

# Verhaltensrichtlinien UNICEF

Deutsches Komitee für UNICEF e.V.  
UNICEF-Stiftung  
Stiftung United Internet for UNICEF

Die Verhaltensrichtlinien von UNICEF umfassen zwei Teile.

**Teil I** gilt für die Beschäftigten des Deutschen Komitees für UNICEF, der UNICEF-Stiftung und der Stiftung United Internet for UNICEF

**Teil II** gilt für die ehrenamtlich Engagierten von UNICEF in den UNICEF-Gruppen und die Mitglieder des Vorstandes von UNICEF

# Verhaltensrichtlinien UNICEF

Teil I für die Beschäftigten des/der

Deutsches Komitee für Deutschland e.V.  
UNICEF-Stiftung  
Stiftung United Internet for UNICEF

## Inhalt

1. Grundsätzliches.....	3
2. Leitbild als Basis.....	3
3. Allgemeine Verhaltensregeln .....	4
3.1. Verhaltensregeln im Umgang miteinander.....	4
3.2. Verhaltensregeln im Umgang mit Dritten .....	5
4. Interessenkonflikte.....	5
4.1. Umgang mit Geschäftspartnern .....	5
4.1.1. Einladungen und andere Zuwendungen.....	5
4.1.2. Annahme von Geschenken .....	6
4.1.3. Bezug von Waren oder Dienstleistungen für private Zwecke.....	6
4.1.4. Sponsoring mitarbeiterbezogener Veranstaltungen .....	6
4.1.5. Ausschreibungen und Auftragsvergabe .....	6
4.1.6. Provisionen und Erfolgsbeteiligungen .....	7
4.1.7. Bezahlte Werbemaßnahmen .....	7
5. Herkunft der Einnahmen.....	7
6. Nebentätigkeiten.....	8
7. Auftreten in der Öffentlichkeit .....	8
8. Kinderschutz.....	9
9. Schutz von betrieblichem Eigentum .....	9
10. Datenschutz und Schutz personenbezogener Daten.....	9
11. Umweltschutz .....	10
12. Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien.....	10

## 1. Grundsätzliches

Die nachfolgenden Verhaltensrichtlinien gelten für alle hauptamtlichen Mitarbeiter

- des Deutschen Komitees für UNICEF e. V. der UNICEF-Stiftung (einschl. aller unselbstständigen Stiftungen) und der
- Stiftung United Internet for UNICEF

Für den deutschen Ableger des Kinderhilfswerks der Vereinten Nationen bilden die UN-Konvention über die Rechte des Kindes und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte die oberste Maxime allen Handelns.

Die daraus abgeleiteten Verhaltensrichtlinien und alle weiteren mit ihnen in Verbindung stehenden Regelungen sind Bestandteil des Organisationshandbuches des Deutschen Komitees für UNICEF und als verbindliche interne Norm für alle geschäftlichen Aktivitäten anzusehen. Sie können durch detaillierte betriebliche Regelungen ergänzt und erweitert werden, solange diese Konkretisierungen in ihren Zielsetzungen den hier niedergelegten Prinzipien entsprechen. Bei Abweichungen oder in Zweifelsfällen der Auslegung sind die jeweils strengeren Regelungen maßgeblich.

Die vorliegenden Verhaltensrichtlinien sind erarbeitet worden, um die Einhaltung der ethischen Grundsätze von UNICEF sicherzustellen, dem Vertrauen der Spender und Partner in die an ethischen Maßstäben orientierte Arbeit der Organisation Rechnung zu tragen und das Ansehen der Organisation vor Schaden zu bewahren. Als Grundlage allen Handelns sind die Verhaltensrichtlinien bei allen direkt für die Organisation vorgenommenen Tätigkeiten einzuhalten. Darüber hinaus sind sie bindend bei allen – beruflichen oder privaten – Aktivitäten, die die Belange der Organisation in irgendeiner Form berühren. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Mitarbeiter von Dritten regelmäßig als Repräsentanten der Organisation wahrgenommen werden.

## 2. Leitbild als Basis

„Gemeinsam für Kinder“ – unter dieser Maxime hat sich das Deutsche Komitee für UNICEF im Rahmen seines Leitbildprozesses auf die folgenden zehn Leitlinien verpflichtet:

1. Unabhängigkeit ist unsere Stärke: Wir arbeiten überparteilich, überkonfessionell und frei von jeglicher Diskriminierung.
2. Auf jeden kommt es an: Wir übernehmen aktiv Verantwortung und ermutigen andere, dies auch zu tun.
3. Auf unser Wort ist Verlass: Wir gehen offen, fair und vertrauensvoll miteinander und mit unseren Partnern um.
4. Innovation ist unser Anspruch: Wir suchen stets kreativ und pragmatisch nach neuen Wegen, um unsere Aufgaben noch besser zu erfüllen.
5. Das Vertrauen der Spender ist uns Verpflichtung: Wir setzen die uns anvertrauten Mittel professionell, sparsam, wirksam und verantwortungsvoll ein.

