



Verhaltenskodex der Herrnhuter Missionshilfe e.V.

Inhaltsübersicht

A Einleitung/Präambel

I	Unreflektierte Macht in der Missionsgeschichte	2
II	Antidiskriminierungspolitik im »Grund der Unität«	2
III	Macht reflektieren und verantworten	3
IV	Leitfragen	4

B Verhalten auf Feldern von Machtgefälle

I	Korruptionsbekämpfung	5
	Korruption und Bestechung, Vertrauen rechtfertigen und erhalten, Vermeiden von Interessenskonflikten, Geschenke und sonstige Vorteile, Schutz der Vermögenswerte	
II	Sexueller und psychischer Missbrauch	8
III	Kinderschutz	9
IV	Geschlechtergerechtigkeit	10
V	Korruptionsbekämpfung bei Projektpartnern	11
VI	Geschichtsdarstellung und -deutung	13
VII	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	14

C Verhaltensverfahren im Verdachtsfall 15



A Präambel

I Unreflektierte Macht in der Missionsgeschichte

Als die ersten Herrnhuter Missionare 1732 in ferne Länder ausreisten, hatten sie ein Ziel: Die Verkündigung der guten Botschaft von Jesus Christus. Mit diesem Wahrheitsanspruch und ihrer europäischen Kultur trafen sie auf Versklavte in der Karibik, Inuit auf Grönland und viele andere indigene Völker. Auch wenn sie oftmals versuchten die lokalen Kulturen kennenzulernen, lokale Sprachen zu lernen und partnerschaftlich zu arbeiten, blieb doch immer ein starkes Machtgefälle zwischen den Schwestern und Brüdern aus Europa und den Schwestern und Brüdern als „Pfleglinge“¹ in den Missionsgebieten. Die Missionierenden waren finanziell potenter, in vielen Bereichen besser ausgebildet und hatten als Gemeindeleiter/Pfarrer/Pfarrfrau auch eine große spirituelle Macht. Dieses Machtgefälle wurde selten grundsätzlich reflektiert, sondern oft unter dem Deckmantel der Geschwisterschaft, der Gleichwertigkeit vor Gott, versteckt. Durch dieses Machtgefälle, durch die den Missionierenden zugesprochene Autorität wurden in den indigenen Gesellschaften viele soziale Neuerungen und Bildung geschaffen, aber auch die Macht missbraucht, um gegen unliebsame Riten und Menschen vorzugehen. Das Machtgefälle hatte und hat im Laufe der Geschichte gesellschaftliche und soziale Auswirkungen.

II Antidiskriminierungspolitik im „Grund der Unität“

Nachdem die ehemaligen Missionsgebiete seit den 1960er Jahren nach und nach selbstständig wurden, begann eine theologische und kulturelle Selbstständigkeit der Provinzen. Darin eingeschlossen ist die kritische Reflektion der Missionsgeschichte und ihrer Auswirkungen. Auch die Frage nach Macht innerhalb der weltweiten Brüder-Unität und Diskriminierung wird neu reflektiert.

Die Kirchenordnung sagt dazu im zentralen „Grund der Unität“ §7:²

„Die Kirche Jesu Christi ist trotz aller Unterschiede zwischen Mann und Frau, zwischen Arm und Reich und zwischen Menschen verschiedener ethnischer Herkunft eins im Herrn. ... Wir widersetzen uns jeder Diskriminierung in unserer Mitte aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts oder der sozialen Stellung; und wir betrachten es als ein Gebot des Herrn, dies öffentlich zu bekennen und mit Wort und Tat zu zeigen, dass wir Brüder und Schwestern in Christus sind.“

¹ „Pfleglinge“ ist ein klassischer Begriff (nicht nur der Herrnhuter) Missionsgeschichte. Missionierte wurden als „der kirchlichen Pflege anvertraute Personen“ betrachtet. Diese Personen wurden extra gezählt und galten nicht als vollständige europäische Mitglieder (wie vor allem die Missions-Atlanten verschiedener Zeiten zeigen).

