

DAHW-Verhaltenskodex

Funktionsbereich:	Personal- und Organisationsentwicklung
Besitzer:	Geschäftsführung DAHW
Genehmigt durch:	Geschäftsführer/Vorstand/Aufsichtsrat
Datum der Freigabe:	
Nächste Revision:	fünf Jahre ab Freigabedatum
Sprachen:	Englisch, Deutsch, Spanisch, Französisch und Portugiesisch
Anwendbar für:	alle Mitarbeiter (Inland und Ausland), Vertreter des Vorstandes, Projektpartner, Berater, Praktikanten und Ehrenamtliche
Entsprechende Richtlinien:	Internes Beschwerde-Management; Leitlinien zur Bekämpfung von Korruption, Interessenskonflikten und Betrug in der Arbeit der DAHW; Richtlinien zur Zusammenarbeit mit Unternehmen; Digital Media Policy; Geschäftsordnung Interne Revision der DAHW; DAHW Projekt Management Handbuch
Ansprechpartner:	Geschäftsführer DAHW

Der Übersichtlichkeit halber wird im gesamten Dokument ausschließlich die maskuline Form für Amts- und Funktionsbezeichnungen verwendet.

1. Einleitung

Die Vision der DAHW ist eine Welt, in der niemand an Lepra, Tuberkulose und anderen Krankheiten leiden muss, die in Verbindung mit Armut und deren Folgen zu Behinderung und Ausgrenzung führen. Die Menschen stehen bei der Arbeit der DAHW im Mittelpunkt und es wird sich für die Bedürftigen engagiert, indem ihnen geholfen wird, ein gesundes Leben in Würde zu führen.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1957 wird die DAHW mit Geldern von Einzelspendern, Sponsoren und Förderorganisationen betraut, um ihre Arbeit in hunderten von Projekten in vielen Ländern weltweit zu unterstützen. Es ist daher notwendig, dass die DAHW ihre Rechenschaftspflicht gegenüber allen Beteiligten unter Beweis stellt und gleichzeitig ihren Ruf hinsichtlich professioneller Arbeit, Integrität und respektvoller Haltung gegenüber Begünstigten, Partnern und Spendern aufrechterhält.

Alle Mitarbeiter und ernannte Amtsträger (z. B. Vorstandsmitglieder) der DAHW müssen sich darüber im Klaren sein, dass ihr Handeln und Verhalten die Reputation der DAHW beeinträchtigen kann. Deshalb hat die DAHW einen Verhaltenskodex als zentrale Leitlinie und Referenz für alle Mitarbeiter und Amtsträger formuliert, der sie bei ihrer Arbeit und der täglichen Entscheidungsfindung unterstützt.

Es wird erwartet, dass sich die Amtsträger und Mitarbeiter der DAHW zu dem Kodex öffentlich verpflichten, indem sie diesen mit dem Arbeitsvertrag unterzeichnen. Dieser Verhaltenskodex für Mitarbeiter der DAHW basiert auf der verabschiedeten Vision, den Werten, der Satzung und den Leitsätzen der DAHW, die vom Vorstand im März 2016 verabschiedet wurden.

Der Verhaltenskodex ist Bestandteil aller Richtlinien der DAHW und muss in alle länderspezifischen Regeln und Vorschriften aufgenommen werden.

2. Geltungsbereich des Dokuments

Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, die für die DAHW tätig sind, unabhängig von Ort und Art des Auftrags. Zu den Mitarbeitern zählen in diesem Zusammenhang Mitarbeiter im In- und Ausland, Vorstände, Projektpartner, Berater für kurz- und langfristige Einsätze, Praktikanten und Ehrenamtliche.

Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter und Amtsträger während ihrer offiziellen Arbeitszeit und für die gesamte Dauer ihres offiziellen Einsatzes, unabhängig vom Standort.

