

Verhaltenskodex

des Bundesverbandes evangelischen Behindertenhilfe e.V. (BeB) - der evangelische Fachverband für Teilhabe

Der Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V. (BeB) - der evangelische Fachverband für Teilhabe ist ein Fachverband der Diakonie. Auf der Grundlage seiner ethischen Haltung, seines christlichen Menschenbildes sowie der UN-Behindertenrechtskonvention setzt er sich für die Belange von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung und deren Angehörigen ein. Zwei gewählte Beiräte aus diesen Personengruppen begleiten den BeB im kritisch-konstruktiven Dialog. Als Interessenvertretung von über 600 evangelischen Einrichtungen, Diensten und Initiativen der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie arbeitet der BeB daran, die gesellschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen zu verbessern, die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in ihrer Vielfalt zu fördern sowie umfassende Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung zu realisieren.

1. Zielsetzung

Der vorliegende Verhaltenskodex hat das Ziel, den Vorstand, die Geschäftsführung, die Beiratsvorsitzenden des BeB sowie die Mitarbeitenden des BeB dabei zu unterstützen, gut, ethisch wie rechtlich einwandfreie Entscheidungen zu treffen. Der Kodex dient als Leitfaden und bietet Hilfestellungen für angemessenes Verhalten in verschiedenen Situationen.

2. Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt verbindlich für den Vorstand, die Geschäftsführung, die Beiratsvorsitzenden des BeB und Mitarbeitenden des BeB und ist Bestandteil der Arbeitsverträge.

3. Grundsätze unseres Handelns

Unsere diakonische Grundhaltung basiert darauf, dass Gott jeden Menschen geschaffen, angenommen, mit besonderen Talenten begabt und mit Freiheit beschenkt hat. Und im Mitmenschen, so die Überzeugung des christlichen Glaubens, begegnen wir Christus. Von daher ist es unser Anspruch, einander im Geist der Nächstenliebe zu begegnen und für faire Strukturen einzutreten.

Wir¹ bekennen uns zu folgenden Grundsätzen:

- Unantastbarkeit der Würde aller Menschen
- Schutz der Menschenrechte
- Achtung der Vielfalt von Religionen, Weltanschauungen und Kulturen
- Partizipation und Selbstbestimmungsrecht
- Rechenschaft und Transparenz
- Soziale, ökologische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit
- Verantwortung beim Ausüben von Macht sowie im Umgang mit Ressourcen
- Gute Führung, Compliance und das „Vier-Augen-Prinzip“²
- Vertrauen und Wertschätzung
- Gendersensibler Umgang

4. Schutz vor Diskriminierung

Wir verpflichten uns, allen Menschen mit Respekt und Anerkennung zu begegnen. Insbesondere verbieten wir uns jegliche Form der Benachteiligung

- aus rassistischen Gründen oder wegen der zugeschriebenen ethnischen Herkunft,
- (z. B. Abstammung, Hautfarbe, Sprache);
- aus Gründen des Geschlechts;
- aufgrund der Religion oder Weltanschauung;
- wegen einer Behinderung;
- wegen des Alters und
- aufgrund der sexuellen Orientierung oder Identität.

BeB-Vorstand und die Geschäftsführung sind besonders in der Pflicht, Strukturen in der Geschäftsstelle und miteinander zu schaffen, welche sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung verhindern. Mit direkter Diskriminierung meinen wir Regeln, Verhalten oder Maßnahmen, die explizit eine

¹ Im Folgenden werden unter „wir“ oder „uns“ stets der Vorstand, Beiräte, Geschäftsführung sowie alle Mitarbeitenden des BeB verstanden. Wo sich Regeln auf bestimmte Personengruppen beziehen, werden diese explizit benannt.

² Das Prinzip besagt, dass an wichtigen Entscheidungen mindestens zwei Personen beteiligt werden sollten.

Ungleichbehandlung vorsehen und nicht durch sachliche Gründe³ 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 mit Menschen mit Behinderung 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.⁴

5. Schutz vor physischer, psychischer und sexueller Belästigung/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 verpflichten sich Vorstände, Geschäftsführung und Mitarbeitende, keine sexuellen Beziehungen mit Kund*innen einzugehen.
- Menschen mit Behinderungen 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.

