

Verhaltenskodex

für den Vorstand, alle Führungskräfte und Mitarbeitende der
Landesgeschäftsstelle der Diakonie Hessen (LGS)

Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V.

Dieses Dokument zur Anwendung des Verhaltenskodex soll eine Hilfe im täglichen Umgang miteinander in der Landesgeschäftsstelle (LGS) der Diakonie Hessen mit den Standorten Frankfurt am Main und Kassel und mit unseren Mitgliedern sein. Die beschriebenen Grundsätze wurden in eine verständliche, allgemeingültige Richtlinie für die tägliche Arbeit übersetzt und zeigen klare Maßnahmen für die Umsetzung auf. Einige Aspekte dieser Richtlinie und Maßnahmen sind neu. Andere wiederum sind sicherlich Selbstverständlichkeiten, nach denen bisher schon täglich gehandelt wird.

Präambel

Als Landesgeschäftsstelle (LGS) der Diakonie Hessen geben wir uns einen Verhaltenskodex als Vorgabe für unsere Zusammenarbeit. Er knüpft an unser Selbstverständnis an. Als Führungskräfte und Mitarbeitende wollen wir uns an den Leitungsgrundsätzen messen lassen – im persönlichen Verhalten und in der Gestaltung unserer Strukturen.

Unser Handeln ist geprägt von einem christlichen Menschenbild und demnach seiner daher unverlierbaren Bestimmung und Würde – unabhängig von Eigenschaften und Fähigkeiten. Wir streben danach, in unserer Verantwortung in diesem Sinne einander gerecht zu werden – auch im Respekt vor der Vielfalt der Kulturen unter uns. Wir unterstützen Mitarbeitende in ihrem Arbeitsfeld mit ihrem Einsatz und ihren Begabungen und fördern darin auch den Erfolg der LGS. Wir möchten allen ein sicheres Arbeitsumfeld bieten, in dem Selbstbestimmung, Offenheit und konstruktive Kritik willkommen sind.

Die in dem vorliegenden Verhaltenskodex dargestellten Grundsätze bilden den Rahmen unseres gemeinsamen Handelns. Für den Erfolg und das Selbstverständnis unseres Verbandes ist die Einhaltung der hier formulierten Regeln von zentraler Bedeutung.

Zielsetzung

Der vorliegende Verhaltenskodex hat das Ziel, den Vorstand, alle Führungskräfte sowie die Mitarbeitenden der LGS dabei zu unterstützen, ethisch wie rechtlich einwandfreie Entscheidungen zu treffen.

Der Verhaltenskodex wird durch spezifische andere interne Dokumente zu ausgewählten Themen ergänzt (Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz etc.). Der Verhaltenskodex ist Ausdruck unserer Bereitschaft, den Risiken unserer Arbeit mit größtmöglicher Sorgfalt zu begegnen.

Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt verbindlich für den Vorstand, alle Führungskräfte und Mitarbeitende der LGS der Diakonie Hessen.

Vorbehaltlich der Verstöße gegen den Verhaltenskodex kann die Leitung der LGS entsprechende Sanktionen einleiten.

Grundsätze unseres Handelns

Die Unantastbarkeit der Würde des Menschen ist für uns handlungsleitend. Um Menschen zu erreichen und sie in ihren Lebenslagen zu unterstützen, begegnen wir ihnen mit Einfühlungsvermögen, Respekt und Wertschätzung.

Wir setzen uns für Strukturen ein, die Handeln im Einklang mit diesen Grundsätzen fördern. Dazu gehört, dass ethische Standards konkretisiert werden und ein Hinweissystem eingerichtet und gepflegt wird. Führungskräfte verpflichten sich in besonderem Maße, für die persönliche Integrität ihrer Mitarbeitenden einzutreten und bei ersten Anzeichen von Verstößen gegen den Verhaltenskodex klar Stellung zu beziehen. Gemeinsam sorgen wir alle darüber hinaus für ein Klima, in dem der Missbrauch von anvertrauter Macht verhindert bzw. zur Sprache gebracht wird.

Innerhalb der LGS sind die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen sowie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Wir begegnen einander mit Vertrauen und Respekt

Alle sind sich ihrer Rolle als Vorbild bewusst. Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit sind notwendige Kennzeichen des Verhaltens. Dazu gehören auch gute Arbeitsbedingungen und ein gutes Arbeitsklima. So können wechselseitiges Vertrauen und gegenseitiger Respekt in der Diakonie Hessen wachsen.

Für die LGS bedeutet das, dass wir respektvoll und vertrauensvoll miteinander umgehen und wir weder Belästigung noch Diskriminierung tolerieren.

Wir erwarten Leistungsbereitschaft und die Übernahme von Verantwortung

Mitarbeitende in der Diakonie Hessen tragen für die Aufgaben, die sie erfüllen, Verantwortung und haben die dafür erforderlichen Entscheidungskompetenzen. Eigenständiges Arbeiten und Selbstverantwortung haben bei uns einen hohen Stellenwert. Gemeinsam abgesprochene Ziele und verbindliche Vereinbarungen über die nächsten Schritte helfen dabei. Gleichzeitig achten wir darauf, dass Mitarbeitende nicht überfordert oder mit Problemen allein gelassen werden.

