



# CBM Verhaltenskodex

Oktober 2020

## Übersicht und Kontext

Zweck dieses Verhaltenskodexes ist die Selbstverpflichtung von CBM darzulegen, sowie ethische Verhaltensregeln festzulegen, die den gesetzlichen Vorgaben und den Werten, dem Auftrag und den beruflichen Standards der Organisation entsprechen. Dieser Kodex beschreibt und gibt allen CBM-Mitarbeitenden allgemeine Verhaltensrichtlinien an die Hand, die den Werten und dem Leitbild von CBM entsprechen und diese umsetzen.

Dieser Kodex gilt für

- alle Mitarbeitenden der CBM weltweit,
- Familienangehörige, die im Ausland tätige oder reisende Beschäftigte begleiten,
- CBM-Vorstandsmitglieder und Dritte (d.h. Spender, VIPs, Prominente, Freiberufler, Freiwillige, Berater und Medienvertreter etc.) in Zusammenhang mit Aktivitäten der CBM.

Daher gilt dieser Kodex im Kontext der Beziehungen mit CBM und mit Dritten als Vertretern der CBM.

Der Kodex entspricht den folgenden aktuellen internationalen Standards sowie den Richtlinien und Leitsätzen der CBM:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Humanitarian Charter – Humanitäre Charta für Katastrophenopfer
- Accountability Charter of INGOs (Verantwortung internationaler Nichtregierungsorganisationen)
- Code of Conduct of IFRC – Verhaltenskodex für die Internationale Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung
  
- CBM-Grundwerte
- CBM-Leitbild
- CBM-Antikorruptionsrichtlinie
- CBM-Rahmenrichtlinien Inklusion
- CBM-Schutzrichtlinie
- CBM-Sicherheitsrichtlinie
- CBM-IT-Leitlinien

Der Kodex legt fest, welches Verhalten innerhalb der Organisationskultur der CBM allgemein zulässig und angemessen ist. Die Nichteinhaltung dieses Kodexes kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

## Grundsätze

1. Die CBM stellt sich einem Fehlverhalten, z.B. Korruption, Bestechung oder anderen finanziellen Unregelmäßigkeiten, Verletzung der Schutzverpflichtung, persönliches Fehlverhalten, sowie unrechtmäßigen Handlungen in ihrem gesamten Tätigkeitsbereich entgegen und fungiert diesbezüglich auch nicht als willige Beteiligte. Die CBM gewährleistet gegenüber ihren Spendern, Partnern, Hilfeempfängern und anderen Interessenvertretern die Rechenschaftspflicht und Transparenz.
2. CBM ergreift sofortige und strenge Disziplinarmaßnahmen, sofern irgendein Fehlverhalten bei den Mitarbeitenden festgestellt wird.
3. Von den Mitarbeitenden der CBM wird erwartet, dass sie sich in einer Weise verhalten, die Ehrlichkeit und Integrität widerspiegelt und die Effektivität, Werte und Mission der Organisation unterstützt und erhält. Die dargelegten Verhaltensregeln werden aufrechterhalten, auch wenn anderswo möglicherweise eine gegenteilige Praxis herrscht.

## Verhaltensrichtlinien

Da es nicht möglich ist, sämtliche zulässigen und unzulässigen Verhaltensformen aufzulisten, folgt hier eine Teilaufstellung. Erwartet werden u.a. folgende Handlungs- bzw. Verhaltensweisen, die aktiv zu fördern sind:

1. Eine respektvolle, würdevolle und vorurteilsfreie Behandlung anderer, unabhängig von Geschlecht, Volkszugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung und dem Bestehen einer Behinderung<sup>1</sup>
2. Die Gewährleistung der Einhaltung einer inklusiven Praxis für Menschen mit Behinderungen und die Vermeidung einer Praxis, die eine Exklusion erzwingt oder zur Folge hat
3. Ein ehrliches, vertrauenswürdige und ethisches Verhalten
4. Ein vertrauenswürdiger Umgang mit vertraulichen und sensiblen Informationen und Daten
5. Die Respektierung und Einhaltung kultureller und gesetzlicher Regeln des Gastlands, sowohl im Beruflichen wie im Privaten, und die Vermeidung von Verhalten, das als anstößig angesehen werden oder sogar die Sicherheit von Kollegen, Angehörigen oder der eigenen Person gefährden könnte
6. Die Befolgung geltender Gesetze und CBM-Richtlinien
7. Die Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsregeln sowie von Arbeitsschutzstandards
8. Das Tragen einer geeigneten Garderobe (Kleidung, Accessoires etc.), die die lokalen Bräuche achtet
9. Das verantwortliche Management von Kapital, Geldern und sonstigem Vermögen der CBM sowie die Verfolgung des Ziels umweltfreundlichster Praxis (z.B. bei Abfallentsorgung, Energieverbrauch)

---

<sup>1</sup> Artikel 18 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte: Jeder Mensch hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht schließt die Freiheit ein, die Religion oder Überzeugung zu wechseln, sowie die Freiheit, die eigene Religion oder Weltanschauung allein oder in Gemeinschaft mit anderen, öffentlich oder privat durch Lehre, Ausübung, Gottesdienst und Kulthandlungen zu bekennen.

Neben der persönlichen Einhaltung dieser Standards sind Mitarbeitende der CBM auch für das Verhalten anderer verantwortlich, wenn sie als Gastgeber fungieren, Gäste oder Besucher in von CBM gemieteten Räumlichkeiten (Wohnort und Büro) empfangen und bewirten oder Fahrzeuge oder anderes Eigentum von CBM nutzen.

### Formen inakzeptablen Verhaltens

Einige **inakzeptable** Verhaltensweisen können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, wie z.B. die Verhaltensweisen in der nachfolgenden, nicht abgeschlossenen Aufzählung:

#### Sicherheit schutzbedürftiger Personen

Folgende Grundsätze zum Sexualverhalten stimmen mit internationalen Standards zur Sicherheit schutzbedürftiger Personen überein und gelten als integraler Bestandteil dieses Kodexes; sie entsprechen der Schutzrichtlinie der CBM:

1. Sexuelle Beziehungen mit Kindern und deren sexuelle Ausbeutung sind illegal, wirken zerstörerisch auf das Kind und sind schädlich für die Arbeit und den Ruf der CBM.
2. Sexuelle Ausbeutung<sup>2</sup> und sexueller Missbrauch<sup>3</sup> durch eine/n Mitarbeitende/n oder Gast von CBM stellen grobe Fehlverhaltensweisen dar und sind daher Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und rechtliche Schritte.
3. Sexuelle Aktivitäten zwischen Mitarbeitenden von CBM und einem Kind (Person unter 18 Jahren) sind strengstens verboten, unabhängig vom Alter der Volljährigkeit oder der Ehemündigkeit vor Ort. In solchen Fällen ist der Irrtum einer/s Mitarbeitenden von CBM oder eines Gasts in Bezug auf das Alter eines Kindes kein Schutz vor Disziplinarmaßnahmen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und rechtlicher Schritte.
4. Sex (einschließlich sexueller Gefälligkeiten oder anderer Formen erniedrigenden, demütigenden oder ausbeuterischen Verhaltens) gegen Geld, Arbeit, Waren oder Dienstleistungen ist streng verboten und stellt einen Kündigungsgrund dar.
5. Sexuelle Beziehungen zwischen einer/m Mitarbeitenden bzw. einem Gast der CBM und einem Hilfeempfänger sind inakzeptabel und werden nicht toleriert, da sie auf naturgemäß ungleichen Machtverhältnissen beruhen. Beziehungen solcher Art untergraben die Glaubwürdigkeit und Integrität der inklusiven Entwicklungsarbeit der CBM.
6. Wenn ein/e Mitarbeitende/r oder ein Gast der CBM Bedenken oder Verdachtsmomente in Bezug auf einen sexuellen Missbrauch oder eine sexuelle Ausbeutung durch eine/n andere/n Mitarbeitende/n von CBM hat, muss er diese Bedenken über die etablierten Berichtsmechanismen von CBM melden.

