

WFD-Verhaltenskodex

Inhalt

Grundsätze, Zielsetzung und Anwendungsbereich	2
Schutz vor Diskriminierung.....	4
Schutz vor physischer, psychischer und sexueller Gewalt, Belästigung und Missbrauch	5
Kinderschutz.....	6
Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung	7
Verantwortungsvoller Umgang mit personenbezogenen Daten	8
Meldeverfahren bei Verstößen	8
Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex des Weltfriedensdienstes e.V.	12

Genehmigt am: 04.05.2026

Genehmigt durch: WFD-Vorstand

Erstellt durch: WFD-Geschäftsstelle

Ansprechperson: WFD-Geschäftsführerin

Version: de 1 / en 1 / fr 1 / pt 1 / es 1

Prüfzyklus: zunächst alle 2 Jahre, danach evtl. auf 3 Jahre erhöhen

Nächste Überprüfung: 2028

Bindend für:

WFD-Vorstand, alle WFD-Mitarbeitenden, alle durch den Weltfriedensdienst vermittelten Fachkräfte, alle ehrenamtlich für den Weltfriedensdienst Tätigen

Zur Kenntnis für:

alle WFD-Partnerorganisationen, ggf. Honorarkräfte und andere externe Dienstleister

Grundsätze, Zielsetzung und Anwendungsbereich

Der Weltfriedensdienst e.V. versteht sich als eine zivilgesellschaftliche Friedensorganisation, die gemeinsam mit Partnerorganisationen in Afrika, Asien und Lateinamerika daran arbeitet, die Ursachen von Konflikten zu überwinden und gerechte, friedliche Lebensverhältnisse zu fördern. Unser Selbstverständnis ist geprägt von Solidarität, Partnerschaftlichkeit und dem Glauben an die Wirksamkeit zivilgesellschaftlichen Engagements.

Im Zentrum unseres Handelns stehen die Unterstützung lokaler Initiativen, die Stärkung menschenrechtlicher Perspektiven und die Förderung gewaltfreier Konfliktbearbeitung. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Einsatz für Ressourcengerechtigkeit – sei es im Umgang mit Land, Wasser oder natürlichen Rohstoffen. Ungleicher Zugang und Ausbeutung dieser Ressourcen sind zentrale Konflikttreiber in vielen unserer Partnerländer. Gemeinsam mit lokalen Organisationen setzen wir uns für gerechte und nachhaltige Lösungen ein, die ökologische, soziale und wirtschaftliche Interessen miteinander verbinden. Unsere Arbeit in Deutschland setzt diese Themenschwerpunkte durch Bildungs- und Advocacyarbeit fort.

Unsere Arbeit wird getragen von einer besonderen Akteurskonstellation: Der ehrenamtlich tätige, von den Mitgliedern gewählte Vorstand gibt strategische Leitlinien vor und repräsentiert den Verein nach außen. Die Geschäftsstelle in Berlin koordiniert die operative Umsetzung der Programme, begleitet die Fachkräfte im Ausland und verantwortet die Öffentlichkeitsarbeit, das Fundraising sowie die entwicklungspolitische Bildungs- und Advocacyarbeit im Inland. Die Fachkräfte vor Ort bringen ihr Wissen und ihre Erfahrungen in die gemeinsame Projektarbeit mit unseren Partnerorganisationen ein.

Das Zusammenspiel unterschiedlicher Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen ist die Grundlage unseres gemeinsamen Wirkens für eine friedlichere und gerechtere Welt. Wir sind geleitet von unseren Werten und Prinzipien:

- **Integrität:** Unser Handeln basiert auf dem [WFD-Leitbild](#).
- **Transparenz:** Wir legen Wert auf offene und nachvollziehbare Entscheidungsprozesse sowie einen transparenten Umgang mit Ressourcen.
- **Rechenschaftspflicht:** Jede und jeder im Weltfriedensdienst ist bereit, für das eigene Handeln Verantwortung zu übernehmen und Rechenschaft abzulegen.
- **Fairness und Gleichbehandlung:** Alle Mitarbeitenden, Fachkräfte und Ehrenamtliche werden respektvoll und gleich behandelt; persönliche Vorteile oder Beziehungen beeinflussen Entscheidungen nicht.
- **Vertrauen:** Wir wertschätzen und schützen das Vertrauen, das andere dem Weltfriedensdienst entgegenbringen.
- **Verlässlichkeit und Verbindlichkeit:** Alle Mitarbeitenden, Fachkräfte und Ehrenamtliche kooperieren verlässlich und verbindlich.

