

Betriebsordnung – Code of Conduct

Präambel

Der vorliegende Code of Conduct gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Samaritan's Purse e. V. – die barmherzigen Samariter (SP), für die Dauer ihres Anstellungsverhältnisses. Seine Verhaltensgrundsätze sind insoweit verpflichtend und schließen die Beachtung gesetzlicher Vorschriften uneingeschränkt ein.

SP ist eine Organisation, die sich uneingeschränkt christlichen Werten verpflichtet weiß. Dies spiegelt sich auch in den Kernwerten von SP wider, die insoweit durch diese Betriebsordnung ergänzt und ausgestaltet werden.

Verhaltensprinzipien

1. SP leistet Unterstützung nach international anerkannten humanitären Standards (insbesondere den Grundprinzipien der Sphere Standards [siehe Anlage I]) und den darüberhinausgehenden Prinzipien des SP CoC.
2. SP leistet Unterstützung allein auf der Grundlage von Bedürftigkeit und unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Weltanschauung, Glauben, Nationalität, Geschlecht oder anderen Persönlichkeitsmerkmalen.
3. SP respektiert die unveräußerliche Würde sowie das Recht des einzelnen Menschen auf körperliche, seelische und geistliche Unversehrtheit sowie kulturelle Gepflogenheiten. Insoweit sind sämtliche persönlichen Beziehungen außerhalb familiärer Kontexte¹, die zu wechselseitigen Abhängigkeiten führen können, untersagt. SP-Mitarbeiterinnen und –Mitarbeiter schützen Kinder und andere vulnerable Personen (-gruppen) im Rahmen ihrer Möglichkeiten vor Verletzung, Ausbeutung, Manipulation und anderen Formen des Missbrauchs.
4. SP-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten Grundsätze christlichen Lebensvollzugs in ihrem Außenauftritt. Sexuelle Ausbeutung, sexueller Missbrauch sowie jede Art von sexuell konnotierter Manipulation durch Mitarbeiter humanitärer Organisationen stellen Straftaten, mindestens jedoch grobes Fehlverhalten dar und können daher arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben. Dies betrifft oder kann betreffen
 - a. die Ausnutzung von Rang oder Stellung von Führungspersonen zur Anbahnung oder Ausübung sexueller Kontakte,
 - b. jegliche sexuellen Kontakte zwischen Mitarbeitern von SP und Unterstützungsempfängern,
 - c. den entgeltlichen Austausch sexueller Dienstleistungen, auch wenn dieser in dem jeweiligen Land legal ist,
 - d. die Gewährung von Unterstützung, die Betroffenen ohne Gegenleistung zustünde, als Gegenleistung für Dienstleistungen sexueller Konnotation,
 - e. jegliche sexuell konnotierten Kontakte zu Minderjährigen (Personen, die dem Recht des jeweiligen Landes zufolge nicht volljährig oder unter 18 Jahre alt sind), und zwar auch dann, wenn die sexuell konnotierten Kontakte einvernehmlich sind.

¹ Das Verbot persönlicher Beziehungen gilt nicht für Personen, die miteinander verheiratet oder verwandt sind oder in einem Adoptivverhältnis stehen.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von SP sind berechtigt und verpflichtet, sich in Verdachtsfällen an ihren Vorgesetzten, einen anderen Leiter oder an die Ombudsperson von SP zu wenden und ihren Verdacht offenzulegen. Die jeweiligen Empfänger der Meldung werden alles in ihren Kräften Stehende unternehmen, den Verdachtsfall aufzuklären und die Fortsetzung etwa unerwünschten Verhaltens zu unterbinden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SP wissen sich dem christlichen Familienbild, wie es in der Heiligen Schrift gezeichnet wird, verpflichtet. Sie sind in diesem Sinne eingedenk, dass sexueller Verkehr ausschließlich in den ehelichen Kontext gehört und vermeiden daher missverständlich zu deutende Situationen, sowohl untereinander, insbesondere aber auch im Außenverhältnis. Dies gilt ganz besonders dann, wenn sie in Ländern mit einem konservativen Eheverständnis tätig sind oder in Ländern, in denen vor- oder außerehelicher Verkehr unter Strafe gestellt ist.