6. Unsere Kommunikation ist respektvoll und fundiert: Unsere Öffentlichkeitsarbeit orientiert sich an der Würde der Kinder und nimmt die Menschen ernst. Hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter vertreten die Position von UNICEF.
7. Unser Handeln ist transparent: Wir informieren offen, umfassend und verständlich darüber, wie wir arbeiten und die uns anvertrauten Mittel einsetzen.
8. Wir kooperieren mit starken und glaubwürdigen Partnern: Wir arbeiten mit Partnern aus allen Bereichen der Gesellschaft. Grundlage für eine Zusammenarbeit sind klare ethische Grundsätze und konkrete Ergebnisse für Kinder.
9. Wir treffen klare Entscheidungen: Eindeutige Verantwortlichkeiten, Kompetenz und gegenseitiger Respekt sind Grundlage unseres Handelns.
10. Wir wollen Erfolg – für Kinder: Gemeinsam wollen wir mit unserer Leistung dauerhafte Fortschritte für Kinder erreichen.

Ein wichtiger Schritt zur Umsetzung des Leitbildes ist die nachhaltige Verankerung der Leitlinien und der Organisationsziele im Bewusstsein aller Mitarbeiter.

Daher werden in den vorliegenden Verhaltensrichtlinien Maßstäbe für das Handeln von Führungskräften und Mitarbeitern verbindlich konkretisiert. Insbesondere der Umgang mit Lieferanten sowie die Beziehungen zu Behörden, Parteien und anderen Organisationen werden geregelt. Darüber hinaus werden Richtlinien zum Umweltschutz festgelegt.

### **3. Allgemeine Verhaltensregeln**

#### **3.1. Verhaltensregeln im Umgang miteinander**

Die Unternehmenskultur von UNICEF Deutschland ist von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt. Respekt vor der Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen, Toleranz und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen des Managements und der Mitarbeiter. Jeder Beschäftigte bekennt sich zu einem Verhalten, das von Verantwortungsbewusstsein und Integrität geprägt ist.

Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft. Das bedeutet auch, dass Probleme bei der Arbeit für UNICEF offen angesprochen und gemeinsam gelöst werden. Nur so kann ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entstehen und aufrecht erhalten werden.

Durch ihr tolerantes und respektvolles Verhalten legen die Mitarbeiter die Basis für eine gute und konstruktive Arbeitsatmosphäre. Dies beinhaltet auch Offenheit für andere Denk- und Herangehensweisen. Die Motivation und Begeisterung der Mitarbeiter ist ein wichtiger Grundstock für die erfolgreiche Arbeit und die Verwirklichung der Ziele von UNICEF.

Mit ihrer wertorientierten Führung unterstützen Führungskräfte und die Mitglieder der Organe einen fairen Umgang miteinander. Sie tragen mit ihrem Verhalten dazu bei, dass die Persönlichkeit und Würde aller Mitarbeiter geachtet werden. Durch ihre aufgeschlossene Haltung schaffen sie eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen Gedankenaustausch ermöglicht.

Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe beugen Führungskräfte nicht akzeptablem Verhalten vor und agieren als Vermittler bei Konflikten. So stellen sie sicher, dass die gesetzten Ziele erreicht, die Prozesse optimiert und die Organisation kontinuierlich weiterentwickelt werden.

### **3.2. Verhaltensregeln im Umgang mit Dritten**

Alle Mitarbeiter, insbesondere die Führungskräfte, sind sich bewusst, dass sie durch ihr Verhalten die Organisation konstituieren und repräsentieren. Dies gilt für die Kultur nach innen ebenso wie für das Ansehen der Organisation von außen. Alle Beschäftigten pflegen einen fairen und respektvollen Umgang mit allen Geschäftspartnern wie Kunden oder Lieferanten.

Respekt, Wertschätzung und die ethischen Grundsätze von UNICEF spiegeln sich auch in der Werbung und in jeder Form der Öffentlichkeitsarbeit von UNICEF Deutschland wider.

## **4. Interessenkonflikte**

### **4.1. Umgang mit Geschäftspartnern**

Geschäftspartner der Organisation sind Lieferanten und Dienstleister ebenso wie Kunden und Spender. Für alle Vereinbarungen, die die Organisation mit Geschäftspartnern eingeht, müssen die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien in schriftlichen Verträgen festgeschrieben werden. (Einzelheiten und Detailregelungen sind in den verbindlichen Richtlinien für den Einkauf von Waren und Dienstleistungen geregelt).

Private Geschäfte und finanzielle Transaktionen, die den Interessen der Organisation entgegenstehen oder die Entscheidungen der Mitarbeiter und deren Tätigkeit beeinflussen können, sind zu unterlassen.