² Der „Grund der Unität“ ist Bestandteil der Kirchenordnung der Europäisch-Festländischen Brüder-Unität und gleichzeitig in englischer Sprache Grundsatzbestandteil der Church Order, die für alle Provinzen der weltweiten Brüder-Unität gilt. Er wurde auf der Unitätssynode 1957 in Bethlehem/PA beschlossen und 1995 auf der Unitätssynode in Daressalam bekräftigt.

Aus diesem Grund ist es für die Herrnhuter Missionshilfe wichtig, die Machtstrukturen in den heutigen Beziehungen zu reflektieren und verantwortungsvoll damit umzugehen.

III Macht reflektieren und verantworten

Macht ist ein Element und eine „weithin unsichtbare Eigenschaft“ in sozialen Prozessen und Beziehungen. Macht erfordert von uns eine besondere Achtsamkeit, da sie eine hochkomplexe, ineinander verschachtelte Handlungsform zwischen Personen und/oder Organisationen ist.

Das zeigt sich darin, dass Macht immer in Beziehungen wirkt – mal offen, mal verschleiert oder diffus. Sie zeigt sich u.a. als Definitions-, Entscheidungs- und Verfügungsmacht, in großer Erfahrung, viel Wissen, Körperkraft, als Status mit hohem Ansehen, Positionen und sozialen Kontakten. Grenzverletzungen in Machtverhältnissen wiegen besonders schwer.

Wir als Organisation und im Handeln unser Mitarbeitenden üben Macht aus. Auch auf uns wird Macht ausgeübt, um Handeln und Denken zu beeinflussen. Uns ist deshalb ein reflektierter Blick auf Macht und Ohnmacht und ein achtsamer, lebensdienlicher Umgang mit Macht wichtig.

Wir verpflichten uns

- zu einem Umgang mit Macht, der von Sorgfalt, Achtsamkeit und Demut im Umgang mit Projektpartnern, Amtsträgern, Verantwortlichen und Menschen geprägt ist.
- Macht gemeinsam mit den Projektpartnern als gemeinsam verantwortetes Handeln einzusetzen.
- Macht positiv und produktiv für und einvernehmlich mit Menschen auszuüben, nicht gegen sie.
- dass Macht nicht gegen den eigenen Willen oder ein Widerstreben durchgesetzt oder missbraucht wird - sexuell, emotional und/oder spirituell.
- durch unser Miteinander in der HMM und in den Projekten, durch unser Kommunizieren und Handeln zu einem Klima beizutragen, in dem der Missbrauch anvertrauter Macht verhindert wird.
- besonders sensibel im Beziehungsgefüge von Entwicklungszusammenarbeit und humanitärer Hilfe zu sein, da hier oftmals starke Abhängigkeiten und Machtasymmetrien bestehen können. Wir achten darauf, dass Mitarbeitende und Projektpartner mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten, ihrer kulturellen und personalen Identität wertgeschätzt werden und sich einbringen können.

Wie wir miteinander Macht konstruktiv, beziehungsorientiert und respektvoll, entsprechend den Werten der HMM in konkreten Handlungsfeldern zur Wirkung kommen lassen, dokumentieren die folgenden Ausführungen.

IV Leitfragen

Um den Umgang von Macht, den wir ausüben oder erleben, zu reflektieren, können folgende **Leitfragen** nützlich sein:

- Welche Machtgefälle/Hierarchien gibt es in der Organisation?
- Werden diese Machtunterschiede transparent begründet und wenn ja, wie (z. B. Funktion, Lebensalter, Erfahrung in der Institution usw.)?
- Gibt es diffuse Machtunterschiede innerhalb der Organisation?
- Mit welchen Mechanismen wird in der Organisation „regiert“? Wer „regiert“ mit, wer nicht?
- Was ist in der Organisation „normal“, was nicht? Wie wird dies bestimmt?
- Welches Wissen wird benutzt, um in der Institution mächtig zu sein und woher kommt es?
- Wann wirkt Macht in der Organisation ordnend und produktiv?
- Wer ist an Entscheidungen beteiligt, welche die eigene Tätigkeit betreffen und wer nicht?
- Wie können Kooperationspartner, Mitarbeitende und andere in der Organisation mitbestimmen?
- Ist die Organisationskultur machtreflektierend? Woran erkenne ich das?
- Welche Machtstrukturen wirken behindernd, welche fördernd?
- Gibt es Machtquellen, die in der Organisation für mehr Gerechtigkeit eingesetzt werden können?



B Verhalten auf Feldern von Machtgefälle

I Korruptionsbekämpfung

Korruption und Bestechung

Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht, eines Mandats oder eines öffentlichen Amtes zum privaten Nutzen oder Vorteil. Dabei sind alle daran beteiligten Personen Täter und Täterinnen, die von Bestechung und Bestechlichkeit und ähnlichem Tun profitieren und an einer Aufdeckung kein Interesse haben.

Korruption und Bestechung zeigen sich vielfältig:

- Geschenke und Vergünstigungen, die gemacht werden, um Vorteile zu erlangen
- Überhöhte/erfundene Gebühren
- Belohnungen materieller und nichtmaterieller Art
- Angebot sexueller Zuwendung
- Vergabe von Arbeits- und Praktikumsplätzen
- Bevorzugte Vergabe von Aufträgen
- (Nicht)Weitergabe von Informationen zur Erlangung persönlicher Vorteile
- Veruntreuung/Unterschlagung von Geldern
- Nutzung von gemeinschaftlichen Gegenständen für den persönlichen Gebrauch
- Dokumentenfälschung
- Abzweigung von Vermögensgegenständen
- Betrug
- Diebstahl
- Fälschung von Prüfungsergebnissen
- Bestechung von Wählerinnen/Wählern sowie entscheidenden Personen
- andere Vorteile

Vertrauen rechtfertigen und erhalten

Aus dem Vertrauen, das unsere Unterstützerinnen/Unterstützer und Mittelgebende uns entgegenbringen, resultiert die Verantwortung sowie eine rechtliche Verpflichtung, die uns anvertrauten Mittel sparsam und wirtschaftlich für unsere Ziele einzusetzen. Dazu ist es unsere Pflicht, für eine Kultur der Transparenz und Verantwortlichkeit Sorge zu tragen. Wir streben eine Haltung kompromissloser Integrität an, die ermöglicht, aufrichtig wie regelkonform zu handeln und Korruption zu bekämpfen.

Wir verpflichten uns daher für die HMH und ihre Projektpartner

- Recht und Gesetz sowie interne Regelungen einzuhalten.
- jede Form von Korruption und Bestechung abzulehnen, sowohl im Umgang mit Amtsträgerinnen/Amtsträgern als auch mit Personen aus der Privatwirtschaft.
- keine Bestechungsgelder zu fordern, anzunehmen, anzubieten, zu geben oder zu veranlassen.

Diese Verpflichtungen umfassen das Verbot von unrechtmäßigen Zahlungen oder Sachzuwendungen bzw. des Gewährens unrechtmäßiger Vorteile gegenüber Amtsträgerinnen/Amtsträgern, Partnern, Mitgliedsorganisationen und Familienmitgliedern. Wir tätigen keine „Beschleunigungszahlungen“ (Barzahlungen an Amtsträgerinnen/Amtsträger, um Verwaltungshandlungen zu vereinfachen).

Vermeiden von Interessenskonflikten

Wir vermeiden Situationen, in denen unsere persönlichen Beziehungen oder finanziellen Interessen mit den Interessen der HMH in Konflikt geraten können. Wir informieren daher unverzüglich und unaufgefordert unsere Vorgesetzten vorab über Rechtsgeschäfte mit nahestehenden Personen in Textform.

