

Betriebsvereinbarung

Verhaltenskodex

Zwischen der Geschäftsleitung
– vertreten durch die Direktorin –

und dem Betriebsrat (BR)
– vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende –

wird nachstehende Betriebsvereinbarung über einen
Verhaltenskodex bei IJAB geschlossen:

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Vermeidung von Interessenkonflikten	3
Umgang mit Informationen und Ressourcen	3
Verhalten in der Organisation.....	4
Auftreten in der Öffentlichkeit	5
Schutz vor Korruption	5
Einhalten des Verhaltenskodex.....	5

Vorwort

IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. ist Anstellungsträger aller Mitarbeiter/-innen. JUGEND für Europa ist als Nationale Agentur für das EU-Programm Erasmus+ JUGEND IN AKTION und das Europäische Solidaritätskorps Teil von IJAB. Im Folgenden wird einheitlich von IJAB gesprochen.

Die Einhaltung von Regeln und Verhaltensstandards bildet einen integralen Bestandteil unserer Arbeit, da neben Gesetzesvorgaben und Verordnungen vielfältige Vorgaben unserer Zuwendungsgeber, wie der Europäischen Kommission oder des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, zu beachten sind. Bei Unklarheiten können die Verwaltung und der Betriebsrat angesprochen werden. Die Einhaltung des gegebenen Ordnungsrahmens ist Voraussetzung für das Vertrauen der Zuwendungsgeber.

Dieser Verhaltenskodex fasst die wesentlichen Regelungen und Verhaltensanforderungen zusammen. Es wird von der Geschäftsleitung und allen Mitarbeiter(inne)n erwartet, dass sie sich im Sinne des Verhaltenskodex verhalten. Jede/r Einzelne von uns stellt sicher, dass sie/er mit den Standards dieses Verhaltenskodex und den dazugehörigen internen Regelungen auf jeweils aktuellem Stand vertraut ist, sie versteht und danach handelt. Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, ihre Mitarbeiter/-innen hierin zu unterstützen, ihnen Orientierung zu geben und die Einhaltung vorzuleben.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Wir – die Geschäftsleitung und alle Mitarbeiter/-innen – sehen uns in der Pflicht, im besten Interesse von IJAB zu handeln.

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn bei einer Entscheidung im jeweiligen Aufgabengebiet zugleich auch ein persönliches Interesse berührt wird. Von uns wird erwartet, dass wir unter allen Umständen objektiv bleiben und darauf achten, dass unser Urteil nicht durch persönliche Beziehungen oder Interessen beeinflusst wird.

Wir legen Situationen, in denen persönliche Interessen mit den Interessen von IJAB und/oder Aufsicht führenden Institutionen kollidieren könnten, umgehend offen und ergreifen mit den zuständigen Vorgesetzten geeignete Maßnahmen, um den Interessenkonflikt zu vermeiden oder aufzulösen.

Umgang mit Informationen und Ressourcen

Wir achten darauf, dass alle Dokumente und Auswertungen mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Standards im Einklang stehen und formal und inhaltlich vollständig und richtig sind.

Wir achten ferner darauf, dass sensible Informationen angemessen geschützt und nicht unbefugt weitergegeben werden. Alle personenbezogenen Daten, die bei uns erhoben und gespeichert werden, werden ausschließlich zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und im Einklang mit den jeweils geltenden Datenschutzgesetzen verarbeitet.

Wir verwenden das Eigentum und die Ressourcen von IJAB sachgemäß und schonend und schützen sie vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch. Computer und andere Ausrüstungsgegenstände dienen grundsätzlich betrieblichen Zwecken und sind nicht für den persönlichen Gebrauch bestimmt.

Alle Mitarbeiter/-innen tragen gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Verantwortung dafür, dass Art und Umfang von Geschäftsreisen immer in einem angemessenen Verhältnis zum jeweiligen Reisezweck stehen und unter Berücksichtigung von Zeit- und Kostenaspekten wirtschaftlich geplant und durchgeführt werden.

Unsere Tätigkeiten üben Einfluss auf die Umwelt und die Gesellschaft aus. Hierfür übernehmen wir Verantwortung und sind sensibel für Nachhaltigkeit in unserer Arbeit.

Verhalten in der Organisation

Wir achten die Persönlichkeitsrechte unserer Kolleginnen und Kollegen ebenso wie die unserer externen Kooperationspartner/-innen, ungeachtet z. B. ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Familienstand, Behinderung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexuellen Ausrichtung oder sozialen Herkunft etc.

Wir arbeiten unvoreingenommen und vorurteilsfrei. Wir leben eine offene und positive Grundhaltung gegenüber allen, verstehen uns als Team und unterstützen uns gegenseitig. Respekt, Vertrauen, Hilfsbereitschaft und Wertschätzung prägen unsere Arbeitskultur.

