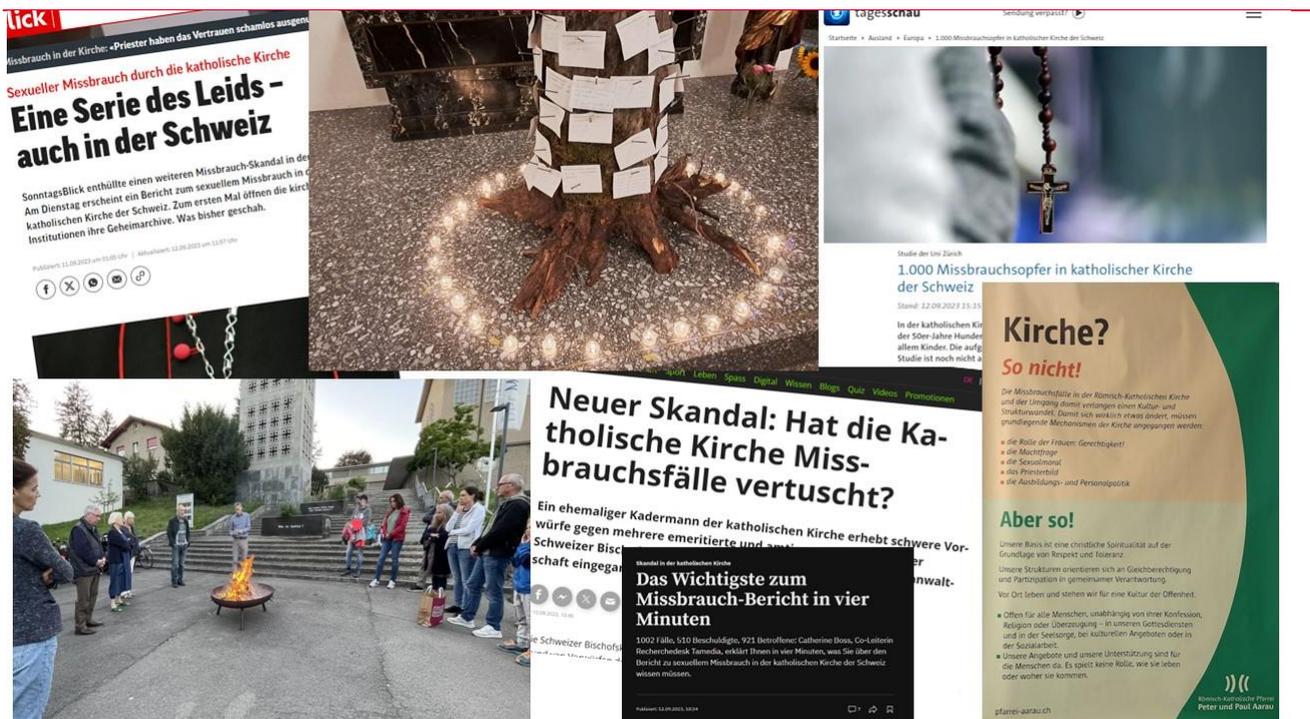


Compliance Jahresbericht 2023



2023: Wut, aber auch Hilflosigkeit und Resignation nach der Veröffentlichung der Vorstudie zum Missbrauch in der katholischen Kirche.

Inhalt

1	Überblick	2
2	Fälle 2023	2
2.1	Statistik	2
2.2	Analyse der Fälle	2
2.3	Komplexere Fälle und aufwändigere Bearbeitung	3
3	Safeguarding	4
3.1	Aktivitäten in den Programmen	4
3.2	Entwicklungen in Fallmanagement, Meldesystem und Sensibilisierung bei Fastenaktion	6
4	Pendenzen	7
4.1	Pendenzen für 2024	7
4.2	Pendenzen aus dem Jahresbericht 2022	7
4.3	Vom Jahresbericht 2021 übernommene unerledigte Pendenzen	7