Insbesondere sind die folgenden Bestimmungen über Geschenke, Einladungen zu Essen und Veranstaltungen etc. einzuhalten:

#### **4.1.1. Einladungen und andere Zuwendungen**

Mitarbeiter dürfen weder Einladungen zu Essen oder Veranstaltungen noch Geschenke, andere Zuwendungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern fordern.

Als Gast von Geschäftspartnern dürfen die Mitarbeiter Einladungen zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen nur annehmen, wenn die Einladung freiwillig erfolgt, einem berechtigten geschäftlichen Zweck dient und das Essen im Rahmen der gewöhnlichen Zusammenarbeit erfolgt (z. B. ein Mittagessen während eines Seminars oder

einer Besprechung). Die Mitarbeiter haben ihre Vorgesetzten über die Häufigkeit und die Anlässe der Essen, die von Geschäftspartnern bezahlt werden, zu informieren.

Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen sind vor der Teilnahme in jedem Falle vom jeweiligen Vorgesetzten (mindestens Bereichsleitung) zu genehmigen. Ein Vertreter des gastgebenden Unternehmens muss anwesend sein.

#### **4.1.2. Annahme von Geschenken**

Mitarbeiter und ihre Angehörigen dürfen weder Geschenke noch andere persönliche Vorteile von Geschäftspartnern erbitten oder annehmen. Geschenke mit geringfügigem Wert bzw. Werbematerialien (sogenannte Give-aways) dürfen angenommen werden, wenn sie freiwillig gewährt werden und ausgeschlossen ist, dass dadurch Entscheidungen des Mitarbeiters beeinflusst werden. Alle anderen Geschenke dürfen nicht angenommen werden oder aber sind unverzüglich in der Personalabteilung abzugeben.

#### **4.1.3. Bezug von Waren oder Dienstleistungen für private Zwecke**

Wenn Mitarbeiter Waren oder Dienstleistungen von Geschäftspartnern für private Zwecke beziehen, ist der marktübliche Preis zu entrichten und die Zahlung zu dokumentieren. Es ist nicht zulässig, von Geschäftspartnern Preisnachlässe, Stundungen, Kredite oder andere finanzielle Leistungen jeglicher Art zum persönlichen Vorteil zu erbitten oder in Anspruch zu nehmen.

#### **4.1.4. Sponsoring mitarbeiterbezogener Veranstaltungen**

Bei Veranstaltungen anlässlich von Geburtstagen, Jubiläen, Verabschiedungen oder Weihnachtsfeiern und ähnlichen Festen von Mitarbeitern dürfen Lieferanten nicht als Sponsoren auftreten. Grundsätzlich darf ein Mitarbeiter weder im eigenen Namen noch im Namen der Organisation die Unterstützung von solchen Veranstaltungen fordern.

Mit dieser Regelung soll ausgeschlossen werden, dass bei der Auswahl von Geschäftspartnern andere Kriterien als Preis, Qualität und Leistung eine Rolle spielen.

#### **4.1.5. Ausschreibungen und Auftragsvergabe**

Bei allen Angebotsverfahren, insbesondere bei Ausschreibungen, muss sichergestellt werden, dass die einbezogenen Lieferanten über den gleichen Informationsstand verfügen. Wird aus den vorgelegten Angeboten ersichtlich, dass ein Lieferant die Anforderungen missverstanden hat, sind die Mitarbeiter verpflichtet, allen beteiligten Lieferanten dieselbe Klarstellung der Anforderungen zukommen zu lassen und somit allen gleichermaßen eine Möglichkeit zur Angebotsänderung einzuräumen.

Entscheidungen über die Vergabe von Aufträgen dürfen nur anhand objektiv nachprüfbarer Kriterien wie Preis, Qualität oder Leistung getroffen werden. Bei der Auswahl der Dienstleister und Lieferanten ist darauf zu achten, dass die Grundsätze und Ziele der Organisation von diesen Partnern respektiert beziehungsweise nach Möglichkeit unterstützt werden und die Vergabe nicht gegen die ethischen Grundsätze von UNICEF verstößt.

Der Preis einer Ware oder Dienstleistung ist zwar nicht das alleinige Kriterium für die Auftragsvergabe, hat aber ein hohes Gewicht. Bei der Nichtvergabe von Aufträgen an den preiswertesten Anbieter sind die Gründe für die Vergabe schriftlich zu dokumentieren und die Vergabe des Auftrages mit dem jeweiligen Vorgesetzten abzustimmen (weitere Details sind in den verbindlichen Richtlinien für den Einkauf von Waren und Dienstleistungen geregelt).

#### **4.1.6. Provisionen und Erfolgsbeteiligungen**

Von Provisionen, Prämien oder vergleichbaren Erfolgsbeteiligungen für die Vermittlung von Einnahmen wird von der Geschäftsstelle grundsätzlich abgesehen. In Ausnahmefällen kann jedoch die Zahlung von erfolgsabhängigen Vergütungen durch einen förmlichen Vorstandsbeschluss eingeräumt werden. Voraussetzung dafür ist, dass es sich um eine branchenübliche Vorgehensweise handelt. Die in den Leitlinien und Ausführungsbestimmungen zum DZI-Spendensiegel genannten Voraussetzungen müssen erfüllt sein. Insbesondere muss die Maßnahme selbst sowie die Zahlung einer erfolgsabhängigen Vergütung an den Vertragspartner dem Spender gegenüber offen und transparent kommuniziert werden.

