nicht, bei einem Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex die Möglichkeit, sich vertraulich an eine oder mehrere der genannten Ansprechpersonen zu wenden.

Die Kontaktaufnahme mit den obengenannten Personen der ersten Anlaufstelle ist prinzipiell über jeden Kommunikationskanal (Telefon, E-Mail, Messenger, Post, direkte Ansprache, u.a.) möglich.

Die Ansprechperson bietet ein lösungsorientiertes Erstgespräch und informiert über die Möglichkeit und den Verlauf eines Beschwerdeprozesses. Wenn die Partei direkt vom Verstoß gegen den Verhaltenskodex betroffen ist, wird auf ihre Möglichkeit, eine Begleitperson zu nehmen, hingewiesen und ggf. bei der Kontaktaufnahme unterstützt. Für die Inanspruchnahme einer externen Begleitung muss der*die FR ELTA kontaktiert werden, der*die dann ein geeignetes Angebot vermittelt. Die Kosten hierfür trägt Amnesty International.

Beschwerdeprozess

Im Folgenden werden die Begriffe „beschwerdeführende Partei“ und „beschwerdeverantwortliche Partei“ verwendet, die so zu verstehen sind:

- Beschwerdeführende Partei: Bezeichnet diejenige Person oder Personengruppe, die sich entscheidet, ein Beschwerdeverfahren zu beginnen. Auslöser dafür können ein beobachteter oder selbst erlebter Verstoß gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex sein. Der Begriff wird neutral gehalten, um Zuschreibungen von Opfersein zu vermeiden und abzubauen, dass auch Personen, die Verstöße indirekt wahrnehmen, beschwerdeberechtigt sind.
- Beschwerdeverantwortliche Partei: Bezeichnet die Person oder Personengruppe, gegen die ein Beschwerdeverfahren wegen eines Verstoßes gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex begonnen wird. Der Begriff wurde gewählt, um nicht (vor Abschluss des Verfahrens) von Schuld zu sprechen, sondern deutlich zu machen, dass es möglich ist, für Verstöße Verantwortung zu übernehmen und sich einem Lernprozess zu öffnen.

(1) Verschriftlichung der Beschwerde

Entscheidet sich die Partei, die den Verstoß gegen den Verhaltenskodex meldet, für eine Beschwerde, hält die Ansprechperson gemeinsam mit dieser den Sachverhalt und die Beschwerde schriftlich fest. Hierbei können auch Zeug*innen hinzugezogen werden.

(2) Übergabe der Beschwerde

Die festgehaltene Beschwerde wird an FR ELTA übergeben. Diese*r informiert die*den FR AFR, die*den RB AFR sowie das für die Beschwerdestelle gewählte Mitglied (s.o.). Diese

vier Personen gelten als Beschwerdestelle und führen im Normalfall den Prozess bis zu Ende.

(3) Für die Einleitung weiterer Schritte gelten folgende Grundsätze

- Die Beschwerdestelle kann zu jedem Zeitpunkt externe Expert*innen mit Expertise zum vorliegenden Sachverhalt hinzuziehen. Die beschwerdeführende Partei kann dies ebenfalls einfordern.
- Wenn die Partei direkt von dem Verstoß gegen den Verhaltenskodex betroffen ist, sind alle Prozessschritte mit ihr abzustimmen. Ihre Wünsche und Bedürfnisse stehen im Vordergrund. Sie kann jederzeit das Beschwerdeverfahren abbrechen. Sie muss jedem Einbezug einer hier nicht genannten Person zustimmen und kann jedem Einbezug einer Person widersprechen, auch wenn diese hier genannt ist.
- Nicht jeder Schritt muss wie hier beschrieben durchgeführt werden. Jeder Fall ist anders und der im weiteren geschilderte Ablauf muss entsprechend den bestehenden Besonderheiten oder individuellen Vorgeschichten gegebenenfalls angepasst werden.
- Bei möglicher Befangenheit (bspw. Vorwurf gegen die Ansprechperson selbst oder Kolleg*innen derselben, bspw. aus der gleichen Kogruppe oder der Abteilung) nimmt die betreffende Person nicht an der Prozessbegleitung teil. Die erste Anlaufstelle kann den gesamten Prozess durchführen oder ihn in Absprache mit der beschwerdeführenden Partei an die*den FR ELTA abgeben.