1 Überblick

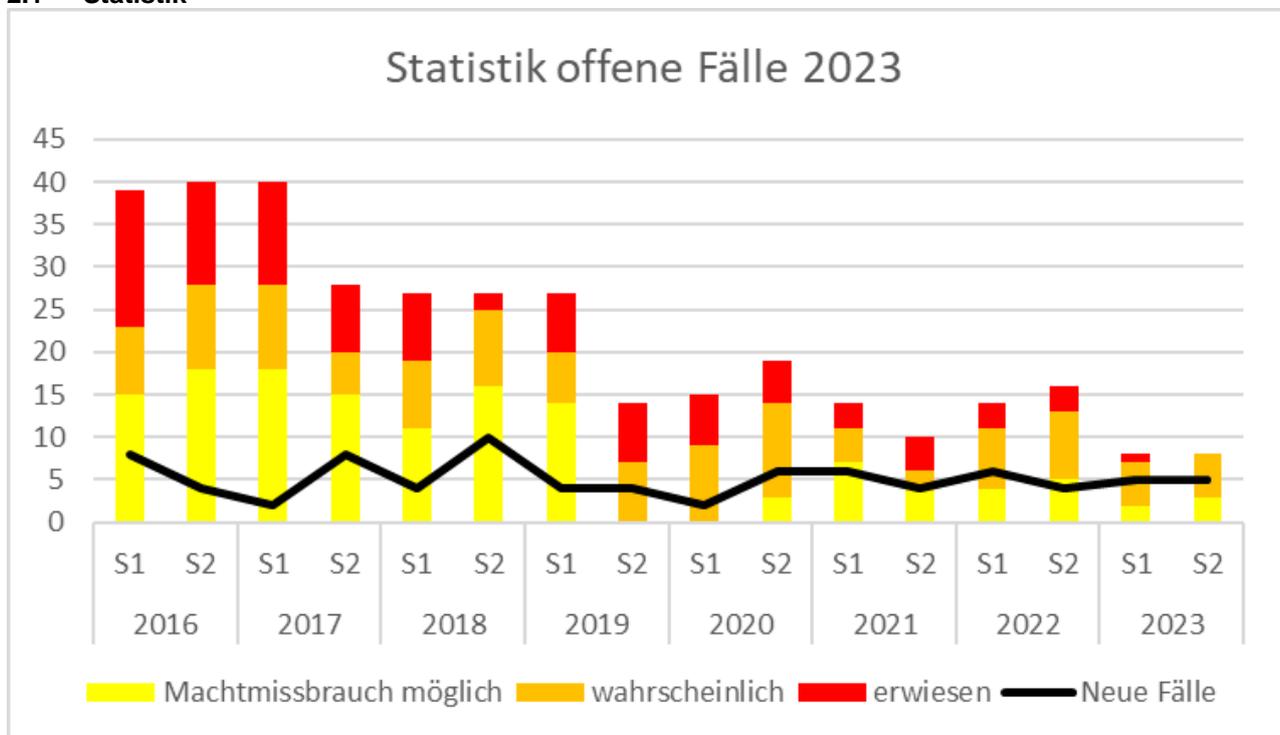
Im Jahr 2023 wurden bei Fastenaktion 13 neue Compliance-Fälle gemeldet und 11 Fälle abgeschlossen. Ende Jahr waren noch 10 Fälle offen.

Weiterbildungen zu den Themen Machtmissbrauch, der Einführung von Feedback- und Meldemechanismen und dem Schutz vor sexuellen Übergriffen haben sowohl in den Programmländern als auch bei Fastenaktion in der Schweiz stattgefunden. Auf allen Ebenen sind eine verstärkte Sensibilität für das Thema sowie erweiterte Kompetenzen feststellbar.

Ausserdem wurden verschiedene Arbeitsmaterialien modernisiert. Ein neues Tool für die Online-Erfassung und -Bearbeitung von Compliancefällen wird getestet und wartet auf die definitive Einführung. Das Videotool zur Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen in Bezug auf sexuelle Übergriffe wurde nicht nur erfolgreich bei Fastenaktion eingeführt, sondern auch von anderen Organisationen in der Schweiz übernommen.