#### **4.1.7. Bezahlte Werbemaßnahmen**

Der sparsame und effiziente Einsatz der UNICEF anvertrauten Mittel erfordert einen besonders sensiblen Umgang mit bezahlten Werbemaßnahmen. Bei Werbemaßnahmen in Medien (insbesondere Zeitungen, Zeitschriften, TV,) sowie bei Plakatkampagnen ist die Übernahme von Sachkosten (z.B. der Produktionskosten von Anzeigen und Spots oder der Klebekosten bei Plakaten) zulässig.

Von der Bezahlung von Medialeistungen wie Sende- und Anzeigeplätzen oder der entgeltlichen Anmietung von Werbeflächen (auch gegen Sachspendenbescheinigung) wird von der Geschäftsstelle grundsätzlich abgesehen. Bei gezielten Aktionen zur Erzielung von Einnahmen (DRTV-Spots, Bannerwerbung im Internet etc.) ist die Zahlung von branchenüblichen Werbekosten möglich, sofern die Werbeerfolge messbar sind und den Einsatz der Kosten rechtfertigen. Diese Maßnahmen bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Vorstandes des Deutschen Komitees für UNICEF.

### **5. Herkunft der Einnahmen**

Viele Privatpersonen und Unternehmen in Deutschland unterstützen den Einsatz von UNICEF für die Kinderrechte mit Spenden, dem Kauf von Grußkarten oder ihrer Arbeitsleistung und/oder ihrer Expertise auf ehrenamtlicher Basis.

UNICEF schätzt dieses Engagement – und kann dennoch nicht jede Unterstützung annehmen. So muss UNICEF zum Beispiel Spenden ablehnen, wenn die Produkte oder Produktionsweisen des spendenden Unternehmens Menschen oder der Umwelt erheblichen Schaden zufügen können. Gleiches gilt bei begründetem Verdacht, dass die Mittel aus illegalen oder strafbaren Handlungen stammen.

Spenden und Grußkartenkäufe von Unternehmen der Rüstungsindustrie sowie von Unternehmen aus den Bereichen Glücksspiel (Ausnahme staatliche Anbieter) oder Erotik werden in jedem Fall zurückgewiesen. Die Annahme von Spenden und der Kauf von Grußkarten von Unternehmen, die in der Herstellung und dem Vertrieb von Tabakwaren und Alkohol tätig sind, ist - abhängig von der Marketing- und Werbestrategie im Hinblick auf Kinder und Jugendliche des jeweiligen Unternehmens - möglich.

Bei Unternehmenskonglomeraten/Mischkonzernen gilt als kritische Grenze ein Umsatzanteil der aufgeführten Branchen von 10 Prozent.

Bei den Entscheidungen und Recherchen muss effektiv und kostensparend vorgegangen werden, es kann daher angesichts jährlich Hunderttausender einzelner Spenden nicht jede Einnahme bis ins Detail betrachtet und einzeln geprüft werden.

UNICEF überprüft bis € 50.000 nur diejenigen Einnahmen, deren Absender kritisch erscheinen. Ab € 50.000 wird durch geeignete Maßnahmen grundsätzlich die Herkunft ermittelt. Steht die Spende oder der Grußkartenkauf in entsprechender Größenordnung im Zusammenhang mit einem Unternehmen aus den oben genannten Bereichen beziehungsweise laufen die Tätigkeit oder Handlungsweisen des Spenders den Zielsetzungen von UNICEF zuwider, muss UNICEF diese Unterstützung ablehnen und gibt das Geld, soweit möglich, zurück.

## **6. Nebentätigkeiten**

Ohne ausdrückliche Zustimmung der Organisation dürfen Mitarbeiter nicht im Vorstand, Aufsichtsrat oder Beirat eines Wirtschaftsunternehmens oder einer gemeinnützigen Organisation in einem ähnlichen Wettbewerbsumfeld tätig werden.

Mit dieser Beschränkung sollen Interessenkonflikte für die Mitarbeiter ausgeschlossen werden. Hierbei sind Interessenkonflikte umso wahrscheinlicher, je stärker der betroffene Mitarbeiter aufgrund seiner Aufgabe und Position Einfluss auf Entscheidungen der Organisation nehmen kann.

Darüber hinaus ist es nicht zulässig, für Wettbewerber, Dienstleister oder Lieferanten tätig zu sein. Sofern nahe Angehörige für solche Organisationen oder Unternehmen tätig sind, ist dies gegenüber der Geschäftsführung offen zu legen. In diesen Fällen muss sichergestellt werden, dass durch diese Tätigkeiten die Entscheidungen der Organisation nicht beeinflusst werden.

