

KOO-Schutzkonzept

Stand Jänner 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Grundlagen	2
3. Risikoanalyse.....	3
4. Präventive Maßnahmen	3
a. Personal bzw. Mitarbeitende	3
i. Anstellungsvoraussetzungen / Personalauswahl	3
ii. Schulungsangebote	4
iii. Supervision.....	4
b. Präventionsbeauftragte* r.....	4
c. Maßnahmen zur Implementierung des Schutzkonzeptes.....	4
5. Anlaufstellen und interner Support für Mitarbeitende	4
a. Ombudsstelle der Erzdiözese Wien	4
b. Interne Ansprechperson	4
c. Betriebsrat.....	5
6. Monitoring, Evaluierung und Weiterentwicklung	5
7. Quellen.....	5
Anhang: Verhaltenskodex KOO.....	6
a) Kernwerte wahren: Respekt, Würde, Verantwortlichkeit und Gleichberechtigung	6
b) Kommunikation sicherstellen.....	6
c) Ausbeutung und Diskriminierung verhindern, bekämpfen und ihnen entgegenreten	6

1. Einleitung

Die KOO (Koordinierungsstelle der Österreichischen Bischofskonferenz für internationale Zusammenarbeit und Weltkirche) ist eine Fachstelle der Österreichischen Bischofskonferenz (ÖBK) und die Interessensvertretung aller in Österreich ansässigen katholischen Organisationen, die in den Bereichen internationale Zusammenarbeit und Weltkirche tätig sind¹. Ziel dieses Schutzkonzeptes ist es, die Mitarbeitenden der KOO, aber auch deren Kooperationspartner*innen den bestmöglichen Schutz vor Ausbeutung sowie (sexualisierter) Gewalt und Machtmissbrauch zu bieten und somit ihre persönliche Integrität zu wahren. Die KOO kommt damit der Aufforderung der ÖBK und deren Rahmenordnung „Die Wahrheit wird euch frei machen“ nach, ein eigenes Schutzkonzept zu erstellen².

2. Grundlagen

Die KOO lehnt jede Art von Gewalt, Missbrauch und Ausbeutung ab. Eine klare Positionierung für ein gutes, gewaltfreies „Leben in Fülle“ findet sich auch in den Leitlinien der Koordinierungsstelle: „Auf Basis unseres Glaubens setzen wir uns mit unserer Arbeit dafür ein, Ungleichheit, Ausbeutung und Unterdrückung zu überwinden und dem von Jesus Christus verheißenen ‚Leben in Fülle‘ (Evangelium nach Johannes 10,10) für alle Menschen auf unserem Planeten – ‚unserem gemeinsamen Haus‘ (Laudato si’ 17) näher zu kommen. Dabei orientieren wir uns an der Katholischen Soziallehre. Neben den Grundprinzipien der Personalität, Solidarität, Subsidiarität und des Gemeinwohls leiten unsere Arbeit die klare Parteinahme für benachteiligte und an den Rand gedrängte Menschen im Sinne der ‚Option für die Armen‘.“³

Die KOO nimmt die Verantwortung eines „Lebens in Fülle“ ernst und trifft in diesem Dokument entsprechende Sicherheitsvorkehrungen und Schutzmaßnahmen, um so umfassend wie möglich die Integrität der Mitarbeiter*innen und von vulnerablen Personen, die mit der KOO zu tun haben, zu gewährleisten. Da die KOO nicht direkt mit Kindern oder Jugendlichen arbeitet, sind die Zielgruppen dieses Schutzkonzeptes hauptsächlich nachfolgend genannte vulnerable Erwachsene.⁴ Vulnerable, schutzbedürftige Personen sind für die KOO:

- Fest angestellte Mitarbeitende (besonders, wenn sie einer vulnerablen bzw. benachteiligten Bevölkerungsgruppe angehören wie z.B. Menschen mit Behinderung, Frauen, LGTBIQ+ oder BIPoC⁵) der KOO oder der Organisationen der Interessenvertretung
- Ehrenamtliche
- Hilfskräfte
- Praktikant*innen
- externe Mitarbeitende wie Übersetzer*innen oder Hilfskräfte, die tageweise angestellt werden
- Gäste, etwa Vertreter*innen von internationalen Partner*innen der KOO-Organisationen.