---

<sup>2</sup> Sexuelle Ausbeutung bedeutet jeder tatsächliche oder versuchte Missbrauch im Rahmen eines Schutz-, Zwangs- oder Vertrauensverhältnisses für sexuelle Zwecke, u.a. bei finanziellem, gesellschaftlichem oder politischem Nutzen durch die sexuelle Ausbeutung einer anderen Person.

<sup>3</sup> Sexueller Missbrauch bedeutet jede tatsächliche oder angedrohte körperliche Zudringlichkeit sexueller Art, die gewaltsam oder unter ungleichen bzw. zwangsweisen Bedingungen erfolgt.

### **Sexuelle Belästigung**

7. Sexuelle Belästigung, die sich durch unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, die Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten, unangemessene Kommentare und andere verbale oder körperliche Verhaltensweisen sexueller Natur äußern kann.

### **Betrug und finanzielle Unregelmäßigkeiten**

8. Finanzielle Unregelmäßigkeiten jeglicher Art, beispielsweise Bestechung und andere
9. Diebstahl, Unterschlagung oder zweckwidrige Entfernung oder Aneignung von Vermögenswerten, Geldern oder anderem Eigentum von CBM, einer/s Mitarbeitenden oder eines Lieferanten.
10. Fahrlässiges oder ungebührliches Benehmen, das zu Sachschaden bei der CBM oder bei Dritten führt
11. Fälschung von Unterlagen

### **Bevorteilung Einzelner**

12. Die Beschäftigung von Personen unter Ausschluss anderer qualifizierter Personen oder unter Nichtbeachtung bestehender CBM-Richtlinien und -verfahren, z.B. die Bevorzugung von Angehörigen, Freunden oder Angehörigen der eigenen Ethnie
13. Die Bevorteilung Einzelner am Arbeitsplatz (z.B. eine unzulässige Bevorzugung oder das Zulassen nicht angemessener Kriterien zur Einflussnahme auf Entscheidungen im geschäftlichen Umgang mit anderen einschließlich Zulieferern, Anbietern, Auftragnehmern und Mitarbeitenden)

### **Alkohol und Drogen**

14. Der Aufenthalt auf dem Gelände von CBM oder im Rahmen von einem CBM-Projekt oder die Ausübung anderer Aktivitäten unter dem Einfluss von Substanzen wie Alkohol oder Drogen, welche die eigene Funktionsfähigkeit beeinträchtigen, die/den Mitarbeitende/n selbst oder andere gefährden und/oder das Potenzial haben, negative Auswirkungen auf CBM als Organisation zu haben.
15. Der Gebrauch bzw. Besitz illegaler Substanzen

### **Weitere inakzeptable Verhaltensweisen**

16. Eine ungesetzliche oder unlautere Tätigkeit einschließlich Interessenkonflikt
17. Die Androhung von Gewalt oder gewalttätiges Verhalten am Arbeitsplatz
18. Respektloses Verhalten, z.B. das Aufdrängen der eigenen Meinung, die Ausübung von Zwang, der Gebrauch unangemessener Sprache, Belästigung oder Körperverletzung.
19. Jede nicht genehmigte Abwesenheit
20. Unerlaubte Benutzung der Telekommunikationssysteme, u.a. Telefone, Handys, Kopier- und Faxgeräte, Internet, Video, Post, CBM-Briefpapier mit Briefkopf oder andere Ausstattung des Arbeitgebers
21. Die Benutzung von Software ohne gültige Lizenz oder das Kopieren von Programmen oder arbeitsbezogener Daten zur nichtgeschäftlichen Nutzung oder zur Weitergabe an Dritte

22. Besitz gefährlichen oder unerlaubten Materials wie beispielsweise Sprengstoff, Schusswaffen und andere Waffen

### **Persönliche Beziehungen zwischen Mitarbeitenden**

Hinsichtlich persönlicher Beziehungen zwischen Mitarbeitenden, insbesondere zwischen solchen, die in einem direkten oder indirekten dienstlichen Berichtsverhältnis stehen, wird dringend empfohlen, dass Führungskräfte die Auswirkungen, die derartige Beziehungen haben könnten, sorgfältig prüfen. CBM verzichtet im Allgemeinen auf die Einmischung in das Privatleben von Einzelpersonen. Es kann jedoch Umstände geben, unter denen es für Vorgesetzte notwendig wird, beratend oder ermahnend einzugreifen, insbesondere bei Interessenskonflikten oder negativen Auswirkungen auf die Arbeitsleistung.