## **7. Auftreten in der Öffentlichkeit**

Werden Mitarbeiter der Organisation gebeten, in Interviews, Vorträgen oder Veröffentlichungen Ausführungen zu organisationsbezogenen Themen zu machen, muss sichergestellt werden, dass Zeitpunkt, Rahmen und Inhalt jeder Aussage in der Öffentlichkeit mit den Interessen und Zielen der Organisation übereinstimmen. Der zuständige Vorgesetzte muss informiert sein. Erhält der Mitarbeiter ein Honorar, eine Auslagenerstattung oder eine andere Vergütung, muss diese der Organisation zur Verfügung gestellt werden.



## **8. Kinderschutz**

UNICEF setzt sich für die Rechte von Kindern (und Jugendlichen) und damit auch für ihren Schutz ein. Dabei ist sich UNICEF seiner besonderen Verantwortung bewusst, sich aktiv für die umfassende Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention zu engagieren.

Auch für die von UNICEF Deutschland selbst geplanten und durchgeführten Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen gilt der in Art. 3 Abs. 1 UN-Kinderrechtskonvention verbrieft Grundsatz, nach dem das Wohl eines jeden Kindes ein Gesichtspunkt ist, der vorrangig zu berücksichtigen ist.

Für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen verpflichtet sich UNICEF nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen, die über eine ihrer Aufgabe entsprechende persönliche Eignung und Erfahrung sowie die dafür erforderlichen Fachkenntnisse verfügen. Das bedeutet insbesondere, dass sie nicht wegen einer einschlägigen Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung, gegen die körperliche Unversehrtheit oder gegen die persönliche Freiheit verurteilt worden sind. Zum Nachweis müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein entsprechendes Führungszeugnis vorlegen, das auf Kosten von UNICEF erstellt wird.

Schließlich verpflichten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von UNICEF immer dann, wenn ihnen im Rahmen von UNICEF-Aktivitäten in Deutschland gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekannt werden, eine von UNICEF Deutschland ausgewählte/r Fachanwalt/Fachanwältin für Familienrecht einzuschalten und mit seiner/ihrer Unterstützung eine am Kindeswohl orientierte Maßnahme zu ergreifen.

## **9. Schutz von betrieblichem Eigentum**

Eigentum der Organisation darf nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Eigentum der Organisation vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse haben die Mitarbeiter Stillschweigen zu wahren. Dies gilt nicht nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, sondern auch unbefristet darüber hinaus.

## **10. Datenschutz und Schutz personenbezogener Daten**

UNICEF ist dem Schutz der personenbezogenen Daten der Spender, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und sonstiger Geschäftspartner in besonderem Maße verpflichtet. Zu den personenbezogenen Informationen zählen alle Daten einer Person, durch die diese Person identifiziert oder lokalisiert werden kann. Zur Schaffung einer vertrauensvollen Umgebung und zur Erfüllung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen wird erwartet, dass alle Beschäftigten die geltenden Richtlinien und Verfahren zum Datenschutz befolgen. Diese beziehen sich auf die Nutzung von Online- und Offline-Systemen sowie von allen Prozessen, Produkten und Dienstleistungen, die die Erfassung, Speicherung, Nutzung und Übertragung von personenbezogenen Informationen beinhalten.

## **11. Umweltschutz**

Die Umwelt für die heutige und für zukünftige Generationen zu schützen und alle geltenden Umweltschutzgesetze und -richtlinien einzuhalten, ist ein Grundanliegen der Organisation. UNICEF Deutschland erwartet und unterstützt umweltbewusstes Handeln der Mitarbeiter (hier künftig Verweis auf Nachhaltigkeitsbericht).

## **12. Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien**

Die Mitarbeiter unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der Bestimmungen und Richtlinien. UNICEF verfolgt eine Politik der „Null Toleranz“ bei Vorfällen der Korruption und anderen Verstößen gegen die ethischen Grundsätze und Verhaltensrichtlinien. Sollten die hier festgeschriebenen Regeln verletzt werden, so haben entsprechende Meldungen darüber intern zu erfolgen. Für die Meldung von Verdachtsfällen oder Verstößen nach 4.1.1. bis 4.1.4 wird zusätzlich eine externe Ombudsperson als Ansprechpartner beauftragt.

Verletzungen der Verhaltensrichtlinien oder anderer Regelungen und Richtlinien können zu Disziplinarmaßnahmen, zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zu anderen rechtlichen Schritten (z.B. Geltendmachung von Schadenersatz) führen.

Es ist die Aufgabe jeder Führungskraft der Organisation sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die vorliegenden Verhaltensrichtlinien kennen und ihre Bestimmungen einhalten.

