

1. Februar 2023

Verhaltenskodex für Mitarbeitende des Lutherischen Weltbundes



THE
LUTHERAN
WORLD
FEDERATION

A Communion
of Churches

Vorwort der Generalsekretärin

Der Lutherische Weltbund hält an dem Grundsatz fest, dass jeder Mensch eine von Gott gegebene Würde hat, die geschützt und respektiert werden muss. Diese jedem Menschen eigene Würde muss ungeachtet des sozialen Status, des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Fähigkeiten oder anderer Unterscheidungen gewahrt werden.

Wir antworten auf Gottes Liebe zu den Menschen durch unser Verhalten gegenüber unseren Mitmenschen. Dies manifestiert sich in den Werten, denen sich der LWB als Organisation verpflichtet fühlt. Wir setzen uns mit Themen wie Würde und Gerechtigkeit, Mitgefühl und Verpflichtung, Respekt gegenüber Diversität, Inklusion und Teilhabe, Transparenz und Verantwortlichkeit in unserer Arbeit auseinander und bewahren sie.

Wir wollen dafür sorgen, dass wir uns im Rahmen unserer Arbeit für den LWB gegenseitig unterstützen und respektieren und die uns anvertrauten Ressourcen verantwortungsbewusst einsetzen. Aus diesem Grund verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik in Fällen von Belästigung und respektlosem Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen.

Der vorliegende Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende beruht auf der Verfassung, der Geschäftsordnung sowie der Vision, der Mission und den Werten des LWB. Er berücksichtigt und übernimmt ebenfalls die Verpflichtungen und Erwartungen der Interessengruppen und Partnerorganisationen, mit denen der LWB in seinen verschiedenen Funktionen zusammenarbeitet. Alle Personen, die in den Geltungsbereich des Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende fallen und die für den LWB arbeiten, sind verpflichtet, diese Regeln zu befolgen.

Ich vertraue darauf, dass dieser Verhaltenskodex den LWB und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin unterstützt, die Würde der Menschen zu wahren und einen Beitrag zur Verwirklichung der Vision und der Berufung des LWB zu leisten, gemeinsam für eine gerechte, friedliche und versöhnte Welt zu arbeiten.

Pfarrerin Dr. Anne Burghardt

Generalsekretärin des LWB

I. Einleitung und Zielsetzung

Der Verhaltenskodex für Mitarbeitende des Lutherischen Weltbundes¹ hat das Ziel, sämtliche Mitarbeitende, wie sie im nachstehenden Abschnitt II definiert sind, dabei zu unterstützen, in ihrem beruflichen und privaten Leben sowohl innerhalb als auch außerhalb ihrer Arbeitszeit ethisch einwandfreie Entscheidungen zu treffen und die Verpflichtungen bezüglich ihres Verhaltens besser zu verstehen. Der vorliegende Verhaltenskodex bezieht sich auf jede Form von Machtmissbrauch und Ausbeutung in den Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden selbst und zwischen den Mitarbeitenden und den Menschen, für die sie im Einsatz sind. Der Verhaltenskodex bietet Orientierung zur Förderung der Sicherheit und des Respekts gegenüber den Menschen, mit denen der LWB im Kontakt steht, zum Schutz des Personals und zur Unterstützung der Effektivität, der Reputation und der Integrität der Tätigkeit des LWB.

Der vorliegende LWB-Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende ist ein Grundsatzdokument und beschreibt die Verhaltensweisen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LWB verstehen und verinnerlichen müssen und die von ihnen zu erwarten sind. Der LWB-Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende wird in den LWB-Leitlinien und den vertraglichen Vereinbarungen des LWB als übergeordnetes Dokument zitiert, das vom LWB-Exekutivausschuss genehmigt wurde. Jeder Verstoß gegen den Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende kann zu Sanktionen bis hin

¹ Die am 8. Juni 2022 vom LWB-Exekutivausschuss genehmigte englische Originalfassung gilt als der authentische Text.

zu Beendigung des Arbeitsverhältnisses² nach einem feststehenden Prozedere führen³. Die zwingende Anwendung lokaler Gesetze bleibt davon unberührt.

II. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex für Mitarbeitende des Lutherischen Weltbundes gilt:

- für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihrer Tätigkeit beim LWB und für den LWB während der gesamten Zeitdauer ihres Beschäftigungsverhältnisses⁴.
- für alle Personen, die für den LWB oder auf einer anderen Basis im Namen des LWB tätig sind; dazu können Beraterverträge, Freistellungsvereinbarungen mit einem anderen Arbeitgeber, zeitlich befristete Verträge, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Aushilfspersonal und Ehrenamtliche sowie Besucherinnen und Besucher unter Verantwortung des LWB und zu jedem Zeitpunkt gehören,
- für Teilzeitpersonal einschließlich Personen, die den LWB auf Konferenzen und Veranstaltungen vertreten,
- für alle Personen, die im Namen und Auftrag des LWB tätig sind,
- für alle Personen, die an Projekten und Programmen unter der Leitung des LWB auf allen Ebenen und während der Laufzeit des Projekts oder Programms beteiligt sind⁵.

