



Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Erstellungsdatum:	Mai 2019
Ratifiziert:	Vorstand (2024_11)
Version:	2025.01
Aktualisiert:	November 2025

Inhaltsverzeichnis

Verhaltenskodex für Mitarbeitende	1
1. Einleitung	3
2. Vision und Mission von arche nova	3
2.1. Vision	3
2.2. Mission.....	3
3. Zweck	4
4. Geltungsbereich.....	4
5. Auslegung im Kontext lokaler Gesetze und dazugehöriger Dokumente	4
6. Standards	4
7. Prinzipien	5
7.1. Allgemeine Grundsätze.....	5
7.2. Wesentliche Verpflichtungen	5
7.3. Persönliches und berufliches Verhalten	6
i. Persönliches Verhalten	6
ii. Berufliches Verhalten.....	7
7.4. Schutz vor sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung	7
i. Schlüsselbegriffe.....	7
ii. Prinzipien	8
7.5. Kinderschutz	8
7.6. Korruption, Betrug und Interessenskonflikte	8
i. Schlüsselbegriffe.....	8
ii. Prinzipien	9
8. Rollen und Verantwortlichkeiten	9
8.1. Schlüsselrollen.....	9
8.2. Strafregister und frühere Beschwerden.....	10
9. Meldung von Verstößen	10
10. Vertraulichkeit.....	11
11. Revision	11
Anhang 1: Verpflichtungserklärung	11
Anhang 2: Weitere Richtlinien und andere Leitdokumente von arche nova.....	12

1. Einleitung¹

arche nova ist eine internationale, gemeinnützige, unabhängige und säkulare humanitäre Hilfs- und Entwicklungsorganisation.

Der Verhaltenskodex (im Folgenden als „der Kodex“ bezeichnet) soll klare Leitlinien dafür vorgeben, was der arche nova e. V. (im Folgenden als „arche nova“ bezeichnet) und alle mit ihm verbundenen Personen voneinander erwarten. Jeder, der mit arche nova verbunden ist, muss das Gesetz einhalten und die höchsten Integritätsstandards aufrechterhalten. Wenn auch nur eine*r von uns in einer Weise handelt, die nicht mit unseren Werten und Prinzipien übereinstimmt, könnte dies unsere Reputation beeinträchtigen und zum Scheitern unserer Ziele führen. arche nova versteht Integrität als einen Wert, der gelebt werden muss, und nicht als eine Pflicht, die erfüllt werden muss. Unser Engagement für ethisches Verhalten und die Achtung der Menschenrechte leitet alle unsere Operationen und Interaktionen.

Mitarbeitende sind in allen Aspekten ihrer Arbeit Botschafter*innen von arche nova, und sie arbeiten häufig in Autoritäts- und Vertrauenspositionen. Unser Kodex und die dazugehörigen Richtlinien (s. **Anhang 2**) sind für alle, die arche nova vertreten, verbindlich. Hält jemand diese Normen nicht ein, riskiert er/sie disziplinarische Maßnahmen.

2. Vision und Mission von arche nova

2.1. Vision

Die **Vision** von arche nova ist eine Welt ohne Not, in der Menschen selbstbestimmt und in Würde leben können. Der Zugang zu sauberem Trinkwasser und Sanitäranlagen sowie eine gute Bildung sind für uns wichtige Grundlagen.

2.2. Mission

Wir unterstützen Menschen darin, Wissen, Fähigkeiten und Mittel zu erlangen, die diese Vision Wirklichkeit werden lassen.

Wir sorgen für ausreichende und sichere Wasserversorgung, sanitäre Anlagen und angepasste Hygienemaßnahmen (WaSH) und verbessern die Lebensbedingungen in Regionen, die von Naturkatastrophen, Krisen und Armut betroffen sind. Damit leisten wir Not- und Übergangshilfe sowie längerfristige Entwicklungszusammenarbeit.