# Verhaltensrichtlinien UNICEF

## Teil II für die ehrenamtlich Engagierten

### in den UNICEF-Gruppen im Vorstand von UNICEF

#### **Inhalt**

1. Grundsätzliches .....	12
2. Leitbild als Basis .....	12
3. Allgemeine Verhaltensregeln .....	13
3.1. Verhaltensregeln im Umgang miteinander.....	13
3.2. Verhaltensregeln im Umgang mit Dritten .....	13
4. Interessenkonflikte.....	14
4.1. Ehrenamtliches Engagement für UNICEF und Tätigkeiten zum Einkommenserwerb .....	14
4.2. Ehrenamtliches Engagement für UNICEF und andere ehrenamtliche Tätigkeiten .....	14
5. Herkunft der Einnahmen.....	14
6. Nebentätigkeiten - entfällt.....	15
7. Auftreten in der Öffentlichkeit .....	15
8. Kinderschutz.....	15
9. Schutz von betrieblichem Eigentum .....	15
10. Datenschutz und Schutz personenbezogener Daten.....	16
11. Umweltschutz .....	16
12. Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien.....	16
13. Ehrenrat .....	16

## 1. Grundsätzliches

Die nachfolgenden Verhaltensrichtlinien gelten für alle ehrenamtlich Engagierten bei UNICEF: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UNICEF-Gruppen und den Mitgliedern des Vorstandes des Deutschen Komitee für UNICEF e.V.

Für den deutschen Ableger des Kinderhilfswerks der Vereinten Nationen bilden die UN-Konvention über die Rechte des Kindes und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte die oberste Maxime allen Handelns.

Die vorliegenden Verhaltensrichtlinien sind erarbeitet worden, um die Einhaltung der ethischen Grundsätze von UNICEF sicherzustellen, dem Vertrauen der Spender und Partner in die an ethischen Maßstäben orientierte Arbeit der Organisation Rechnung zu tragen und das Ansehen der Organisation vor Schaden zu bewahren. Sie können durch detaillierte Richtlinien und Regelungen ergänzt und erweitert werden, solange diese Konkretisierungen in ihren Zielsetzungen den hier niedergelegten Prinzipien entsprechen. Als Grundlage allen Handelns sind die Verhaltensrichtlinien bei allen direkt für die Organisation vorgenommenen Tätigkeiten einzuhalten. Darüber hinaus sind sie bindend bei allen – beruflichen oder privaten – Aktivitäten, die die Belange der Organisation in irgendeiner Form berühren. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Ehrenamtliche von Dritten regelmäßig als Repräsentanten der Organisation wahrgenommen werden.

## 2. Leitbild als Basis

„Gemeinsam für Kinder“ – unter dieser Maxime hat sich das Deutsche Komitee für UNICEF im Rahmen seines Leitbildprozesses auf die folgenden zehn Leitlinien verpflichtet:

1. Unabhängigkeit ist unsere Stärke: Wir arbeiten überparteilich, überkonfessionell und frei von jeglicher Diskriminierung.
2. Auf jeden kommt es an: Wir übernehmen aktiv Verantwortung und ermutigen andere, dies auch zu tun.
3. Auf unser Wort ist Verlass: Wir gehen offen, fair und vertrauensvoll miteinander und mit unseren Partnern um.
4. Innovation ist unser Anspruch: Wir suchen stets kreativ und pragmatisch nach neuen Wegen, um unsere Aufgaben noch besser zu erfüllen.
5. Das Vertrauen der Spender ist uns Verpflichtung: Wir setzen die uns anvertrauten Mittel professionell, sparsam, wirksam und verantwortungsvoll ein.
6. Unsere Kommunikation ist respektvoll und fundiert: Unsere Öffentlichkeitsarbeit orientiert sich an der Würde der Kinder und nimmt die Menschen ernst. Hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter vertreten die Position von UNICEF.

7. Unser Handeln ist transparent: Wir informieren offen, umfassend und verständlich darüber, wie wir arbeiten und die uns anvertrauten Mittel einsetzen.
8. Wir kooperieren mit starken und glaubwürdigen Partnern: Wir arbeiten mit Partnern aus allen Bereichen der Gesellschaft. Grundlage für eine Zusammenarbeit sind klare ethische Grundsätze und konkrete Ergebnisse für Kinder.
9. Wir treffen klare Entscheidungen: Eindeutige Verantwortlichkeiten, Kompetenz und gegenseitiger Respekt sind Grundlage unseres Handelns.
10. Wir wollen Erfolg – für Kinder: Gemeinsam wollen wir mit unserer Leistung dauerhafte Fortschritte für Kinder erreichen.

Ein wichtiger Schritt zur Umsetzung des Leitbildes ist die nachhaltige Verankerung der Leitlinien und der Organisationsziele im Bewusstsein aller ehrenamtlichen Mitarbeiter.