Für die Zwecke des Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende werden die o. g. Personen als „Mitarbeitende“ bezeichnet.

III. Verhaltensregeln

1. Allgemeine Regeln

Bei der Arbeit für den LWB sind die grundlegenden Werte⁶ des LWB einzuhalten. In Übereinstimmung mit diesen Werten sind die folgenden ethischen Prinzipien und Verpflichtungen ein zentraler Bestandteil des Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende:

- Respekt für die Würde und Integrität aller Menschen,
- Faire und gerechte Behandlung aller Menschen ohne Diskriminierung, Ausbeutung oder Belästigung,
- Förderung der Geschlechtergerechtigkeit⁷,
- Verantwortlicher Umgang und Integrität beim Ausüben von Macht gegenüber anderen Menschen und bei der Verwendung finanzieller Mittel und sonstiger Ressourcen,

² Der LWB verfolgt die „Null-Toleranz-Politik“ laut der Definition der Vereinten Nationen. Diese besagt, dass sexuelle Ausbeutung und Missbrauch durch Einsatzkräfte der Vereinten Nationen verboten sind und dass jeder Verstoß gegen diese Regel geahndet wird (United Nations, Glossary on Sexual Exploitation and Abuse, 2. Ausgabe, 24. Juli 2017). Dies gilt ebenfalls für alle anderen Themen, die im Verhaltenskodex für Mitarbeitende des LWB behandelt werden.

³ Je nach Kontext, in dem die Mitarbeitenden im Einsatz sind, und je nach übernommener Aufgabe gibt es eventuell spezifischere Vorschriften mit zusätzlichen Regeln für erwartete Verhaltensweisen.

⁴ Die jeweiligen Personalvorschriften können je nach Kontext weitere Verpflichtungen festlegen.

⁵ Bei der Beteiligung an Partnerschaften, Konsortien oder Vereinbarungen über die Untervergabe von Zuschüssen wird der Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende den Vertragsunterlagen als Anlage beigefügt. Die Vertragspartner und die assoziierten Parteien verpflichten sich, den Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende zu befolgen. Es wird darauf hingewiesen, dass eine Missachtung der Bestimmungen des Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende ein Anlass ist, die Kooperationsvereinbarungen zu beenden.

⁶ Siehe <https://www.lutheranworld.org/content/our-core-values>

⁷ Siehe LWB-Grundsatzpapier zur Gendergerechtigkeit, 2013.

- Respekt für Diversität, Inklusion und Teilhabe⁸ unter Bewahrung von Transparenz und Verantwortlichkeit.

Um die Mission des LWB zu erfüllen, müssen alle Mitarbeitenden rechtmäßige und gesetzliche Anforderungen respektieren.

Alle Mitarbeitenden stehen in der Verantwortung, die Anwendung des Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende zu fördern. Besonders LWB-Führungspersonal hat die Pflicht, darauf zu achten, dass die Mitarbeitenden über den Inhalt des Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende aufgeklärt sind, dessen konkrete Bedeutung verstehen und sich bei ihrer Tätigkeit danach richten. Die Mitarbeitenden des LWB tragen eine besondere Verantwortung zur Aufrechterhaltung dieser Standards, um mit gutem Beispiel voranzugehen und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die andere unterstützt und stärkt.

2. Sexuelle Ausbeutung und Missbrauch (SEA)

Definitionen

Sexuelle Ausbeutung und Missbrauch (SEA) haben bei den Betroffenen körperliche, sexuelle und/oder psychologische Schäden und Leid zur Folge. Alle Menschen können das Opfer von sexueller Ausbeutung und Missbrauch werden, für besonders gefährdete Gruppen besteht jedoch ein erhöhtes Risiko⁹.

Sexuelle Ausbeutung bedeutet die tatsächliche oder versuchte Ausnutzung einer Position der Schwäche, eines Machtgefälles oder eines Vertrauensverhältnisses für sexuelle Zwecke, u. a. durch Geldzuwendungen, das Versprechen von Beschäftigung, Waren oder Dienstleistungen sowie die Androhung negativer Folgen wie der Zurückhaltung von Hilfen.¹⁰

Sexueller Missbrauch ist ein gewaltsamer oder unter ungleichen oder erzwungenen Bedingungen erfolgreicher, tatsächlicher oder drohender körperlicher Übergriff sexueller Natur, einschließlich unangemessener Berührung. Dazu gehören Vergewaltigung und sexuelle Belästigung einschließlich einer versuchten oder angedrohten Vergewaltigung und sexuellen Belästigung.