Ziele des Verhaltenskodex

Unser Engagement in Deutschland und weltweit erfordert nicht nur fachliches Können, sondern auch Integrität, Verantwortungsbewusstsein und ein reflektiertes ethisches Handeln. In komplexen Arbeitszusammenhängen mit vielfältigen Beteiligten und Herausforderungen entstehen Situationen, in denen klare Leitlinien Orientierung geben. Der Kodex dient dem Schutz aller Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen und WFD-Fachkräfte. Er fördert Transparenz, legt das Meldeverfahren fest und schafft eine gemeinsame Grundlage für vertrauensvolle Zusammenarbeit. Er gibt klare Regeln für das Verhalten aller Mitarbeitenden vor – ob hauptamtlich- oder ehrenamtlich, in Deutschland oder im Ausland, im direkten Projektkontext oder in der Geschäftsstelle.

Wir streben eine Arbeits- und Projektkultur an, die geprägt ist von Respekt, Offenheit, Gerechtigkeit und Achtsamkeit – gegenüber uns selbst, unseren Kolleg*innen und allen Menschen, mit denen wir arbeiten. Der Verhaltenskodex ist ein lebendiges Instrument, das uns unterstützt, unsere Werte im Alltag zu leben, Konflikten vorzubeugen und strukturell Verantwortung zu übernehmen.

Unser Handeln basiert auf Kooperation und zielt auf Wirkung ab. Dabei tragen wir Verantwortung dafür, dass unsere Arbeit keinen physischen, psychischen, sozialen oder strukturellen Schaden verursacht („Do-no-harm-Prinzip“). Der Schutz vulnerabler Gruppen vor Machtmissbrauch, Diskriminierung, Korruption, sexueller Belästigung, Ausbeutung und Gewalt, die Wahrung von Menschenwürde und die Förderung gerechter Teilhabe stehen im Zentrum unseres Handelns. Besonders aufmerksam sind wir in Kontexten struktureller Ungleichheit und dort, wo soziale, wirtschaftliche oder kulturelle Machtgefälle bestehen. Wir reflektieren unsere Rolle kritisch – insbesondere im Bewusstsein fortwirkender kolonialer Kontinuitäten – und gestalten unsere Zusammenarbeit achtsam, transparent und auf Augenhöhe.

Wir verstehen diesen Kodex als gemeinsamen Rahmen, der regelmäßig gemeinsam von uns reflektiert und weiterentwickelt wird. Schulungen und Workshops können als Lernräume dienen, um individuelle und organisationsweite Bedarfe für mehr Achtsamkeit, Sensibilität und Verantwortung zu bearbeiten.

Anwendungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt weltweit für alle Mitarbeitenden der Geschäftsstelle des Weltfriedensdienstes in Berlin – unabhängig von ihrer Vertragsart. Er ist verbindlich für hauptamtlich Beschäftigte ebenso wie für Berater*innen auf Zeit, Praktikant*innen, Bundesfreiwillige und studentische Mitarbeitende (Werkstudent*innen). Ebenso gilt der Kodex für alle vom Weltfriedensdienst vermittelten Fachkräfte – unabhängig von ihrem Einsatzort. Mit Beginn ihrer Tätigkeit bestätigen alle Mitarbeitenden schriftlich, dass sie den Verhaltenskodex gelesen, verstanden und sich zur Einhaltung aller darin enthaltenen Regeln verpflichtet haben.

Auch die Vorstandsmitglieder sowie weitere ehrenamtlich Tätige sind zur Beachtung des Verhaltenskodex verpflichtet.

