



Regionalverband
Mitte-West-Thüringen e.V.

**Code of Conduct
(Verhaltenskodex)**

des

**AWO Regionalverband
Mitte-West-Thüringen e.V.**

Geltungsbereich und Ziel

Dieser Code of Conduct (Verhaltenskodex) gilt für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen des AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V., unabhängig von der Hierarchieebene sowie alle angegliederten Organisationen und Organisationseinheiten, die aus dem AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. hervorgegangen sind oder auch zukünftig hervorgehen werden.

Der vorliegende Code of Conduct führt unsere wichtigsten Grundregeln und Prinzipien in einem Dokument zusammen, die für uns heute - wie auch in Zukunft - verbindlich sind. Er bietet einen Orientierungsrahmen und gilt für Jede*n von uns gleichermaßen – für das Präsidium, für den Vorstand, für die Führungskräfte und für jede*n einzelne*n Mitarbeiter* in unserem Verband.

Unser Code of Conduct stellt einen Anspruch an uns selbst dar und ist zugleich ein Versprechen nach außen für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Kunden*innen, Geschäftspartner*innen, Öffentlichkeit, Gesellschaft und Umwelt aber auch im Umgang miteinander innerhalb unseres Unternehmens.

Gemeinsam haben wir die Verantwortung für die Inhalte und den guten Ruf unseres Verbands. Das Fehlverhalten einzelner Personen, kann für uns alle einen enormen Schaden verursachen.

Wir handeln im Gesamtinteresse des Verbands. Offenheit und gegenseitige Wertschätzung prägen unser Miteinander. Regeltreue ist für uns selbstverständlich. Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln und die Gesellschaft. Konkrete Regeln und Vorschriften für einzelne Situationen und Sachverhalte im beruflichen Umfeld sind durch die entsprechenden Verbandsrichtlinien und Vereinbarungen eindeutig formuliert. Diese Richtlinien und Vereinbarungen sind uneingeschränkt für alle Mitarbeiter*innen des AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. gültig und bindend. Jede*r unserer Mitarbeiter*innen, der*die sich nicht gemäß den Verbandsrichtlinien und Vereinbarungen verhält, muss mit entsprechenden Konsequenzen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen rechnen.

Der vorliegende Verhaltenskodex fasst darauf aufbauend die wesentlichen Grundsätze und Regeln für unser Handeln zusammen und stellt unseren Anspruch an uns auch gegenüber unseren Geschäftspartner*innen und allen Beteiligten dar.

Ziel des Verhaltenskodexes ist es, allen Menschen, die für den und in gemeinsamen Projekten mit dem AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. arbeiten, Regelungen für einheitliches Handeln vorzugeben sowie Situationen vorzubeugen, welche die Unabhängigkeit, die Glaubwürdigkeit, den gemeinnützigen Charakter und die Integrität des AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. in Frage stellen.

Unser Code of Conduct wurde am 21.02.2020 durch gemeinsamen Beschluss des Präsidiums und des Vorstands des AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. in Kraft gesetzt.

AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V.
Weimar, 21. Februar 2020

gez. Präsidium und Vorstand

I. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

1. Einhaltung von Recht und Gesetz

Das Befolgen von Gesetzen und rechtlichen Vorschriften ist für uns wesentliches Grundprinzip wirtschaftlich und sozial verantwortlichen Handelns.

Wir beachten jederzeit die geltenden rechtlichen Grundlagen und Pflichten unsere Dienstleistungen und unser Unternehmen betreffend, auch wenn damit kurzfristige wirtschaftliche Nachteile, oder Schwierigkeiten für das Unternehmen oder einzelner Personen verbunden sind.

Die Werte der AWO sind auch Grundlage unseres unternehmerischen Handelns.

2. Führungssystem, Kontrolle, Qualitätsmanagement

Um unsere Ziele zu erreichen, vertrauen wir auf ein Führungssystem, das auf der Grundlage des Präsidiumsmodells basiert. Eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die klare und eindeutige Trennung der Funktionen von Führung und Aufsicht durch das „Duale Führungssystem“. Die Verantwortung für die unternehmerische Steuerung wird einem hauptamtlichen Vorstand übertragen. Die Verantwortung für die Kontrolle des hauptamtlichen Vorstands übernimmt ein auf der Regionalkonferenz (Delegiertenkonferenz) gewähltes ehrenamtliches Präsidium, welches den Vorstand beruft.