SP-Führungskräfte sind dafür verantwortlich, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Einhaltung dieser Verhaltensmaßstäbe gewährleistet ist. Straftaten sind unverzüglich zur Anzeige zu bringen.

SP-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten Grundsätze christlichen Lebensvollzugs in ihrem Außenauftritt. Respekt vor den weltanschaulichen und Glaubensüberzeugungen anderer Menschen genießen daher uneingeschränkt den Respekt der SP-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Insofern sind jegliche Versuche von SP-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, eine Hinwendung anderer zum christlichen Glauben durch Drohung, Druck, Zwang oder Manipulation zu erzielen.

5. SP-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in jedem Falle während der Arbeitszeit der Genuss von Alkohol untersagt. In Ländern, in denen der Alkoholkonsum beschränkt oder untersagt ist, halten sich SP-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen auch während ihrer Freizeit an die rechtlichen Regelungen des Einsatzlandes. Der Konsum von in Deutschland verbotenen Drogen ist SP-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern während der Arbeits- und Freizeit auch dann untersagt, wenn er in dem Einsatzland erlaubt sein sollte.
6. SP leistet nachhaltig Unterstützung, das heißt, Unterstützung erfolgt nach anerkannten Standards und Methoden sowie mit dem Ziel, die Leistungsempfänger in wachsendem Maße zu befähigen, eigenbestimmt und eigenverantwortlich in die Unterstützungsprogramme eingebunden zu sein sowie auf Dauer mit reduzierter Unterstützung auszukommen bzw. in die Lage versetzt zu sein, ein unterstützungsfreies eigenbestimmtes Leben zu führen und wirtschaftlich, körperlich, seelisch und geistlich weitgehend eigenständig zu leben.
7. SP kooperiert innerhalb der internationalen Gemeinschaft mit anderen Organisationen, um Doppelarbeit zu vermeiden und die Bereitstellung von Unterstützung zu optimieren.
8. SP verwendet Ressourcen entsprechend dem Spenderzweck, wirtschaftlich und sparsam und verpflichtet sich, jederzeit unaufgefordert oder auf Verlangen Rechenschaft über die Mittel- und Ressourcenverwendung abzulegen. Die Ressourcenverwendung und der Ressourceneinsatz erfolgt gemäß den jeweils gültigen Richtlinien über die Unterschriften- und Zeichnungsberechtigungen und über Beschaffung und unterliegt daneben der Richtlinie Korruptionsprävention in ihrer jeweils gültigen Fassung.

Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie ergänzt die Betriebsordnungen und Richtlinien. Sie wurde am 30.05.2024 von der Geschäftsleitung beschlossen und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Anlage I Grundsätze Sphere Standard

1. Der humanitäre Imperativ hat oberste Priorität.
2. Die Hilfe wird ungeachtet der ethnischen, religiösen oder nationalen Zugehörigkeit der Empfänger und ohne jede nachteilige Unterscheidung geleistet. Die Hilfsprioritäten richten sich allein nach der Bedürftigkeit.
3. Die Hilfe wird nicht zur Unterstützung eines bestimmten politischen oder religiösen Standpunkts eingesetzt.
4. Wir sind bestrebt, uns nicht für die außenpolitischen Interessen einer Regierung instrumentalisieren zu lassen.
5. Wir respektieren Kultur und Sitten.
6. Wir sind bestrebt, die Katastrophenhilfe nach den lokalen Kapazitäten auszurichten.
7. Wir finden Wege, um die von den Programmen Begünstigten in das Management der Nothilfe einzubeziehen.
8. Die Nothilfe muss darauf abzielen, die künftige Gefährdung und Anfälligkeit der Menschen aufgrund von Katastrophen zu verringern und ihre grundlegenden Bedürfnisse zu befriedigen.
9. Wir legen sowohl jenen, denen unsere Hilfe gilt, als auch jenen, die uns Mittel zur Verfügung stellen, Rechenschaft ab.
10. In unseren Maßnahmen im Bereich Information, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung betrachten wir die Opfer von Katastrophen als Menschen mit Würde, nicht als Objekte ohne Hoffnung.

Quelle: Sphere Handbook 2018, S.6