Darüber hinaus können persönliche Beziehungen intimer Natur am Arbeitsplatz die Arbeitsleistung potenziell beeinträchtigen, andere negativ beeinflussen, Geschäftsbeziehungen schädigen und sich negativ auf die berufliche Laufbahn und den Ruf von CBM als harmonischem Arbeitsplatz auswirken. Besteht also ein persönliches Verhältnis zwischen Mitarbeitenden, die in einem Über- bzw. Unterstellungsverhältnis oder direkten Arbeitsverhältnis zueinander stehen, muss die/der Mitarbeitende mit der höheren Position daher die Beziehung seiner Führungskraft offenlegen, damit eine Lösung gefunden wird, falls die Beziehung zu einem Interessenskonflikt führen könnte.

### **Interessenkonflikte zwischen der Arbeit für die CBM und anderen Tätigkeiten**

Die CBM vertraut darauf, dass ihre Mitarbeitenden bei der Abwägung über die Aufnahme anderer Beschäftigungen ihr gesundes Urteilsvermögen walten lassen und ein mögliches Konfliktpotential gegebenenfalls gegenüber ihrer Führungskraft ansprechen.

#### **Mögliche Interessenkonflikte**

Die folgenden Beispiele können bei der Einschätzung eines möglichen Interessenkonflikts helfen:

1. Wird sich die Tätigkeit negativ auf die Arbeitsleistung bei der CBM auswirken?
2. Geht mit der Tätigkeit irgendetwas einher, das im Konflikt mit oder in Konkurrenz zu der Arbeit bei der CBM steht?
3. Ist mit der Tätigkeit der Besitz oder die Anmietung von Grundeigentum verbunden, von dem bekannt ist, dass die CBM ein aktives oder mögliches Interesse daran hat?
4. Ist mit der Tätigkeit die Kreditgewährung an eine oder die Kreditnahme bei einer Partnerorganisation, einem Hilfeempfänger, einem Spender oder einem Lieferanten der CBM verbunden?
5. Werden Sie im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit für CBM ein Geschenk (das den Nominalwert übersteigt) oder eine Bewirtung/Gefälligkeit über die anerkannte Geschäftspraxis hinaus oder eine Provision bzw. Zahlung jeglicher Art erhalten?

6. Wird der Name der CBM in einer Weise verwendet, die der Unterstützung einer politischen Partei oder Sache durch eine Person oder deren Fürsprache für ein Produkt oder eine Dienstleistung einer anderen Organisation besonderes Gewicht oder Ansehen verleiht?
7. Werden CBM-Unterlagen (z.B. Listen von Partnern, Hilfeempfängern, Spendern oder Mitarbeitenden) zur Förderung privater Interessen benutzt?
8. Werden Verbindungen zu Bildungs-, beruflichen, gesellschaftlich-kulturellen, sozialen oder Freizeitaktivitäten zum **Nachteil** der Interessen und des Rufes der CBM genutzt?
9. Werden Gelder oder Vermögen der CBM zur Unterstützung einer politischen Partei oder einer kandidierenden Person verwendet?

Wenn jemand nach Betrachtung aller möglichen Interessenkonflikte Geschäfte mit einem Lieferant der CBM betreiben oder den Namen der CBM bei der Fürsprache für eine Sache oder ein Produkt verwenden oder die Tatsache der eigenen Arbeit für die CBM für private Zwecke nutzen möchte, so muss dieses Interesse der Führungskraft gemeldet und genehmigt werden, bevor Maßnahmen ergriffen werden.