Als gemeinsamer Standard trägt der Kodex zu professionellem Verhalten, Schutz, Transparenz und Zusammenarbeit bei – innerhalb der Organisation wie im internationalen Wirken. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, Fachkräften und Ehrenamtlichen, dass sie dieses Selbstverständnis teilen und sich entsprechend verhalten. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden ernst genommen, im

Rahmen des Beschwerdemanagements nachverfolgt und können Konsequenzen nach sich ziehen (s. Seite 10).

Im Rahmen internationaler Kooperationen muss der WFD-Verhaltenskodex allen Partnerorganisationen bekannt und den Projektverträgen angehängt sein. Alle Partnerorganisationen sollten über den Inhalt des WFD-Verhaltenskodex bereits vor Vertragsabschluss in der Projektentwicklung informiert werden. Verfügen unsere Partnerorganisationen nicht über eigene dezidierte Kodizes, wirkt der Weltfriedensdienst darauf hin, dass alle Mitarbeitenden in den Partnerorganisationen, die im Rahmen der Kooperation gefördert werden, unseren WFD-Verhaltenskodex kennen und Zugang zu unserem Beschwerdemechanismus haben.

Darüber hinaus sollte der Verhaltenskodex allen externen Dienstleister*innen und Kooperationspartner*innen, die im Namen oder Auftrag des Weltfriedensdienstes tätig werden, zugänglich sein.

Verantwortung des Weltfriedensdienstes

Der Weltfriedensdienst muss sicherstellen, dass alle oben genannten Gruppen den Verhaltenskodex kennen, ihre eigene Rolle darin verstehen und den Verhaltenskodex anwenden. Dies geschieht durch die Aufnahme des Themas im Onboarding neuer Mitarbeitender und Fachkräfte sowie durch die Schulung aller bereits beschäftigten Personen. Außerdem wird der Verhaltenskodex an Vertragsdokumente angehängt und auf der WFD-Website veröffentlicht. Die Verantwortung der einzelnen Person sowie ihre Rolle in den hier aufgezeigten Maßnahmen werden klar und transparent dargestellt. Die einzelnen Teile des Verhaltenskodex, die unten detailliert beschrieben sind, müssen in der Gestaltung und Umsetzung von Programmen, Projekten und begleitenden Prozessen mitgedacht werden.

Der Weltfriedensdienst ist dafür verantwortlich, die notwendigen Strukturen für das unten beschriebene Meldeverfahren zu etablieren und ihre reibungslose Funktionsweise zu garantieren. Dazu gehören unter anderem die Schaffung passender Meldewege für Hinweise, die Prüfung der Verdachtsfälle, die Umsetzung von konkreten Schutzmaßnahmen, die regelmäßige Kommunikation mit den meldenden Personen und die nachvollziehbare Dokumentation.

Schutz vor Diskriminierung

Als international tätige zivilgesellschaftliche Friedensorganisation ist Vielfalt für den Weltfriedensdienst eine Ressource, die unsere Arbeit bereichert. Unterschiedliche Perspektiven, Hintergründe und Erfahrungen stärken unsere Kompetenz und fördern ein gerechteres Miteinander – sowohl innerhalb der Organisation als auch in der Zusammenarbeit mit unseren Partnerorganisationen.

Der Weltfriedensdienst ist sich historischer und gegenwärtiger Ungleichheiten bewusst, die aus kolonialen Kontinuitäten und struktureller Diskriminierung fortwirken. Es ist unsere Verantwortung, diese kritisch zu reflektieren, in unserer Arbeit konsequent zu hinterfragen und

ihnen aktiv entgegenzuwirken. Antidiskriminierung ist dabei ein verbindlicher professioneller Maßstab.

Weil wir in unserem täglichen Handeln keinen vollständigen Schutz vor Diskriminierung gewährleisten können, sind wir in der Pflicht, unsere Sensibilität gegenüber allen Formen von Benachteiligung, Ausgrenzung und Machtungleichgewichten aufgrund geschützter Merkmale wie z. B. ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, sexueller Identität oder sozialer Herkunft zu erhöhen.¹

Alle Mitarbeitenden des Weltfriedensdienstes tragen gemeinsam die Verantwortung, ein diskriminierungssensibles, respektvolles und reflektiertes Arbeitsumfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Dies betrifft sowohl das tägliche Miteinander als auch strategische und operative Entscheidungen.