Neben der jährlich vom Präsidium zu beauftragenden Wirtschaftsprüfung bestellt die Delegiertenkonferenz Verbandsrevisoren, welche die verbandsinterne Kontrolle des wirtschaftlichen Arbeitens übernehmen.

Das Präsidium und der Vorstand haben sich verpflichtet, das im Verband auf der Grundlage des AWO-Tandemmodells aufgebaute Qualitätsmanagement konsequent anzuwenden und kontinuierlich zu verbessern. Wir definieren dazu unsere Arbeitsabläufe transparent, ordnen sie zielorientiert, überprüfen und bewerten die Ergebnisse und leiten Maßnahmen zur Verbesserung und zur Erhöhung der Nachhaltigkeit ein.

Neben dem etablierten QM-System haben wir uns zum Ziel gesetzt, gesetzliche Vorgaben zur Kontrolle und Transparenz in allen Unternehmensbereichen einzuhalten und notwendige Risikomanagementsysteme zu etablieren. Wir sind bereit, aus Fehlern zu lernen und schätzen das offene Wort.

II. Verhalten gegenüber Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen

1. Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden jede Form der Diskriminierung bei der Einstellung von Mitarbeiter*innen, im Rahmen unserer täglichen Arbeit sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Wir behandeln alle Mitarbeiter*innen gerecht und nehmen sie mit ihren individuellen Stärken wahr. Wir dulden keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, sei es aufgrund Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Kultur, der ethnischen Herkunft, sexueller Identität, Behinderung, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung oder gewerkschaftlicher Betätigung.

2. Menschen-, Arbeitnehmer- und Kinderrechte

Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen ihre Einhaltung. Wir erkennen das Recht aller Mitarbeiter*innen an, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen auf demokratischer Basis im Rahmen innerstaatlicher Regelungen zu bilden. Die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Wir setzen die Kinderrechte der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen in unseren Tageseinrichtungen für Kinder uneingeschränkt um.

3. Vergütungsregelungen

Wir erkennen das Recht auf eine angemessene Vergütung für alle Beschäftigten an und setzen uns hierfür aktiv ein. Wir befürworten einen bundeseinheitlichen Tarifvertrag für Mitarbeiter*innen in der Pflege. Wir verhandeln unseren Tarifvertrag in Anlehnung an den TVÖD mit ver.di. Das Besserstellungsverbot gegenüber dem TVÖD findet in unserer Vergütungsstruktur Beachtung. Die Eingruppierung unserer Mitarbeiter*innen und Führungskräfte erfolgt ebenfalls in Anlehnung an den TVÖD.

Die Vergütung des hauptamtlichen Vorstands wird vom Aufsichtsgremium unseres Verbandes festgelegt. Die Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Gehältern der Mitarbeiter*innen unseres Verbandes. Sie orientiert sich an den Vorgaben des AWO Bundesverbandes und am Thüringer Besoldungsgesetz (ThürBesG), Besoldungsgruppen A und B, in der jeweils gültigen Fassung. Die Mitglieder unseres Aufsichtsgremiums, des Präsidiums, üben diese Tätigkeit im Ehrenamt aus. Sie erhalten hierfür keine Vergütung.

Werden Fremdfirmen beauftragt, wird von diesen ein Nachweis über eine tarifgerechte Entlohnung gefordert.

4. Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmer*innen und ihren Vertretungen

Für den AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervetretern*innen maßgeblicher Bestandteil der Unternehmenspolitik. Basis des gegenseitigen Vertrauens und kooperativen Miteinanders ist ein offener und konstruktiver Dialog geprägt von gegenseitigem Respekt.

Der AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. ist sich seines Ursprungs bewusst und setzt sich stets und nachhaltig für die Rechte der Arbeitnehmer*innen ein.

Mitarbeiter*innen sind gehalten, sich in ihrem Arbeitsumfeld redlich und fair zu verhalten und jeden Konflikt zwischen privaten und den geschäftlichen Interessen unseres Verbandes oder den Interessen unserer Kunden zu vermeiden.