### **3. Allgemeine Verhaltensregeln**

#### **3.1. Verhaltensregeln im Umgang miteinander**

Die Unternehmenskultur von UNICEF Deutschland ist von einer fairen und kooperativen Zusammenarbeit geprägt. Respekt vor der Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen, Toleranz und der vertrauensvolle Umgang im täglichen Miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen aller ehrenamtlichen Mitarbeiter. Jede und jeder bekennt sich zu einem Verhalten, das von Verantwortungsbewusstsein und Integrität geprägt ist.

Gegenseitige Wertschätzung basiert auf innerer Überzeugung und Handlungsbereitschaft. Das bedeutet auch, dass Probleme bei der Arbeit für UNICEF offen angesprochen und gemeinsam gelöst werden. Nur so kann ein durch Offenheit, Toleranz und Fairness geprägtes Umfeld entstehen und aufrechterhalten werden.

Durch ihr tolerantes und respektvolles Verhalten legen die ehrenamtlichen Mitarbeiter die Basis für eine gute und konstruktive Arbeitsatmosphäre. Dies beinhaltet auch Offenheit für andere Denk- und Herangehensweisen. Die Motivation und Begeisterung der Mitarbeiter ist ein wichtiger Grundstock für die erfolgreiche Arbeit und die Verwirklichung der Ziele von UNICEF.

Insbesondere die Leiterinnen und Leiter sorgen in den UNICEF-Gruppen für eine Atmosphäre, die von Toleranz, Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

#### **3.2. Verhaltensregeln im Umgang mit Dritten**

Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter sind sich bewusst, dass sie durch ihr Verhalten die Organisation konstituieren und repräsentieren. Dies gilt für die Kultur nach innen ebenso wie für das Ansehen der Organisation von außen. Alle Ehrenamtlichen pflegen einen fairen und respektvollen Umgang mit Spendern, Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und anderen Partnern.

Respekt, Wertschätzung und die ethischen Grundsätze von UNICEF spiegeln sich in jeder Form der Öffentlichkeitsarbeit von UNICEF Deutschland wider.

## **4. Interessenkonflikte**

### **4.1. Ehrenamtliches Engagement für UNICEF und Tätigkeiten zum Einkommenserwerb**

Das ehrenamtliche Engagement darf von den Engagierten nicht dazu verwendet werden für ihre unternehmerische Tätigkeit aktiv zu werben. Die ehrenamtliche Tätigkeit darf beispielsweise nicht in der E-Mail-Signatur der Unternehmenskorrespondenz verwendet werden. Eine Erwähnung des ehrenamtlichen Engagements in öffentlichen Lebensläufen darf vorgenommen werden.

### **4.2. Ehrenamtliches Engagement für UNICEF und andere ehrenamtliche Tätigkeiten**

Ehrenamtlich bei UNICEF Engagierte dürfen keine andere ehrenamtliche Tätigkeit ausüben, die den Grundwerten von UNICEF widerspricht.

## **5. Herkunft der Einnahmen**

Viele Privatpersonen und Unternehmen in Deutschland unterstützen den Einsatz von UNICEF für die Kinderrechte mit Spenden, dem Kauf von Grußkarten oder ihrer Arbeitsleistung und/oder ihrer Expertise auf ehrenamtlicher Basis.

UNICEF schätzt dieses Engagement – und kann dennoch nicht jede Unterstützung annehmen. So muss UNICEF zum Beispiel Spenden ablehnen, wenn die Produkte oder Produktionsweisen des spendenden Unternehmens Menschen oder der Umwelt erheblichen Schaden zufügen können. Gleiches gilt bei begründetem Verdacht, dass die Mittel aus illegalen oder strafbaren Handlungen stammen.

Spenden und Grußkartenkäufe von Unternehmen der Rüstungsindustrie sowie von Unternehmen aus den Bereichen Glücksspiel (Ausnahme staatliche Anbieter) oder Erotik werden in jedem Fall zurückgewiesen. Die Annahme von Spenden und der Kauf von Grußkarten von Unternehmen, die in der Herstellung und dem Vertrieb von Tabakwaren und Alkohol tätig sind, ist - abhängig von der Marketing- und Werbestrategie im Hinblick auf Kinder und Jugendliche des jeweiligen Unternehmens - möglich.

Bei Unternehmenskonglomeraten/Mischkonzernen gilt als kritische Grenze ein Umsatzanteil der aufgeführten Branchen von 10 Prozent.

Bei den Entscheidungen und Recherchen muss effektiv und kostensparend vorgegangen werden, es kann daher angesichts jährlich Hunderttausender einzelner Spenden nicht jede Einnahme bis ins Detail betrachtet und einzeln geprüft werden.

Erhält ein ehrenamtlich Engagierter Hinweise darauf, dass ein Unternehmen, das spenden, Grußkarten kaufen oder kooperieren will, den Ausschlusskriterien entsprechen könnte, ist er/sie verpflichtet in der Geschäftsstelle nachzufragen.