3. Richtlinien der DAHW¹

¹ Die Richtlinien der DAHW basieren auf den „Istanbul Principles for CSO Development Effectiveness“ und auf den Qualitätskriterien des „Donor Assistance Committee“ (DAC)

Amtsträger und Mitarbeiter der DAHW

- 1) sind verpflichtet, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte einzuhalten.
- 2) unterstützen und kooperieren mit allen Menschen unabhängig von ihrer ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, ihren religiösen und politischen Überzeugungen, ihrer sexuellen Identität und Orientierung, ihres Alters, ihres Geschlechts und ihrer Behinderung sowie ihres Status.
- 3) sind verpflichtet, in ihrer Arbeit politisch unparteiisch und konfessionslos zu agieren.
- 4) arbeiten zielgruppen- und organisationsnah und richten ihre Projekte an Bedürfnissen, Potenzialen und Prioritäten aus. Der besondere Fokus liegt auf einem fördernden Ansatz für benachteiligte und marginalisierte Bevölkerungsgruppen.
- 5) Gegenseitiger Respekt und Transparenz bilden die Grundlage für die Grundsätze "Verantwortlichkeit und Mitverantwortung".
- 6) richten ihre Aktivitäten an (inter-)nationalen Politiken und Prioritäten aus.
- 7) richten sich nach den Hauptpräferenzen der ILEP und der WHO. Der besondere Fokus liegt auf der Unterstützung der betroffenen Menschen/Gemeinschaften und ergänzenden Beiträgen zu nationalen NTD-, Lepra-, TB- oder Inklusionsprogrammen.
- 8) sind bestrebt, Doppelungen zu vermeiden, und suchen aktiv nach (strategischen) Partnerschaften und Synergien.
- 9) halten sich an das Subsidiaritätsprinzip und führen nur solche Aufgaben aus, die nicht auf unmittelbarer oder lokaler Ebene wirksam erfüllt werden können.
- 10) konzentrieren sich auf Befähigung von Menschen auf individueller, gemeinschaftlicher und nationaler Ebene.
- 11) orientieren sich an der Wirkung und Effektivität seitens der Begünstigten.
- 12) streben Kosteneffizienz und Effizienz durch Flexibilität bei der Annäherung an festgelegte Ziele und Ergebnisse an.
- 13) setzen sich für Nachhaltigkeit ein. Diese umfasst ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit, politische Unterstützung, soziokulturelle Eignung, technologische Angemessenheit und institutionelle Kapazität.

4. Begünstigte

- 1) Mitarbeiter und Amtsträger der DAHW erkennen Begünstigte als würdige Menschen und Partner in der Entwicklung an. Aktivitäten und Interaktionen wahren den grundlegenden Schutz der Menschenrechte und halten daran fest und tragen nicht dazu bei, diese zu verletzen.
- 2) Besondere Aufmerksamkeit wird auf den Schutz der Kinderrechte und den Schutz der Rechte schutzbedürftiger Gruppen wie Frauen, indigener Völker und Menschen mit Behinderungen gerichtet.

5. Mitarbeiter

5.1. Gleichberechtigung und Stärkung

- 1) Bei der Auswahl und Beförderung aller qualifizierten Bewerber und Mitarbeiter innerhalb der Organisation sind alle gleichberechtigt und erhalten dieselben Chancen, ohne Vorurteile aufgrund ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, religiöser und politischer Überzeugungen, sexueller Identität und Orientierung, des Alters, des Geschlechts und einer Behinderung sowie des Status‘.
- 2) Personen, die im Auftrag der DAHW im Büro oder im häuslichen Umfeld beschäftigt sind, dürfen nicht wirtschaftlich ausgebeutet werden. Die gezahlten Gehälter und Leistungen (siehe auch Nationale Regelungen wie z. B. Mindestlöhne) müssen so bemessen sein, dass der Arbeitnehmer in der Lage ist, ein anständiges und menschenwürdiges Leben zu führen.
- 3) Wo nötig, werden positive Maßnahmen ergriffen und angemessene Vorkehrungen getroffen, um Chancengleichheit zu ermöglichen und unrechtmäßige Diskriminierung zu vermeiden.