Der Schutz vor Diskriminierung kommt insbesondere zur Geltung bei:

- **Personalauswahl:**
Diskriminierungssensible Formulierungen in Stellenausschreibungen, faire Auswahlprozesse
- **Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen:**
Respektvolle Kommunikation auf Augenhöhe, Vermeidung paternalistischer Haltungen
- **Vergabe von Aufträgen und Dienstleistungen:**
transparente Auswahlkriterien, faire Bedingungen, Einbezug diverser Anbieter*innen
- **Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit:**
Vermeidung kolonialer und sexistischer (Bild-)Sprache, Sichtbarmachen diverser Perspektiven
- **Interner Kommunikation und Führung:**
Inklusive Besprechungskultur, transparente Entscheidungsprozesse
- **Planung und Durchführung von Projekten:**
Partizipative Ansätze, Einbeziehung marginalisierter Gruppen
- **Teilnahme an Veranstaltungen:**
Barrierefreie Zugänge, inklusive Formate, Schaffung von Safe Spaces

Schutz vor physischer, psychischer und sexueller Gewalt, Belästigung und Missbrauch

Der Weltfriedensdienst setzt sich proaktiv und systematisch für den Schutz aller – insbesondere von Kindern, Jugendlichen und schutzbedürftigen Erwachsenen – vor körperlicher, psychischer und sexueller Gewalt ein. Psychische, körperliche und sexuelle Gewalt hinterlassen oft tiefgreifende Spuren bei den Betroffenen – unabhängig davon, ob sie einmalig oder über längere Zeit erfahren wurden. Die Auswirkungen reichen von Angst, Scham und sozialem Rückzug bis hin zu chronischen Traumata, Depressionen oder anderen gesundheitlichen Beschwerden. Auch das Vertrauen in Beziehungen, Institutionen und das eigene Sicherheitsgefühl kann langfristig erschüttert sein.

¹ In Deutschland zielt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darauf ab, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Der Weltfriedensdienst erkennt diese möglichen Folgen an und verpflichtet sich, betroffene Personen zu schützen, zu unterstützen und ihr Recht auf Sicherheit und Würde konsequent zu wahren. Dieser Schutz – auch „Safeguarding“ genannt – wird durch gezielte Prävention, verbindliche Standards, Unterstützung für Betroffene sowie klare Mechanismen zur Intervention bei Übergriffen gewährleistet – damit jede Person das Recht auf ein gewaltfreies und geschütztes Leben wahrnehmen kann.²

Keine Person, die für oder mit dem Weltfriedensdienst arbeitet, darf andere körperlich, psychisch oder sexuell belästigen, ausbeuten oder missbrauchen.

Konkrete Verhaltensregeln, die sich davon ableiten, sind u.a.:

- Keine sexuellen Beziehungen mit unter 18-Jährigen.
- Kein körperlicher, psychischer oder emotionaler Missbrauch.
- Keinerlei Aktivitäten, die Kinder und Jugendliche kommerziell ausbeuten; dies umfasst Kinderarbeit.
- Kein Menschenhandel.
- Kein sexueller Missbrauch und keine sexuelle Ausbeutung. Damit ist das Anbieten von Geld, Anstellungen, Waren oder Dienstleistungen im Austausch für sexuelle Handlungen untersagt.

Im Mittelpunkt des Schutzes steht dabei die betroffene Person. Gleichzeitig respektieren wir die Unschuldsvermutung für Beschuldigte und behandeln alle Fälle sensibel und ausgewogen. Safeguarding ist keine Form der Rechtsprechung oder Sanktionierung unerwünschten Verhaltens – es dient dem Schutz und der Aufklärung, nicht der Bestrafung.