Wir fördern gute Bildung im In- und Ausland und befähigen Menschen, Verantwortung füreinander und für ihre Umwelt wahrzunehmen. Im Fokus unserer Bildungsarbeit in Deutschland stehen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und Globales Lernen. In den Projektländern unterstützen wir vorrangig die Ausbildung für Kinder und Jugendliche – meist im Zusammenhang mit der Wasser- und Sanitärversorgung an Schulen.

¹Die englische Version dieses Dokuments ist als die maßgebliche Fassung zu betrachten. Im Falle von Abweichungen oder Konflikten zwischen der englischen Version und einer Übersetzung ist die englische Version für die Auslegung verbindlich.

3. Zweck

Dass arche nova, wirksame, sichere und hochwertige Leistungen für Menschen in Not erbringen kann, hängt von der Bereitschaft und Fähigkeit aller Mitarbeitenden der Organisation ab, den

höchsten Standard ethischen und professionellen Verhaltens aufrechtzuerhalten und zu fördern. Der Kodex benennt die Anforderungen an die Mitarbeitenden von arche nova, die diese bewahren und entwickeln sollen.

4. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden von arche nova, einschließlich Vorstand, Geschäftsleitung, hauptamtliche und befristete Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Praktikanten*innen, Beratende, Studierende und alle anderen Personen, die im Auftrag von arche nova und in einem Vertragsverhältnis mit arche nova arbeiten und/oder arche nova gegenüber externen Interessengruppen vertreten. Im gesamten Dokument bezieht sich der Begriff „Mitarbeitende“ auf alle vorgenannten Personen.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Personen, die mit arche nova verbunden sind, unabhängig von Zeit oder Ort. Er gilt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses und ist rund um die Uhr, sieben Tage die Woche, durchsetzbar. Dies schließt alle beruflichen Kontexte ein sowie jedes Verhalten, das den Ruf oder die Interessen der Organisation beeinflussen könnte.

Die Annahme eines Vertrags oder einer Vereinbarung mit arche nova oder die Übernahme von repräsentativen Funktionen gegenüber Dritten stellt eine Zustimmung zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex‘ dar.

5. Auslegung im Kontext lokaler Gesetze und dazugehöriger Dokumente

Außerhalb Deutschlands ist dieser Kodex in Verbindung mit der örtlichen Gesetzgebung zu lesen, wobei die strengere beider Regelungen Anwendung findet.

Dieser Kodex ist auch vor dem Hintergrund von anderen Richtlinien (s. **Anhang 2**) von arche nova auszulegen.

6. Standards

Unter Anerkennung der Tatsache, dass lokale Gesetze und Gepflogenheiten unterschiedlich sein können, basiert der Kodex auf internationalen Standards.

Mitarbeitende von arche nova sollen sich der international anerkannten Standards bewusst sein und sich dazu verpflichten. Das schließt insbesondere folgende Standards ein:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und verwandte Protokolle²
- Core Humanitarian Standard³
- Schutzprinzipien und Kernstandards der Humanitären Charta⁴

7. Prinzipien

7.1. Allgemeine Grundsätze

arche nova erkennt an, dass seine Mitarbeitenden sowohl intern als auch gegenüber den Begünstigten Machtpositionen innehaben. Die Unterzeichnenden des Kodex verpflichten sich, **diese Macht niemals zu missbrauchen**. arche nova setzt sich dafür ein, das Wohlergehen und die Fürsorge für alle Menschen, Mitarbeitende und Begünstigte zu priorisieren. arche nova ist entschlossen, eine sichere und unterstützende Umgebung zu schaffen, die die Würde und den Schutz aller Beteiligten, Einzelpersonen und Gemeinschaften, mit denen arche nova zusammenarbeitet, gewährleistet.

Der Verhaltenskodex ist **ein bindendes Dokument**. Mitarbeitende von arche nova sind verpflichtet, vermutete Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder verwandte Richtlinien zu melden. Für das Unterlassen solcher Meldung kann arche nova Disziplinarmaßnahmen einleiten (mehr Informationen zur Meldung sind unter **“9. Meldung von Verstößen”** zu finden).

arche nova wird alle erforderlichen Schritte unternehmen, um jede*n, der/die mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex meldet, angemessen zu schützen.