Die wesentlichen Kriterien für die Entwicklung von Mitarbeiter*innen sind Leistung, Werteverständnis und Potenzial.

Alle Mitarbeiter*innen werden ausdrücklich ermutigt, den Compliance-Ansprechpartner oder ihren Vorgesetzten anzusprechen, wenn sie feststellen, dass sich jemand nicht regelkonform verhält. Kein*e Mitarbeiter*in, der*die in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten – auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Mitteilungen können auch anonym erfolgen.

5. Führung des Verbands

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Sie tragen Verantwortung für das eigene Verhalten und das Verhalten der Mitarbeiter*innen in ihrem Zuständigkeitsbereich ebenso wie für die ordnungsgemäße Einhaltung aller dort zur Vermeidung von Reputations- und Rechtsrisiken vorgesehenen Verfahren.

Wir sehen eine besondere Verantwortung bei den Führungskräften unseres Verbandes. Regelmäßige Schulungen unserer Führungskräfte, die Möglichkeit zum Austausch in Klausuren und Dienstberatungen, Supervisionsangebote, die Organisation von Fachtagen und eine stetige Erweiterung und Evaluation unseres QM-Systems stehen im Einklang mit unserem Leitbild und geben Richtlinien und Handlungsbasis vor.

Die ehrenamtlichen Organmitglieder, welche die Arbeit des AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. überwachen, nehmen die ihnen übertragenen Aufga-

ben mit hoher Kompetenz und Ernsthaftigkeit wahr.

6. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen sind neben der Qualität unserer Dienstleistungen ein gleichrangiges hohes Unternehmensziel.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil aller Betriebsabläufe und werden von Anfang an in die technischen, ökonomischen und sozialen Überlegungen mit einbezogen.

Prozesse, Betriebsstätten und -mittel müssen den anwendbaren gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits-, Brand- und Umweltschutz entsprechen. Jede*r unserer Mitarbeiter*innen fördert die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld und hält sich an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jede Führungskraft ist verpflichtet, ihre Mitarbeiter*innen in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterstützen und zu unterstützen. Entsprechende QM-Normen sind hierfür entwickelt und stehen zur jederzeitigen Einsicht zur Verfügung.

Für Mitarbeiter*innen von Subunternehmen im Auftrag AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. gelten gleiche Sicherheitsstandards wie für unsere Mitarbeiter*innen. Dies wird bei der Auswahl und der Zusammenarbeit berücksichtigt.

Langzeiterkrankte Mitarbeiter*innen werden von uns durch ein professionelles betriebliches Widereingliederungssystem (BEM) unterstützt.

Zur Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen pflegt der AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. ein betriebliches Gesundheitsmanagement, im Rahmen dessen vielfältige Angebote unterbreitet werden. Wir arbeiten daran, das uns im Jahr 2017 verliehene Thüringer Siegel für gesunde Arbeit in Gold auch in den Folgejahren zu verdienen.

7. Ausbildung

Wir fördern junge Menschen und unterstützen sie bei der Berufswahl. Wir fördern unsere Praktikanten*innen und Auszubildenden in besonderem Maße und unterstützen sie durch individuelle Anleitung und Begleitung durch die Ausbildung. Wir fördern und unterstützen den Austausch der Menschen untereinander, die bei uns lernen und sich ausbilden lassen.

III. Verhalten innerhalb der Gesellschaft

1. Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz

Nachhaltiger Umwelt- und Klimaschutz sowie Ressourceneffizienz sind für uns wichtige Unternehmens-

ziele. Jede*r Mitarbeiter*in trägt dabei Verantwortung, die zur Verfügung stehenden Ressourcen schonend zu behandeln und durch sein bzw. ihr individuelles Verhalten zum Schutz von Umwelt und Klima beizutragen. Wir stellen gemeinsam sicher, dass die geschäftlichen Aktivitäten unseres Verbandes durch Materialeinsparung, energiesparende Planung sowie Reduzierung und Recycling von Abfällen die Umwelt in möglichst geringem Umfang belasten. Bei der Auswahl von Zulieferern, Werbematerialien oder anderen externen Dienstleistungen sollen neben den wirtschaftlichen Gesichtspunkten auch die ökologischen und sozialen Kriterien beachtet werden. Wie wir in allen Bereichen unseres Verbandes zu einem nachhaltigen Umwelt- und Klimaschutz beitragen können, erarbeitet eine Steuerungsgruppe Nachhaltigkeit in einem Konzept, welches konkrete Maßnahmen für alle Mitarbeiter*innen beinhaltet.