Dies gilt bei

- Vertragsabschlüssen (z. B. Honorarverträge, Dienstleistungs- und Werkverträge, Beratungsverträge) mit nahestehenden Personen.
- Vertragsabschlüssen mit Unternehmen und Organisationen, an denen nahestehende Personen beteiligt sind oder auf welche diese Personen personelle oder wirtschaftliche Einflussmöglichkeiten haben.
- der Einstellung oder Beförderung von nahestehenden Personen.
- vergleichbaren Fällen, in denen ein Interessenskonflikt zu befürchten ist.

„Nahestehende Personen“ im Sinne dieses Verhaltenskodexes sind insbesondere Ehepartnerinnen/Ehepartner, Lebenspartnerinnen/Lebenspartner, Geschwister, Geschwister der Ehe- oder Lebenspartnerinnen/-partner sowie Verwandte oder Verschwägte in gerader Linie (z. B. Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kinder, Enkel). Auch nicht verwandte Personen können eine nahestehende Person sein, wenn enge persönliche Kontakte oder wirtschaftlich enge Beziehungen bestehen. Sollten unsererseits Zweifel bestehen, ob es sich um den Personenkreis „nahestehender Personen“ handelt, informieren wir unsere Vorgesetzten in Textform.

Vorgesetzte informieren daraufhin ihre Mitarbeitenden zunächst mündlich und anschließend auch in Textform über die zu treffenden Maßnahmen, um den Interessenskonflikt zu vermeiden oder zumindest zu mildern (z. B. indem die betroffene Person nicht mehr an Verhandlungen teilnehmen darf).

Wir informieren die Personalabteilung in Textform über entgeltliche Nebentätigkeiten und gehen diesen nur nach, wenn sie weder unsere Funktionen als Mitarbeitende der HMH negativ beeinflussen, noch das Vertrauen in die HMH untergraben.

Geschenke und sonstige Vorteile

Wir verpflichten uns, keinen Vorteil – in welcher Form auch immer – anzunehmen, von dem bei vernünftiger Betrachtungsweise davon auszugehen ist, dass dieser Vorteil geschäftliche Entscheidungen oder Transaktionen der HMM oder seiner Partner vor Ort, Auftragnehmerinnen/Auftragnehmer und sonstige Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartner, beeinflussen könnte. Beim Erhalten oder Gewähren von Geschenken und Bewirtungen ist Vorsicht geboten.

- Wir nehmen grundsätzlich keine Geschenke und sonstigen Vorteile von Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartnern, Projektpartnerinnen/Projektpartner und Zielgruppen der HMM an, es sei denn, es handelt sich um geschäftsübliche Aufmerksamkeiten von geringem Wert, die einen Betrag von 25 Euro nicht übersteigen.
- Geschenke und sonstige Vorteile, die den Wert von 25 Euro übersteigen, weisen wir prinzipiell mit Verweis auf den Verhaltenskodex der HMM zurück. Bestehen Gründe zu der Annahme, dass der Wert von 25 Euro überschritten wird, ist ein klärendes Gespräch mit den Vorgesetzten zu suchen und von diesen zu dokumentieren. Es liegt im Ermessen der Vorgesetzten, weiteren Rat einzuholen.
- Die Vorgesetzten können die schriftliche Zustimmung zur Annahme von Geschenken und sonstigen Vorteilen mit einem Wert von mehr als 25 Euro ausnahmsweise dann erteilen, wenn die Annahme dem Gebot der internationalen und interkulturellen Höflichkeit entspricht.
- Geldgeschenke dürfen in keinem Fall angenommen werden.
- Wir verwenden Sach-Geschenke grundsätzlich nicht privat, sondern für wohltätige Zwecke oder lassen sie anderen Mitarbeitenden (z. B. über eine Tombola) zu Gute kommen.
- Die private Verwendung von Sach-Geschenken und sonstigen Vorteilen (z. B. Ehrentitel) ist nur dann erlaubt, wenn eine schriftliche Zustimmung durch die Vorgesetzten vorliegt.
- Wenn wir von Partnern oder Mitgliedsorganisationen wiederholt zum Essen eingeladen werden oder wenn die HMM wiederholt die Kosten für Geschäftsessen übernimmt, suchen wir das beratende Gespräch mit unseren Vorgesetzten.
- Geschenke an Amtsträgerinnen/Amtsträger sind nicht erlaubt. Ausnahmen hiervon bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Direktion der EFBÜ.