Wir arbeiten transparent, sachorientiert, sorgfältig und verlässlich. Wir kommunizieren direkt und respektvoll miteinander, sprechen Probleme an, hören einander zu und lassen uns auf andere Meinungen und Empfindungen ein.

Wir geben positives und negatives Feedback und nehmen es an. Wir bearbeiten Konflikte frühzeitig, konstruktiv und sachlich.

Wir gestalten die Zukunft gemeinsam. Durch kooperative Entscheidungsformen beziehen wir uns gegenseitig in Ideen und Entwicklungen ein. Wir haben dabei das Wohl der Gesamtorganisation im Blick.

Wir reagieren flexibel auf Anforderungen, achten die Kompetenzen, Ressourcen und Rollen unserer Kolleginnen und Kollegen, generieren Wissen, stellen es aktiv zur Verfügung und teilen es im Team.

Wir nutzen die Stärken jedes/r Einzelnen. Wir schaffen uns Räume für Innovation, Kreativität und Visionen in unserer Arbeit. Querdenken ist erwünscht. Wir entwickeln uns stetig weiter und bilden uns fort.

Die konstruktive und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Auftraggebern, unseren Netzwerkpartnern, verschiedensten Institutionen, zahlreichen Kooperationspartnern und vielerlei Expert(inn)en in Deutschland, Europa und darüber hinaus prägt unsere Organisation und unser Verhalten nach innen und außen.

Auftreten in der Öffentlichkeit

Wir achten darauf, dass unser Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen von IJAB nicht schadet.

Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit sollte eine Berufung auf die eigene Rolle oder Tätigkeit bei IJAB stets unterbleiben.

Medienkommunikation erfolgt grundsätzlich in enger Abstimmung mit der jeweils zuständigen Abteilung Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus gelten die allgemeinen Regelungen des Verhaltenskodex sowie die individuelle Fachkompetenz.

Schutz vor Korruption

Unsere Beziehungen zu allen Geschäftspartnern sollen allein auf objektiven Kriterien beruhen, hierunter fallen insbesondere Qualität, Zuverlässigkeit, Wirtschaftlichkeit sowie die Beachtung ökologischer und sozialer Standards.

Wir – die Geschäftsleitung und alle Mitarbeiter/-innen – tolerieren keine Handlungen, die Zweifel an unserer Integrität aufkommen lassen oder eine Beeinflussung von Entscheidungen darstellen könnten.

Einhalten des Verhaltenskodex

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können sowohl für Einzelne als auch für IJAB negative Folgen haben. Daher wird vorsätzliches Fehlverhalten nicht toleriert.

Wir – die Geschäftsleitung und alle Mitarbeiter/-innen – sind aufgefordert, mögliche Verstöße zu melden und Bedenken hinsichtlich der Einhaltung des Verhaltenskodex anzusprechen. Mitarbeiter/-innen wenden sich in erster Linie an ihre Teamleitung bzw. die Geschäftsleitung von IJAB oder die Personalabteilung oder den Betriebsrat. Betrifft der Verdacht die Leitung von IJAB, wenden sie sich an den Vorstand des Vereins.

Die angerufene Stelle leitet im Einverständnis mit dem/der Hinweisgeber/-in den Hinweis an den/die jeweilige(n) Vorgesetzte(n) im oben genannten Sinne weiter. Der/die jeweilige Vorgesetzte prüft den Vorgang und hört die/den Betroffenen an. Nach Abschluss der Prüfung stellt der/die Vorgesetzte verbindlich fest, ob der/die Betroffene gegen die Grundsätze des Verhaltenskodex verstoßen hat oder nicht. Bewusstes Fehlverhalten und Verstöße werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ohne Berücksichtigung der Position der handelnden und betroffenen Personen geahndet.

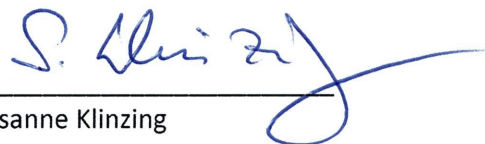
Hinweise werden während des gesamten Prozesses streng vertraulich behandelt. Um ein Bewusstsein für die Einhaltung des Verhaltenskodex zu schaffen, fördert IJAB ein Arbeitsklima und eine Organisationsstruktur, die frei von Ängsten vor negativen Konsequenzen sind, wenn Hinweise auf Verstöße und fehlerhaftes Verhalten gemeldet werden.

Bonn, 25. Juni 2019



Marie-Luise Dreber
Direktorin

Bonn, 25. Juni 2019



Susanne Klinzing
Betriebsratsvorsitzende