Sexuelle Handlungen mit Minderjährigen (unter 18) gelten als sexueller Missbrauch und sexuelle Ausbeutung und sind ungeachtet der in dem Land geltenden gesetzlichen Volljährigkeit oder der Einwilligung der Beteiligten verboten. Irrige Annahmen hinsichtlich des Alters einer Person sind keine Entschuldigung. Die LWB-Kinderschutzpolitik beschreibt spezielle Maßnahmen, um den Schutz aller Kinder zu gewährleisten, die an LWB-Aktivitäten teilnehmen.

Sexuelle Handlungen mit Sexarbeiterinnen und Sexarbeitern gelten als sexueller Missbrauch und sexuelle Ausbeutung und sind ungeachtet der in dem Land geltenden gesetzlichen Bestimmungen für Sexarbeit verboten.

Der Begriff „**sexuelle Ausbeutung online ohne Körperkontakt**“ bezeichnet die Nutzung von sozialen Medien oder Online-Foren für sexuelle Zwecke sowie das Versenden oder Anfordern von Mitteilungen oder Fotos sexueller Natur.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Vorschriften:

⁸ Zum Beispiel in Bezug auf Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischen Hintergrund usw.

⁹ Menschen in folgenden Kategorien sind im Allgemeinen einem erhöhten Risiko ausgesetzt: Jungen und Mädchen einschließlich unbegleiteter und von ihrer Familie getrennter Kinder; Personen mit schweren Erkrankungen; Personen mit besonderem rechtlichen oder physischen Schutzbedarf; alleinstehende Frauen; Frauenhaushalte; ältere Menschen; Menschen mit Behinderungen; und Menschen mit einem diversen Geschlecht und unterschiedlicher sexueller Orientierung oder Gender-Identität (UNHCR, Humanitarian Handbook, Persons at Heightened Risk).

¹⁰ Siehe: Bulletin des Generalsekretärs der Vereinten Nationen 2003/13, 9 Oktober 2003; Besondere Maßnahmen für den Schutz vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch (PSEA). Siehe ebenfalls PSEA-Politik des LWB (November 2020).

- Erkennen möglicher SEA-Risiken und Kenntnisse möglicher Maßnahmen, um diese Risiken zu verringern und SEA zu vermeiden mit dem Ziel, alle möglichen Betroffenen in allen Situationen zu schützen, sei es während oder außerhalb der Dienstzeiten.
- Meldung aller bezugten oder vermuteten Fälle von SEA. Verwendung der vorhandenen Mechanismen¹¹, um auf SEA zu reagieren.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Verbote:

- Sexuelle Ausbeutung oder sexueller Missbrauch von Personen ist kategorisch nicht erlaubt.
- Keine sexuellen Handlungen an einer Person, die noch keine 18 Jahre alt ist ungeachtet der lokal geltenden Volljährigkeit oder des geltenden Schutzalters. Irrige Annahmen hinsichtlich des Alters einer Person sind keine Entschuldigung.
- Verhaltensweisen, durch die ein Mensch der Gefahr eines Missbrauchs ausgesetzt wird, dazu gehören auch sexuelle Ausbeutung über das Internet oder psychologischer Missbrauch.
- Tausch von Geld, Beschäftigungszusagen, Waren oder Dienstleistungen gegen Sex einschließlich einvernehmlichem Sex und aller Formen von erniedrigendem, entwürdigendem oder ausbeuterischem Verhalten. Dazu gehören der Kauf sexueller Dienste oder die Annahme von Profit aus solchen Diensten oder die Annahme sexueller Dienste als Gegenleistung für Hilfsmaßnahmen, die Anspruchsberechtigten zustehen.
- Missbrauch einer Position, um Entwicklungshilfe oder humanitäre Hilfe zurückzuhalten oder jemanden als Gegenleistung für sexuelle Dienste bevorzugt zu behandeln.
- Aufnahme sexueller Beziehungen zu Mitgliedern von Bevölkerungsgruppen in einer Krisensituation¹² aufgrund ihrer erhöhten Schutzbedürftigkeit. Beziehungen dieser Art basieren immer auf einer grundsätzlich ungleichen Machtdynamik und schaden der Glaubwürdigkeit und der Integrität humanitärer Hilfe.
- Aufnahme einer Beziehung zu einem Mitglied der Gemeinschaft, die von einem LWB-Programm profitiert.
- Aufnahme einer Beziehung zu einer/m anderen Mitarbeitenden des LWB, wenn eine/r der Betroffenen gegenüber der anderen Person eine Vorgesetztenfunktion innehat, um den Anschein eines Interessenkonflikts oder eines Machtmissbrauchs zu vermeiden.