(4) Schreiben an die verantwortliche Person

Die Beschwerdestelle entwirft mit Zustimmung der beschwerdeführenden Partei ein Schreiben an die beschwerdeverantwortliche Partei. In diesem Schreiben werden der geäußerte Sachverhalt und die weiteren Maßnahmen zum Umgang des Konfliktes geschildert. Es wird um ein Gespräch mit der Beschwerdestelle gemeinsam mit der beschwerdeführenden Partei gebeten und eine (schriftliche) Stellungnahme eingefordert, innerhalb einer bestimmten Frist, wenn gewünscht.

(5) Gespräch/Mediation

Der beschwerdeführenden Partei wird die Durchführung eines Gespräches angeboten, bei der sie selbst, die für den Verstoß verantwortliche Partei, die Beschwerdestelle und ggf. eine externe Moderation anwesend sind. Der*die FR ELTA ermittelt Ort und Zeit des

Gesprächs in Abstimmung mit allen Beteiligten und vermittelt ggf. eine*n geeignete Moderator*in. Im Anschluss an das Gespräch prüft die Beschwerdestelle den Sachverhalt und teilt beiden Parteien mit, ob ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vorliegt und ob weitere Maßnahmen eingeleitet werden.

Wenn die beschwerdeführende Partei direkt von einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex betroffen ist, ist eine externe Moderation notwendig. Ebenso werden dann vor dem Gespräch die Erwartungen der beschwerdeführenden Partei festgehalten. Diese sind entscheidend für das weitere Verfahren, es erfolgt keine Beurteilung durch die Beschwerdestelle. Es wird darauf geachtet, dass das Gespräch einen sicheren Raum für die betroffene Person darstellt und es zu keiner weiteren Belästigung, Verletzung oder Diskriminierung kommt. Das Gespräch kann auch als Mediation durchgeführt werden, wobei FR ELTA den*die Mediator*in vermittelt.

(6) Workshop/Training

Liegt ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex vor bzw. wünscht dies die direkt vom Verstoß betroffene Partei, kann die*der FR ELTA die beschwerdeverantwortliche Partei zur Teilnahme an einem Workshop oder Training auffordern, in dem der Verstoß, dessen Auswirkungen und Handlungsmöglichkeiten zur Unterbindung behandelt werden. Verantwortlich für die Vermittlung eines geeigneten internen oder externen Angebots ist der*die FR ELTA.

(7) Ausschlussverfahren

Sollte die beschwerdeverantwortliche Partei nicht in der Lage sein, sich dem Prozess zu öffnen, verweigert sie die Maßnahmen bzw. erfüllt nicht die Erwartungen der direkt vom Verstoß betroffenen beschwerdeführenden Partei, wird erneut ein Gespräch mit der Beschwerdestelle (und – sofern sie dies wünscht – der beschwerdeführenden Partei) mit externer Moderation geführt. Ebenso wird die Partei (erneut) zur Teilnahme an einem Workshop oder Training durch die*den FR ELTA aufgefordert. Ist die beschwerdeverantwortliche Partei weiterhin nicht in der Lage, sich dem Prozess zu öffnen oder verweigert sie die Maßnahmen bzw. erfüllt weiterhin nicht die Erwartungen einer direkt vom Verstoß betroffenen beschwerdeführenden Partei, so ist durch die Beschwerdestelle gemeinsam mit der beschwerdeführenden Partei und dem Vorstandsmitglied für Länder-Themenarbeit ein Ausschlussverfahren gemäß dem im Intranet veröffentlichten Ablaufdiagramm einzuleiten.