Schutz der Vermögenswerte

Wir gehen mit den Vermögenswerten der HMM verantwortungsvoll um und schützen diese gegen Verlust, Beschädigung, Diebstahl oder eine nicht autorisierte Nutzung. Zu den Vermögenswerten der HMM zählen auch Rechte an geistigem Eigentum oder geschäftlichem Know-how. Wir verteidigen die HMM gegen Betrugsversuche, unabhängig davon, ob solche Angriffe von innen oder außen kommen.

II Sexueller und psychischer Missbrauch

Physische, psychische oder sexuelle Belästigung und Missbrauch bedeuten einen Angriff auf die Würde des Menschen.

Wir verpflichten uns daher

- niemals die Privatsphäre anderer Menschen durch unangemessene körperliche Annäherung oder Berührungen (oder der Androhung dessen) zu verletzen, durch unangemessene Bemerkungen sexuellen Inhalts oder das Zeigen/Anbringen von pornographischen Darstellungen zu verletzen.
- unter keinen Umständen eine Machtposition auszunutzen, um sexuelle Dienstleistungen zu erhalten.
- keine Beschäftigungsangebote oder Güter gegen sexuelle Dienstleistungen einzutauschen. Insbesondere Mitarbeitende, die in der humanitären Hilfe tätig sind, verpflichten sich, keine sexuellen Beziehungen mit Menschen der (potentiellen) Zielgruppe einzugehen.
- vulnerablen Gruppen wie Menschen mit Behinderungen oder Kindern und Jugendlichen mit besonderer Vorsicht zu begegnen, um physische und psychische Grenzen nicht zu überschreiten.
- Menschen niemals zu erniedrigen, zu mobben oder auszubeuten, bzw. damit zu drohen.

III Kinderschutz

Kinder sind Personen unter 18 Jahren. Ihnen gilt besonderer Schutz.

Wir verpflichten uns

- niemals durch die Macht, die uns durch unsere Position oder Tätigkeit verliehen ist, Kinder zu missbrauchen oder negativen Einfluss auf ihr Leben und Wohlergehen auszuüben.
- Kinder niemals zu schlagen oder ihnen anderweitig körperlichen Schaden zuzufügen.
- niemals illegales, gefährliches, vernachlässigendes und misshandelndes Verhalten gegenüber Kindern zu unterstützen sowie keine unangemessenen, unsittlichen oder missbräuchlichen Ausdrücke zu benutzen.
- niemals ohne Aufforderung oder Notwendigkeit Kindern bei intimen Aufgaben zu helfen, die sie alleine bewältigen können (wie zum Beispiel sie auf die Toilette zu begleiten, zu baden oder die Kleidung zu wechseln).
- keine Beziehung zu Kindern aufzubauen, die als ausbeuterisch oder misshandelnd bewertet werden könnten sowie Kinder nicht in unangemessener oder kulturell unsensibler Weise in den Arm zu nehmen, zu streicheln, zu küssen oder zu berühren.
- niemals sexuelle Aktivitäten an einem Kind oder in der Gegenwart eines Kindes vorzunehmen, durch ein Kind vornehmen zu lassen oder von einem Dritten an sich vornehmen zu lassen.
- niemals ein Kind pornographischem Material auszusetzen.
- keine Kinderpornographie zu kaufen, zu besitzen, zu konsumieren oder weiterzugeben.
- Kindern keine gefährlichen oder ausbeuterischen Arbeiten zu übertragen sowie Kindern auch keine solchen Arbeiten zu übertragen, die sie in ihrer körperlichen oder seelischen Entwicklung schädigen oder sie vom Schulbesuch abhalten können.