3. Belästigung

Definition

Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die eine andere Person verletzt, demütigt und/oder einschüchtert. Eine unerwünschte Verhaltensweise impliziert, dass die Gefühle und die individuelle Wahrnehmung der davon betroffenen Person ausschlaggebend sind, um ein Verhalten als Belästigung anzusehen. Belästigung kann zum Beispiel in Form von gesprochenen oder geschriebenen Worten, Gesten oder Handlungen vorliegen¹³.

Der Begriff „Belästigung“ oder Mobbing als andere Bezeichnung für Belästigung wird im Allgemeinen verwendet, um eine wiederholte oder ständige Verhaltensweise zu beschreiben. Je nach Begleitumständen kann auch eine nur einmal an den Tag gelegte Verhaltensweise als Belästigung bezeichnet werden.

LWB-Politik

¹¹ Siehe Anweisungen zum Umgang mit Beschwerden auf der LWB-Website und in den LWB-Geschäftsstellen.

¹² Einzelne Personen, Gruppen und Gemeinschaften, die direkt oder indirekt von einer humanitären Krise betroffen sind.

¹³ Beispiele sind: Missbrauch von Autorität oder Macht, sexuelle Belästigung und psychologische Belästigung, Beschämung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechteridentität und des Gender-Ausdrucks, der sexuellen Orientierung, der körperlichen Fähigkeiten oder des Aussehens, der ethnischen Zugehörigkeit, der Herkunft, der politischen Überzeugungen, des Alters, der Religion oder aus anderen Gründen.

Der LWB verpflichtet sich dazu, für ein entspanntes und sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen, in dem die Menschenwürde immer respektiert wird¹⁴. Haltungen, Worte und Handlungen werden unterschiedlich wahrgenommen und können sich unterschiedlich auf Menschen je nach Kontext und Persönlichkeit auswirken. Jeder Mensch hat seinen eigenen Hintergrund und das Recht zu entscheiden, ob er bestimmte Verhaltensweisen als nicht akzeptabel ansieht.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Vorschriften:

- Behandlung anderer Personen mit Würde und Höflichkeit.
- Sensibler Umgang mit fremden Gebräuchen und Kulturen, gegebenenfalls Anpassung eigener Verhaltensweisen und Befolgung der oben beschriebenen Werte des LWB.
- Respektierung der persönlichen psychischen und physischen Grenzen jedes einzelnen Menschen, die von Fall zu Fall unterschiedlich sein können.
- Respektierung des Rechts der Menschen auf Privatsphäre, individuelle Entscheidungen und Vorlieben.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Verbote:

- Zu keinem Zeitpunkt und unter keinen Umständen sind Verhaltensweisen erlaubt, die als Belästigung aufgefasst werden können.
- Übergriffiges Verhalten durch Aussagen wie „das war doch nur ein Scherz“ oder ähnliche Kommentare zu rechtfertigen, die den Schmerz oder die Beschämung der betroffenen Person herunterspielen.
- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, sexuelle Forderungen, verbale oder körperliche Äußerungen sexueller Natur und alle sonstigen Verhaltensweisen sexueller Natur.
- Mobbing anderer Personen durch kritische Äußerungen und demütigende Vergleiche, Nichtweitergabe wichtiger Informationen an andere Personen, Durchsetzung eigener Forderungen durch lautstarke Befehle, Schikanieren anderer Personen öffentlich oder privat oder in irgendeiner anderen Weise.
- Beteiligung an Mobbing, zum Beispiel durch permanente negative Bemerkungen über eine Person; durch konstante Kritik an einer Person; durch Isolieren einer Person, indem man sie sozial schneidet; oder durch Klatsch oder Verbreitung falscher Informationen über eine Person.

4. Kinderschutz

Definition

Kinderschutz bezieht sich auf alle Maßnahmen, einer Organisation, um die Sicherheit aller Kinder zu gewährleisten, die mit der Organisation Kontakt haben. Dazu gehören proaktive Maßnahmen, die sicherstellen, dass Kinder infolge eines direkten oder indirekten Kontaktes mit der Organisation nicht zu Schaden kommen. Zum Kinderschutz gehören die Verhinderung körperlichen, sexuellen und emotionalen Missbrauchs; und die Verhinderung von Vernachlässigung und Misshandlungen von Kindern durch Mitarbeitende und andere Personen, für die die Organisation verantwortlich ist, eingeschlossen Auftragnehmer, Geschäftspartner, Besuchende der Einrichtungen und Ehrenamtliche¹⁵. Jede Person unter 18 Jahren ist als Kind anzusehen.