7.2. Wesentliche Verpflichtungen

Die Mitarbeitenden schließen sich den **wesentlichen Verpflichtungen** von arche nova an, indem sie:

- a) die Grundätze der Organisation befolgen und sich im Kolleg*innenkreis für diese einsetzen.
- b) die Würde und den einzigartigen Wert jedes Menschen achten, Respekt und Toleranz fördern und praktizieren, und Diskretion und Vertraulichkeit wahren.
- c) alle Personen gleich und ohne Unterschied oder Diskriminierung aufgrund nationaler oder ethnischer Herkunft, Aussehen, Geschlecht, religiösen Ansichten, Sprache, Familienstand, sexueller Orientierung, Alter, sozio-ökonomischem Status, politischer Meinung, Behinderung oder anderen Unterscheidungsmerkmalen behandeln.
- d) den Schutz und die Unterstützung betroffenen Personen gewährleisten und die Teilnahme und Mitwirkung an Entscheidungen, die das Leben dieser Personen betreffen, unterstützen.

² <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

³ <https://corehumanitarianstandard.org/files/files/Core%20Humanitarian%20Standard%20-%20English.pdf>

⁴ http://ec.europa.eu/echo/files/evaluation/watsan2005/annex_files/Sphere/SPHERE3%20-%20The%20Humanitarian%20Charter.pdf

- e) die Kultur, Gebräuche, Traditionen und Gesetze, die an ihren Dienst- und Einsatzorten herrschen, respektieren. Wird jedoch eine Tradition oder Praktik als in direktem Gegensatz zu einem Menschenrechtsinstrument oder -standard stehend betrachtet, haben sich die Mitarbeitenden von arche nova an das/den jeweilige/n Menschenrechtsinstrument oder -standard zu halten.

Um die höchsten ethischen und berufsbezogenen Standards aufrechtzuerhalten und zu fördern, müssen die Mitarbeitenden immer:

- a) ein Umfeld bewahren, das Fehlverhalten verhindert und die Umsetzung des Kodex fördert. Führungskräfte auf allen Ebenen tragen besondere Verantwortung, Systeme zu unterstützen und zu entwickeln, die dieses Umfeld erhalten.
- f) das sichere und vertrauensvolle Melden ernsthafter Bedenken zu vermutetem Fehlverhalten gemäß den Richtlinien, Verfahren und Leitlinien von arche nova fördern.
- g) unverzüglich jede Kenntnis, Besorgnis oder jeden begründeten Verdacht von Verstößen gegen den Kodex gemäß den Richtlinien, Verfahren und Leitlinien von arche nova melden.
- h) auf Anfrage bei Ermittlungen zu vermuteten Verstößen bezüglich des Kodex mitwirken.
- i) sämtliche Formen illegaler, ausbeuterischer oder missbräuchlicher Handlungen weder unterstützen, noch sich daran beteiligen. Dazu gehören unter anderem: Kinderarbeit, Geldwäsche, Menschen- und Schwarzhandel oder terroristische Handlungen.

7.3. Persönliches und berufliches Verhalten

Die Mitarbeitenden von arche nova verpflichten sich:

i. Persönliches Verhalten

- a) während der Arbeit keine Drogen oder Alkohol zu kaufen, zu konsumieren oder zu verkaufen. Die Freizeitnutzung solcher Substanzen außerhalb der Arbeit sollte verantwortungsvoll unter Einhaltung geltender Gesetze geschehen. Illegale Drogen sind in den auf dem Gelände von arche nova streng verboten.
- b) keine Lokale, Restaurants oder andere Einrichtungen zu besuchen, in denen Minderjährige sexuell exponiert werden.
- c) niemals unter dem Einfluss von Alkohol oder anderen Substanzen ein Fahrzeug zu führen, unabhängig von gesetzlichen Promillegrenzen in den jeweiligen Ländern.
- d) niemals in einer Weise Alkohol oder andere Substanzen zu konsumieren, die ihre Fähigkeit, ihre Funktion auszuüben beeinträchtigen oder den Ruf von arche nova negativ beeinflussen können.
- e) niemals auf der Grundlage von Eigennutz oder unrechtmäßiger Einflussnahme von interessierten Parteien Entscheidungen zu treffen
- f) die höchsten Standards für Kompetenz, Integrität und professionelles Verhalten aufrechtzuerhalten, einschließlich der Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden, eines positiven Teamgeistes und eines respektvollen Arbeitsumfelds