2 Fälle 2023

2.1 Statistik



2.2 Analyse der Fälle

Im Jahr 2023 wurden 13 neue Fälle gemeldet (2022: 10) und 10 Fälle abgeschlossen (2022: 5). Alle Meldungen wurden über Vertrauenspersonen, die Programmverantwortlichen und andere Mitarbeiter:innen (Koordinationspersonen oder Projektteams) gemacht. Das anonyme Meldeformular wurde genutzt, allerdings nur für Beschwerden über Kommunikationsprodukte und Adressänderungen. Dies zeigt immerhin, dass es auf der Homepage grundsätzlich auffindbar ist und bei Bedarf zur Verfügung steht.

Die Kompetenzen der Länderteams (Programmverantwortliche und Koordinationen) im Fallmanagement haben sich in den letzten Jahren durch die zunehmende Erfahrung stark entwickelt: Fälle werden selbstbewusster angegangen und rascher gelöst, obwohl sie immer komplexer werden. Die betroffenen Teams schlagen selbst Lösungen vor und setzen diese in Rücksprache mit der Fachverantwortlichen Compliance und der Bereichsleitung um.

Schwieriger wird es, wenn sich ein Konflikt innerhalb eines Länderteams zu einem Compliancefall entwickelt. Wie schon in früheren Jahren band ein (neuer) solcher Konflikt auch 2023 viele Ressourcen innerhalb von Fastenaktion.



Learning: Strategie bei Konflikten in Länderteams: Solche Konflikte zeichnen sich oft schon länger ab, bevor sie zum Compliancefall werden. Deshalb macht eine frühzeitige Eskalation (z.B. an die Personalabteilung) Sinn, damit sich der Konflikt gar nicht erst zum Compliancefall entwickelt. Dieses Vorgehen wurde mit den Beteiligten vereinbart.

Besonders erwähnenswert ist ein Fall von sexueller Belästigung durch einen Mandatsträger im Bereich Kommunikation im Ausland. Der Beschuldigte hatte keinen schriftlichen Vertrag mit Fastenaktion oder der Koordination. Deshalb waren die juristischen Möglichkeiten gering, selbst wenn die betroffenen Frauen eine Konfrontation gewünscht hätten, was aber nicht der Fall war.



Learning: Niemand arbeitet mehr ohne Vertrag, inkl. Anhang: Die Programmverantwortlichen, das MIC-Team und die Koordinationsteams wurden auf die Situation aufmerksam gemacht. Ähnliche Situationen können auch bei Mandaten für Weiterbildungen, Audits oder Evaluationen entstehen. Das Thema sollte regelmässig angesprochen werden, eine nächste Gelegenheit wäre das Koordinationstreffen im September 2024.

2.3 Komplexere Fälle und aufwändigere Bearbeitung

Durch die kontinuierliche Weiterbildung, Sensibilisierung und besser geregelte Abläufe auf allen Ebenen gibt es kaum mehr «klassische» Korruptionsfälle, in denen jemand Geld veruntreut und die Fakten klar sind. Wenn Güter oder Geldbeträge fehlen, geht es meist um einen komplexen Konflikt zwischen mehreren Parteien, der nicht leicht zu durchschauen ist. Dies betrifft nicht nur die Programteams und die betroffenen Organisationen, sondern auch die Behörden. Solche Dynamiken sind sehr frustrierend und emotional belastend für die Betroffenen, aber auch für Personen, die einen Fall bearbeiten. Die Unterstützung von Fastenaktion für die Betroffenen und die Mitarbeiter:innen in den Länderteams muss in solchen Fällen besonders stark sein.



Klärungsbedarf: Belastung durch Fallbearbeitung: Die institutionelle Unterstützung für Personen im In- und Ausland, die einen komplexen und belastenden Fall bearbeiten, ist ausbaufähig. Hier muss Fastenaktion noch stärker Entlastungs- und Unterstützungsstrategien erarbeiten, die flexibel umgesetzt werden können.

Neben den bestehenden Compliance-Strukturen hat Fastenaktion eine Projektgruppe Missbrauch eingesetzt, die sich mit historischen Fällen befasst und in der die Fachverantwortliche Compliance vertreten ist.



Klärungsbedarf: Rolle Fachverantwortliche Compliance: Die Rolle, Kompetenzen und Rechenschaftspflicht müssen neu diskutiert die einen Bezug zu Schweizer Akteuren haben.