2. Spenden

Wir verstehen uns als aktives Mitglied der Gesellschaft und engagieren uns daher in unterschiedlicher Art und Weise. Spenden und andere Formen des gesellschaftlichen Engagements werden bei uns stets dem ausgeschriebenen Zweck zugeführt. Die Verwendung von Spenden und anderen Zuwendungen unterliegen der maximalen Transparenz.

3. Politische Interessensvertretung

Wir betreiben politische Interessensvertretung zentral, offen und transparent. Wir zeigen uns offen für alle demokratischen Parteien und wenden uns gegen jedwede Form von Fanatismus, im speziellen religiösen Fanatismus und insbesondere auch rechtsextremes Gedankengut.

Wir sprechen uns klar für Vielfalt und Toleranz, gegen Homophobie, Antisemitismus, Rassismus, Benachteiligung jeglicher Geschlechter und jedweder Form von Diskriminierung aus.

Diese Haltung erwarten wir von allen unseren Mitarbeiter*innen.

4. Auftreten und Kommunikation in der Öffentlichkeit

Wir respektieren und fördern das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre.

Jede*r Mitarbeiter*in sollte bewusst sein, dass er*sie auch im privaten Bereich als Teil und Repräsentant des AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. wahrgenommen werden kann und ist daher aufgefordert, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit das Ansehen und den guten Ruf unseres Verbandes zu wahren.

5. Interessenkonflikte mit Kunden und Geschäftspartnern

Unser Verband strebt mit seinen Kunden und Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen zum beiderseitigen Vorteil an. Jede*r Mitarbeiter*in hat daher dafür zu sorgen, dass die Interessen unserer Kunden in fairer Weise berücksichtigt werden. Interessen von Kunden oder Geschäftspartnern dürfen nicht zum Nachteil anderer Kunden oder Geschäftspartner in den Vordergrund gestellt werden.

6. Persönliche Interessenkonflikte

Wenn Mitarbeiter*innen in Konflikte zwischen ihren persönlichen Interessen und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen unseres Verbandes oder unseren Kunden geraten, kann dies das Ansehen dieser Mitarbeiter*innen und des Verbandes sowie der AWO insgesamt beschädigen.

Mitarbeiter*innen sollen daher solche Situationen im Interesse des Verbandes wie auch im eigenen Interesse vermeiden. Im Einzelnen gilt:

- Es dürfen keine Nebentätigkeiten ausgeübt werden, die den zeitlichen Umfang der arbeitsvertraglichen Pflichten oder die Wettbewerbsinteressen des Verbandes beeinträchtigen. Nebentätigkeiten sind im Vorhinein dem Vorgesetzten und der Personalabteilung melden. Ehrenämter im zeitlich beschränkten Umfang müssen nicht gemeldet werden.
- Finanzielle Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des*der Mitarbeiters*Mitarbeiterin oder Verbandes betroffen sein können, sind zu unterlassen
- Auftragsvergaben an Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen von Mitarbeiter*innen sind – sofern bekannt – dem*der Vorgesetzten und Compliance-Verantwortlichen im Vorhinein anzuzeigen. Das gilt auch für Geschäfte mit Unternehmen, an denen Angehörige direkt oder mittelbar beteiligt sind.
- Nach Möglichkeit sind direkte Berichtslinien zwischen Kindern, Eltern, Ehegatten oder Lebenspartnern zu vermeiden.
- Es darf keine unternehmerisch verantwortliche Positionen (z.B. Organmitglied, Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat, Beirat) bei Kunden, Geschäftspartnern oder Wettbewerbern übernommen werden ohne die vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung nach Meldung an den*die Compliance- Verantwortliche*n.

In Zweifelsfällen ist der*die Verantwortliche für Compliance einschalten.