Der Weltfriedensdienst verpflichtet sich zur kontinuierlichen Reflexion und Analyse von Situationen, in denen Machtgefälle, die von Einzelnen mit schädigender Wirkung ausgenutzt werden können – etwa in Betreuungskontexten, bei Projektumsetzungen oder in der Personalführung. Solche Konstellationen bergen das Risiko von Grenzverletzungen, Missbrauch oder stiller Tolerierung übergriffiger Strukturen. Wir streben regelmäßige Risikoanalysen an (z. B. Berücksichtigung des „Do-no-harm-Prinzips“), um Bewusstsein für die Dynamiken von Macht und Abhängigkeit zu schaffen und sie frühzeitig zu erkennen, klar zu benennen und präventiv zu entschärfen. Dies gilt gleichermaßen für die Arbeit im In- und Ausland sowie in allen Kontexten, in denen der Weltfriedensdienst tätig ist.

Personen, die mit und für den Weltfriedensdienst arbeiten, sind verpflichtet, eine Umgebung zu gestalten, in der Safeguarding-Regelungen geachtet und Verstöße verhindert werden. Verdachtsfälle müssen umgehend an die entsprechenden Stellen gemeldet und sensibel bearbeitet werden.

Kinderschutz

Unter Kinderschutz versteht der Weltfriedensdienst den **aktiven Schutz von Kindern und Jugendlichen** bis 18 Jahren vor physischer, psychischer und sexueller Gewalt, Ausbeutung und

² Safeguarding kombiniert internationale Vereinbarungen (UN-Kinderrechtskonvention), Bundesgesetze (z. B. Gewaltschutzgesetz, Hinweisgeberschutzgesetz) und organisationsinterne Richtlinien.

Vernachlässigung. Es geht dabei nicht nur um das Verhindern von Übergriffen, sondern auch um die Schaffung sicherer Räume, in denen Kinder in ihrer Würde und Entwicklung gestärkt werden.

Gewalt gegen Kinder ist ein globales Phänomen – unabhängig von Gesellschaftsform oder Kontext. Der Weltfriedensdienst verurteilt jede Form von Gewalt, Missbrauch oder Diskriminierung gegenüber Kindern. Wir übernehmen die Verantwortung, dass weder Mitarbeitende, Fachkräfte, Ehrenamtliche noch andere im Namen des Weltfriedensdienstes tätige Personen Kinder gefährden oder ihnen Schaden zufügen. Wo Risiken bestehen, handeln wir präventiv, entschlossen und konsequent an der Seite der Betroffenen.

Unsere Standards für Kinderschutz in der WFD-Arbeit:

1. Der Weltfriedensdienst schützt Kinder und Jugendliche (bis 18 Jahre) vor sexueller, emotionaler und physischer Gewalt, Ausbeutung und Vernachlässigung – unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung oder Herkunft.³
2. Wir schaffen und sichern Umfelder, in denen die Kinderrechte jederzeit gewährleistet sind.
3. In internationalen Projekten, Bildungsarbeit im Inland, Kommunikation, Presse, Kampagnen, Advocacy und Fundraising wahren wir konsequent Schutz und Würde von Kindern – auch in Bildsprache und Darstellung.
4. Mitarbeitenden, Fachkräfte und Ehrenamtliche werden regelmäßig im Kinderschutz geschult und für Risiken und Schutzmaßnahmen sensibilisiert.

Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung

Der Weltfriedensdienst erachtet den **Missbrauch finanzieller Mittel oder anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil** – sei es für sich selbst oder für Dritte – als Korruption.

Hierzu zählen das Anbieten, Geben, Fordern oder Annehmen von Geschenken, Geld, Vergünstigungen oder sonstigen Vorteilen, um Entscheidungen oder Handlungen im Zusammenhang mit der Arbeit des Weltfriedensdienstes, der Verwendung von Projektmitteln oder der Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen zu beeinflussen.

Konkret gehört dazu:

- die **Veruntreuung von Vereins- oder Projektmitteln** wie die private Nutzung von Geldern oder Sachleistungen, den Missbrauch anvertrauter Güter, die Manipulation von Vergabeverfahren oder die Fälschung von Belegen,
- die Bevorzugung von verwandten oder befreundeten Personen bei der Vergabe von Ämtern und Aufträgen,
- Beschleunigungszahlungen / Beschleunigungsbestechung,
- Beeinflussung von Mitwissenden sowie

³ Damit folgt der Weltfriedensdienst e.V. der UN-Kinderrechtskonvention (Art. 19, Art. 34), der Deutschland 1992 beigetreten ist und die seit 2010 vollumfänglich als Bundesgesetz gilt.

