

## Anlage 2

### Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex soll das Präsidium, den Vorstand, die Aufsichtsräte, die Geschäftsführung und alle Mitarbeiter\*innen und Ehrenamtlichen auf Gefahrensituationen hinweisen, in denen er/sie ungewollt gegen interne oder rechtliche Vorgaben verstoßen könnte. Wenn in dieser Richtlinie der Begriff „Mitarbeiter\*in“ verwendet wird, sind alle Personen nach Satz 1 gemeint.

Eine respektvolle und kooperative Zusammenarbeit sowie die bewusste Wahrnehmung sozialer Verantwortung sind die Grundlagen unseres Handelns (Grundsatzprogramm der AWO). Sowohl als Führungskraft, als auch als Mitarbeiter\*in oder Ehrenamtliche\*r des AWO Bezirksverbandes Weser-Ems e. V. und seiner Tochtergesellschaften, stehen Sie mit Ihrem Handeln im Blickpunkt der Öffentlichkeit. Persönliche Integrität, Gesetzestreue und ein waches Unrechtsbewusstsein müssen für Sie selbstverständlich sein. Im Rahmen Ihrer arbeitsvertraglichen oder satzungsgemäßen Verpflichtungen sind Sie zur gewissenhaften, neutralen und gerechten Erfüllung Ihrer Aufgaben angehalten. Es wird erwartet, dass das Ansehen der AWO gewahrt wird und alles vermieden wird, was der AWO Schaden zufügen könnte.

#### 1. Schützen Sie sich selbst

##### a) Seien Sie Vorbild:

Zeigen Sie durch Ihr Verhalten, dass Sie Gesetzes- und Rechtsverstöße sowie Verstöße gegen unsere internen Regelungen weder dulden noch unterstützen.

##### b) Demonstrieren Sie durch Ihr klares, eindeutiges und nachvollziehbares Handeln die Überzeugung, Ihren Verpflichtungen nachzukommen.

##### c) Zeigen Sie soziale Verantwortung und melden (mögliche) Vertragspartner\*innen, die sich, z.B. in ihrer Lieferkette, nicht an Menschenrechte halten (z.B. faire(r) Lohn/Arbeitsbedingungen, Verstöße gegen Kinderarbeit und den Umweltschutz). Der begründete Verdacht genügt.

##### d) Wehren Sie Korruptionsversuche sofort ab.

##### e) Um den Eindruck zu vermeiden, dass Sie für jegliche Vorteilsannahmen „offen“ sein könnten, scheuen Sie sich nicht, diese mit dem Hinweis auf die für Sie geltenden Regeln und mit der Bitte um Verständnis zurückzuweisen (beachten Sie unbedingt die Regelungen zum Verbot der Annahme von Geschenken und persönlichen Vorteilen). Schützen Sie auch Kolleg\*innen durch konsequentes Offenlegen von Korruptionsversuchen Dritter.

##### f) Seien Sie verschwiegen. Der Schutz der persönlichen Daten aller Mitarbeiter\*innen und Kund\*innen, sowie der Schutz von vertraulichen Informationen unserer Geschäftspartner\*innen und unserer eigenen Betriebsgeheimnisse sind unverzichtbar. Dazu muss jede\*r einzelne Mitarbeiter\*in beitragen.

## Verhaltenskodex

### 2. Arbeiten Sie so, dass Ihre Arbeit jederzeit überprüft werden kann

- a) Ziehen Sie Kolleg\*innen als Zeugen hinzu, sofern Sie vermuten, dass jemand Sie um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten will.

Gemeinsames Auftreten wirkt noch überzeugender.

- b) Arbeiten Sie so, dass Ihre Arbeit jederzeit überprüft werden kann.

Über eine detaillierte und nachvollziehbare Vorgangsdokumentation erreichen Sie Transparenz und eine jederzeit mögliche Einarbeitung einer/eines Nachfolgers/Nachfolgerin oder Vertreters/Vertreterin. Bewahren Sie Ihre Dokumentationen gut auf.

- c) Achten Sie auf eine Trennung von Arbeits- und Privatleben. Prüfen Sie, ob Ihre Privatinteressen zu einer Kollision mit Ihren arbeitsvertraglichen oder satzungsgemäßen Pflichten führen.

Korruptionsversuche werden oft damit eingeleitet, dass Dritte dienstliche Kontakte auf Privatkontakte ausweiten wollen, da es besonders schwierig ist „Gefälligkeiten“ abzulehnen, wenn man sich privat gut versteht.

Auch bei von Ihnen ausgeübten oder angestrebten Nebentätigkeiten muss eine klare Trennung zwischen Mitarbeiter\*in der AWO und der Nebentätigkeit eingehalten werden.

### 3. Ansprechpartner\*in

- a) Es sind Situationen zu vermeiden, die zu einem Konflikt zwischen persönlichen und dienstlichen Interessen führen können. Generell gilt, dass jedes persönliche Interesse eines/einer Mitarbeiter/Mitarbeiterin, das im Zusammenhang mit seinen/ihren dienstlichen Aufgaben steht, dem jeweiligen Vorgesetzten mitzuteilen ist. Im Zweifelsfall sollte die Referentin Recht & Compliance eingebunden werden.