IV Geschlechtergerechtigkeit

Gesetzlich und formal sind Frauen und Männer in vielen Ländern gleichberechtigt. Der Alltag in Deutschland und in vielen Teilen der Welt ist aber oftmals von Benachteiligungen und Diskriminierung geprägt. Das betrifft nicht nur Frauen, sondern auch Menschen, die nicht der gesellschaftlich männlich geprägten Welt entsprechend unabhängig von ihrem biologischen Geschlecht.

Deshalb setzen wir uns für Geschlechtergerechtigkeit ein

- bei uns:
 - Sind Frauen ausreichend in unseren Gremien vertreten?
 - Benutzen wir im Alltag Methoden und Formen, die geschlechterspezifische Lern- und Kommunikationsformen reflektieren?
 - Wird Männern unbewusst mehr Kompetenz zugesprochen?
 - Geht unausgesprochene Macht meist von Männern aus?
- bei Projekten und Reisen:
 - Gibt es eine Sensibilisierung der Projektpartner für Geschlechterdifferenzierung und Geschlechtergerechtigkeit im jeweiligen Kontext?
 - Sind Frauen in die Projektplanung und –durchführung einbezogen?
 - Sind geschlechtergerechte Methoden und Maßnahmen bei der Projektplanung im Blick?
 - Wird Geschlechterdiskriminierung im jeweiligen Kontext wahrgenommen? Was wird dagegen getan?
- bei Anstellungen:

Werden Arbeitsstellen ausgeschrieben, wird auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen geachtet. Bei gleicher Qualifikation kann einer Frau der Vorzug gegeben werden.
- In der Kommunikation:
 - Sind Bilder diskriminierend oder stellen sie Personen in Vorurteils behafteter Weise dar?
 - Können Frauen Texte als diskriminierend empfinden?
 - Werden Stereotypen von Männern und Frauen abgebildet oder textlich dargestellt?

V Korruptionsbekämpfung bei Projektpartnern

Die gleichen Verhaltensmaßnahmen, die wir für die Mitarbeitenden der HMM vorschreiben, gelten auch für unsere Projektpartner und die dort tätigen Personengruppen:

- Alle Mitglieder der Partnerorganisation (u.a. Leitung, Leiter der Einrichtungen und Abteilungsleiter der Organisation)
- Alle Mitarbeitenden (festangestellt, befristet angestellt, Vertragsbasis arbeitend)
- Alle Studenten / Praktikanten, die an Einrichtungen, welche mit der Partnerorganisation verbunden sind, studieren, bzw. ein Praktikum absolvieren
- Alle Anbieter, Auftragnehmer und Lieferanten, die die Mitarbeit in einem Projekt oder Programm anstreben bzw. umsetzen, das zu einem Projektpartner oder ihm verbundene Einrichtungen gehört
- Alle Projektleiter und -betreuer, Berater und/oder Ausschussmitglieder, die im Auftrag der Partnerorganisation handeln
- Alle zum Projektpartner entsandten Mitarbeitenden in Haupt- und Ehrenamt und Freiwillige aus dem privaten und öffentlichen Sektor
- Jedwedes technisches Personal (Ehrenamt/Freiwilligendienst, durch die Partnerorganisation oder die HMM oder andere externe Organisation bezahlt)
- Alle potentiellen Kandidaten, die sich um eine zur Wahl oder Anstellung von der Partnerorganisation ausgeschriebenen Stelle bewerben
- Jede Person welche im Namen des Projektpartners oder der HMM handelt (einschließlich Beauftragte, Dritte und Vertreter)
- Alle Empfänger von Dienstleistungen, welche in der Partnerorganisation und den verbundenen Einrichtungen angeboten werden

Aufgrund von Unterschieden im sozialen und gesellschaftlichen Standard, in der Kultur und in der Kommunikation kann es vorkommen, dass Projektpartner den Verhaltenskodex der HMM nicht beachten.