7. Kundenbeschwerden

Kundenbeschwerden liefern wertvolle Informationen über Verbesserungsmöglichkeiten in unserem Unternehmen und bieten – bei richtiger Handhabung – eine Gelegenheit zur Festigung bzw. Wiedergewinnung von Kundenbeziehungen.

Wir achten darauf, dass alle erheblichen Kundenbeschwerden umgehend in fairer und nachvollziehbarer Weise behandelt werden. Hierzu gibt es in unserem Verband ein gelebtes Verbesserungsmanagement.

8. Geschenke, Geschäftsessen, Veranstaltungen

Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen zu Informations-, Repräsentations- oder Unterhaltungszwecken können ein legitimes Mittel zum Aufbau und zur Unterstützung von Geschäftsverbindungen sein. Sie dürfen allerdings nie dazu dienen, unlautere geschäftliche Vorteile zu erlangen und in einem Umfang oder einer Art und Weise erfolgen, die geeignet ist, die berufliche Unabhängigkeit und Urteilskraft der Beteiligten in Frage zu stellen.

Mit der Beachtung folgender Vorgaben können sich Mitarbeiter*innen vor Missverständnissen schützen:

- Es bestehen keine Bedenken gegen unmittelbar geschäftlich veranlassten Bewirtungen und Essenseinladungen in angemessenem Umfang.
- Es bestehen keine Bedenken gegen Streuwerbeartikel (Giveaways).
- Grundsätzlich keine Bedenken gegen Geschenke mit Marktwert bis zu max. 20,00 Euro brutto, es sei denn
 - sie erfolgen zeitnah vor oder nach Vertragsabschlüssen oder Verhandlungen,
 - sie sind an die Privatadresse gerichtet oder in sonstiger nicht transparenter Weise übermittelt.
- Es darf kein Bargeld oder Geldersatz, wie z.B. Schecks, Geschenkgutscheine etc. von Kunden, Auftraggebern oder Auftragnehmern entgegengenommen werden.
- Einladungen zu Repräsentationszwecken oder mit überwiegend oder teilweise Unterhaltungsteil dürfen angenommen werden,
 - nach besonderer Prüfung der Geschäftsüblichkeit und Angemessenheit,
 - wenn Vertreter des Gastgebers anwesend,
 - die Teilnahme nicht häufig wiederholt wird und
 - die Reise- und Logiskosten nicht vom einladenden Geschäftspartner übernommen werden.

9. Keine Tolerierung von Korruption

Unser Erfolg beruht auf unserer Orientierung an den Werten der AWO, unserer Leistungskraft, Flexibilität und Servicebereitschaft und darf nicht durch unlautere

Zuwendungen erschlichen werden. Unsere Mitglieder, Geschäftspartner und unsere Kunden vertrauen auf die professionelle Urteilsfähigkeit unserer Mitarbeiter*innen.

Wir tolerieren daher keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung. Bei Einladungen an Amtsträger sind in jedem Fall deren interne Regeln für Geschenke und Einladungen zu beachten. Die Zuwendung von Vorteilen an Amtsträger kann als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung schon allein deshalb strafbar sein, weil sie im Hinblick auf die Amtsstellung erfolgt. Es ist nicht erforderlich, dass die Amtsausübung in unlauterer Weise beeinflusst werden soll. Jeder mit der Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben Beauftragte kann Amtsträger sein, nicht nur Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes.

Wir beteiligen uns nicht an illegalen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und Marktaufteilung mit Wettbewerbern. Bevor Mitarbeiter*innen von Standardverträgen oder in Kooperationsverträgen vorgesehenen Verfahren abweichen, klären sie mit der Rechtsabteilung ab, dass hiermit keine unzulässigen wettbewerbsrechtlichen Auswirkungen verbunden sind.

Bei Kontakten zu Wettbewerbern und Geschäftspartnern sprechen Mitarbeiter*innen des Verbandes ohne vorherige Abklärung mit der*dem Compliance-Verantwortlichen nicht über interne Angelegenheiten, wie z.B. über Preise und Bedingungen, Kosten, Marktübersichten, organisatorische Abläufe oder andere vertrauliche Informationen, aus denen Dritte Vorteile ziehen könnten.