- b) Unterstützen Sie uns bei der Entdeckung und Aufklärung von (mutmaßlichen) internen Regelverstößen sowie Gesetzes- und Rechtsverletzungen. Nur gemeinsam können Verstöße effektiv ausgegrenzt werden. Das bedeutet auch, dass Kolleg\*innen nicht aus falsch verstandener Loyalität gedeckt werden dürfen.

Achten Sie unbedingt darauf, dass Sie einen Verdacht nur äußern, wenn nachvollziehbare Hinweise oder konkrete Anhaltspunkte vorliegen.

- c) Alle Mitarbeiter\*innen der AWO sind gehalten, sofern nachvollziehbare Hinweise gegen einen Gesetzes- oder Rechtsverstoß oder einen Verstoß gegen unsere internen Regelungen vorliegen (z.B. Antikorruptions- oder Vergaberichtlinie) oder die Mitarbeiter\*innen selbst entsprechende Wahrnehmungen hatten, umgehend ihre\*n direkten Vorgesetzte\*n oder die Referentin Recht & Compliance zu informieren. Soweit möglich sind der Information Beweise beizufügen.

Dem/Der hinweisgebenden Mitarbeiter\*in entstehen keine Nachteile. Das gilt selbstverständlich auch dann, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Dem/Der betreffenden Mitarbeiter\*in können nur dann Nachteile entstehen, wenn sie/er wusste, dass der Hinweis nicht zutrifft. Nachteile können zudem dann entstehen, wenn der/die Mitarbeiter\*in

## Verhaltenskodex

später erkennt oder hätte erkennen müssen, dass sein/ihr Hinweis falsch war und dies den zuständigen Stellen nicht unverzüglich mitteilt. Mitarbeiter\*innen, die zu Unrecht beschuldigt wurden, dürfen ebenfalls keine Nachteile entstehen

- d) Erfolgt die Information an die/den Vorgesetzte\*n, ist dieser verpflichtet die Information einschließlich aller erhaltener Beweismittel an die Referentin Recht & Compliance weiterzuleiten.

- e) Ansprechpartner\*in für alle Fragen zum Thema Recht & Compliance ist:

Antonia Seidel (Referentin Recht & Compliance)

Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Weser-Ems e. V.

Betreff: **persönlich / vertraulich**

Klingenbergstraße 73

26133 Oldenburg

Tel.: 04 41/48 01 319

Mobil: 0151 641 799 99

E-Mail-Adresse: [antonia.seidel@awo-ol.de](mailto:antonia.seidel@awo-ol.de)

- f) Werden der Referentin Recht & Compliance Hinweise von Regelverstößen bekannt, können entsprechende Nachforschungen durchgeführt werden, um allgemeine Verdächtigungen gegen die AWO oder Beschuldigungen gegen unbekannte Verantwortliche aufzuklären, die noch nicht hinreichend konkretisiert sind.

Diese Nachforschungen dienen der Sachverhaltsaufklärung, um zum einen die AWO abzusichern und zum anderen ungerechtfertigt in Verdacht geratene Mitarbeiter\*innen zu schützen.

- g) Alle Gesellschaften haben, unter vorheriger Einbeziehung der jeweiligen Geschäftsführung, auf Verlangen Einblick in sämtliche Vorgänge zu gewähren. Die Nachforschungen finden ihre Grenzen im Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

- h) Die Referentin Recht & Compliance erstellt nach Abschluss der jeweiligen Prüfungen, bei Compliance-Verstößen gemeinsam mit dem Compliance-Komitee, einen individuellen Abschlussbericht für den Vorstand/die Geschäftsführung. Die Referentin Recht & Compliance und das Compliance-Komitee haben, mit Ausnahme der ihnen obliegenden Meldepflichten, über bekannt gewordene Sachverhalte, auch nach Beendigung ihrer Funktionen, Stillschweigen zu bewahren.

## 4. Respektvoller Umgang und Wertschätzung

Es wird erwartet, dass die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen geachtet werden. Wir tolerieren weder Diskriminierung (aufgrund von Behinderung, Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Nationalität, sexueller Identität, politischer Meinung, Rasse, Religion, Weltanschauung oder Ähnlichem) noch sexuelle oder andere

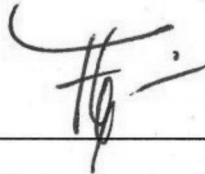
Verhaltenskodex

persönliche Belästigungen oder Beleidigungen. Wir dulden kein soziales Fehlverhalten, keine Nötigung oder Gewalt oder deren Androhung.

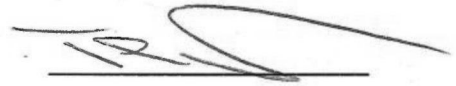
Oldenburg, den 23. Juni 2023



Thomas Elsner  
Vorstandsvorsitzender



Christoph Fehringer  
Kaufmännischer Vorstand



Thore Wintermann  
Vorstand Verband und Politik