ii. Berufliches Verhalten

- a) danach zu streben, hochwertige Hilfe für Begünstigte zu gewährleisten.
- b) Hilfe auf der Grundlage von Notwendigkeit und/oder Schutzbedürftigkeit zu priorisieren.
- c) sich für Antidiskriminierung einzusetzen.
- d) kontextbezogene angemessene Lösungen unter Berücksichtigung lokaler Märkte, Baupraxis und geeigneter Technik umzusetzen.
- e) lokale Initiativen zu unterstützen, um Eigenverantwortung und Nachhaltigkeit zu fördern.
- f) die vollständige Einhaltung von Sicherheitsrichtlinien und -verfahren zu gewährleisten und aktiv Sicherheit, Gesundheit und Wohlergehen aller Mitarbeitenden, Begünstigten und Partner von arche nova zu fördern.
- g) Zur Erreichung der Gesamtziele der Organisation beizutragen.
- h) Eigentum und Informationen der Organisation (z. B. finanzielle und materielle Ressourcen, sowie Daten, elektronische Unterlagen, und andere) mit entsprechender Sorgfalt und entsprechend ihrem Zweck und den höchsten Standards für Vertraulichkeit und Respekt zu behandeln.
- i) sich an die wesentlichen humanitären Grundsätze der Menschlichkeit, Neutralität, Unparteilichkeit und Unabhängigkeit zu halten.

In der Außenvertretung von arche nova verpflichten sich die Mitarbeitenden:

- a) sich unangemessener Bemerkungen über arche nova oder unserer Aktivitäten zu enthalten.
- b) öffentliche oder offizielle Erklärungen im Namen von arche nova nur dann abzugeben, wenn sie dazu angewiesen/befugt wurden.
- c) niemals vertrauliche Informationen offen zu legen.
- d) proaktiv an Verfahren für Koordinierung und Informationsaustausch teilzunehmen.

7.4. Schutz vor sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung

i. Schlüsselbegriffe

Sexuelle Ausbeutung: Jeder tatsächliche oder versuchte sexuelle Missbrauch eines Menschen in schwächerer Position, aufgrund eines Machtgefälles oder Vertrauensverhältnisses. Wobei unter anderem finanziell, sozial oder politisch aus der sexuellen Ausbeutung eines anderen Menschen profitiert wird. Unabhängig vom Geschlecht kann jede Person Betroffene*r oder Täter*in sein.

Sexueller Missbrauch: Jeder tatsächliche oder angedrohte Übergriff sexueller Art, sowohl gewaltsam als auch unter ungleichen oder zwangsmäßigen Bedingungen. Jede sexuelle Handlung mit Minderjährigen gilt als sexueller Missbrauch. Unabhängig vom Geschlecht kann jede Person Betroffene*r oder Täter*in sein.

Sexuelle Belästigung: Jedwede unerwünschte sexuelle Annäherung, Verlangen von sexueller Gefälligkeit, verbale oder physische Verhaltensweisen oder Gesten sexueller Art oder jede andere Verhaltensweise sexueller Art, bei der vernünftigerweise zu erwarten ist, dass sie eine andere Person beleidigt oder demütigt oder die in dieser Weise betrachtet werden kann. Als sexuelle Belästigung kann es gelten, wenn sie die Arbeit beeinträchtigt, zur Bedingung für eine Beschäftigung gemacht wird oder eine einschüchternde, feindselige

oder beleidigende Umgebung schafft. Es kann sich um einen einmaligen Vorfall oder eine Serie von Vorfällen handeln. Sexuelle Belästigung kann absichtlich, unaufgefordert und erzwungen sein. Sexuelle Belästigung kann auch außerhalb des Arbeitsplatzes und/oder außerhalb der Arbeitszeiten auftreten. Unabhängig vom Geschlecht kann jede Person Betroffene*r oder Täter*in sein.