IV. Umgang mit Informationen

1. Berichterstattung

Der AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. baut auf starke Werte. Somit legen wir Wert auf eine vollständige, zeitnahe, verständliche, offene und wahrheitsgemäße Berichterstattung und Kommunikation gegenüber unseren Mitgliedern, Geschäftspartnern, Kunden und der Öffentlichkeit. Jede*r Mitarbeiter*in achtet darauf, dass sowohl interne als auch externe Berichte, Aufzeichnungen und andere Unterlagen des Verbandes in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen Regeln und Standards und somit stets vollständig und richtig sind, sowie zeit- und systemgerecht erfolgen.

Informationen an Mitglieder, Geschäftspartner, Kunden oder die Öffentlichkeit über unseren Verband, unsere Dienstleistungen, unsere Kunden oder Geschäftspartner dürfen nur über hierzu autorisierte Mitarbeiter*innen erfolgen.

2. Soziale Netzwerke

Wer sich in einer öffentlichen Diskussion oder in sozialen Netzwerken zu Themen äußert, die unseren Verband oder unsere Geschäftspartner berühren, sollte deutlich machen, ob er als Privatperson oder im Auftrag des Verbandes handelt. Zu jedem Zeitpunkt sollen die Interessen des Verbandes, unserer Kunden, Mitarbeiter*innen und der Geschäftspartner beachtet werden.

3. Vertrauliche Unternehmensinformationen

Wir unternehmen die notwendigen Schritte, um vertrauliche Informationen und Geschäftsunterlagen vor dem Zugriff und dem Einblick nicht beteiligter Kollegen und sonstiger Dritter in geeigneter Weise zu schützen.

4. Datenschutz, Informationssicherheit, DSGVO

Der Schutz von personenbezogenen Daten, insbesondere der Mitarbeiter*innen, Kunden*innen und Lieferanten hat für den AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. besondere Bedeutung.

Wir erheben und verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn dies zur Erfüllung der jeweiligen Arbeitsaufgabe unbedingt nötig bzw. gesetzlich angeordnet ist. Ohne eine aktive Einwilligung des Betroffenen oder eine gesetzliche Zulässigkeit, dürfen keine personenbezogenen Daten erhoben oder verarbeitet werden. Die Betroffenen haben jederzeit die Möglichkeit der Einsicht bzw. der Löschung ihrer Daten, falls sofern dies gesetzlich möglich ist.

Wir kooperieren mit allen zuständigen öffentlichen Stellen und Aufsichtsbehörden. Jede diesbezügliche Kommunikation darf nur über die hierzu bestellten Mitarbeiter*innen geführt werden.

Bei der technischen Absicherung vor unberechtigtem Zugriff auf Daten und Informationen ist ein angemessener Standard einzuhalten, der dem Stand der Technik entspricht.

V. Schutz des Eigentums des Verbandes

1. Geistiges, materielles Eigentum des Verbandes

Wir verwenden das Eigentum und die Ressourcen unseres Verbandes sachgemäß und schonend und schützen selbige vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch. Das geistige Eigentum unseres Unternehmens stellt einen Wettbewerbsvorteil für den AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. und somit ein schützenswertes Gut dar, das wir gegen jeden unerlaubten Zugriff durch Dritte verteidigen. Das Vermögen und die Betriebseinrichtungen, die Geschäftsunterlagen und die Arbeitsmittel des Verbandes dürfen weder zu privaten Zwecken missbraucht noch Dritten überlassen werden, wenn dies die Interessen des

Verbandes beeinträchtigen könnte.

Wir verwenden materielles und immaterielles Eigentum unseres Unternehmens ausschließlich für Unternehmenszwecke und nicht für persönliche Zwecke, sofern es nicht ausdrücklich erlaubt wurde.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind wichtige Unternehmensressourcen. Jede*r Mitarbeiter*in ist daher zu ihrem Schutz verpflichtet.

2. Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit

Der AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. setzt alle ihm anvertrauten Gelder verantwortungsbewusst, sparsam und wirtschaftlich ein.