(8) Aufarbeitung mit beteiligten Personen

Zur Stärkung des Vertrauens soll im Anschluss an den Prozess eine Aufarbeitung mit beteiligten Personen stattfinden, u.a. beschwerdeführende Partei, Kogruppensprecher*in, Beschwerdestelle, Vertrauensperson, Erste Anlaufstellen, Gruppenmitglieder, etc.

Organisiert wird diese Aufarbeitungssitzung von der*dem FR ELTA. Durchgeführt werden kann diese durch eine externe Person oder eine Person, auf die sich alle beteiligten Personen einigen können.

Wenn der Vorfall zur Zufriedenheit der beschwerdeführenden Partei, die direkt vom Verstoß betroffen ist, gelöst wurde, kann gemeinsam mit einer externen Beratung ein Weg zur Verständigung mit der beschwerdeverantwortlichen Partei und evtl. weiteren gewünschten Personen entworfen werden. Zuständig für die Organisation ist die*der FR ELTA.

Schutz und Prävention

Um die in diesem Verhaltenskodex sowie durch den Aufgabenkatalog gesetzten Standards einhalten zu können und Verstöße verhindern zu können, sorgen wir für Schutz und Prävention. Das umfasst insbesondere:

- Diskriminierungssensibilisierung (bspw. durch Antirassismus-Trainings, Workshops zu diskriminierungssensibler Moderation, Weiterbildungen zu diskriminierungsfreier Sprache, etc.)
- Empowerment (bspw. durch Empowermenttrainings und Etablierung von Selbstbestimmungsräumen)
- Weiterbildung im Bereich Kommunikation (bspw. zu achtsamer Kommunikation, machtkritischer Debattenkultur, Lernräume zu selbstkritischer Reflexion)
- Weiterbildung im Bereich Datenschutz (bspw. zur Nutzung der Amnesty-Nextcloud oder E-Mail-Verschlüsselung)
- Inhaltliche Weiterbildung zu unseren Themen (bspw. durch Lobbytrainings, Teilnahme an Konferenzen/Workshops/Gesprächen zu unseren Ländern oder zu Menschenrechtsschwerpunkten, Austausch mit Selbstorganisationen).

Zu den ersten vier Punkten (Diskriminierungssensibilisierung, Empowerment, Datenschutz und Kommunikation) sowie zur Anwendung des Verhaltenskodex wird mindestens einmal pro Jahr je ein Angebot gemacht. Dies kann durch die Angebote des Gesamtvereins, externe

oder selbst organisierte Angebote geschehen. Verantwortlich für die Organisation ist der*die FR ELTA mit dem*der RB AFR und der AG Verhaltenskodex. Beim Regionalarbeitskreis auf dem Kogruppentreffen wird jedes Jahr darüber Rechenschaft abgelegt. Eine Teilnahme ist für alle im personellen Anwendungsbereich genannten Personen dringend empfohlen. Für die Organisation des fünften Punktes sind die Kogruppen im Sinne des Aufgabenkatalogs selbst zuständig. Die Sprecher*innen werden von der*dem FR AFR hierauf hingewiesen und dabei unterstützt.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Alle an Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdeprozessen beteiligte Personen und Stellen wahren strikte Vertraulichkeit in Bezug auf den Sachverhalt und persönliche Daten. Das umfasst auch die Sicherheit aller schriftlichen Dokumentationen.

Bekanntmachung

Der Verhaltenskodex wird im Intranet sowie auf den Webseiten und – wo es sinnvoll scheint – auch auf den übrigen Online-Auftritten der Koordinationsgruppen veröffentlicht. Er wird Teil einer auf die AFR-Kogruppen angepasste Checkliste für Neumitglieder, für die der*die RB AFR in Abstimmung mit der AG Verhaltenskodex und der Unterarbeitsgruppe „Diversität und Neumitglieder“ der Fachkommission Länder- und Themenarbeit zuständig ist, sowie der Willkommensgespräche des*der FR AFR und der*des RB AFR.