ii. Prinzipien

arche nova verfolgt *eine Null-Toleranz-Politik* gegenüber Verhaltensweisen, die sexuelle Ausbeutung, Missbrauch oder Belästigung darstellen. Derartige Handlungen stellen ein grobes Fehlverhalten und Gründe für disziplinarische Maßnahmen dar, einschließlich der letzten Konsequenz der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Je nach Verstoß können diese Fälle auch zur Strafverfolgung an nationale Behörden weitergeleitet werden.

Durch ihre Arbeit gelangen Mitarbeitende von arche nova oft in Positionen der Macht gegenüber den Gemeinschaften, mit denen wir arbeiten, insbesondere schutzbedürftigen Frauen und Kindern. Die Mitarbeitenden von arche nova haben die Pflicht, ihre Macht respektvoll zu nutzen und dürfen die Macht und den Einfluss, die sie über Leben und Wohlergehen der Begünstigten und anderer in den Gemeinschaften haben, in denen arche nova arbeitet, nicht missbrauchen.

Sexuelle Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Begünstigten sind strengstens untersagt. Beziehungen zwischen Mitarbeitenden in direkter Weisungsbefugnis sind unerwünscht und müssen der Stabsstelle Personal gemeldet werden, um Maßnahmen gegen potenzielle Interessenkonflikte zu ergreifen.

Weitere Details sind in **der „14. arche nova_Richtlinie zum Schutz vor sexueller Ausbeutung, sexuellem Missbrauch und sexueller Belästigung (PSEAH)“** zu finden.

7.5. Kinderschutz

arche nova verpflichtet sich zum gendergerechten Schutz aller Kinder und Jugendlichen vor jeglicher Form der Gewalt. arche nova nimmt es als seine Verantwortung und seine Pflicht sehr ernst, zu gewährleisten, dass arche nova als Organisation und alle, die sie vertreten, in keiner Weise Kindern und Jugendlichen Schaden oder Missbrauch zufügen, eine andere gewaltsame Handlung gegen sie ausführen oder sie einem solchen Risiko aussetzen.

Weitere Details sind in der **„06. arche nova_Kinderschutzrichtlinie“** zu finden.

7.6. Korruption, Betrug und Interessenskonflikte

i. Schlüsselbegriffe

Korruption wird als Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteilen verstanden. Es kann das Anbieten, Geben, Fordern oder Annehmen eines Anreizes oder einer Belohnung umfassen, die das Handeln einer Person unzulässig beeinflussen können.

Betrug ist die absichtliche Verdrehung, Täuschung und Entstellung der Wahrheit oder ein Vertrauensbruch bezüglich der finanziellen oder materiellen Ressourcen, des Personals, der Vermögenswerte, Dienstleistungen und/oder Transaktionen einer Organisation im Allgemeinen zum Schaden der Organisation, zum Zweck des persönlichen Vorteils oder zum Vorteil eines/einer Kolleg*in oder eines/einer Dritten. Es handelt sich um eine strafbare Täuschung oder die Verwendung falscher Darstellungen, um einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen.

Ein **Interessenskonflikt** ist eine Situation, in der die verschiedenen Interessen, Pflichten oder Verpflichtungen einer Person – sei es Familie, Freunde, Arbeit, ehrenamtliche Tätigkeiten oder politische Interessen – miteinander in Konflikt geraten (oder sehr wahrscheinlich in Konflikt geraten werden). In solchen Situationen sieht sich die betreffende Person damit konfrontiert, zwischen den Pflichten und Anforderungen ihrer Position und ihren eigenen privaten Interessen zu wählen. Diese Konflikte sind nicht unbedingt unangemessenes oder korruptes Verhalten, obwohl sie dazu führen können.

ii. Prinzipien

arche nova verfolgt *eine Politik der „Null-Toleranz“* gegenüber Korruption und Betrug. Um Integritäts- oder Korruptionsrisiken zu vermeiden, verlangt arche nova von seinen Mitarbeitenden die Offenlegung (potenzieller) Interessenkonflikte und ergreift entsprechende Maßnahmen, um ihre Integrität zu gewähren. arche nova verlangt von seinen Mitarbeitenden, jederzeit ehrlich und integer zu handeln und die Vermögenswerte zu schützen, für die sie verantwortlich sind. Betrug und

Korruption sind permanente Bedrohungen für die Vermögenswerte und das Ansehen von arche nova und müssen daher von allen Mitarbeitenden bedacht werden.