- jede Form der Vorteilsgewährung oder -annahme, die zu einem Vertrauensbruch gegenüber dem Weltfriedensdienst, seinen Partnern, Förderern oder der Öffentlichkeit führt.⁴

Korruption und Bestechung widersprechen unserem Selbstverständnis als verantwortungsbewusster Verein, gefährden das Erreichen gemeinsam vereinbarter Ziele und führen zu Vertrauensverlust und Rufschädigung.

Aus diesem Grund **dulden wir keine korrupten Handlungen** und setzen uns aktiv dafür ein, diese zu verhindern (**Null-Toleranz**). Der Weltfriedensdienst verbietet jedwede Form von Korruption. Bestechung und Vorteilsnahme lehnen wir klar ab. Der Weltfriedensdienst bietet weder Bestechungsgelder noch andere Dinge von Wert, die die Entscheidungen oder Handlungen anderer beeinflussen oder den Eindruck erwecken könnten, dies zu tun. Niemand beim Weltfriedensdienst verlangt Bestechungsgelder oder andere gegen das Gesetz verstoßende Zahlungen, Sach- oder Dienstleistungen oder nimmt diese an. Über wahrgenommene Zwangslagen, die zu Korruption führen könnten, sowie bei bestehenden Zweifeln müssen Mitarbeitende, Fachkräfte und Ehrenamtliche frühestmöglich den Weltfriedensdienst informieren.

Verantwortungsvoller Umgang mit personenbezogenen Daten

Der sorgfältige und verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten ist für den Weltfriedensdienst ein selbstverständlicher Bestandteil eines respektvollen und vertrauensvollen Miteinanders. Wir achten weltweit auf den Schutz der Privatsphäre aller Zielgruppen, Mitarbeitenden, Fachkräfte, Partnerorganisationen und Dienstleister und respektieren dabei stets relevante gesetzliche Vorgaben. Personenbezogene Informationen nutzen wir nur dort, wo es notwendig und sinnvoll ist, und behandeln sie mit größter Sorgfalt und Vertraulichkeit. Besondere Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz von personenbezogenen Daten müssen in von Konflikten betroffenen Ländern und in Ländern mit eingeschränkter Zivilgesellschaft getroffen werden, um Vertreter*innen der Zielgruppen und Mitarbeitende der Partnerorganisationen zu schützen. Für Mitarbeitende der WFD-Geschäftsstelle, Fachkräfte und Vorstandsmitglieder gelten die [Datenschutz-](#)bzw. **die internen** IT-Richtlinien.

Meldeverfahren bei Verstößen

Der Weltfriedensdienst verpflichtet sich, auf ein Arbeits- und Projektumfeld hinzuwirken, das frei von Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexueller Ausbeutung, Gewalt und Korruption ist. Verhalten, das unseren gemeinsamen Werten widerspricht, ist umgehend zu melden und sorgfältig zu bearbeiten.

⁴ <https://www.transparency.de/publikationen/detail/article/zentrale-elemente-von-leitlinien-zur-praevention-und-bekaempfung-von-korruption>

Verlässliche Strukturen stellen sicher, von Grenzverletzungen oder Übergriffen betroffene Personen – ebenso wie Zeug*innen oder meldende Personen – geschützt und ernst genommen werden. Dafür stehen interne und externe Vertrauenspersonen, eine Ombudsperson sowie sichert Meldesysteme zur Verfügung. Sie ermöglichen eine niederschwellige, vertrauliche und sichere Meldung von Vorfällen. Unser Ziel ist ein Umfeld, in dem Schutzbedarfe frühzeitig erkannt und wirksam adressiert werden.

Wer kann melden?

Alle Mitarbeitenden, Fachkräfte, Partnerorganisationen, ehrenamtlich Tätige und auch externe Personen können beobachtetes Fehlverhalten melden. Es ist ausdrücklich erwünscht, auch dann Hinweise zu melden, wenn die Sachlage nicht abschließend klar ist. Jede Meldung trägt dazu bei, Missstände zu erkennen und zu beheben.

