

Berlin Global Village Verhaltensstandards und Beschwerdemechanismen

Inhalt

Einführung	4
Zweck	4
1. Antidiskriminierungskodex	5
1.1 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich	5
1.1.1 Persönlicher Anwendungsbereich	5
1.1.2 Sachlicher Anwendungsbereich:	5
1.2 Anwendungsbereich Werte	5
1.2.1 Werte	5
1.2.2 Keine Diskriminierung, kein Machtmissbrauch, keine (sexuelle) Belästigung und kein Mobbing	5
1.2.3 Präventive Maßnahmen	6
2. Beschwerdemechanismen	7
Beschwerdebefugnis	7
Vertraulichkeit	7
2.1 Ombudspersonen	7
2.1.1 Erstgespräch und Kompetenz der Ombudsstellen	8
2.1.2 Vertraulichkeit und Dokumentationspflichten	8
2.2 BGV-Geschäftsführung als Allgemeine Anlaufstelle hinsichtlich Verstößen gegen diesen Antidiskriminierungskodex	8
2.2.1 Prüfung und Feststellung Verstoß	8
2.2.2 Auswahl Maßnahmen	8
2.3 BGV-Geschäftsführung als AGG-Stelle	9
2.3.1 Beschwerdebefugnis	9
2.3.2 Erstgespräch	9
2.3.3 Prüfung und Feststellung Verstoß	9
2.3.4 Dokumentationspflichten	9
2.4 Externe Beschwerdestelle: Rechtsanwaltskanzlei	9
2.4.1 Beschwerdebefugnis	9
2.4.2 Prüfung, Feststellung Verstoß und Maßnahmen	9
2.4.3 Supervision und Schulung der Anlaufstellen	10

3.	Anti-Korruptionskodex	11
3.1	Geltungsbereich	11
3.1.1	Definitionen	11
3.1.2	Anti-Vergeltung- und Whistleblower-Schutz	11
3.2	Werte (Grundsätze).....	12
3.2.1	Schutz vor Korruption	12
3.2.2	Transparenz/Rechenschaftslegung.....	12
3.2.3	Partizipation/Loyalität	12
3.2.4	Vertraulichkeit/Pflicht, Korruption anzuzeigen	12
3.3	Haltung (Vorhandene Instrumente).....	12
3.3.1	Atmosphäre	12
3.3.2	Interne Richtlinien.....	13
3.3.3	Offenlegung von Mandaten.....	13
3.3.4	Externe Prüfungen.....	13
3.3.5	Zusätzliche Verhaltensregelungen.....	13
3.4	Beschwerdemechanismen	14
3.4.1	Verfahren	14
3.4.2	Sanktionen	14
	Glossar.....	15

Einführung

Berlin Global Village (BGV) ist ein Ort in Berlin, an dem sich Menschen, Initiativen und Vereine für gesellschaftliche Veränderungen und für globale Gerechtigkeit einsetzen. Berlin Global Village ist ein Ort der Vielfalt, der Begegnungen, Kooperationen, des offenen Dialogs und des Engagements, mit dem wir gemeinsam in die Gesellschaft ausstrahlen wollen. Transparenz und Fairness sind entscheidende Werte für Partizipation und Kooperation, die keine Ausschlüsse produziert und so inklusiv wie möglich ist.

Zweck

BGV-Verhaltensstandards und Beschwerdemechanismen ermöglichen den Aufbau und die Pflege eines rücksichtsvollen, verantwortungsbewussten und solidarischen Umgangs miteinander. Diese Strukturen bilden den Rahmen für:

- die Art und Weise, wie das Zentrum in Fällen von Diskriminierung und anderen Konflikten unterstützt und konfliktlösend eingreift (1-2.);
- die Vermeidung von Interessenkonflikten sowie die Ergreifung von Maßnahmen zur Korruptionsprävention (3.).

Dieser Verhaltensstandards soll alle zwei Jahre von der Gesellschafterversammlung überprüft und ggfs. angepasst werden.