LWB-Politik

Die Mitarbeitenden des LWB übernehmen gemeinsam und individuell die Verantwortung, Kinder vor allen Formen des Missbrauchs und der Ausbeutung sowie vor absichtlich oder unabsichtlich zugefügtem Leid und Gefahren zu

¹⁴ In einigen Fällen kann es schwierig sein, die Grenze zwischen Belästigung und anderen arbeitsbezogenen Problemen zu definieren. So müssen zum Beispiel negative Kommentare über die Leistung oder das Verhalten von Mitarbeitenden angesprochen und im Rahmen von Feedback und Methoden der Konfliktlösung behandelt werden. Sie sind für sich allein kein Nachweis für Belästigung oder Vorurteile.

¹⁵ Weitere Informationen finden sich in der Broschüre „Child Safeguarding Toolkit for Business - A step-by-step guide for identifying and preventing risks to children who interact with your business“, UNICEF 2018.

schützen und zu bewahren, wenn sie mit LWB-Mitarbeitenden zu tun haben oder an LWB-Tätigkeiten und -Programmen beteiligt sind.

Das Verhalten und die Handlungen der LWB-Mitarbeitenden müssen das Wohl der Kinder, wie es in der UN-Konvention über die Rechte des Kindes verankert ist, schützen und den LWB zu einer kindersicheren Organisation machen¹⁶.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Vorschriften:

- Professioneller Umgang mit Kindern und proaktive Risikovermeidung, damit Kinder nicht infolge ihres Kontakts mit LWB-Mitarbeitenden oder Programmen oder Aktivitäten des LWB verletzt werden.
- Klares Verständnis sicherer Interaktionen mit Kindern und Kenntnisse darüber, wie ein unsicheres, inakzeptables oder unprofessionelles Verhalten gegenüber Kindern festgestellt und unterbunden werden kann.
- Sicherstellen, dass Kinder in allen Medien und Kommunikationsmitteln angemessen und respektvoll dargestellt werden.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Verbote:

- Missbrauch von Macht, über die Personen aufgrund ihrer Position oder Funktion verfügen, in einer Weise, die die Rechte und das Wohlergehen von Kindern missachtet.
- Unterstützung illegaler, gefährlicher, fahrlässiger oder missbräuchlicher Verhaltensweisen gegenüber Kindern.
- Unterlassung einer zweckmäßigen Beurteilung und Minimierung potenzieller Risiken für Kinder infolge der Durchführung von Maßnahmen; Verwendung unangemessener Sprache oder ein unangemessenes Verhalten beim Umgang mit Kindern; Mobbing und verbale und körperliche Belästigung eines Kindes; körperliche Bestrafung und Zeigen pornographischer Materials einschließlich Online-Grooming und Menschenhandel. Umgang mit Kindern ohne Anwesenheit einer dritten Person, sofern dies möglich ist.
- Konsum, Kauf, Verkauf, Besitz oder Weitergabe irgendeiner Form von Material, das Kindesmissbrauch zeigt.

5. Korruption, Betrug und unethische Geschäftspraktiken

Definition

Korruption bedeutet Missbrauch von Vertrauen, Macht oder Positionen, um für sich selbst oder einen Dritten einen unzulässigen Vorteil zu erlangen, z. B. durch Bestechung, Veruntreuung, Erpressung, Betrug oder Vetternwirtschaft.

Betrug bezeichnet jede Form von Täuschung einschließlich der absichtlichen falschen Darstellung, Täuschung, List und Verdrehung der Wahrheit oder

Vertrauensbruch im Hinblick auf die finanziellen, materiellen oder personellen Ressourcen des LWB sowie die Vermögenswerte, Dienstleistungen und/oder den Zahlungsverkehr, im Allgemeinen zum Zwecke der persönlichen Bereicherung oder des persönlichen Gewinns. Betrug ist ein Tatbestand des Strafrechts und beinhaltet falsche Behauptungen zum Erlangen ungerechtfertigter materieller Vorteile¹⁷. Als Betrug bezeichnet man ebenfalls jedes andere unangemessene Verhalten.

¹⁶ Siehe Child Safeguarding Guidelines and Toolkits 2023, Child Protection Guidelines and Toolkits 2023 und World Service Safeguarding Policy 2023.