Es gehört zu unserer diakonischen Kultur, dass wir Leistung anerkennen, Lob und Dank angemessen ausdrücken und uns gegenseitig unterstützen.

Wir fördern Kommunikation und Transparenz.

Die Wertschätzung untereinander drückt sich besonders in hoher Transparenz, direkter Kommunikation und regelmäßigen Beteiligungsmöglichkeiten aus. Wir fördern Offenheit und Ehrlichkeit auch dadurch, dass wir einander Rückmeldung geben. Gerade die Mitarbeitendengespräche eröffnen die Chance des fairen Feedbacks und der Vereinbarung gemeinsamer Ziele.

Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Themen offen und ohne Sorge vor Repressalien anzusprechen. Personen, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Vorgänge im Unternehmen äußern, dürfen deswegen keine Nachteile erfahren.

Wir bleiben auch im Konflikt dialogfähig und lernfähig.

Wir etablieren eine Kultur, in der Fehler und Konflikte rechtzeitig und konstruktiv angesprochen werden. Wir bleiben dabei dialogfähig und suchen für alle Seiten gangbare Lösungen. Konsensfähigkeit, Umsicht und Selbstkritik sind wesentliche Handlungsgrundsätze.

Wir verstehen auch Fehler und Krisen als Chance für eine Verbesserung der Zusammenarbeit. Dabei begegnen wir einander mit konstruktiver Kritik. Falls erforderlich, lassen wir uns durch eine neutrale Begleitung unterstützen.

Schutz vor Diskriminierung

Wir fördern die Gleichberechtigung aller Menschen und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Wir verpflichten uns daher, allen Menschen mit Respekt und Anerkennung zu begegnen.

Vorstand und Führungskräfte sind besonders in der Pflicht, Strukturen zu schaffen, welche sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung verhindern. Mit direkter Diskriminierung meinen wir Regeln, Verhalten oder Maßnahmen, die explizit eine Ungleichbehandlung vorsehen und nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt werden können. So kann unterschiedliche Behandlung zulässig sein, um für eine bestimmte Personengruppe bestehende gesellschaftliche Nachteile auszugleichen.

Mit indirekter Diskriminierung meinen wir Regeln oder Maßnahmen, die zwar neutral formuliert sind, sich jedoch faktisch diskriminierend auswirken.

Aufgrund unserer umfangreichen Arbeit sehen wir uns besonders in der Verantwortung, die Verschiedenheit der Menschen mit ihren Begabungen und Einschränkungen zu respektieren, sowie Barrieren und Vorurteile ihnen gegenüber zu beseitigen.

Schutz vor physischer, psychischer und sexueller Belästigung/Gewalt

Physische, psychische oder sexuelle Belästigung und Gewalt 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.
- Menschen niemals zu erniedrigen, zu beleidigen oder auszubeuten, bzw. damit zu drohen.

Korruptionsprävention und -bekämpfung

Aus dem Vertrauen, das unsere Unterstützende und Mittelgebende uns entgegenbringen, resultiert die Verantwortung sowie eine rechtliche Verpflichtung, die uns anvertrauten Mittel sparsam und wirtschaftlich für unsere Ziele einzusetzen. Wir verantworten eine Kultur der

Transparenz und tragen dafür Sorge. Wir streben eine Haltung kompromissloser Integrität an, die ermöglicht, aufrichtig wie regelkonform zu handeln und Korruption nicht zuzulassen. Entsprechend verpflichten wir uns, Zuwendungen unsererseits sorgfältig zu planen und zu begleiten.

Wir verpflichten uns daher in der LGS,

- Recht und Gesetz sowie interne Regelungen einzuhalten.
- Jede Form von Korruption abzulehnen, sowohl im Umgang mit Amtstragenden als auch mit Personen aus der Privatwirtschaft.
- Es zu unterlassen, 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 Amtstragenden, Partner*innen, Mitgliedsorganisationen und Familienmitgliedern. Wir tätigen auch keine „Beschleunigungszahlungen“ (Barzahlungen an Amtsträger*innen, um Verwaltungshandlungen zu vereinfachen).

Vermeiden von Interessenskonflikten

Wir vermeiden Situationen, in denen unsere persönlichen Beziehungen oder finanziellen Interessen mit den Interessen der LGS der Diakonie Hessen in Konflikt geraten können. Wir informieren daher unverzüglich und unaufgefordert unsere Führungskraft vorab schriftlich über Rechtsgeschäfte mit nahestehenden Personen (z. B. Fax oder E-Mail).

Dies gilt bei:

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

Nahestehende Personen im Sinne dieses Verhaltenskodexes sind insbesondere Eheleute, Lebenspartner*innen, Geschwister, Geschwister der Ehe- oder Lebenspartner*innen sowie Verwandte oder Verschwägerter in gerader Linie (z.B. Eltern, Schwiegereltern, Großeltern, Kinder, Enkelkinder).

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 Führungskraft schriftlich.