Deshalb achten wir auf die Einhaltung der folgenden Verhaltensregeln:

- Vor Projektbeginn informieren wir unsere Partner über den Verhaltenskodex der HMM.
- Bei der Unterzeichnung eines Projektvertrags verpflichten sich die Projektpartner auf den Verhaltenskodex der HMM, in dem sie diesen ebenfalls unterzeichnen.
- Während der Projektdurchführung wird laufend überprüft, ob der Verhaltenskodex der HMM eingehalten wird. Dabei sollen mehrere Personen auf Seiten der Projektpartner befragt werden.
- Externe Überprüfungen der Berichte und Abrechnungen können eingeholt werden.

Im Falle eines Korruptionsverdachts bei Projektpartnern:

- Das Projekt kann sofort gestoppt werden.
- In Gesprächen mit den Vorgesetzten wird das weitere Vorgehen beraten und anschließend das Gespräch mit den Projektpartnern gesucht.
- Dabei wird gemeinsam mit der Antibestechungs- und Antikorrupsionsstelle des Partners die Information analysiert oder eine externe, neutrale Stelle mit der Überprüfung beauftragt, um den Verdacht in einer transparenten, ordnungsgemäßen Weise zu widerlegen oder zu bestätigen.
- Für die beschuldigte Person gilt bis zum Beweis des Gegenteils die Unschuldsvermutung.
- Die Person, die den Verdachtsfall gemeldet hat, ist zu schützen und ihre Identität geheim zu halten.
- Vor der Durchführung einer Untersuchung wird die beschuldigte Person von den Aufgaben entbunden, um einen reibungslosen und transparenten Ablauf zu ermöglichen. Diese Suspendierung ist keine Vorverurteilung oder Strafe.
- Im strafrechtlichen Verdachtsfall wird die lokale Strafverfolgungsbehörde eingeschaltet.

VI Geschichtsdarstellung und -deutung

Die Darstellung der Geschichte der Mission der Herrnhuter Brüdergemeine ist eurozentrisch geprägt. Fast sämtliche Darstellungen und Dokumente wurden von Missionierenden aus Europa erarbeitet. Mit dieser Darstellung bestimmen sie die wissenschaftliche geschichtliche Perspektive.

Jede Geschichtsbetrachtung ist interessengeleitet. Im Sinne postkolonialer Theorien offenbaren wir deshalb unsere Positionierung, damit andere die Grundlagen unserer Aussagen verstehen können.

Unser Interesse besteht darin,

- uns unserer eigenen Privilegien bewusst zu werden und uns entsprechend zu verhalten und zu handeln.
- im Diskurs die Sachebene zu stärken und das Ringen um Inhalte zu unterstützen ohne einzelne Perspektiven hervorzuheben, auszugrenzen und gegeneinander auszuspielen.
- koloniale Strukturen unseres Denkens und Handelns in Geschichte und Gegenwart aufzudecken und zu reflektieren.
- zur Glaubwürdigkeit unserer Arbeit beizutragen und Beiträge zur Überwindung vorhandener kolonialer Strukturen und Haltungen zu leisten.
- aktiv gegen Formen der Diskriminierung wie beispielsweise Rassismus oder stereotype Darstellungen einzutreten.

VII Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

In kommunikativen Vorgängen zeigt sich Macht konstruktiv oder lebensschädlich. Kommunikation ist ein vielfältiges und komplexes Verständigungs- und Mitteilungs-geschehen, das unmittelbar von Mensch zu Mensch oder mittelbar durch Kommunikationsinstrumente erfolgt.