Dazu gehört, dass der AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. vorausschauend und systematisch handelt und es für alle Mitarbeiter*innen eindeutige Regeln und festgelegte Bearbeitungsstandards über den Einsatz der Gelder gibt. Dies beinhaltet auch klare, nachvollziehbare Regeln (Richtlinie Beschaffung/Vergabe) für die externe Ausschreibung und Beauftragung von Dienstleistungen und Beschaffungen. Durch fortlaufende Qualifizierung der Mitarbeiter*innen und der Führungskräfte wird die Umsetzung der bestehenden Regeln und Verfahren – inklusive der Antikorruptionsleitlinien - kontinuierlich unterstützt und die Arbeit der Mitarbeiter*innen qualifiziert.

Vorgaben unserer Kostenträger, Zuwendungsgeber und Fördermittelgeber sind für uns zu jedem Zeitpunkt bindend.

3. Dienstreisen

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

Die Reisekostenrichtlinie unseres Verbandes ist einzuhalten. Sie regelt in Anlehnung an das Bundesreisekostengesetz, das Thüringer Reisekostengesetz sowie unseren Tarifvertrag die Beantragung, Durchführung und den Kostenrahmen für Dienstreisen.

Telefonkonferenzen werden, soweit möglich und sinnvoll, als umweltschonende Alternative zu Dienstreisen genutzt.

4. Dienstfahrzeuge

Dienstfahrzeuge werden im Rahmen der Dienstfahrzeug-Richtlinie beschafft, verwaltet und genutzt. Bei Anschaffung von Dienstfahrzeugen ist die sparsamste, wirtschaftlichste und umweltschonendste Variante zu wählen. Die Beschaffung der Fahrzeugklasse richtet sich nach dem Nutzungszweck und dem hierfür be-

stimmten Nutzer. Die Dienstwagenrichtlinie regelt die Zuordnung der Fahrzeugklassen nach der Einteilung des Kraftfahrtbundesamtes. Folgende Fahrzeugklassen dürfen nicht beschafft werden: Obere Mittelklasse, Oberklasse, SUVs, Geländewagen, Sportwagen, Wohnmobile.

VI. Leitsätze der Arbeiterwohlfahrt

Unser Leitbild stellt für uns Orientierung und Handlungsleitung dar. Es bildet sowohl die übergreifenden Werteorientierung unseres Verbandes, als auch praktische Handlungsanleitung in den jeweiligen Dienstleistungssektoren. Die Leitsätze sind die Kernthesen unseres Leitbilds:

- Wir sind unserer Herkunft und Tradition verpflichtet. Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit prägen unsere Arbeit.
- Wir stehen allen Menschen offen, unabhängig von Nationalität, Religion oder politischer Überzeugung. Wir fördern demokratisches und soziales Denken und Handeln.
- Wir sind ein Mitgliederverband, der für eine sozial gerechte Gesellschaft kämpft und politisch Einfluss nimmt. Dieses Ziel verfolgen wir mit ehrenamtlichem Engagement und professionellen Dienstleistungen.
- In unserem Verband engagieren sich Mitarbeiter*innen im Haupt- und Ehrenamt gemeinsam.
- Wir fördern die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen. Ihre Identifikation mit unserem Verband und Unternehmen ist uns wichtig.
- Ein modernes Management, Innovation, Zuverlässigkeit, Fachlichkeit und Qualität entsprechen unserem Selbstverständnis.
- Wir unterstützen Menschen, ihr Leben eigenständig und verantwortlich zu gestalten und fördern alternative Lebenskonzepte.
- Wir praktizieren Solidarität und stärken die Verantwortung der Menschen für die Gemeinschaft.
- Wir bieten soziale Dienstleistungen mit hoher Qualität für alle an.
- Wir handeln in sozialer, wirtschaftlicher, ökologischer und internationaler Verantwortung und setzen uns nachhaltig für einen sorgsamen Umgang mit vorhandenen Ressourcen ein.
- Wir wahren die Unabhängigkeit und Eigenständigkeit unseres Verbandes; wir gewährleisten Transparenz und Kontrolle unserer Arbeit.
-

- Wir sind verlässlicher Partner in der Sozialpolitik und sichern soziale Lebensqualität.

VII. Weimarer Erklärung

Die mit unseren Einrichtungsleitungen im 100. Jubiläumsjahr erarbeitete Weimarer Erklärung konkretisiert unser Leitbild. Die Weimarer Erklärung wird in unserem Verband gelebt und weiterentwickelt.