Als Grundlage dieses Schutzkonzeptes dient die Rahmenordnung der ÖBK „Die Wahrheit wird euch frei machen“, die bereits essenzielle Elemente zum Schutz vulnerabler Personen bestimmt und für alle katholischen Einrichtungen in Österreich gültig ist.

¹ Mehr dazu: KOO Leitlinien: Grundlagen und Prinzipien der katholischen Entwicklungszusammenarbeit in Österreich, Wien 2023.

² Vgl. Die Wahrheit wird euch frei machen: Rahmenordnung für die katholische Kirche in Österreich, 2021³, S. 26.

³ Vgl. KOO Leitlinien. S. 10.

⁴ Dabei gilt festzuhalten, dass die Vulnerabilität für Übergriffe stark kontext- und situationsabhängig ist. Neben den u.g. strukturell besonders vulnerablen Gruppen, können daher potentiell alle Personen betroffen sein.

⁵ „Black, Indigenous and People of Color“ sind Personen, die oft Rassismus ausgesetzt und daher besonders vulnerabel sind.

Dementsprechend müssen auch alle Mitarbeitenden der KOO die Verpflichtungserklärung auf die Rahmenordnung verbindlich unterschreiben und zur Kenntnis nehmen. Dieses Schutzkonzept ist folglich keine Alternative zur Rahmenordnung, sondern eine Ergänzung, die die konkrete Situation der KOO berücksichtigt und basierend auf einer Risikoanalyse konkrete Handlungsstrategien und Maßnahmen für die KOO festlegt.

3. Risikoanalyse

An dieser Stelle folgt eine (unvollständige) Auflistung und Analyse möglicher Risiken für Übergriffe und Gewalt jeder Art, denen vulnerable Personen im Zusammenhang mit der Arbeit der KOO ausgesetzt sein könnten:

1. Sexistische, rassistische oder anders diskriminierende, übergriffige oder die persönliche Integrität verletzende Kommentare gegenüber Mitarbeitenden oder externen Beteiligten
2. Sexualisierte Übergriffe oder Gewalt unter den Mitarbeitenden bzw. anderen Parteien im Gemeinschaftsbüro aber auch bei Projektbesuchen bzw. Dienstreisen
3. Ausnutzung von beruflichen Machtpositionen und Abhängigkeitsverhältnissen (für persönliche Vorteile, Annäherung...) gegenüber Mitarbeitenden
4. (Cyber)Mobbing oder Stalking zwischen Mitarbeitenden bzw. anderen Parteien im Gemeinschaftsbüro oder beruflichen Netzwerken.
5. Reisen eigener Mitarbeiter*innen (Schutzvorkehrungen werden gesondert ausgearbeitet)
6. Mediale Exponiertheit von Mitarbeiter*innen
7. Entwürdigender und/oder instrumentalisierender Umgang mit internationalen Gästen (Zurschaustellung, Exotisierung, Viktimisierung etc.)
8. Herablassende, entwürdigende Berichterstattung über Projektpartner*innen sowie deren passive und hilfsbedürftige Darstellungen in öffentlichen Medien durch von der KOO herbeigeführte Medienkontakte sowie in internen Medien u.a. im Jahresbericht
9. Ausbeuterische Arbeitsbedingungen von internationalen Gästen (fehlende Ruhezeiten, fremdbestimmtes Besuchsprogramm etc.)
10. Ausbeutung kostengünstiger Arbeitskräfte wie Ehrenamtliche, Hilfskräfte und Praktikant*innen
11. Ungerechte Entlohnung sowie Arbeitsbedingungen von externen Mitarbeitenden auf Honorarbasis (wie Übersetzer*innen, Reinigungskräfte, etc.)

4. Präventive Maßnahmen

Die in diesem Kapitel gelisteten Maßnahmen der KOO sind teilweise schon seit Jahren implementiert, andere sind neu und müssen erst eingeführt und in Folge evaluiert werden (vgl. Kapitel 6.)

a. Personal bzw. Mitarbeitende

Um zu vermeiden, dass Mitarbeitende auf egal welche Art und Weise zu Täter*innen werden, trifft die KOO-Maßnahmen im Bereich Personalführung, beginnend bei der Auswahl, gefolgt von regelmäßigen Schulungen bzw. Weiterbildungen, Mitarbeiter*innengesprächen und Teamsupervision.