Weitere Details sind in der **“03. arche nova_Richtlinie gegen Betrug und Korruption“** zu finden.

8. Rollen und Verantwortlichkeiten

8.1. Schlüsselrollen

Alle Mitarbeitende von arche nova sind dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex einzuhalten.

Der Vorstand hat den Verhaltenskodex ratifiziert, um einen Verhaltensstandard festzulegen, den arche nova als Organisation für sich selbst festgelegt hat.

Die Geschäftsführung ist durch den Vorstand beauftragt, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden von arche nova den Verhaltenskodex verstehen und einhalten.

Um dies zu erreichen, kann die Geschäftsführung die Stabsstelle Compliance, die Stabsstelle HR und/oder andere beauftragen, die Mitarbeitenden bei der praktischen Anwendung und Schulung des Kodex zu unterstützen.

Die Führungskräfte müssen sicherstellen, dass die ihnen direkt unterstellten Mitarbeitenden den Kodex verstehen und befolgen.

In den Landesbüros sind die Missionsleitung oder deren Äquivalente dafür verantwortlich, dass ihre jeweiligen Teams den Kodex verstehen und einhalten.

Alle Mitarbeitenden haben die Pflicht, die Bemühungen zu unterstützen, die Begünstigten über den Inhalt des Kodex zu informieren, einschließlich der Möglichkeit, Beschwerden im Falle eines Verdachts auf Fehlverhalten zu melden.

8.2. Strafregister und frühere Beschwerden

Die Mitarbeitenden müssen vor ihrer Einstellung arche nova über für ihre Tätigkeit bei arche nova relevante eventuelle strafrechtliche Vergangenheit (Verurteilungen oder anhängige Klagen) informieren, sowie über etwaige Strafanzeigen, die während ihrer Beschäftigung erhoben werden. Sie müssen arche nova auch über für ihre Tätigkeit bei arche nova relevante laufende Ermittlungen oder nachgewiesenes Fehlverhalten informieren.

9. Meldung von Verstößen

Alle Mitarbeitenden von arche nova sind verpflichtet, Verdachtsfälle für Nichteinhaltung dieser Richtlinien umgehend zu melden. Jeder Verdacht auf eine solche Nichteinhaltung ist dem/der Führungskraft zu melden oder – sollte die Hierarchieebene selbst Gegenstand einer Beschwerde sein oder anderweitig betroffen oder impliziert sein – einer höhergestellten Führungskraft, dem Beschwerdeteam oder der Ombudsperson. Weitere Details zur Meldung sind in **“20. arche nova_Richtlinie zum Beschwerdemechanismus“** zu finden.

Das Unterlassen der Meldung schwerwiegender Bedenken hinsichtlich vermuteten Fehlverhaltens wird als Mitwisserschaft und Verstoß gegen diese Richtlinie behandelt und kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

Keine meldende Partei, die *in gutem Glauben* solche Angelegenheiten meldet, wird Belästigung, Repressalien oder andere negative Konsequenzen erleiden. Jede*r arche nova Mitarbeitende, der/die die Partei, die solche Angelegenheiten in gutem Glauben gemeldet hat, belästigt oder vergeltend angreift, unterliegt disziplinarischen Maßnahmen einschließlich einer möglichen Kündigung. Zusätzlich wird kein*e Mitarbeitende*r negativ beeinflusst, weil er/sie sich weigert, eine Anweisung auszuführen, die einen Verstoß gegen diese Richtlinien darstellt (weitere Details sind in der **“17. arche nova_Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz“** zu finden).