1. Antidiskriminierungskodex

BGV hat das Ziel, sofern vertretbar gemeinsame gute Lösungen für alle Beteiligten nach der Inkenntnissetzung über einen Vorfall zu finden.

1.1 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

1.1.1 Persönlicher Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen freien und festen Mitarbeiter*innen der Berlin Global Village gGmbH (nachfolgend BGV genannt) sowie für die Mitglieder in den Gremien (Gesellschafterversammlung und Mietendenvertretung) und für die Mieter*innen vom BGV, die wiederum ihren freien und festen Mitarbeiter*innen die Pflichten und auch Rechte dieses Verhaltenskodex weitergeben. Diese können sich dann auch direkt auf den Antidiskriminierungskodex berufen. All diese Personen werden gemeinsam als Angehörige des Zentrums bezeichnet.

1.1.2 Sachlicher Anwendungsbereich:

Dieser Antidiskriminierungskodex bezieht sich auf Werteverstöße innerhalb eines beruflichen Zusammenhangs mit BGV - auch eines Mietzusammenhangs - bzw. eines beruflichen Zusammenhangs mit den mietenden Organisationen von BGV. Dieser Bereich kann auch bei der Nutzung von Social Media und dort getätigten Äußerungen betroffen sein.

1.2 Anwendungsbereich Werte

1.2.1 Werte

Berlin Global Village (BGV) setzt sich dafür ein, ein inklusives Umfeld für alle Menschen zu schaffen, unabhängig von insbesondere Hautfarbe, Ethnie, Religion, nationaler Herkunft, Sprache, Staatsangehörigkeit, Lebensalter, Behinderung (körperlich oder geistig), sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, elterlichem Status, Schwangerschaftsstatus, Familienstand, politischer Zugehörigkeit, psychischem Gesundheitszustand, sozioökonomischem Status oder Hintergrund, Neuro(a)typizität oder physischem Aussehen. Das schließt sowohl die tatsächliche als auch die zugeschriebene Identität ein. Dieser Verhaltenskodex ist Ausdruck unserer Verantwortlichkeit und unseres Respekts füreinander. Vgl. hierzu auch Glossar am Ende der Verhaltensstandards.

1.2.2 Keine Diskriminierung, kein Machtmissbrauch, keine (sexuelle) Belästigung und kein Mobbing

Wir lehnen daher jede Diskriminierung und jegliche Belästigung ab und werden kontinuierlich daran arbeiten, die Auswirkungen von Diskriminierung in unseren Organisationen zu bekämpfen. Ungerechtfertigte Diskriminierung und Belästigung, Mobbing, bedrohliches Verhalten und Machtmissbrauch verstoßen daher gegen den BGV-Verhaltenskodex und sind untersagt.

Mikroaggression sind eine der häufigsten Formen von Diskriminierung. Da BGV ein globales Zentrum mit vielfältigen Erfahrungen ist, verstehen wir, dass nicht jede*r die gleichen

Informationen oder das gleiche Bewusstsein für Vorurteile, strukturelle Diskriminierung, und Ausgrenzungsmechanismen hat. Es gibt ein Spektrum von Gründen für Verhalten, das bewusst oder unbewusst als grenzüberschreitend oder diskriminierend aufgenommen wird. BGV ist sich dieser Komplexität bewusst. Soziale Inklusion beinhaltet den kollektiven und individuellen Umgang mit Fehlern, die Bereitschaft zur Transparenz, die Übernahme von Verantwortung, die Vermeidung von Fehlern (wo immer dies möglich ist), und das Lernen aus Fehlern (die doch auftreten).

1.2.3 Präventive Maßnahmen

BGV bietet für seine freien und festen Mitarbeiter*innen regelmäßige Schulung für Diskriminierung an, und unterstützt Mieterorganisationen durch die Bereitstellung einer Liste von vorab geprüften, qualitativ hochwertigen Anbieter*innen von Antidiskriminierungsschulungen und -ressourcen. Von den mietenden Organisationen wird erwartet, dass sie daran arbeiten, ihre Organisationen zu dekolonisieren, Verständnis von Intersektionalität zu entwickeln und die vielen Wege aufzuzeigen, wie insbesondere Rassismus zur weiteren Marginalisierung unserer Gemeinschaften beiträgt.