Wie kann gemeldet werden?

Meldungen können mündlich oder schriftlich erfolgen. Die meldende Person kann sich an eine externe Ombudsperson, an den Compliance-Kreis sowie an eine beliebige mitarbeitende Person der Geschäftsstelle oder an ein Vorstandsmitglied wenden. Die Meldenden können den **für sie persönlich besten und vertrauensvollsten Kommunikationsweg** wählen. Es besteht zudem die Möglichkeit, die Meldung anonym abzugeben. Zusätzlich steht ein Meldeformular zur Verfügung, das genutzt werden kann und dabei hilft, notwendige Informationen für eine Bearbeitung zu sammeln. Dieses **Formular** ist unter folgendem Link abrufbar:

<https://wfd.de/XXXXXXXX>

Per E-Mail können die folgenden Kanäle genutzt werden:

- die unabhängige, externe Ombudsperson: ombudsperson@wfd.de
- der interne Compliance-Kreis: compliance@wfd.de

Schutz der Meldenden und Vertraulichkeit

Der Weltfriedensdienst schützt Personen, die in gutem Glauben einen Verdacht melden, vor jeglichen Nachteilen oder Repressalien. Es gilt das „Non-Retaliation-Prinzip“: Die Identität der meldenden Person wird nur mit deren ausdrücklicher Zustimmung oder aus zwingenden rechtlichen Gründen offenbart. Die Bearbeitung der Meldungen erfolgt vertraulich und mit größter Sorgfalt, um die Privatsphäre aller Beteiligten zu wahren.

Schutz der Betroffenen

Der Weltfriedensdienst wirkt darauf hin, betroffene Personen zu schützen und insbesondere in einer akuten Gefahrensituation schnell zu reagieren. Zugleich gilt die Unschuldsvermutung für Personen, denen ein Rechtsverstoß vorgeworfen wird.

Verfahrensablauf

Alle Meldungen und die damit verbundenen Schritte werden sorgfältig dokumentiert. Die Dokumentation dient dazu, Transparenz im Verfahren zu gewährleisten, den Schutz der Beteiligten sicherzustellen und eine ordnungsgemäße Nachverfolgung zu ermöglichen. Die Aufzeichnungen werden vertraulich behandelt und sind nur den jeweils verantwortlichen Personen zugänglich.

1. Eingang der Meldung:

Die Ombudsperson oder die zuständige Person des Compliance-Kreises bestätigt den Erhalt der Meldung innerhalb einer Woche und klärt, ob weitere Informationen benötigt werden.

2. Prüfung:

Eine erste Einschätzung des Sachverhalts wird durch den Compliance-Kreis oder die Ombudsperson vorgenommen, um die Dringlichkeit und Relevanz zu bewerten.

Das Einverständnis der meldenden Person muss eingeholt werden. Erst dann **übernimmt der Compliance-Kreis die weitere Bearbeitung**. Fallbezogen wird ein unabhängiges Team zusammengestellt, das die geforderte Expertise durch das Hinzuziehen weiterer Mitarbeitender und/oder Externer mit einschlägigen Fachkenntnissen zur Verfügung stellt (**Begleit- oder Vertrauensgruppe**)⁵. Der Vorstand des Weltfriedensdienstes wird informiert und eingebunden. Dem Vorstand obliegen arbeitsrechtliche Entscheidungen. Spätestens ein Monat nach Erhalt der Meldung erhält die meldende Person eine erste Rückmeldung über den aktuellen Fortschritt der Prüfung. Fallspezifisch wird ein Turnus festgelegt, in welchem die meldende Person über den aktuellen Stand informiert wird.

3. Maßnahmen:

Falls erforderlich, werden umgehend geeignete Schutz- und Interventionsmaßnahmen ergriffen, um Betroffene zu schützen und mögliche Schäden für alle Beteiligten zu begrenzen. Wenn die Meldung ein Kind betrifft, wird unverzüglich Kontakt mit den Eltern oder

⁵ Die **Begleitgruppe** wird aktiv, wenn es sich um einen Hinweis zu **Partnerorganisation oder Fachkraft** handelt: Eine Gruppe aus Mitarbeitenden der Geschäftsstelle, der Partnerorganisation, Fachkräften oder weiteren Personen, die bei der Fallbearbeitung wichtige Information und Unterstützung beitragen.