Wir sind Mensch.

Wir laden ein. Wir sehen hin. Wir hören zu. Wir fühlen mit. Wir zeigen Herz. Wir wirken mit. Wir mischen uns ein.

Wir träumen.

Wir sind ein Ideenort; hier kann etwas wachsen. Wir haben viele Ideen, nehmen die Gedanken anderer auf und lassen sie Wirklichkeit werden. Wir träumen und wagen Kopfstände. Wir denken quer. Wir haben Mut, Träume und Ideen Wirklichkeit werden zu lassen.

Wir haben Vertrauen.

In die Zukunft. In Menschen. In uns.

Wir lieben.

Wir begegnen einander mit Herz. Wir sind mit Liebe bei der Sache. Wir nehmen Menschen an, so wie sie sind. Wir sehen das, was jeder richtig gut kann. Aus Miteinander wird etwas Großes.

Wir sind verbunden.

Wir halten zusammen. Wir sind Teil der Gesellschaft, mit der wir uns verbinden. Wir verändern Gesellschaft und Gesellschaft verändert uns. Wir verbinden uns mit anderen und bündeln Kräfte. Wir halten zusammen. Wir sind Botschafter. Wir sind Partner für andere. Wir kommen in Kontakt. So entsteht etwas Neues, etwas Gemeinsames.

Wir haben Mut.

Wir haben Mut zu Irrtümern. Wir probieren aus. Wir dürfen sein, wie wir sind. Wir haben Mut, aufrichtig zu sein. Wir haben Mut zu verändern.

VIII. Governance Kodex des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt

Die Leitung des AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. und somit das Verhältnis von Vorstand zu Präsidium wird grundständig durch den Governance Kodex des Bundesverbandes geregelt.

Der AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. arbeitet basierend auf dem Governance Kodex des Bundesverbandes und hat als Weiterentwicklung dessen und aller mitgeltenden Unterlagen seinen Code of Conduct entwickelt.

IX. Deutscher Corporated Governance Kodex der Bundesregierung

Die Aufbauorganisation des AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. unterscheidet sich von börsennotierten Unternehmen, für die der Deutsche Corporated Governance Kodex der Bundesregierung (DCGK) verfasst wurde, so dass die Grundsätze des Deutschen Corporated Governance Kodex schwer übertragbar sind. Wir als AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. begrüßen diesen Kodex und dessen Umsetzung in der Wirtschaft.

X. Konsequenzen bei Verstößen

Verstöße gegen die in unserem Verband dokumentierten Regeln haben erhebliche Reputationsverluste und rechtliche, mitunter auch strafrechtsrelevante Nachteile für die betreffenden Mitarbeiter*innen, deren Kollegen, die Einrichtung, unseren Verband und die AWO insgesamt zur Folge. Darüber hinaus können Verstöße zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen durch unser Unternehmen führen.

XI. Umsetzung und Ansprechpartner

Unsere Führungskräfte haben eine besondere Vorbildfunktion und lassen sich in ihren Handlungen im besonderen Maße an dem Verhaltenskodex messen. Sie sind erste Ansprechpartner*innen bei Fragen zum Verständnis der Regelungen und sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter*innen den Code of Conduct kennen und verstehen. Sie beugen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nicht akzeptablem Verhalten vor bzw. ergreifen geeignete Maßnahmen, um Regelverstöße in ihrem Verantwortungsbereich zu verhindern.

Vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften zeigt sich in ehrlicher und offener Information und gegenseitiger Unterstützung.

Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiter*innen frei zugänglich und gut sichtbar auszulegen.

Hinweise auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße, Fehlverhalten gegenüber Mitarbeiter*innen, Kunden (z.B. Kindeswohl, Pflege etc.), die Personen und Einrichtungen des AWO Regionalverband Mitte-West-Thüringen e.V. betreffen, können und sollen von jeder*jedem Mitarbeiter*in, Mitglied oder Geschäftspartner*in jederzeit bei unserer*em Compliance-Beauftragten gemeldet werden. Alle Angaben werden strikt vertraulich behandelt.

compliance@awo-mittewest-thueringen.de