2. Beschwerdemechanismen

Für Verstöße gegen den Antidiskriminierungskodex stehen drei Anlaufstellen zur Verfügung:

- Die Ombudspersonen als auch gegenüber der Geschäftsführung zur Vertraulichkeit verpflichtete Anlaufstelle;
- die Geschäftsführung, die sowohl als allgemeine Anlaufstelle und als AGG-Stelle fungiert sowie;
- die externe Anlaufstelle, eine spezialisierte Rechtsanwaltskanzlei, die in näher geregelten Fällen, sowohl von den Ombudspersonen als auch von der Geschäftsführung hinzugezogen werden kann.

Ungeachtet dieses Kodex hat jede Person, die Diskriminierung erfährt, das Recht, sich an externe Beratungsstellen, die Strafverfolgungsbehörden, Aufsichtsbehörden oder einen Anwalt zu wenden, auch wenn Schritte im Rahmen dieses Kodex unternommen werden.

Beschwerdebefugnis

BGV ermutigt die Angehörigen des Zentrums, alle Vorfälle von Verstößen gegen diesen Antidiskriminierungskodex zu melden. Dies kann auch anonym erfolgen.

Vertraulichkeit

Vertraulichkeit innerhalb des BGV ist ein zentraler Bestandteil des Verfahrens. Dieser Grundsatz wird durchbrochen, sofern es für die Aufklärung und Lösung des Vorfalls erforderlich ist. Dabei werden jedoch die Persönlichkeitsrechte gewahrt.

Hinsichtlich Personen, die nicht in den Vorfall oder dessen Aufarbeitung involviert sind, besteht weiterhin Vertraulichkeit. Diese Vertraulichkeit ist besonders wichtig, um zu verhindern, dass Gerüchte oder unbestätigte Informationen den Prozess negativ beeinflussen.

2.1 Ombudspersonen

Die BGV-Ombudspersonen arbeiten vertraulich, um einen geschützten Raum zu schaffen, in dem Angehörigen des Zentrums über ein Problem oder ein Anliegen sprechen, Möglichkeiten zur Konfliktlösung ausloten und der Organisation systemische Anliegen zur Lösung vorlegen können. Sie werden in ihrer Tätigkeit von der Geschäftsführung strukturell unterstützt, arbeiten aber auf einer informellen Ebene und sind unabhängig von formalen Organisationsstrukturen. Die Ombudspersonen werden von u.a. dem MSO Anti-Rassismus Rat vorgeschlagen und können nur mitarbeitende Personen der mietenden Organisationen des Zentrums sein. Sie werden von der BGV-Gesellschafterversammlung jeweils für zwei Jahre benannt. Mehrere Amtszeiten der Ombudspersonen sind möglich. Die Mitarbeitende und die mietenden Organisationen im Zentrum sind bei einem Wechsel im Amt der Ombudspersonen umgehend zu informieren.

2.1.1 Erstgespräch und Kompetenz der Ombudsstellen

Ombudspersonen wahren die Vertraulichkeit - auch gegenüber der BGV-Geschäftsführung - der Unterstützungssuchenden und sind dafür da, die Betroffenen zu unterstützen.

Ombudspersonen

- hören sich die Probleme an, und helfen dabei, die Probleme neu bzw. klar zu formulieren und mögliche Optionen aufzuzeigen und bei der Entscheidung der Optionsauswahl zu unterstützen.
- verweisen auf Wunsch der Betroffenen an geeignete Ressourcen/Anlaufstellen zur Problemlösung.

Ombudspersonen lösen die Probleme jedoch nicht selbst, sondern geben vielmehr Orientierung, welche Stelle für eine Problemlösung gut geeignet sein könnte. Die Ombudsstelle ist keine Formalinstanz. Deshalb hat die Ombudsperson keine Entscheidungsbefugnis und kann nicht selbst Maßnahmen oder Sanktionen veranlassen.