Learning: Engagement Mitarbeiter:innen: Die Mitarbeiter:innen von Fastenaktion haben eine erstaunliche Bereitschaft, an Compliancefällen mitzuarbeiten - auch wenn sie vorher noch nie mit so etwas konfrontiert waren. Auch der Mut, die Sensibilität, Kreativität, Beharrlichkeit, das unermüdlige Engagement (selbst in der Freizeit), die sorgfältige Kommunikation und die Selbstorganisation der Mitarbeiter:innen im Umgang mit solchen Fällen sind bemerkenswert.

3 Safeguarding

3.1 Aktivitäten in den Programmen

Dieses Jahr fand der Erfahrungsaustausch in den Programmen mündlich während einer Bereichssitzung statt. Dies ermöglichte Rückfragen, und es war motivierend für die Programmverantwortlichen, zu sehen, was andere Programme bereits erfolgreich ausprobiert hatten.

Das Vorgehen ist sehr unterschiedlich: Eine Strategie (**Kolumbien**) war, die gesamte Sensibilisierung sowie die Bearbeitung von Fällen an eine spezialisierte Organisation vor Ort zu übertragen. Diese unterstützt und berät die Partnerorganisationen und das Programm, und die Mitarbeiter:innen können sich bei Fragen oder konkreten Fällen an sie wenden. Dies gilt auch bei Konflikten oder arbeitsrechtlichen und persönlichen Fragen und ermöglicht so einen niederschweligen Zugang. 2023 wurden über 90 individuelle Beratungen durchgeführt, doppelt so viele wie 2022. Ausserdem gab es verschiedene Gruppenberatungen. Noch ungeklärt ist, wie sichergestellt werden kann, dass die relevanten Fälle an Fastenaktion gemeldet werden.

Dieselbe Frage stellt sich auch in **Indien** und **Kenia**, wo die Programmpartner aufgrund der gesellschaftlichen Begebenheiten oft mit Übergriffen konfrontiert sind. Hier könnte ein Ansatz der Dokumentation und Formalisierung «von unten» verfolgt werden. Also dass die Organisationen von den Erfahrungen an der Basis lernen und diese in die Meldemechanismen des Programms integrieren. Auch dabei muss die Stufe der Koordination überspringbar sein, und es muss geregelt sein, wie die Fälle an Fastenaktion gemeldet werden.

In Indien wird das Thema vermehrt in Workshops angesprochen, was den Druck auf bekannte Täter:innen erhöht. Die Partner merken, dass es Fastenaktion bei dem Thema ernst ist und das Programm kontinuierlich daran arbeitet.

Die Partnerorganisationen in Kenia haben gemeinsam mit anderen Sufosec-Partnerorganisationen an einem Workshop zu Safeguarding teilgenommen, und die Teilnehmer:innen tauschen sich sporadisch per WhatsApp aus. Ein ähnliches Vorgehen gibt es in **Madagaskar**.

Einige Programmtteams haben schon sehr starke interne Kompetenzen, wie zum Beispiel in der **Demokratischen Republik Kongo**. Dort ist die Koordinationsassistentin nicht nur Juristin, sondern auch eine Expertin für genderbasierte Gewalt.

Bisher gibt es allerdings in den meisten Ländern keine Meldungen von sexuellen Übergriffen. Offenbar sind die Meldemechanismen noch zu wenig niederschwellig oder das Vertrauensverhältnis nicht bis in die Schweiz durchlässig. Meist werden Meldemechanismen auch erst mit «harmloseren» Vorfällen getestet, bevor schwerwiegendere gemeldet werden.

Besonders in den **Philippinen** und **Guatemala** scheint es aber gelungen sein, ein starkes Vertrauenssystem aufzubauen. Denn aus diesen Ländern haben Fastenaktion Meldungen über sexuelle Übergriffe erreicht.

Die positive Begleitung der ersten Fälle ist dabei besonders wichtig, denn alle anderen schauen sehr genau hin, was mit den Meldungen passiert. Entweder lassen sie sich durch die Beobachtung bestärken oder entmutigen. In einem Fall in Guatemala konnten die Frauen schliesslich nicht in ihrem Projekt weiterarbeiten, und auch die Zusammenarbeit mit der Organisation wurde abgebrochen. In diesem Fall ist es besonders wichtig, dass Fastenaktion die Frauen weiter unterstützt und mit ihnen Lösungen sucht, denn dieses Vorgehen wird sich auf weitere Meldungen auswirken.