Handlungen, die gegen diesen Kodex verstoßen und die der Führungskraft nicht vorzeitig zur Genehmigung vorgelegt werden, gelten als außerhalb des Beschäftigungsrahmens liegend und können zu Disziplinarmaßnahmen und rechtlichen Schritten gegenüber der Person führen, welche gegen sie verstoßen hat, gegebenenfalls bis hin zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **Sonstige berufliche Verbindungen**

Ist jemand bereits Vorstandsmitglied in einer anderen Organisation oder wird gebeten, eine solche Tätigkeit zu übernehmen, so ist dies gegenüber der Führungskraft anzugeben und mit ihr zu klären. Dies gilt auch, wenn eine zusätzliche Beschäftigung außerhalb der CBM aufgenommen wird.

In den folgenden Fällen ist darüber zu befinden, ob ein wesentlicher Konflikt besteht oder nicht:

1. Ein Vorstandsmitglied oder sein Familienmitglied haben ein Interesse an einer Fremdfirma, die Geschäfte mit der CBM tätigt
2. Ein Vorstandsmitglied ist mit einer Organisation verbunden, die finanzielle Mittel von der CBM erhält
3. Die Umstände für ein Vorstandsmitglied ändern sich so, dass ein möglicher Interessenkonflikt gegeben scheint

## Berichtswesen und Fallmanagement

Alle Mitarbeitenden der CBM sind verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen, das sexuelle Belästigung, sexuelle Ausbeutung und sexuellen Missbrauch verhindert und die Umsetzung des Verhaltenskodexes der CBM fördert.

Führungskräften auf allen Ebenen der CBM obliegt eine besondere Verantwortung, Systeme zu unterstützen und zu fördern, die ein solches Umfeld aufrechterhalten.

Alle Mitarbeitenden der CBM sowie mit der CBM verbundene Personen (einschließlich deren Gäste) sind verpflichtet, Verdachtsmomente oder Beweise für ein Verhalten zu melden, das gegen die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Standards verstößt oder mit diesen unvereinbar ist. Die CBM befolgt bei ihrer Untersuchung des gemeldeten Verhaltens und bei eventuellen Disziplinarmaßnahmen die Richtlinien und die geltende Praxis. Die genannten Richtlinien und Verfahren stellen sicher, dass eine solche Meldung vertraulich und ohne Vergeltungsmaßnahmen gegen die meldende Person erfolgen kann.

CBM (Management oder Vorstand, wie jeweils zutreffend) behält sich das Recht vor, auf der Grundlage dieses Verhaltenskodex und unter Bezugnahme auf internationale Standards zu bestimmen, ob ein/e Mitarbeitende/r oder eine Person, die im Auftrag von CBM arbeitet/tätig ist, sich in dem Maße unangemessen verhalten hat, dass Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung gerechtfertigt wären.

Es gibt verschiedene Kanäle, über die Mitarbeitende, externe Akteure und mit der CBM verbundene Personen Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex melden können. Die CBM ermutigt alle, einen Verstoß, einen vermuteten Verstoß oder eine andere Inkonsistenz bei der Einhaltung des Kodex zu melden; Mitarbeitende von CBM sind jedoch zur Meldung verpflichtet, sofern dies im jeweiligen Fall angemessen ist. Die wichtigsten Feedback- und Meldesysteme sind folgende:

1. Alle Mitarbeitenden der CBM können jederzeit Feedback bzw. **Meldungen an die direkte Führungskraft** weitergeben.
2. Im **Feedback-System der Programmatischen Entwicklung** können Probleme, Beschwerden, Vorschläge und Lob hinsichtlich unserer Tätigkeit und unseres Verhaltens als Organisation weitergegeben werden. Externe Akteure, die mit der Programmarbeit der CBM in Verbindung stehen, sind eingeladen, ihr Feedback zu den Servicestandards der Organisation zu geben, zu ihren Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen oder anderen, die direkt in die Programmabwicklung eingebunden sind (einzusehen auf [www.cbm.org](http://www.cbm.org) unter „Accountability and Reporting“, zusammen mit einem Grundsatzpapier).