2.1.2 Vertraulichkeit und Dokumentationspflichten

BGV-Ombudspersonen arbeiten mit einem hohen Maß an Unabhängigkeit, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Sie sind zur absoluten Vertraulichkeit verpflichtet, auch gegenüber der Geschäftsführung. Sie stellen allgemeine Jahresberichte mit anonymisierten Daten über die Gesamtzahl der Fälle, Trends, Fallarten und Ergebnisse zur Verfügung, um die Leitung über systemische Probleme zu informieren.

2.2 BGV-Geschäftsführung als Allgemeine Anlaufstelle hinsichtlich Verstößen gegen diesen Antidiskriminierungskodex

Die BGV-Geschäftsführung kann ebenfalls, wie die Ombudspersonen, als Anlaufstelle bei einem möglichen Verstoß gegen den Antidiskriminierungskodex kontaktiert werden. Die Geschäftsführung hat sich verpflichtet, ein einladendes, unterstützendes und vertrauliches Umfeld zu schaffen, in dem Angehörige des Zentrums ihre Bedenken äußern können.

2.2.1 Prüfung und Feststellung Verstoß

Die Geschäftsführung ist für die Durchführung gründlicher und unparteiischer Untersuchungen aller Beschwerden zuständig und ist befugt, auch Verstöße gegen den Antidiskriminierungskodex festzustellen.

2.2.2 Auswahl Maßnahmen

Die Geschäftsführung wählt die Maßnahmen aus.

Bei Verstößen gegen den Antidiskriminierungskodex können Maßnahmen, Sanktionen sowie auch Mediationen oder Fortbildungen und Schulungen empfohlen oder angeordnet werden, die darauf abzielen, die Diskriminierung zu beseitigen und ein respektvolles Arbeitsumfeld zu fördern.

Sofern es für den Klärung des Vorfalls sinnvoll ist, entwickelte sie diese gemeinsam mit den beteiligten Personen, um möglichst eine konstruktive Lösung zu finden.

2.3 BGV-Geschäftsführung als AGG-Stelle

Die BGV-Geschäftsführung ist ebenfalls als Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG zuständig.

2.3.1 Beschwerdebefugnis

Angestellte Mitarbeiter*innen sowie die nach AGG berechtigten Personen von BGV können sich im Falle einer sie selbst betreffenden vermuteten Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz an die AGG-Stelle wenden. Die Beschwerde kann auch anonym erfolgen, sofern rechtlich zulässig.

2.3.2 Erstgespräch

Die betroffenen Personen werden über das Verfahren, die zur Verfügung stehenden Lösungsmöglichkeiten und die Auswirkungen des AGG informiert. Dabei wird ein klarer Überblick über die möglichen nächsten Schritte gegeben.

2.3.3 Prüfung und Feststellung Verstoß

Das Verfahren richtet sich in allen Fällen nach den gesetzlichen Vorgaben des **AGG**. Dabei wird sichergestellt, dass die jeweiligen Rechte der Betroffenen respektiert werden und die gesetzlichen Fristen sowie Pflichten eingehalten werden. Die Geschäftsführung bewertet alle Beschwerden sorgfältig und sammelt relevante Informationen, um die Situation vollständig zu verstehen.

2.3.4 Dokumentationspflichten

Alle Interaktionen, einschließlich der Beschwerden, Gespräche und Vermittlungsprozesse, werden dokumentiert. Die Geschäftsführung führt dabei genaue Protokolle, um eine umfassende Sachverhaltsaufklärung sicherzustellen.

2.4 Externe Beschwerdestelle: Rechtsanwaltskanzlei

Es gibt Situationen, die eine externe Beschwerdestelle erfordern. Wenn die BGV-Geschäftsführung in einen Vorfall einer Beschwerde involviert war oder juristisch unterqualifiziert ist, benötigen Angehörige des Zentrums eine alternative Möglichkeit der Unterstützung. In diesem Zusammenhang ist ein externer Partner der BGV mit juristischer Ausbildung und Kenntnissen mögliche Anlaufstelle.