i. Anstellungsvoraussetzungen / Personalauswahl

Die Mitarbeitenden der KOO werden direkt von der ÖBK angestellt und nach der aktuell gültigen Dienst- und Besoldungsordnung (DBO) der Erzdiözese Wien entlohnt. Als Voraussetzung einer Anstellung muss die sich bewerbende Person eine Strafregisterbescheinigung vorweisen. Die Kosten für diese können nach einer erfolgten Anstellung refundiert werden.

ii. Schulungsangebote

Alle festangestellten Mitarbeitenden erhalten zu Beginn ihrer Anstellung und danach regelmäßig eine Schulung zur Rahmenordnung der ÖBK.

iii. Supervision

Bei Bedarf und wenn budgetär finanzierbar, kann das KOO-Büroteam Teamsupervision bei einer* einer externen Supervision in Anspruch nehmen, zu der alle angestellten Mitarbeitenden eingeladen sind. Im Konfliktfall mit der Leitung muss die Möglichkeit zumindest einer Teamsupervision ohne Leitungsperson eingeräumt werden. Sollten sich inhaltliche Diskussions- oder Entwicklungspunkte ergeben, sollten diese im Rahmen einer Teamklausur bearbeitet werden.

b. Präventionsbeauftragte*r

Alle Mitarbeitenden müssen sich an der Umsetzung des Schutzkonzepts beteiligen, aber eine der angestellten Mitarbeitenden ist für die Umsetzung und regelmäßige Evaluierung des Schutzkonzepts hauptverantwortlich (im Folgenden „Präventionsbeauftragte“ genannt). Meldungen von Verdachts- oder Vorfällen sind ausschließlich an die unter 5. aufgelisteten Anlaufstellen zu richten.

Nachfolgende Punkte verbleiben als Aufgaben bei der*dem Präventionsbeauftragten:

- Die Implementierung des Schutzkonzeptes vorantreiben und fördern;
- Dafür sorgen, dass die Wichtigkeit, Bedeutung und Notwendigkeit von Safeguarding in der KOO noch bewusster wahrgenommen und anerkannt wird;
- Sensibilität für potentiell übergreifige Verhaltensweisen und Umgangsformen und weitere Risikofaktoren im Büroalltag fördern;
- Sich selbst weiterzubilden im Bereich Safeguarding;
- Zur rechten Zeit einen Evaluierungsprozess starten (s. Punkt 5.);

Falls die*der Präventionsbeauftragte die KOO verlässt (auch zeitlich befristet oder bei längerem Krankenstand), ist eine geeignete nachfolgende bzw. stellvertretende Person zu bestimmen.

c. Maßnahmen zur Implementierung des Schutzkonzeptes

Die KOO informiert ihre Mitarbeitenden (ehrenamtlich sowie hauptamtlich), Praktikant*innen und Kooperationspartner*innen, über ihr Schutzkonzept und dessen Inhalte. In den Büroräumlichkeiten der KOO wird gut sichtbar auf das Schutzkonzept bzw. die Ombudsstelle hingewiesen. Das Schutzkonzept wird auch auf der Homepage veröffentlicht und gedruckt. Der*die Präventionsbeauftragte bietet bei Bedarf eine Schulung für alle Mitarbeitenden an und klärt offene Fragen.

5. Anlaufstellen und interner Support für Mitarbeitende

a. Ombudsstelle der Erzdiözese Wien

Die Ombudsstelle ist die erste und einzige Anlaufstelle für Vorkommnisse, die den Gewaltformen unter 3.1-3.4. zuzuordnen sind.

b. Interne Ansprechperson

Für alle Vorkommnisse, die den Gewaltformen unter 3.5-3.9 zuzuordnen sind, ist die Büroleitung die erste Ansprechperson. Insbesondere was den Schutz der Mitarbeiter*innen vor Gewalt im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit betrifft, hat die Leitung besondere Fürsorgeverpflichtungen. Darüber hinaus sollte sie im Falle von Dienstreisen (eigener oder von Mitarbeiter*innen) die eigene Erreichbarkeit gewährleisten bzw. anders klar regeln, damit Mitarbeiter*innen im Anlassfall wissen, an wen sie sich wenden können.

c. Betriebsrat

Für alle Vorkommnisse, die unter die Risiken 3.10. bis 3.11 fallen oder solchen, mit denen man sich nicht an die interne Ansprechperson wenden kann/möchte, kann der zuständige Betriebsrat adressiert werden.