In den schwierigsten Kontexten, wo vermutlich am meisten Machtmissbrauch passiert, ist es auch am schwierigsten, dazu zu arbeiten. Besonders in **Haiti** ist eine «normale» Zusammenarbeit und Mobilität schon lange nicht mehr möglich. Dort Kommunikations- und Vertrauensgrundlagen zu etablieren, ist eine Herausforderung.

Ähnliches gilt für **Burkina Faso** mit seinen zunehmenden Sicherheitsproblemen. Allerdings sind bei der Umstellung des Programms zu mehr humanitärer Hilfe verschiedene Massnahmen zum Schutz vor sexuellen Übergriffen eingeflossen. Ein eigentlicher Workshop zu Machtmissbrauchsthemen ist aber erst für 2024 geplant.

Im **Senegal** gab es anfänglich grosse Berührungsängste, die jedoch über ein Pilotprojekt abgebaut werden konnten, an dem sich andere Partnerorganisationen nun orientieren können. Dabei werden zuerst allgemeine Feedback- und Meldemechanismen aufgebaut, bevor das Thema sexuelle Übergriffe konkret angegangen wird.

In **Nepal** wurde 2023 wegen des Wechsels in der Programmverantwortung nicht viel zum Thema gemacht. Aber aktuell werden Fachleute gesucht, die das Programm dabei unterstützen können.

Bei den **Internationalen Programmen** profitieren die Partnerorganisationen, die Teil eines Landesprogramms sind, von den Aktivitäten zum Thema. Einige Partnerorganisationen haben eigene Meldemechanismen. Das IP-Team wird gemeinsam mit der Fachverantwortlichen Compliance überlegen, wie das Thema noch systematischer integriert werden kann.

Grundsätzlich scheint sich die Strategie des stetigen Dialogs zu bewähren. Eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit Kultur, Machtmissbrauch, Feedback und Meldemechanismen bringt mehr Dynamik und Ownership. So haben auch eigene Ideen Platz, und es werden neue, an den Kontext angepasste Strategien ausprobiert.

Besonders in **Laos** bewährt sich dieser Ansatz, da Regierungsmitglieder bei allen Aktivitäten dabei sind. Sie werden mit-sensibilisiert und realisieren, dass es Akteur:innen gibt, die erwarten, dass die Gesetze eingehalten werden. An einigen Workshops diskutierte gar die Polizei am engagiertesten mit und anerkannte den Handlungsbedarf bei sexuellen Übergriffen.

Sämtliche Programme haben also Fortschritte gemacht und nehmen das Thema ernst. Alle haben auch Kontakte zu Fachpersonen aufgenommen, auch wenn dabei nicht immer alle Aspekte (juristische, psychologische sowie Fallmanagement) abgedeckt sind.

Teilweise schwierig ist die Lancierung von **Pilotversuchen für Meldemechanismen**. Aber auch hier gibt es inzwischen einige Erfahrungen, von denen andere profitieren können. Zum Beispiel gibt es in Laos einen Briefkasten bei einer Partnerorganisation, und die Telefonnummer der Direktorin wurde an die Zielgruppe verteilt. Im Senegal werden Zettel gemeinsam mit dem anonymen Beitrag in die Kalebassen gelegt. Das Ziel ist, dass alle Programme bis Ende 2024 zumindest einen Pilotversuch mit einem Meldemechanismus auf lokaler Ebene durchgeführt haben.

In der **nächsten Programmphase ab 2025** sollen die Meldemechanismen systematisiert werden. Entscheidend ist, dass auf jeder Ebene anonyme Meldungen möglich sind, dabei aber alle Hierarchiestufen übersprungen werden können, auch diejenige der Koordination oder des:der Programmverantwortlichen.

Längerfristig müssen sich die Programme gemeinsam Gedanken machen, wie und welche Fälle weitergemeldet werden und mit welchen Ressourcen sie diese bearbeiten. Die Wirksamkeit wird über die Anzahl bearbeiteter Fälle gemessen. Solange keine gemeldet werden, funktioniert der Mechanismus (noch) nicht.