Jede Anschuldigung, die sich als bössartig oder wissentlich falsch herausstellt, wird als schwerwiegendes disziplinarisches Vergehen betrachtet. Eine zeitnahe und faire Untersuchung wird gemäß den Bestimmungen in **“20. arche nova_Richtlinie zum Beschwerdemechanismus“** durchgeführt.

arche nova verpflichtet sich, bei Nichteinhaltung einer der Bestimmungen dieses Kodex‘ geeignete und angemessene disziplinarische oder rechtliche Maßnahmen zu ergreifen, die den einschlägigen Gesetzen entsprechen. Dies kann die Beendigung des Vertragsverhältnisses zur Folge haben und sogar zu strafrechtlichen Konsequenzen führen.

Wenn es gesetzlich erforderlich ist, wird arche nova schwerwiegende Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder die dazugehörigen Richtlinien den zuständigen Behörden melden. Dabei werden die relevanten Datenschutzbestimmungen eingehalten, sowie die Prinzipien der Vertraulichkeit und der fairen Behandlung der betroffenen Mitarbeitenden gewahrt.

10. Vertraulichkeit

Gemeldete Fälle von vermuteten Verstößen gegen diese Richtlinie werden vertraulich behandelt.

Vertrauliche Meldungen werden sorgfältig behandelt, um die Identität der meldenden Person zu schützen, während eine faire Untersuchung gewährleistet und deren Rechte gewahrt werden. Informationen zu den Anschuldigungen werden nur mit Personen geteilt, die unbedingt darüber informiert sein müssen. Der Schutz der Rechte der beschuldigten Personen und die Integrität von arche nova sind entscheidend, um Rufschädigung und potenzielle Haftung zu vermeiden.

11. Revision

Das Management-Team von arche nova wird diesen Kodex alle 3 Jahre überprüfen oder ggf. auch früher, falls dies für notwendig erachtet wird.

Dresden, den 09.08.2024

A handwritten signature in red ink, appearing to read "Jens Ola".

Dr. Jens Ola
Geschäftsführer

Anhang 1: Verpflichtungserklärung

Ich, der/die Unterzeichnende, habe die Standards und Richtlinien, die in diesem Verhaltenskodex dargelegt sind, gelesen und verstanden. Ich werde diesen Kodex während meiner Tätigkeit bei arche nova einhalten.

NAME: _____

UNTERSCHRIFT:

DATUM:

Bitte geben Sie die unterschriebene Erklärung an die Personalabteilung zurück.

Anhang 2: Weitere Richtlinien und andere Leitdokumente von arche nova

01. Verhaltenskodex für Mitarbeitende

02. Verhaltenskodex für Zulieferer

03. Richtlinie gegen Betrug und Korruption

04. Richtlinie gegen Belästigung

05. Richtlinie zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismus

06. Kinderschutzrichtlinie
07. Umweltrichtlinie
08. Richtlinie zu Gleichstellung, Integration und Vielfalt
09. Geschenkerichtlinie
10. Bewirtschaftungsrichtlinie
11. Lokalisierungsrichtlinie
12. Richtlinie zu Überwachung, Bewertung, Rechenschaft und Lernen (MEAL)
13. Richtlinie zu Datenschutz und Vertraulichkeit
14. Richtlinie zum Schutz vor sexueller Ausbeutung, sexuellem Missbrauch und sexueller Belästigung (PSEAH)
15. Richtlinie zu Sicherheit und Schutz
16. Richtlinie zur Betreuung und Fürsorge von Mitarbeitenden
17. Richtlinie zum Hinweisgeberschutzgesetz
18. Richtlinie zum Datenaustausch und Datensicherheit
19. Social-Media-Richtlinie
20. Richtlinie zum Beschwerdemechanismus
21. Richtlinie zur Personalbeschaffung und -einstellung
22. Richtlinie zu Beschaffung und Ausschreibungsverfahren
23. Richtlinie zu Interessenskonflikten
24. Richtlinie Humanitäre Prinzipien
25. Richtlinie Finanzen und Versicherungen