Führungskräfte 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).

Nebentätigkeiten müssen über die Personalabteilung genehmigt sein und wir gehen diesen nur nach, wenn sie weder unsere Funktionen als Mitarbeitende der LGS der Diakonie Hessen negativ beeinflussen noch das Vertrauen in die Diakonie untergraben.

Für die Mitglieder des Vorstandes ergeben sich erweiterte Pflichten aus dem Diakonischen Corporate Governance Kodex.

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 LGS der Diakonie Hessen oder seiner Partner*innen vor Ort, Auftragnehmende und sonstige Geschäftspartner*innen, beeinflussen könnte. Beim Erhalten oder Gewähren von Geschenken und bei Bewirtungen ist Vorsicht geboten.

- Wir nehmen grundsätzlich keine Geschenke und sonstigen Vorteile von Geschäftskontakten, Projektbeteiligten und Zielgruppen der Diakonie Hessen an, es sei denn, es handelt sich um geschäftsübliche Aufmerksamkeiten (z. B. Blumen, Essenseinladungen), die einen Wert von 35 Euro nicht übersteigen.
- Geschenke und sonstige Vorteile, die den Wert von 35 Euro übersteigen, weisen wir prinzipiell mit Verweis auf diesen Verhaltenskodex zurück. Bestehen Gründe zu der Annahme, dass der Wert von 35 Euro überschritten wird, ist ein klärendes Gespräch mit der Führungskraft zu suchen und von dieser zu dokumentieren. Es liegt im Ermessen der Führungskraft, den Rat der Personalabteilung einzuholen.
- Die Führungskraft kann die schriftliche Zustimmung zur Annahme von Geschenken und sonstigen Vorteilen mit einem Wert von mehr als 35 Euro ausnahmsweise dann erteilen, wenn die Annahme dem Gebot der Höflichkeit entspricht oder geschäftsüblich ist.
- Geldgeschenke dürfen in keinem Fall angenommen werden.
- Wenn wir von Partner*innen oder Mitgliedsorganisationen wiederholt zum Essen eingeladen werden oder wenn die Diakonie Hessen wiederholt die Kosten für Geschäftsessen übernimmt, suchen wir das beratende Gespräch mit unserer Führungskraft. Einladungen unsererseits müssen zweckbegründet sein und einen Anlass haben.
- Geschenke an Amtstragende sind nicht erlaubt. Ausnahmen hiervon bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Personalabteilung
- Wir beachten zudem alle geltenden Richtlinien der LGS der Diakonie Hessen und geltendes Recht.
- Bei der Vergabe von Geschenken an Mitarbeitende gilt die Regelung zu Geschenken bei Dienstjubiläen/Verabschiedungen. Die Vergabe von Geschenken und sonstigen Vorteilen an Externe melden wir vorher unserer Führungskraft an.

Schutz der Vermögenswerte

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

Vertraulichkeit und Datenschutz

Wir behandeln Betriebsgeheimnisse absolut vertraulich. Sensible Informationen jeglicher Art werden weder für die Verfolgung eigener Interessen genutzt, noch Dritten zugänglich gemacht. Wir verpflichten uns, die sichere Verwahrung dieser Informationen durch technische Hilfsmittel jederzeit sicherzustellen. Die Einhaltung der geltenden Datenschutzvorschriften und die Wahrung der Rechte von Betroffenen sind für uns

selbstverständlich. Daher erheben, speichern oder verarbeiten wir personenbezogene Daten nur, wenn dies für festgelegte, eindeutige und rechtlich erlaubte Zwecke erforderlich ist.

Offen ansprechen und melden

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 dem Gesetz, bzw. mit den Regeln der LGS der Diakonie Hessen?
- 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 der LGS der Diakonie Hessen?

Bei Verdacht auf mögliche Verstöße gegen den Verhaltenskodex sollen wir Hinweise oder Beschwerden über bestehende Kanäle melden (s. unten). Hinweisgebende Personen bzw. Beschwerdeführende, die in guter Absicht Vorfälle oder Bedenken artikulieren, müssen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile fürchten.

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

Wenn wir uns nicht an unsere unmittelbare Führungskraft wenden können oder wollen, können wir uns mit Hinweisen bzw. Beschwerden oder für Beratung an folgende Stellen wenden:

- Allgemein – Genannte Ansprechstelle
- Zu Diskriminierung und Belästigung/Missbrauch – genannte Ansprechstelle und
- Personalabteilung
- Zu Korruption in Projekten – Führungskraft, Vorstand, Personalabteilung, Ansprechstelle
- Zum Datenschutz – Betriebliche*r Datenschutzbeauftragte*r:
datenschutz@diakonie-hessen.de
- Außerdem steht es jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter offen, sich an die Mitarbeitervertretung zu wenden: mav-lgs@diakonie-hessen.de
(Die Regelungen des MVG bleiben von diesem Verhaltenskodex unberührt.)

Inkrafttreten

Der Verhaltenskodex tritt am 15.05.2024 für die Landesgeschäftsstelle der Diakonie Hessen in Kraft.