Einige der Partnerorganisationen und Programme möchten von anderen lernen, zum Beispiel von den Philippinen, wo das Gendermainstreaming klar zur Sensibilität gegenüber sexuellen Übergriffen beigetragen hat oder von Kolumbien, das einen «externen» Ansatz gewählt hat. Wir werden diesen Wunsch in den Workshop am Koordinationstreffen einbeziehen und schauen, in welcher Form Austausch möglich ist und ob sogar gegenseitige Besuche sinnvoll wären.

Entwicklungen zur Sensibilisierung bei Fastenaktion

Auch in der Schweiz gab es 2023 einige Neuerungen:

Videotool

Auf der Basis eines Theaters von Kuckuck Productions haben wir mit der Unterstützung einer Praktikantin ein Videotool zur Sensibilisierung entwickelt. Eine erster Einsatz bei über 15 Mitarbeiter:innen stiess auf positives Echo. Allerdings war die Dauer von zwei Stunden zu kurz.



⇒ **Learning: Einführung bei Stellenantritt zu Meldemechanismen und Beratung:** Die Mitarbeiter:innen von Fastenaktion wünschen sich eine konkretere Einführung zu diesen Themen beim Stellenantritt. Zum Beispiel eine selbstkritische Enttabuisierung zur internen Kultur von Nähe und Distanz (was ist üblich, was nicht, wo gibt es Risiken, inwiefern ist es ok, nein zu sagen, etc.), zu den Meldemechanismen oder der Compliance-Fachverantwortung. Dies wird mit der neuen HR-Person 2024 besprochen. In der Zwischenzeit werden neue Mitarbeiter:innen bei Einführungen zur Compliance und zur Peko über diese Themen informiert.

IT

Die grosse Zahl der Fälle (inzwischen über 100) überfordert das bisher dafür genutzte Worddokument und soll in eine Datenbank überführt werden. Derzeit testen wir **MS Lists**, in den nächsten Monaten sollen alle Fälle dorthin übertragen werden. Die Datenbank befindet sich im MS Teams der AG Compliance, die Abteilungsleitung PRE und die Bereichsleitung IZA haben ebenfalls Zugriff darauf. So können wir auch einfacher Statistiken und Listen von Fällen mit gewissen Eigenschaften (z.B. Themen, Länder, Zeiträume) erstellen. Wir wollen zudem besser sicherstellen, dass künftig keine Deza-Beiträge mehr auf Projekte mit schwerwiegenden Compliancefällen gebucht werden.

Publikationen

Gemeinsam mit der Kommunikationsabteilung entstanden Anfang 2024 drei Online-Artikel zum Thema, die unser Engagement erklären und anhand eines Fallbeispiels darstellen. Zudem wurde ein FAQ zu den Missbrauchsfällen in der katholischen Kirche erarbeitet.

Arbeitsgruppe Compliance

Die AG Compliance hat sich 2023 zweimal getroffen. Die meiste Kommunikation lief per Email, allerdings ist dieser Informationsweg zu wenig systematisiert: Manchmal waren Fälle schon länger offen, in einigen Fällen (die als «nicht kritisch» eingeschätzt wurden) ging sie gänzlich unter.

Die Treffen waren aber produktiv und für die Fachverantwortliche Compliance ist die Gruppe als «Soundingboard» sehr wertvoll. Jedoch sind Rollen und Zuständigkeiten innerhalb der Gruppe weniger klar.



⇒ **Learning AG Compliance:** Die Termine für mindestens ein Treffen pro Quartal werden bereits Anfang Jahr gesetzt, um sicherzustellen, dass ein regelmässiger Austausch stattfindet. Ausserdem soll mittelfristig MS Lists automatisch Nachrichten an die Mitglieder senden, wenn neue Fälle eröffnet werden oder sich deren Status ändert. Die Rollenverteilung zwischen der Abteilungsleitung und der AG Compliance sollte geklärt werden.