¹⁷ Beispiele: Diebstahl, Missbrauch oder Veruntreuung von Geldern, Eigentum oder anderen Einkünften; Unehrlichkeit im Umgang mit Geld oder Finanzdokumenten; Beteiligung an rechtswidrigen Transaktionen, Fälschung von Dokumenten,

Ethische Geschäftspraktiken sind bestimmend für eine Kultur, in der Menschen im nachhaltigen Interesse ihrer Organisation entscheiden und handeln und dabei die Ansprüche aller Stakeholder berücksichtigen und ihre ethischen und gesetzlichen Verpflichtungen erfüllen.

LWB-Politik

Der LWB setzt sich für moralische und ethische Geschäftspraktiken ein einschließlich transparenter, verantwortlicher und ehrlicher Praktiken hinsichtlich Finanztransaktionen, Spenden, Geschenken und dem Personalmanagement.¹⁸ Die Mitarbeitenden des LWB haben Interessenkonflikte und Handlungen zu vermeiden, die die Glaubwürdigkeit und Integrität des LWB untergraben. Mit ethischen Geschäftspraktiken fördern die Mitarbeitenden eine Organisationskultur, die auf den zentralen Werten des LWB und ethischen Grundsätzen beruht.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Vorschriften:

- Transparenz, Rechenschaftspflicht und Aufrichtigkeit bei allen finanziellen Transaktionen im Zusammenhang mit der Arbeit.
- Sicherstellen, dass finanzielle und andere Ressourcen ausschließlich für den vorgesehenen Zweck eingesetzt werden.
- Durchführung aller geschäftlichen Transaktionen in Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Gesetzen und Standards.
- Proaktive Meldung aller bekannten oder vermuteten Interessenkonflikte¹⁹ an den LWB.
- Es ist immer darauf zu achten, dass Waren und Dienstleistungen so hergestellt bzw. erbracht werden, dass der Missbrauch oder die Ausbeutung von Menschen ausgeschlossen ist und die Umwelt so wenig wie möglich geschädigt wird.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Verbote:

- Diebstahl, Missbrauch oder Veruntreuung von Geldern, Eigentum oder anderen Einnahmen einschließlich Bargeld.
- Beteiligung an rechtswidrigen Transaktionen, Dokumentenfälschung, Geldwäsche, Annahme von Bestechungsgeldern oder Provisionen oder Einflussnahme auf Ausschreibungsverfahren zur Vorteilsnahme oder illegalen Handlungen.
- Beteiligung an Handlungen mit der Absicht, persönliche, organisatorische oder kollektive Gewinne zu erzielen wie z. B. Kauf- oder Verkaufshandlungen, wenn diese Aktivitäten die Glaubwürdigkeit oder Integrität des LWB beeinträchtigen oder diesen Anschein erwecken können.
- Annahme von Geschenken oder Gefälligkeiten²⁰, mit denen Einfluss auf die Wahrnehmung der Aufgaben von Mitarbeitenden genommen werden könnte.

Geldwäsche, Annahme von Provisionen oder Beeinflussung von Ausschreibungsverfahren zum eigenen Vorteil oder illegale Aktivitäten; Beteiligung an Aktivitäten, mit denen persönliche, organisatorische oder kollektive Gewinne erzielt werden, wie z. B. Kauf- oder Verkaufshandlungen, wenn diese die Aktivitäten, die Glaubwürdigkeit oder die Integrität des LWB beeinträchtigen oder diesen Anschein erwecken können; Mitnahme von Gewinnen wie z. B. Kickbacks, Ermäßigungen oder Preisnachlässen zur Erzielung unzulässiger persönlicher oder organisatorischer Vorteile; Annahme von Geschenken oder anderen Vergünstigungen, die die Ausübung von Funktionen oder Pflichten der Mitarbeitenden beeinflussen können. Geschenke sind definiert als, aber nicht beschränkt auf Dienstleistungen, Reisen, Unterhaltung, materielle Güter u.a.m. Illegale Arbeit, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit; Verwendung oder Verteilung bekanntermaßen unsicherer Produkte oder Lieferungen in ein Entwicklungs- oder humanitäres Umfeld; Weitergabe vertraulicher und geschützter Informationen an Dritte; Zerstörung, Beseitigung oder unangemessene Verwendung von Unterlagen, Mobiliar und Betriebseinrichtungen.

¹⁸ Weitere Informationen siehe LWB-Beschaffungsleitlinien.

¹⁹ Beispiele: direkte Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und den Ausführenden von Dienstleistungen, Warenlieferanten, potenziellen LWB-Mitarbeitenden oder Empfängern von LWB-Hilfen oder -Leistungen.

²⁰ Geschenke werden wie folgt (insbesondere, aber nicht ausschließlich) definiert: Dienstleistungen, Reisen,

- Illegale Arbeit, Kinderarbeit und Zwangsarbeit.