5.2. Arbeitsverhalten

- 1) Respektvolles und rücksichtsvolles Miteinander sind selbstverständlich. Individuelle Unterschiede, kulturelle und ethnische Vielfalt sind zu achten.
- 2) Kommunikation erfolgt offen und kollegial und in einer Weise, die jedem dabei hilft, seine Pflichten und Verantwortlichkeiten gewissenhaft und effizient zu erfüllen.
- 3) Im Umgang mit persönlichen Daten sind die Privatsphäre und das Privatleben der Kollegen zu wahren.
- 4) Wenn das berufliche Verhältnis zwischen Kollegen in irgendeiner Weise beeinträchtigt ist, sind Mediations- und/oder Aufsichtsprozesse einzuleiten.
- 5) Bei der Einhaltung international anerkannter Regeln und Richtlinien bedenken die DAHW-Mitarbeiter auch, dass jedes Land seine eigenen Gesetze und Standards für akzeptables Verhalten hat (inkl. Kleidung, Manieren, Moral, Verhalten und Politik).
- 6) Unerlaubter Gebrauch, Besitz, Verkauf und Vertrieb von Alkohol oder illegaler Drogen auf dem Gelände der DAHW ist verboten. Ebenso ist es verboten, während der Arbeit unter dem Einfluss von Alkohol und illegaler Drogen zu stehen.
- 7) Keinesfalls dürfen DAHW-Mitarbeiter unbefugt Waffen, Sprengstoffen oder Munition besitzen oder damit umgehen.
- 8) In Zeiten von Konflikten, Kriegen und Notsituationen lassen DAHW-Mitarbeiter äußerste Vorsicht walten, um ihre Sicherheit zu gewährleisten.
- 9) Alle Mitarbeiter der DAHW müssen sich darüber im Klaren sein, dass Projekte durch öffentliche und private Mittel unterstützt werden, und deshalb für eine korrekte Verwendung, Ausgabe sowie solide Rechenschaftspflicht und Transparenz sorgen müssen.

- 10) Im Sinne des Datenschutzgesetzes verpflichtet sich die DAHW, mit persönlichen Spender-Daten mit größter Sorgfalt und Verantwortung umzugehen.

5.3. Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Nach dem Ausscheiden aus der DAHW ist bei der Suche nach einer neuen Anstellung missbräuchliche Ausnutzung der Funktion und Position, einschließlich der Nutzung vertraulicher Informationen, nicht zulässig.

6. Sexualverhalten

- 1) Die Stellenposition darf nicht missbraucht werden, um entweder Hilfe zu verweigern oder eine bevorzugte Behandlung zu gewähren, um sexuelle Gefälligkeiten zu erbitten.
- 2) Sexuelle Ausbeutung oder Missbrauch von Personen ist verboten. Dazu gehören auch sexuelle Beziehungen, wenn die Beziehung auf grundsätzlich ungleichen Machtverhältnissen beruht.
- 3) Sexuelle Beziehungen mit Kindern (Personen unter 18 Jahren) sind verboten; ungeachtet der ortsüblichen Volljährigkeit oder des Mündigkeitsalters Irrglaube. bezüglich des Alters des Kindes ist keine Verteidigung. Für alle Belange rund um das Thema Kinder wird auf die Kinderschutzpolitik der DAHW verwiesen.

7. Medienarbeit

- 1) Alle Informations-, Kommunikations-, öffentlichkeitswirksame sowie Werbemaßnahmen orientieren sich an der ILEP-Richtlinie für die Verwendung von Sprache, Fotos und Bildern² und dem VENRO-Kodex für entwicklungsbezogene Öffentlichkeitsarbeit³.
- 2) Die Veröffentlichung von Geschichten und Bildern darf nur mit Zustimmung der betroffenen Person erfolgen.
- 3) Bei der Nutzung von Social Media wird von den Mitarbeitern der DAHW erwartet, dass sie sich an die digitale Medienrichtlinie der DAHW⁴ halten.

8. Rechenschaftspflicht und Verhinderung von Betrug und Korruption

Korruption existiert in verschiedenen Formen in allen kulturellen Kontexten. Sie kann in Form von Veruntreuung von Geldern, Erlangung finanzieller Gewinne, Vetternwirtschaft

² <http://www.ilepfederation.org/wp-content/uploads/2016/10/ILEP-Policy-on-Language-and-Imagery-18Oct2016.pdf>

³ http://venro.org/uploads/tx_igpublikationen/Kodex_EBO_3aAuflage_v01.pdf

⁴ Siehe Digital Media Policy der DAHW

zur Bestechung und Austausch von Geschenken und Gefälligkeiten für private Gewinne erfolgen. Die DAHW setzt sich für eine korrekte und transparente Verwendung der ihr anvertrauten Gelder ein, indem sie gegen Korruption und alle ihre Formen, wie sie in ihrer Anti-Korruptionsrichtlinie⁵ und in der internen Revision⁶ formuliert sind, Stellung bezieht.

