

Verhaltenskodex der BEGECA

(Stand 01.10.2025)

§1 Geltungsbereich

Die BEGECA Beratung – Beschaffung – Logistik gGmbH verpflichtet sich als Institution, alle ihre Mitarbeiter_innen (entgeltlich ebenso wie ehrenamtlich Tätige) sowie alle ihre Gremienmitglieder, Partnerorganisationen, Geschäfts- und Projektpartner auf die Beachtung / Einhaltung der folgenden Haltungen und Verhaltensweisen:

§2 Menschenbild und Umgang miteinander

- (1) Kern des christlichen Menschenbildes ist die bedingungslose Zuschreibung personaler Würde an jeden Menschen. Bedingungslos heißt, dass die Menschenwürde sich aus dem bloßen Menschsein ergibt, also unabhängig ist von kontingenten Merkmalen und Eigenschaften wie Lebensalter, Gesundheitszustand, sozialem Status oder geistigen bzw. physischen Fähigkeiten.
- (2) Unser Menschenbild verbietet uns jegliche Diskriminierung anderer Menschen, sei es aufgrund biologischen oder sozialen Geschlechts, ethnischer / sozialer / religiöser/ politischer Zugehörigkeit, Alter, Abweichungen von einer vermeintlichen Norm, körperlicher / geistiger / emotionaler Beeinträchtigung oder der individuellen Leistungsfähigkeit.
- (3) Unser Umgang miteinander zeichnet sich durch Respekt, Anerkennung und Wertschätzung des Gegenübers aus.
- (4) Wir gehen gerecht miteinander um – d.h. wir bemühen uns nach Kräften so miteinander umzugehen, dass wir der jeweiligen Person in ihrer Gesamtheit gerecht werden. Gerecht bedeutet dabei explizit nicht, dass wir alle Personen gleichbehandeln – aber wir behandeln alle gleichermaßen gerecht.
- (5) Wir arbeiten mit unseren Geschäftspartnern, unseren Projektpartnern und Zielgruppen und unseren Kolleg_innen in einer fairen Art zusammen, die auf gegenseitigem Vertrauen beruht.
- (6) Kritik und ggf. Sanktionen beziehen sich ausschließlich auf konkret beobachtbares Verhalten oder Nicht-Verhalten, aber nie auf die Person in ihrer Gesamtheit.

§3 Prinzipien

- (1) Wir erfüllen unsere vertraglichen Verpflichtungen. Wir respektieren die gültigen Gesetze in Deutschland und in unseren Partnerländern.
- (2) Die Arbeitsweise und Motive der BEGECA sind transparent, verständlich und nachvollziehbar zu halten.
- (3) Wir behandeln alle geschäftlichen Informationen vertraulich, sofern Art und Umfang Diskretion erfordern oder wenn Diskretion ausdrücklich gefordert ist.

§4 Umgang mit (sexualisierter) Gewalt

- (1) Alle Handlungen, die die Würde und das Wohl von Personen gefährden oder gar zu (sexualisierter) Gewalt führen, sind untersagt. Sexualisierte Gewalt und Ausbeutung kommen in vielen Formen vor und umfassen auch Grenzverletzungen in Form von unerwünschten Kommentaren, Komplimenten, anzüglichen Bemerkungen.
- (2) Wir achten auf die Kommunikation und das Miteinander, so dass verletzende oder sexualisierte Sprache und Grenzüberschreitungen keinen Platz haben.
- (3) Gegen diskriminierende, rassistische, gewalttätige oder sexistische Handlungen und Äußerungen muss Stellung bezogen werden. Dies kann entweder unmittelbar gegenüber der Person geschehen, die das Fehlverhalten zeigt oder auch durch Meldung an Vorgesetzte.
- (4) Es ist verboten, im Austausch gegen sexuelle Dienste, Geld, eine Anstellung oder Beförderung, Waren oder Dienstleistungen und sonstige Gefälligkeiten anzubieten; dies beinhaltet auch sexuelle Gunsterweisungen oder andere Formen erniedrigenden, entwürdigenden oder ausbeuterischen Verhaltens.
- (5) Sexualisierte Gewalt und Ausbeutung stellen ein schwerwiegendes Fehlverhalten dar und ihnen wird gegebenenfalls mit strafrechtlichen Konsequenzen begegnet.

§5 Umgang mit Ressourcen

- (1) In ihren Aktivitäten nutzt die BEGECA direkt oder indirekt finanzielle Mittel, natürliche Ressourcen, das Vertrauen der Partner, Arbeitszeit / menschliche Lebenszeit, individuelle Kompetenzen / Initiative / Kreativität / Energie, um ihre Gesellschaftszwecke zu erfüllen.
- (2) Im Sinne des „Good and Faithful Stewardship“ (verstanden als "gute und treue/gewissenhafte Verwaltung" sowie "gute und treue/gewissenhafte Führung") gehen wir mit diesen uns anvertrauten Ressourcen verantwortungsvoll, sorgsam und sparsam / ressourcenschonend um.
- (3) Soweit es in unserer Macht liegt stellen wir sicher, dass bei der Gewinnung der genannten Ressourcen keine Rechte von Mensch und Natur missachtet werden.
- (4) Insbesondere achten wir bei unserer Arbeit auf die Einhaltung der allgemeinen Menschenrechte und der UN-Kinderrechtskonvention – auch bei unseren Partnern.