6. Einsatz von Informationstechnologie (IT) und Datenschutz

Informationstechnologie bezeichnet den Einsatz und die Verwaltung aller IT-bezogenen Einrichtungen wie Internet, Daten und Geräte (z. B. Mobiltelefone, PCs, Laptops und Drucker).

Datenschutz bezeichnet die gesetzliche Verpflichtung, für die Mitarbeitenden zugängliche Daten, ob sie auf IT-Geräten oder in einem anderen Format gespeichert werden, vor Gefährdung, Korruption oder Verlust zu schützen; dies gilt ebenfalls für eine Verwendung dieser Daten, die das persönliche Recht auf Privatsphäre oder Einwilligung verletzt.

LWB-Politik

Mitarbeitende, die über IT-Plattformen oder Material des LWB Zugang zu Daten haben, müssen sicherstellen, dass sie diese in verantwortungsvoller Weise nutzen und vor jeglichem Missbrauch schützen. Verstöße gegen bestehende LWB-Regeln und -Vorschriften, Verletzungen anderer Abschnitte dieses Verhaltenskodex oder die Diskreditierung des LWB durch den Missbrauch von LWB-IT-Plattformen, LWB-Material oder LWB-Daten werden nicht toleriert.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Vorschriften:

- Sicherstellen, dass sie die Vorschriften und Verfahren für die beim LWB benutzte IT und für den Datenschutz verstehen und anwenden. Dies gilt sowohl für den beruflichen wie für den privaten Einsatz.
- Verantwortungsvolle Nutzung sozialer Medien bei der Kommunikation über Themen des eigenen Fachbereichs, sofern dies nicht die eigentlichen Aufgaben oder die Sicherheit von Personen oder IT-Systemen kompromittiert.²¹
- Verweise auf die offizielle Kommunikation des LWB und Zitate daraus müssen regelkonform erfolgen.
- Persönliche Aktivitäten von Mitarbeitenden dürfen nicht ihre berufliche Tätigkeit berühren, zusätzliche Kosten verursachen oder das Risiko einer Rufschädigung der Organisation mit sich bringen.
- Vertrauliche und sensible Informationen sind mit absoluter Diskretion zu behandeln. Dies gilt besonders für Informationen über Mitarbeitende und Gemeinschaften.
- Alle einschlägigen Gesetze und Verordnungen zum Datenschutz sind einzuhalten.
- Schutz und Sicherung privater Daten sind eine Sorgfaltspflicht gegenüber anderen Menschen.
- Verpflichtender Schutz der Vertraulichkeit LWB-interner Informationen. Diese Informationen dürfen nicht zum persönlichen Vorteil oder Nutzen verwendet oder weitergegeben werden.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Verbote:

- Nutzung von Einrichtungen und Geräten des LWB zum persönlichen Vorteil, zum Beispiel für Handelszwecke oder für das Anbieten persönlicher Dienstleistungen. Ungesetzliche Aktivitäten jeder Form werden nicht toleriert.
- Nutzung von Einrichtungen und Geräten des LWB für die Produktion, den Konsum, den Verkauf oder den Kauf von Material, das sexuelle Ausbeutung und Missbrauch zeigt.
- Download von illegaler Software, Shareware oder Programmen auf LWB-Computer.
- Aufbewahrung von Gegenständen, die potenziell einen Verstoß gegen andere bestehende Vorschriften und Regelungen des LWB oder gegen den vorliegenden Verhaltenskodex darstellen.

Unterhaltungsveranstaltungen, Waren usw.. Der Respekt gegenüber nationalen und örtlichen Traditionen und Gepflogenheiten der Gastfreundschaft kann es erforderlich machen, kleinere Geschenke und Aufmerksamkeiten anzunehmen.

²¹ Mehr Informationen finden Sie in den LWB-Leitlinien für soziale Medien.

- Beteiligung an schriftlicher Korrespondenz, Aktivitäten oder Verhaltensweisen, die die Reputation des LWB beschädigen könnten oder den vorliegenden Verhaltenskodex verletzen.
- Veröffentlichung von Texten oder Videos, die vom LWB für die Verwendung durch den LWB produziert worden sind, ohne vorherige Genehmigung durch das LWB-Kommunikationsbüro aufgrund zu beachtender Rechte an geistigem Eigentum oder ohne ordnungsgemäße Angabe der Quelle²².