Das interne Beschwerdemanagement⁷ der DAHW ermöglicht den Mitarbeitern, Beratern, Ehrenamtlichen und Dienstleistern, legitime Beschwerden über Korruption, Verstöße gegen den DAHW-Verhaltenskodex oder böswillige Handlungen oder Betrug ohne Angst vor Gegenbeschuldigungen zu erheben.

Als humanitäre und entwicklungspolitische NGO verpflichten sich die DAHW und ihre Amtsträger und Mitarbeiter zu einer prinzipiellen, verantwortlichen und qualitativ hochwertigen Leistungserbringung in Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Standards (VENRO, DZI, CHS und Sphere Standards, The Code of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement).

Die DAHW hat eine Reihe von Richtlinien⁸ für Finanzen, Verwaltung, ordnungsgemäße Buchhaltung, Logistik, Reisen, Lagerverwaltung, Beschaffung, Personal und Partnerprojekte herausgegeben, um die ordnungsgemäße Verwaltung von Buchhaltung, Geldern und Vermögenswerten transparent zu gewährleisten und Betrug und Korruption zu verhindern.

9. Umweltverträglichkeit

- 1) Die DAHW verpflichtet sich, alle ihre Programme und Entwicklungsaktivitäten umweltverträglich durchzuführen.
- 2) Alle Programmansätze verfolgen eine Politik der Schadensvermeidung und streben nach Umweltschutz und Renaturierung.

10. Umsetzung

- 1) Kopien des Verhaltenskodex werden jedem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt und sind auf der DAHW-Website veröffentlicht.
- 2) Der Kodex ist allen Arbeits- und Entsendungsverträgen beigelegt.
- 3) Den Mitarbeitern wird der Verhaltenskodex erläutert und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, eine Absichtserklärung zur Einhaltung des Kodex zu unterzeichnen.

⁵ Siehe Leitlinien zur Bekämpfung von Korruption, Interessenskonflikten und Betrug in der Arbeit der DAHW

⁶ Siehe Geschäftsordnung Interne Revision der DAHW

⁷ Siehe Internes Beschwerde-Management der DAHW

⁸ DAHW Project Management Handbook (Working Title)

- 4) Auf nationaler und regionaler Ebene ist der Leiter des Programms oder der Regionalrepräsentant dafür verantwortlich, die Anwendung der Bestimmungen des Kodex sicherzustellen.
- 5) Die Einhaltung des Kodex und die Bewertung seiner Auswirkungen werden jährlich überprüft und sind in den jährlichen Aktionsplan integriert.

Der Kodex soll als Leitlinie dienen, dieser deckt aber nicht alle möglichen Situationen ab, in denen sich Mitarbeiter befinden. Jede Situation, in der Mitarbeiter Zweifel an den unter den Kodex fallenden Themen haben, ist mit dem Programmleiter oder den Regionalrepräsentanten zu besprechen und der Geschäftsführer der DAHW muss darüber in Kenntnis gesetzt werden.

Das Verfahren zur Anzeige von Bedenken hinsichtlich eines mutmaßlichen oder tatsächlichen Verstoßes gegen den Verhaltenskodex durch DAHW-Mitarbeiter wird gemäß dem internen Beschwerdemanagement⁹ der DAHW behandelt.

Ergänzungen

Der Geschäftsführer ordnet eine periodische Überprüfung des Verhaltenskodex (alle 5 Jahre) an, um die Relevanz des Kodex nachzuweisen. Änderungen des Kodex sind zu diskutieren und bedürfen der Zustimmung des DAHW-Geschäftsführers und der Vorstände der DAHW.

⁹ Siehe Internes Beschwerde-Management der DAHW