Sofern wir Verstöße gegen diese Verpflichtung wahrnehmen, bieten wir den davon betroffenen Menschen Unterstützung an.

6. Korruptionsprävention

Aus dem Vertrauen, das unsere Mitglieder und Mittelgebende uns entgegenbringen, resultierten die Verantwortung sowie eine rechtliche Verpflichtung, die uns anvertrauten Mittel sparsam und wirtschaftlich für unsere Ziele einzusetzen. Wir streben eine Haltung kompromissloser Integrität an, die ermöglicht, aufrichtig wie regelkonform zu handeln und Korruption zu bekämpfen. Entsprechend verpflichten wir uns, Zuwendungen unsererseits sorgfältig zu planen und einzusetzen.

a. Vermeiden von Interessenskonflikten

Wir vermeiden Situationen, in denen unsere persönlichen Beziehungen oder finanziellen Interessen mit den Interessen⁵ des BeB in Konflikt geraten können. Wir informieren daher unverzüglich und unaufgefordert die Geschäftsführung vorab über Rechtsgeschäfte mit nahestehenden Personen in Textform (z. B. Fax oder E-Mail). Die Geschäftsführung informiert den Vorsitzenden gleichermaßen über entsprechende Rechtsgeschäfte.

³ Die Gründe können sich aus dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht ableiten.

⁴ Siehe „Erklärung des BeB zu einer inklusiven Gesellschaft und zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“

⁵ Hierunter fallen z. B. Rechtsgeschäfte, Beschäftigungsverhältnisse, Beratungstätigkeiten, Kredite, Aktien oder sonstige wirtschaftliche Verflechtungen.

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 Ehepartner*innen, Lebenspartner*innen, Geschwister, Geschwister der Ehe- oder Lebenspartner*innen sowie Verwandte oder Verschwägerte 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 die Geschäftsführung in Textform.

Die Geschäftsführung informieren daraufhin die involvierten Personen 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).

Mitarbeitene informieren die Geschäftsführung in Textform über entgeltliche Nebentätigkeiten und gehen diesen nur nach, wenn sie weder die Funktionen als Mitarbeitende des BeB negativ beeinflussen, noch das Vertrauen in den BeB untergraben.

b. 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 des BeB oder seiner Partner vor Ort, Auftragnehmer*innen und sonstige Geschäftspartner*innen, beeinflussen könnte. Beim Erhalten oder Gewähren von Geschenken und Bewirtungen ist Vorsicht geboten.

- Wir nehmen grundsätzlich keine Geschenke und sonstigen Vorteile von Geschäftspartner*innen, Projektpartner*innen und Zielgruppen des BeB an, es sei denn, es handelt sich um geschäftsübliche Aufmerksamkeiten⁶, 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 den BeB-Verhaltenskodex zurück. Bestehen Gründe zu der Annahme, dass der Wert von 35 Euro überschritten wird, ist ein klarendes Gespräch mit der Geschäftsführung zu suchen und von dieser zu dokumentieren.

Geschenke an Amtsträger*innen sind nicht erlaubt. Ausnahmen hiervon bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Geschäftsführung.

7. 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

⁶ z. B. Blumen, Essenseinladungen

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.

8. 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 des BeB?
- 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 des BeB?

Wir wenden uns mit Fragen oder Hinweisen bzw. Beschwerden in erster Linie an die Geschäftsführung.

Wenn wir uns nicht an die Geschäftsführung wenden können oder wollen, können wir uns mit Hinweisen bzw. Beschwerden oder für Beratung an den Vorstand wenden.

Die Mitarbeitendenvertretung (MAV) bietet ebenfalls Beratung an.

Maßnahmen zur Umsetzung des Verhaltenskodex sind erwünscht.

9. Ahndung von Verstößen gegen den Verhaltenskodex

Verstöße gegen den Verhaltenskodex können arbeits- und ggf. strafrechtlich sanktioniert werden.

Berlin, 17.04.2024

Pfarrer Frank Stefan

Vorsitzender

Mark Weigand

Str. Vorsitzender

Barbara Heuerding

Geschäftsführerin