Vertrauensgruppe wird aktiv, wenn es sich um einen Hinweis zu **Mitarbeitenden der Geschäftsstelle** handelt: Eine Gruppe aus Personalreferent*in, Vertrauensperson, ggf. Geschäftsführung, Vorstand, Anwalt/Anwältin oder weiteren Personen, die bei der Fallbearbeitung wichtige Information und Unterstützung beitragen.

Erziehungsberechtigten aufgenommen, um die Situation zu besprechen. Wenn die Meldung einen schutzbedürftigen Erwachsenen betrifft, muss die betroffene Person kontaktiert werden, um ihre Bedürfnisse und Anliegen zu ermitteln. Nichts geschieht gegen den Willen der betroffenen Person.

4. **Untersuchung:**

Die Begleit- bzw. die Vertrauensgruppe berät und entscheidet über die geeignete Methodik und den Umfang der Untersuchung von Fall zu Fall und führt die entsprechenden Schritte durch. Dies reicht von forensischen Audits über die Information zu Beratungsangeboten bis hin zur polizeilichen Anzeige.

5. **Auswertung und Analyse:** Die Ergebnisse der durchgeführten Untersuchung werden durch die Begleit- bzw. Vertrauensgruppe ausgewertet und geeignete Folgemaßnahmen vorgeschlagen. Beispielhafte Folgemaßnahmen reichen von der Entwarnung, über klärende Gespräche bis hin zur Beendigung der Partnerschaft / des Vertragsverhältnisses oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Bei polizeilichen Ermittlungen übernimmt die Begleitgruppe das Follow-up der Prozesse bis hin zur Verkündigung des Gerichtsurteils.

6. **Abschluss:** Nach Abschluss der Prüfung werden die Beteiligten über das Ergebnis informiert, soweit dies möglich und angemessen ist. Gegebenenfalls werden Empfehlungen für weiterführende Maßnahmen ausgesprochen.

7. **Dokumentation:** Zum Schutz aller Beteiligten werden sensible Daten und Informationen nur eingeschränkt zugänglich gemacht und befristet aufbewahrt.

Verantwortung und Zusammenarbeit

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich, bei der Aufklärung von Verstößen mitzuwirken und das Verfahren zu unterstützen. Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung, eine offene Fehlerkultur zu fördern und Schutzmaßnahmen umzusetzen. Die Ombudsperson arbeitet unabhängig und vermittelt zwischen allen Beteiligten, ohne in hierarchische Strukturen eingebunden zu sein.

Verpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex des Weltfriedensdienstes e.V.

Ich erkläre hiermit, dass ich den Verhaltenskodex und alle zugehörigen Richtlinien des Weltfriedensdienstes gelesen und verstanden habe.

Ich verpflichte mich,

- mich in der Ausübung meiner Tätigkeit für den Weltfriedensdienst jederzeit an die dargestellten Regeln und Verhaltensvorgaben zu halten,
- die im Kodex formulierten Werte und Prinzipien in meiner täglichen Arbeit zu achten und in meinem Handeln zu berücksichtigen und dabei besonders auf Schutzbedarfe vulnerabler Gruppen zu achten,
- meine eigene Rolle und mein Handeln im Kontext globaler Ungleichheiten und ungleicher Machtverhältnisse kritisch zu reflektieren,
- mich bei möglichen Interessenkonflikten oder Unsicherheiten frühzeitig an geeignete Stellen zu wenden,
- bekanntes oder vermutetes Fehlverhalten umgehend über die vorgesehenen Meldewege zu kommunizieren.

Ich bin mir bewusst, dass ein Verhalten, das unseren gemeinsamen Werten widerspricht, u. a. auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann. Ich trage mit meiner Haltung und meinem Verhalten aktiv dazu bei, eine Kultur der Achtsamkeit, Verantwortung und Gerechtigkeit im Weltfriedensdienst zu fördern.

Ort, Datum: _____

Name, Position: _____

Unterschrift: _____