§6 Umgang mit Interessenskonflikten

- (1) Die geschäftliche und private Sphäre sind getrennt.
- (2) Potentielle Interessenskonflikte, durch familiäre, finanzielle oder anderweitige Bindungen werden umgehend den Vorgesetzten gemeldet. Sie werden in einer Art gelöst, die objektiv verifizierbar und für alle beteiligten Parteien verständlich ist.
- (3) Die Annahme und Vergabe von Bestechungsgeld, Beschleunigungsgeld (dispatch money), Geschenken oder anderen persönlichen Vorteilen von /an BEGECA Geschäftspartnern, Projektpartnern und Zielgruppen ist verboten, mit Ausnahme von geringwertigen Geschenken. Diese sind kleine Aufmerksamkeiten oder Gutscheine oder andere Vorteile, die den Wert von 50 € pro Schenkendem, Kalenderjahr und Mitarbeitendem nicht übersteigen. Sollten Geschenke in Erwartung einer

Gegenleistung übergeben werden, so sind diese unabhängig vom Wert zurückzuweisen.

- (4) Einladungen zum Essen durch Geschäftspartner werden als geringwertige Geschenke betrachtet, auch wenn sie 50 € überschreiten, vorausgesetzt sie finden in einem angemessenen Geschäftsrahmen statt. Aus Gründen der Transparenz sollte der Mitarbeiter seinen Vorgesetzten informieren, wenn er regelmäßige Einladungen zum Essen erhält oder wenn die BEGECA öfter die Kosten für solche Geschäftsessen übernimmt.
- (5) Geschäftsreisen zu Unterauftragnehmern oder Firmen, mit denen die BEGECA Geschäftsbeziehungen unterhält, werden von der BEGECA bezahlt. Es ist dem Unterauftragnehmer nicht erlaubt, irgendwelche Kosten der Reise zu übernehmen.

§7 Vorgehen bei Verdacht auf Verstoß gegen den Verhaltenskodex

- (1) Es ist Aufgabe aller Mitarbeitenden der BEGECA, auf die Einhaltung des Verhaltenskodex in seinem Geltungsbereich zu achten.
- (2) Personen mit Führungsverantwortung und/oder Entscheidungs- / Weisungsbefugnis stehen diesbezüglich besonders in der Pflicht.
- (3) Besteht der Verdacht auf Verstoß gegen den Verhaltenskodex, besteht die Pflicht, dies zu melden. Die Meldung kann auch in anonymer Form vorgenommen werden. Wird dieser Pflicht nicht nachgekommen, kann eine Abmahnung oder, bei schwerem Verstoß oder bereits erfolgter Abmahnung, eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden.
- (4) Der Verdacht auf Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann gemeldet werden an:
 - a. Die Person, die potentiell gegen den Verhaltenskodex verstoßen hat, UND
 - b. Die unmittelbar vorgesetzte Person
 - c. Ein Mitglied der Geschäftsführung
 - d. Ein Mitglied des Verwaltungsrats
 - e. Die Ombudsperson
 - f. begeca@begeca.de
- (5) Die informierte Person ist verpflichtet, der Meldung nachzugehen und das Ergebnis der Überprüfung der meldenden Person, soweit diese bekannt ist, mitzuteilen.
- (6) Jedwedem Hinweis (anonym oder namentlich) wird mit gleicher Sorgfalt nachgegangen. Alle Informationen werden vorsichtig untersucht und - falls gewünscht – vertraulich bewahrt. Es gelten die Grundsätze der Unschuldsvermutung und des Hinweisgeberschutzes. In allen Fällen muss überprüft werden, ob die Vorwürfe begründet und nachweisbar sind.
- (7) Nur ein begrenzter Personenkreis hat Zugang zu den dokumentierten Informationen. Die DSGVO ist zu befolgen.
- (8) Beteiligte schützen: Es wird geprüft, ob der/die Betroffene und/oder der/die Hinweisgebende Schutz (z.B. vor physischer Bedrohung, Schuldzuweisung, Beschimpfung) benötigt. Auch dem/der Beschuldigten muss Schutz gewährt werden, bis die Beschuldigung geklärt ist.

- (9) Bei sexualisierter Gewalt oder Ausbeutung handelt es sich immer um einen schwerwiegenden Vorwurf. Im Falle eines strafrechtlich relevanten Vorwurfs der sexualisierten Gewalt wird der/die Beschuldigte bis zur Klärung des Sachverhalts vom Dienst freigestellt und der/dem Betroffenen medizinische, psychologische und rechtliche Unterstützung vermittelt.
- (10) Zur Klärung des Sachverhaltes werden Gespräche mit der/dem Betroffenen und der/dem Beschuldigten geführt und möglichst wörtlich protokolliert. Bei diesen sitzen die Ombudsperson, eine BEGECA-interne Person und eine externe Fachperson bei. Weitere Orientierung bietet der Leitfaden „[Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz](#)“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nach den Gesprächen sprechen die einbezogenen Personen eine Empfehlung an den Vorsitzenden des Verwaltungsrates aus.
- (11) Nachgewiesenem Fehlverhalten wird mit angemessenen Sanktionen, einschließlich vertrags- und ggf. strafrechtlichen Konsequenzen begegnet.