## **6. Nebentätigkeiten - entfällt**

## **7. Auftreten in der Öffentlichkeit**

Werden ehrenamtliche Mitarbeiter der Organisation gebeten, in Interviews, Vorträgen oder Veröffentlichungen Ausführungen zu organisationsbezogenen Themen zu machen, muss sichergestellt werden, dass Zeitpunkt, Rahmen und Inhalt jeder Aussage in der Öffentlichkeit mit den Interessen und Zielen der Organisation übereinstimmen. Öffentliche Auftritte von ehrenamtlich Engagierten müssen mit der verantwortlichen Leitung der Gruppe abgestimmt sein.

## **8. Kinderschutz**

UNICEF setzt sich für die Rechte von Kindern (und Jugendlichen) und damit auch für ihren Schutz ein. Dabei ist sich UNICEF seiner besonderen Verantwortung bewusst, sich aktiv für die umfassende Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention zu engagieren.

Auch für die von UNICEF Deutschland selbst geplanten und durchgeführten Aktivitäten mit Kindern und Jugendlichen gilt der in Art. 3 Abs. 1 UN-Kinderrechtskonvention verbrieft Grundsatz, nach dem das Wohl eines jeden Kindes ein Gesichtspunkt ist, der vorrangig zu berücksichtigen ist.

Ehrenamtlich Engagierte dürfen im Rahmen von UNICEF nur dann Kinder und Jugendliche beaufsichtigen, betreuen, erziehen oder ausbilden oder einen vergleichbaren Kontakt mit Kindern haben, wenn sie nicht wegen einer einschlägigen Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung, gegen die körperliche Unversehrtheit oder gegen die persönliche Freiheit verurteilt worden sind. Zum Nachweis müssen diese ehrenamtlich Engagierten ein entsprechendes Führungszeugnis vorlegen, das auf Kosten von UNICEF erstellt wird, sofern Kosten entstehen.

Schließlich verpflichten sich ehrenamtlich Engagierte immer dann, wenn im Rahmen von lokalen UNICEF-Aktivitäten in Deutschland gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen bekanntwerden, die dafür benannten hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von UNICEF hierüber unverzüglich zu informieren.

## **9. Schutz von betrieblichem Eigentum**

Eigentum der Organisation darf nur für betriebliche Zwecke genutzt werden. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Eigentum der Organisation vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch zu schützen. Über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse haben die Mitarbeiter Stillschweigen zu wahren. Dies gilt nicht nur für die Dauer der ehrenamtlichen Mitarbeit, sondern auch unbefristet darüber hinaus.

## **10. Datenschutz und Schutz personenbezogener Daten**

UNICEF ist dem Schutz der personenbezogenen Daten der Spender, Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und sonstiger Geschäftspartner in besonderem Maße verpflichtet. Zu den personenbezogenen Informationen zählen alle Daten einer Person, durch die diese Person identifiziert oder lokalisiert werden kann. Zur Schaffung einer vertrauensvollen Umgebung und zur Erfüllung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen wird erwartet, dass alle Beschäftigten die geltenden Richtlinien und Verfahren zum Datenschutz befolgen. Diese beziehen sich auf die Nutzung von Online- und Offline-Systemen sowie von allen Prozessen, Produkten und Dienstleistungen, die die Erfassung, Speicherung, Nutzung und Übertragung von personenbezogenen Informationen beinhalten.

## **11. Umweltschutz**

Die Umwelt für die heutige und für zukünftige Generationen zu schützen und alle geltenden Umweltschutzgesetze und -richtlinien einzuhalten, ist ein Grundanliegen der Organisation. UNICEF Deutschland erwartet und unterstützt umweltbewusstes Handeln der ehrenamtlichen Mitarbeiter.

## **12. Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien**

Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiter unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der Verhaltensrichtlinien. UNICEF verfolgt eine Politik der „Null Toleranz“ bei Vorfällen der Korruption und anderen Verstößen gegen die ethischen Grundsätze und Verhaltensrichtlinien. Sollten die hier festgeschriebenen Regeln verletzt werden, so haben entsprechende Meldungen darüber intern zu erfolgen. Grobe Verstöße von ehrenamtlichen Mitarbeitern der UNICEF-Gruppen behandelt der Ehrenrat. Verdachtsfälle und grobe Verstöße können zudem der UNICEF-Ombudsperson gemeldet werden.

## **13. Ehrenrat**

Der Ehrenrat behandelt massive Verstöße von Ehrenamtlichen der UNICEF-Gruppen gegen die Verhaltensrichtlinien und die damit im Zusammenhang stehenden detaillierten Richtlinien und Regeln und spricht entsprechende Sanktionen aus. Er berät darüber hinaus Leiterinnen und Leiter von Arbeitsgruppen, wenn diese gegen massive Verstöße von Ehrenamtlichen aktiv werden. Der Ehrenrat setzt sich zusammen aus Sprecher/in und Stellvertreter/in des Beirates und zwei AG-Leitungen im Komitee (diejenige mit der längsten Leitungserfahrung und diejenige mit der kürzesten Leitungserfahrung).