Lerngruppe Sufosec PSEAH/Safeguarding

Die Zusammenarbeit mit Swissaid ist sehr positiv, die kleineren Mitgliederorganisationen haben allerdings einen grossen Rückstand. Die meisten haben nur formell einen Meldemechanismus und entsprechend noch gar keine Fälle. Der Austausch ist dennoch interessant, und Fastenaktion stellte viele Materialien und Wissen zur Verfügung. Für uns besonders interessant wäre die Peer-Diskussion von Fällen, wir begrüssen deshalb sehr die Umstellung der Lerngruppe zu einem Raum für die Diskussion von Fallbeispielen ab 2025.

Fastenaktion hatte ausserdem den Lead für die Erstellung des Dokuments über die Meldemechanismen der Sufosec-Mitglieder, das inzwischen im Einsatz ist. Auch unser Sensibilisierungstool steht den Sufosec-Organisationen zur Verfügung.

Ombudsstelle Movis

Auch 2023 wurde die Ombudsstelle genutzt. Allerdings ist sie den neuen Mitarbeiter:innen nicht genügend bekannt (siehe Learning aus Sensibilisierung). Dies wollen wir verbessern (Pendenz 4). Ausserdem sind die Richtlinien für die Nutzung der Ombudsstelle teilweise unklar. In mindestens einem Fall kam es zu einer unnötigen Eskalation, weil die Person dachte, sie dürfe sich in ihrer Situation nicht an die Ombudsstelle wenden (Pendenz 5).

4 Pendenzen

4.1 Pendenzen für 2024:

1. Französische Übersetzung des Videotools fertigstellen (mit MIC und SEKO) und Durchführung Sensibilisierung in Lausanne (falls genügend MA die Sensibilisierung noch nicht gemacht haben).
2. Übertragen aller Fallübersichten in die Datenbank im Teams (siehe Punkt 12)
3. Nach der vollständigen Übertragung automatischen Emailversand an die AG-Compliance einführen
4. Mit HR überlegen, wie neue Mitarbeiter:innen bei der Einführung über Melde- und Unterstützungsmechanismen informiert (Peko, Compliance, HR, Movis) sowie konkrete Situationen angesprochen werden können. Bis dahin organisiert die Fachverantwortliche Compliance diese Einführungen selbst.
5. Richtlinie für die Nutzung von Movis mit HR besprechen (grosse Interpretationsunterschiede)
6. Input zu Machtmissbrauch-Meldemechanismen und/oder Feedback während des Koordinationstreffens (inklusive Hinweis auf die obligatorischen Vertragsanhänge)

4.2 Pendenzen aus dem Jahresbericht 2022:

7. Einführung neuer Mitarbeiter:innen mit Videotool
 - ✓ Erledigt, neue Termine werden nun bereits Anfang Jahr kommuniziert.
8. Regeln zum Umgang mit Personen beantragen, die gegen Compliance-Richtlinien verstossen haben.
 - Nicht angegangen, Zusammenarbeit mit PIF, das Thema ist auch dort auf Pendenzliste
9. Eine Weiterbildung der Programmverantwortlichen zum Thema „Audits interpretieren“ organisieren
 - Nicht angegangen, sehr unterschiedliche Kontexte und Bedürfnisse
10. Klärung der Rolle der Fachverantwortlichen bei unterschiedlichen internen Interessen
 - ! Nicht angegangen, hohe Priorität für 2024
11. Stärkung des „über-bereichlichen“ (institutionellen) Complainceteams prüfen
 - ✓ Erledigt, die Zusammenarbeit ist grundsätzlich etabliert, regelmässige Treffen sind geplant.
12. Integration der Compliance-Daten in Teams unter Beachtung von Datenschutz und Sicherheit
 - ½ Rahmenbedingungen sind gesteckt und technisch aufgegleist, die Datenverschiebung ist geplant.

4.3 Vom Jahresbericht 2021 übernommene unerledigte Pendenzen:

13. Austausch zu Erfahrungen während einer Sitzung des Bereichs Internationale Zusammenarbeit
 - ✓ Erledigt
14. Datenbank und „Ticketsystem“ über Office 365 konzipieren und umsetzen
 - ✓ Erledigt, siehe Punkt 12, das Ticketsystem wird vorerst nicht umgesetzt.
15. Videotool erstellen
 - ✓ Erledigt

vjr Mai 2024