7. Förderung von Sicherheit und Schutz

Definition und Politik

Der LWB hat eine Sorgfaltspflicht gegenüber seinen Mitarbeitenden. Dort, wo der LWB tätig ist, gibt es Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen, um bestehende Risiken zu verringern. Persönliches sensibles Verhalten und angemessenes Benehmen dienen dem Zweck, ein sicheres Umfeld zu fördern und somit Aktivitäten ohne Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit durchzuführen.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Vorschriften:

- Darauf achten, dass die Mitarbeitenden die LWB-Vorschriften und -Verfahren für Schutz und Sicherheit verstehen und anwenden.
- Verständnis und Sensibilisierung für bestehende Risiken und vorhandene Maßnahmen im jeweiligen speziellen Kontext.
- Verhaltensweisen so anpassen, dass sich die Sicherheit und der Schutz für die eigene Person und für andere Personen erhöhen und damit die Risiken für den Verlust des Lebens, der Gesundheit, des Wohlergehens und anderer Vermögenswerte minimiert werden.

Für die Mitarbeitenden gelten grundsätzlich die folgenden Verbote:

- Eingehen von Risiken, die die Sicherheit und den Schutz für die eigene Person und andere Personen gefährden.
- Auto fahren unter den Einfluss von Alkohol, Drogen oder anderen Substanzen.

IV. Verstoß gegen den Verhaltenskodex

- A. Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex ist ein Fehlverhalten, das disziplinarische Maßnahmen in Anwendung der jeweiligen LWB-Bedingungen und -Regelungen und anderen anwendbaren Rechtsvorschriften nach sich ziehen kann einschließlich gegebenenfalls strafrechtlicher Folgen oder der Beendigung der Tätigkeit oder des Beschäftigungsverhältnisses.
- B. Der LWB ist verpflichtet, alle Personen zu schützen, die in gutem Glauben und aus guten Gründen einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende melden. Der LWB bemüht sich, Personen zu schützen, die infolge der Meldung eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende als gefährdet eingestuft werden.
- C. Die absichtliche Meldung einer auf falschen Anklagen beruhenden Beschwerde, die sich später als böswillig herausstellt, zählt selbst zu einem Verstoß gegen den Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende.
- D. Wer einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende nicht über die hierfür vorgesehenen Kanäle meldet, macht sich selbst eines Verstoßes gegen diesen Kodex schuldig.

²² Die Mitarbeitenden sind angehalten, Bildmaterial aus der LWB-Datenbank zu verwenden.

8. Meldung eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende

Verstöße gegen den Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende sind so schnell wie möglich zu melden. Es gibt mehrere Möglichkeiten, Verstöße über die unten genannte E-Mail-Adresse an jede Vertrauensperson oder eine für den Kodex ernannte Kontaktperson, an eine speziell hierfür eingesetzte Gruppe oder an die Personalabteilung zu melden. Diese leiten umgehend die erforderlichen Maßnahmen in die Wege.

Alle Informationen im Zusammenhang mit Verstößen gegen den Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende werden von allen Beteiligten vertraulich behandelt, sicher aufbewahrt und nur im jeweils erforderlichen Umfang weitergegeben.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende können direkt an die folgende Adresse gemeldet werden: codeofconduct@lutheranworld.org

In den Länderprogrammen des LWB-Weltdienstes können ebenfalls nationale E-Mail-Adressen oder Feedback-Boxen zur Verfügung gestellt werden.

Anhang 1

Vereinbarung über die Einhaltung des Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende

Der/die nachstehende²³ Unterzeichnende hat den Inhalt des Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende gelesen und verstanden und erklärt sich damit einverstanden. Die/der Unterzeichnende akzeptiert zudem die Konsequenzen, die sich für ihn/sie infolge eines Verstoßes gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex ergeben könnten.

Name:

Position:

Ort: Datum:

Unterschrift:

²³ Der Verhaltenskodex für LWB-Mitarbeitende wird von allen Personen unterzeichnet, die im Rahmen eines Beschäftigungsvertrags mit oder für den LWB arbeiten, und von allen Personen, die auf einer anderen Basis für den LWB oder in seinem Auftrag tätig sind; dazu können Beraterverträge, Freistellungsvereinbarungen mit einem anderen Arbeitgeber, zeitlich befristete Verträge, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Aushilfspersonal und Ehrenamtliche sowie Besucherinnen und Besucher unter Verantwortung des LWB und zu jedem Zeitpunkt gehören. Der Verhaltenskodex wird ebenfalls von Teilzeitpersonal einschließlich Personen, die den LWB auf Konferenzen und Veranstaltungen vertreten, sowie von allen Personen unterzeichnet, die im Namen und Auftrag des LWB tätig sind, und von Personen, die an Projekten und Programmen unter der Leitung des LWB auf allen Ebenen und während der Laufzeit des Projekts oder Programms beteiligt sind.