Unsere gesamte interne und externe Kommunikation wird verantwortungsbewusst gestaltet. Wir sehen Menschen nicht als Objekte, sondern als würdevolle, selbstbestimmt handelnde Personen. Wir kommunizieren respektvoll und transparent in einer Haltung des Miteinanders.

Unsere Arbeit geschieht in interkulturellen Zusammenhängen. Die Kultur der Beteiligten, das jeweilige Wissen und die Lebensumstände prägen die Kommunikation und das inhaltliche Verstehen aller Beteiligten.

Deshalb gestalten wir unsere Kommunikation in der Praxis:

- Wir sind uns unserer Gestaltungsmacht bewusst. Bei Partnern können falsche Annahmen, Bilder und Zuschreibungen zu unseren Möglichkeiten bestehen. Wir kommunizieren daher klar und transparent unsere Möglichkeiten, die Erfordernisse und Grenzen unseres Mandats.
- Wir hören aktiv zu, haben Verständnis für die Diversität, die Bedürfnisse, die Interessen und Rechte der an der Kommunikation beteiligten Menschen.
- Wir setzen uns für Teilhabe, Gerechtigkeit, Transparenz und Barrierefreiheit in jeglicher Kommunikation ein.
- Unsere Kommunikation in Wort und Bild ist von Diversität in Bezug auf Geschlecht, Lebensphase, Alter, Herkunft, Weltanschauung, sozialem Status, Bildung, Milieu und anderem mehr geprägt.
- Wir verwenden keine einseitigen/negativen Stereotypen in Bildern, Grafiken, Filmen oder Texten, die Menschen in Bezug auf Geschlecht, Lebensphase, Alter, Herkunft, Weltanschauung, sozialem Status, Bildung, Milieu und anderem diskriminieren, herabwürdigen oder vorführen.
- Wir beachten das Urheberrecht und das Recht am eigenen Bild.
- Wir informieren uns bei Projektpartnern/Verantwortlichen vor Ort über kulturelle Kommunikations- und Verhaltensweisen und relevante rechtliche Regelungen. Diese beachten wir.
- Sicherheit und Vertraulichkeit ist uns wichtig. Wir achten die Privatsphäre und den Schutz persönlicher Daten.
- Wir versuchen, dem Anliegen und den Grundsätzen des deutschen Medienrechts und des Datenschutzes entsprechend zu handeln.



C Verhaltensverfahren im Verdachtsfall

Nicht immer sind wir uns sicher, ob eine Entscheidung „die Richtige“ ist. In diesen Einzelfällen können Entscheidungen an folgenden Leitfragen überprüft werden:

- Ist sie in Übereinstimmung mit den Werten, bzw. mit den Regeln der HMH?
- Ist meine Entscheidung gut mit meinem Gewissen vereinbar?
Lässt sich meine Entscheidung problemlos nach außen kommunizieren bzw. hält sie Überprüfungen von außen stand?
- Gefährdet meine Entscheidung den Ruf und die Reputation der HMH?

Wir wenden uns mit Fragen oder Hinweisen bzw. Beschwerden in erster Linie an unsere Vorgesetzten.

Hinweisgebende bzw. Beschwerdeführende, die in guter Absicht Vorfälle oder Bedenken artikulieren, müssen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile fürchten.

Bei Verdacht auf mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex können folgende Kontakte genutzt bzw. deren Beratung in Anspruch genommen werden:

- Bei Verdachtsfällen auf sexuellen Missbrauch steht die Kommission der Europäisch-festländischen Brüder-Unität zur Verfügung (kommission@ebu.de).
- Bei anderen Verdachtsfällen, die nicht mit den Vorgesetzten besprochen werden können, ist der Kontakt zu einem Anwalt seines Vertrauens zu suchen.

Dieser Verhaltenskodex wurde vom Vorstand der HMH am 01.07.2022 beschlossen.

Eine Überprüfung erfolgt 01.07.2025