



# Code of Conduct der Austrian Development Agency

Die Austrian Development Agency (ADA) hat den gesetzlichen Auftrag, Maßnahmen der Entwicklungszusammenarbeit zu erarbeiten und abzuwickeln. Um für unsere Partnerländer und Österreich optimale Leistungen zu erbringen, sind **Integrität** und **Professionalität** Voraussetzungen. Der Code of Conduct enthält daher grundlegende Prinzipien, auf denen unsere Arbeit beruht. Der Verhaltenskodex gilt verbindlich für alle MitarbeiterInnen der ADA.

Gemäß der Definition von Transparency International (TI) verstehen wir Korruption als **Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil**.

Wir begegnen allen Menschen **respektvoll, gleichberechtigt** und **würdevoll**. Die Chancengleichheit und Förderung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen sind uns wichtige Anliegen. Wir unterlassen alles, was als Belästigung, Missbrauch, Diskriminierung, Einschüchterung oder Ausbeutung betrachtet werden könnte.

Wir respektieren die **Kulturen** in unseren Partnerländern und vermeiden unangemessenes Verhalten, das Menschen in ihren Gewohnheiten oder Überzeugungen verletzen könnte.

Unsere Aufgaben erfüllen wir **fair, professionell** und **objektiv**. Wir unterstützen einander so gut es geht und kommunizieren untereinander und mit unseren Partnern respektvoll und sachlich. Wir machen unsere Arbeit **nachvollziehbar**, indem wir sie dokumentieren.

Wir beachten das österreichische **Recht**, das Recht in unseren Partnerländern, **Verträge** und die **internen Regeln** der ADA.

Wir verschaffen weder uns selbst noch anderen **unlautere Vorteile** aus unserer Tätigkeit. **Geschenke** und „Gefälligkeiten“ fordern wir nicht, lassen wir uns nicht versprechen bzw. lehnen wir im Einklang mit unseren internen Regeln ab und bieten sie auch nicht an, versprechen bzw. gewähren sie auch nicht. Für die Annahme von Geschenken und den Umgang mit Einladungen gibt es in der ADA-Richtlinie für Geschenke und Einladungen nähere Ausführungen und genauere Regelungen.

**Interessenkonflikte** legen wir unseren Vorgesetzten bereits bei ersten Anzeichen (z.B. privaten Naheverhältnissen zu Vertragspartnern) offen. Wir trennen zwischen Privatem und Beruflichem.

Wir verhalten uns loyal gegenüber unserem Arbeitgeber und gehen **mit internen Informationen** vertraulich um. Statements gegenüber der Öffentlichkeit und Medien sprechen wir mit unseren Vorgesetzten ab, soweit sie nicht ausdrücklich zu unserem Aufgabenbereich gehören.

Wir sind uns der massiven ökonomischen und sozialen **Ungleichheiten** in unseren Partnerländern bewusst und vermeiden in unserem Berufs- und Privatleben vor Ort Verhalten, das auch nur den Eindruck erwecken könnte, dass wir ungebührliche Vorteile aus solchen Ungleichheiten ziehen oder Machtpositionen missbrauchen.

Im Sinne **nachhaltiger Entwicklung** gehen wir verantwortungsvoll und sorgsam mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen um. Wir nutzen positive Potenziale im betrieblichen Umweltschutz, in der Beschaffung und zur Reduktion von Emissionen und vermeiden unnötigen Ressourcen- und Energieverbrauch. Wir vertreten diese Grundsätze aktiv nach außen und unterstützen deren Anwendung durch unsere Partner.

Unklarheiten bei der Anwendung dieser Grundsätze im Einzelfall klären wir mit unseren Vorgesetzten. Außerdem steht die Stabsstelle Recht unterstützend zur Verfügung.

Bei begründetem Verdacht von Verstößen gegen den Verhaltenskodex sollten **ADA MitarbeiterInnen** sich zunächst an **den/die Vorgesetzte/n** bzw. deren bzw. dessen Vorgesetzte/n wenden. Hinweise können auch an **integritaet@ada.gv.at** gerichtet werden. Alle Hinweise werden von der ADA sorgfältig geprüft und auf Wunsch **vertraulich** behandelt. Zum Schutz der MitarbeiterInnen gilt der Grundsatz, dass etwaige Vorwürfe schlüssig und belegbar sein müssen. Die ADA ermutigt ihre MitarbeiterInnen, ihre Identität bei der Meldung von möglichen Compliance-Verstößen offenzulegen. HinweisgeberInnen werden aufgrund der gutgläubigen Erstattung eines Hinweises nicht diskriminiert.

Auch unsere **Geschäftspartner, Projektpartner, Zielgruppen und die interessierte Öffentlichkeit** können sich bei begründetem Verdacht auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex vertraulich an die **obengenannten Personen** der ADA wenden. Auch hier gilt, dass alle Hinweise von der ADA sorgfältig geprüft und auf Wunsch **vertraulich** behandelt werden und dass etwaige Vorwürfe schlüssig und belegbar sein müssen.

Bei **Verdacht auf Vorliegen** von **besonders schwerwiegenden Verstößen** hat die ADA eine **externe Ombudsperson** als zusätzliche Ansprechperson beauftragt. Solch ein schwerwiegender Verstoß liegt vor, wenn:<sup>1</sup>

1. der begründete Verdacht besteht, dass eine **gerichtlich mit Strafe bedrohte Handlung** begangen wurde, deren Opfer die ADA ist. Dazu zählt etwa die missbräuchliche Verwendung von Fördergeldern, das Anbieten von Bestechungsgeldern an ADA MitarbeiterInnen oder die betrügerische Verwendung von Fördergeldern.
2. **Verletzungen von Förderungs- oder sonstigen Verträgen** der ADA vorliegen, die zu einem finanziellen Schaden (Missbrauch finanzieller Mittel) der ADA führen können.

Gutgläubige Hinweise können bei der Ombudsperson auch **anonym** eingebracht werden. Als Rechtsanwaltskanzlei ist die Ombudsperson zur Vertraulichkeit gegenüber der ADA verpflichtet. Die ADA ermutigt ihre MitarbeiterInnen jedoch, ihre Identität gegenüber der Ombudsperson und der ADA offenzulegen.

Um vor Missbrauch zu schützen, wird die Ombudsperson Hinweise nur nach einer sorgfältigen Prüfung an die ADA weiterleiten und nicht hinreichend substantiierte Hinweise verwerfen. Die Weiterleitung von gutgläubigen Hinweisen durch die Ombudsperson an die ADA erfolgt auf Wunsch der HinweisgeberInnen auch unter Geheimhaltung der Identität der HinweisgeberInnen. Ein Missbrauch der Möglichkeit zur (anonymen) Meldung an die Ombudsperson wird nicht toleriert.

Die Ombudsperson ist wahlweise unter der Rufnummer **+43 (0)1 33 60 179**, per E-Mail [**ADA@ombudsperson.at**] und über die Webeingabemaske **www.ombudsperson.at** erreichbar. Im Falle eines Verstoßes gegen den Code of Conduct entscheidet die Geschäftsführung über eventuelle Konsequenzen. Diese Sanktionen können disziplinarrechtlicher oder arbeitsrechtlicher Natur sein (zB Abmahnung oder Kündigung). Darüber hinaus wird die ADA bei Vorliegen eines Straftabestandes die entsprechenden juristischen Schritte einleiten.

(Stand: März 2016)

---

<sup>1</sup> Weitere Informationen können Sie der Betriebsvereinbarung über die Einführung und den Betrieb eines Hinweismanagementsystems entnehmen.