6. Monitoring, Evaluierung und Weiterentwicklung

Im Dreijahresabstand wird dieses Schutzkonzept evaluiert, auf den neuesten Stand gebracht und – bei Bedarf – überarbeitet. Die Risikoanalyse wird auch im gleichen zeitlichen Abstand als Teil der Evaluierung erneuert. Das Ergebnis der Evaluierung soll dem gesamten Team präsentiert werden.

7. Quellen

- Die Wahrheit wird euch frei machen: Rahmenordnung für die katholische Kirche in Österreich, Maßnahmen, Regelungen und Orientierungshilfen gegen Missbrauch und Gewalt. Dritte, überarbeitete und ergänzte Ausgabe (2021). Online abrufbar unter <https://www.ombudsstellen.at/rahmenordnung2021-82882>
- Model Safeguarding Policy von WeltWegWeiser in Kooperation mit ECPAT
- <https://www.schutzkonzepte.at/> (abgerufen, am 13.08.2025)

Ich, die/der Unterzeichnende _____, erkläre hiermit, dass ich das Schutzkonzept der KOO sowie den Verhaltenskodex sorgfältig gelesen und verstanden habe und den Verhaltenskodex befolgen werde.

Ort, Datum

Unterschrift

Anhang: Verhaltenskodex KOO

a) Kernwerte wahren: Respekt, Würde, Verantwortlichkeit und Gleichberechtigung

In diesem Sinne werde ich:

- alle Menschen fair behandeln und ein positives, integratives und sicheres Umfeld fördern.
- alle Personen mit Respekt behandeln – unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen bzw. ihrem Status (dazu gehören unter anderem Alter, Herkunft, Aussehen, ethnische Zugehörigkeit, sozioökonomischer Status, Religion oder Weltanschauung, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung sowie körperliche und kognitive Fähigkeiten).
- mich dafür einsetzen, die Rechte aller Personen zu wahren und zu schützen.
- die Meinungen und Anliegen der Menschen respektieren und ihre Mitwirkung in allen sie betreffenden Angelegenheiten – entsprechend ihrem Alter und ihrer Reife – ermöglichen, um fundierte Entscheidungen zu fördern.
- mich entschieden gegen jeglichen Schaden an benachteiligten Personen stellen.
- die Gesetze, Bräuche und Traditionen des Landes, das ich im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit besuche, respektieren – sofern sie keine Menschenrechte gefährden oder verletzen.
- versuchen, die herausfordernden Erfahrungen zu verstehen, die Personen in Projekten und Programmen erlebt und überlebt haben, sowie die benachteiligte Position, in der sie sich aufgrund ihrer persönlichen Merkmale/ihres Status befinden könnten (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Alter, Herkunft, Aussehen, ethnische Zugehörigkeit, sozioökonomischen Status, Religion/Weltanschauung, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, körperliche und kognitive Fähigkeiten).

b) Kommunikation sicherstellen

In diesem Sinne werde ich:

- sensibel und machtsensibel kommunizieren.
- mich verpflichten, Arbeitsumgebungen zu schaffen, in denen offene, fehlerfreundliche Kommunikation, Reflexion und gegenseitiges konstruktives Feedback möglich sind.
- die Privatsphäre und individuellen Grenzen meiner Kolleg*innen respektieren und Falschinformationen sowie Klatsch vermeiden.
- meine persönlichen Grenzen respektieren und klar zeigen bzw. kommunizieren.
- mich verpflichten, eine Kultur zu schaffen und zu unterstützen, in der Grenzverletzungen thematisiert werden können und eine gemeinsame Lernbereitschaft besteht.
- auf eine angemessene Körpersprache am Arbeitsplatz achten.

c) Ausbeutung und Diskriminierung verhindern, bekämpfen und ihnen entgegentreten

In diesem Sinne werde ich:

- mich verpflichten, Bewusstsein für Safeguarding zu schaffen und die Umsetzung des Schutzkonzeptes zu unterstützen.
- jegliches sexistisches, diskriminierendes, rassistisches, demütigendes (verbal oder nonverbal) oder ausbeuterisches Verhalten unterlassen.
- jegliche Form von Drohungen oder den Einsatz physischer oder psychischer Gewalt zur Disziplinierung unterlassen.
- meiner Meldepflicht entsprechend bei Verdachtsfällen, Beobachtungen oder Vorfällen, die gegen dieses Schutzkonzept oder den Verhaltenskodex verstoßen – egal ob selbst erlebt, beobachtet oder gehört - sofort die zuständige Anlaufstelle informieren.