**3.** Das **Whistleblower-System** hat zum Ziel, folgende Fälle zu verhindern, aufzudecken und nachzuverfolgen:

- a. Bestechung und Korruption
- b. Betrug, Unterschlagung und Diebstahl
- c. Verletzung der Schutzverpflichtung
- d. Missbrauch und sexuelle Belästigung
- e. Vetternwirtschaft
- f. sonstige Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften
- g. sonstige Verstöße gegen interne Bestimmungen
- h. Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen

Über einen geschützten Bereich auf [cbm.org](http://cbm.org) kann jede Person durch das Ausfüllen eines strukturierten Berichtsformates Unregelmäßigkeiten oder Risiken anonym melden. Die eingesetzte Software ermöglicht im Anschluss einen weitergehenden anonymen Dialog zwischen der meldenden Person und CBM sowie ein strukturiertes Fallmanagement (zu finden unter **[www.cbm.org](http://www.cbm.org)** unter der Rubrik "Accountability and Reporting").

**4.** Es gibt eine Kontakt-E-Mail-Adresse, über welche die Öffentlichkeit CBM kontaktieren kann. Sie ist unter [www.cbm.org/contact](http://www.cbm.org/contact) sowie in bestimmten CBM-Publikationen zu finden und ist für allgemeine Anfragen vorgesehen: **[contact@cbm.org](mailto:contact@cbm.org)**. Wenn jedoch eine Beschwerde unter dieser Adresse eingeht, wird diese an das entsprechende Beschwerdesystem weitergeleitet.

**5.** Da CBM über spezifische Schutzrichtlinien verfügt, haben sich alle anderen Kontakt-/Eingangsstellen so abgestimmt, dass sie jede Verletzung von Kindern oder gefährdeten Erwachsenen unverzüglich entweder dem Krisenmanagementteam (**[cmt@cbm.org](mailto:cmt@cbm.org)**) oder dem Sicherheitsbeauftragten (Safeguarding Manager) (**[safeguarding@cbm.org](mailto:safeguarding@cbm.org)**) melden.

**6.** Steuerliche Vergehen können dem Steuerrichtlinienbeauftragten (Tax Compliance Officer) der CBM gemeldet werden: **[tcms\\_officer@cbm.org](mailto:tcms_officer@cbm.org)**

Meldungen werden zu jedem Zeitpunkt diskret und professionell behandelt, sodass diese für die meldende Person ohne Angst vor persönlichen Konsequenzen erfolgen können. Das Fallmanagement ist in den Leitfäden der einzelnen Meldesysteme beschrieben.

### **Vertraulichkeitsverpflichtung**

Angaben, die im Rahmen dieser Richtlinie gemacht werden, gelten als vertraulich und werden nur dann weitergegeben, wenn dies für die unmittelbare Bearbeitung des konkreten Falls unbedingt notwendig ist.

## Schlussbemerkungen

Kein Regelwerk kann jeden möglichen Fall, bei dem ein Verhaltensproblem auftreten könnte, vorwegnehmen oder erfassen. Stattdessen muss man sich von dem übergreifenden Grundsatz leiten lassen, dass alle sich zu einem positiven, fairen und ehrlichen Verhalten verpflichtet fühlen und das persönliche Urteilsvermögen und den gesunden Menschenverstand einsetzen, wenn sie mit einem praktischen Problem konfrontiert werden.

Die Fähigkeit der CBM, ihre Verpflichtungen zu erfüllen, sowie ihr Ruf hängen davon ab, inwieweit Einzelne persönliche Verantwortung für die Förderung und Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Richt- und Leitlinien übernehmen.

## Hinweis

Das vorliegende Dokument ist die deutsche Übersetzung des englischsprachigen CBM Code of Conduct – December 2018. Im Fall von Widersprüchen zwischen dem Verhaltenskodex (englisch und deutsch) hat die englischsprachige Fassung Vorrang. Im Streitfall ist allein die englische Fassung verbindlich.



## Weitere Informationen

**CBM Christoffel Blindenmission**  
**Christian Blind Mission e.V.**  
Stubenwald-Allee 5 • 64625 Bensheim • Deutschland  
[www.cbm.org](http://www.cbm.org)