2.4.1 Beschwerdebefugnis

Unsere spezialisierte Rechtsanwaltskanzlei kann entweder über eine Vermittlung der BGV-Geschäftsführung oder über eine BGV-Ombudsperson kontaktiert werden. Da die Inanspruchnahme dieser Leistungen aus Kostengründen begrenzt ist, steht diese Möglichkeit nur in bestimmten Fällen zur Verfügung und muss über einen internen Weg genehmigt werden.

2.4.2 Prüfung, Feststellung Verstoß und Maßnahmen

Die Leistung der externen Anlaufstelle kann über die Protokollierung des Sachverhalts, der Feststellung einer rechtlich relevanten Diskriminierung bis zu Vorschlägen für Maßnahmen reichen.

2.4.3 Supervision und Schulung der Anlaufstellen

Eine angemessene Supervision für die Geschäftsführung und die Ombudspersonen schafft ein Gleichgewicht zwischen Unabhängigkeit und Verantwortlichkeit, Aufsicht auf hoher Ebene, ethischen Leitlinien und regelmäßigen Überprüfungen. Die Supervision stellt sicher, dass der Zuständigkeitsbereich der Ombudspersonen klar ist, so dass sie vermitteln, prüfen oder beraten können, ohne in formelle Disziplinarmaßnahmen oder andere Verfahren einzugreifen, die ihre Rolle beeinträchtigen könnten.

Jährliche Überprüfungen werden durchgeführt, um sicherzustellen, dass die Geschäftsführung und Ombudspersonen effektiv arbeiten. Diese Prüfungen konzentrieren sich eher auf Prozesse, Integrität und die Einhaltung bewährter Verfahren als auf die Ergebnisse einzelner Fälle. Um Entwicklungsbedarf zu decken, haben die interne Anlaufstelle und Ombudspersonen Zugang zu Trainings und Ressourcen, um sich über Gesetze, Strategien und bewährte Verfahren im Themenbereich Antidiskriminierung auf dem Laufenden zu halten.

3. Anti-Korruptionskodex

3.1 Geltungsbereich

3.1.1 Definitionen

Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil (Definition von Transparency International). Korruption in diesem Sinne kann auf unterschiedliche Weise geschehen, etwa durch das Anbieten, Geben, Verlangen oder Annehmen eines Vorteils für sich oder eine nahestehende Person/ Organisation als Anreiz, im Rahmen des normalen Geschäftsverkehrs etwas zu tun, das unredlich, illegal oder ein Vertrauensbruch ist. Ein Interessenskonflikt besteht, wenn eigene Interessen beziehungsweise die Interessen einer nahestehenden Person/Organisation potenziell dazu führen können, dass die handelnden Personen nicht ausschließlich im Interesse von Berlin Global Village entscheiden. Damit deckt dieser Kodex ein weites Feld nicht integren Verhaltens ab, kann jedoch nicht alle relevanten Situationen ansprechen oder Beispiele geben, da die Grenzen fließend sind. In vielen Fällen werden die angesprochenen Personen selbständig Entscheidungen fällen müssen, um ihre Integrität zu wahren, Korruption vorzubeugen und zu bekämpfen.

3.1.2 Anti-Vergeltung- und Whistleblower-Schutz

Unser Anti-Vergeltungs- und Whistleblower-Schutz gilt für BGV-Mitarbeiter*innen, Angehörige des Zentrums und andere Personen, die:

- eine Beschwerde einreichen oder die Absicht dazu haben, in Bezug auf eine in diesem Verhaltenskodex enthaltene Richtlinie.
- Eine Beschwerde einreichen oder die Absicht dazu haben, in Bezug auf Buchhaltung, interne Buchhaltungskontrollen oder Rechnungsprüfungsangelegenheiten, die zu einer fehlerhaften oder falschen Finanzbuchhaltung führen können.
- Eine Meldung eines Verstoßes machen, der die Gesundheit oder Sicherheit von BGV-Mitarbeitern, Mitgliedern des Zentrums oder der allgemeinen Öffentlichkeit gefährdet.
- Informationen zur Verfügung zu stellen, um bei einer Untersuchung von Verstößen gegen diese Richtlinien zu helfen.
- Anzeige zu erstatten, auszusagen, an einem Verfahren, einer Klage oder einer Anhörung im Zusammenhang mit angeblichen Gesetzesverstößen teilzunehmen oder mitzuwirken.

Vergeltung für die Teilnahme an einem Verfahren nach diesem Verhaltenskodex oder für die Verbindung mit eine*r Person, die eine Beschwerde eingereicht oder an einem Verfahren nach diesem Verhaltenskodex teilgenommen hat, wird als Belästigung behandelt und nicht toleriert.

Um Maßnahmen ergreifen zu können, muss jeder Vorfall von Vergeltung entweder vom Opfer oder von einem Zeug*in bei BGV gemeldet werden. Wenn der Verdacht besteht, dass

Vergeltung gegen jemanden ausgeübt wurde, sind alle Fakten des Vorfalls und die Namen der beteiligten Personen zu melden.

3.2 Werte (Grundsätze)

3.2.1 Schutz vor Korruption

Das Recht der Menschen, gegen die Praktiken und Auswirkungen der Korruption geschützt zu sein, wird bekräftigt und respektiert. Dieser Schutz erfolgt unabhängig von Geschlecht, körperlicher und geistiger Beeinträchtigung, Hautfarbe, Alter, sexueller Orientierung, Religion, Weltanschauung, Kultur, Bildung, sozialem Status und Staatsangehörigkeit.

3.2.2 Transparenz/Rechenschaftslegung

Größtmögliche Transparenz wird gewahrt in Bezug auf Entscheidungsprozesse, den geplanten und tatsächlichen Einsatz von Ressourcen, strategische Ziele und deren Umsetzung. Dies beinhaltet auch, dass die Berlin Global Village gGmbH über die Mittelverwendung umfassend berichten und sich von unabhängiger Seite zeitnah prüfen lassen.

3.2.3 Partizipation/Loyalität

Mitarbeiter*innen sind im Rahmen ihrer Verantwortung und Aufgaben in angemessener Weise in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Alle Mitarbeiter*innen bzw. Honorarkräfte verhalten sich loyal gegenüber den Anliegen und Interessen von Berlin Global Village. Dies schließt konstruktive Kritik ein, welche in geeigneter Form vorzubringen ist. Wenn Hinweise gegen Mitarbeiter*innen gerichtet sind, können sie andererseits von ihrem Arbeitgeber erwarten, dass er zu ihrem Schutz diese sorgfältig prüft, gewichtet und analysiert. Missbrauch muss dabei ausgeschlossen werden.

3.2.4 Vertraulichkeit/Pflicht, Korruption anzuzeigen

Mit anvertrauten sensiblen Daten und Informationen wird vertraulich umgegangen. Der Schutz persönlicher Daten wird gewahrt. Dennoch haben alle Mitarbeiter*innen das Recht, sich zu weigern, gegen den eigenen Willen in korruptionsverdächtige Handlungen hineingezogen zu werden. Es besteht das Recht und die Pflicht, jegliche Korruptionshandlung, bei denen sie Zeuge oder Opfer sind, zu melden und anzuzeigen. Gemeldet werden muss dies bei einer der beiden Ombudspersonen.

3.3 Haltung (Vorhandene Instrumente)

3.3.1 Atmosphäre

Berlin Global Village, seine handelnden Organe und Mieter*innen bekennen sich in den Gründungsvisionen zu einer gemeinsamen Vision und legen die Leitlinien des Handelns fest. Insgesamt herrscht in der Organisation eine Atmosphäre, die von hohen ethischen Werten geprägt ist und einen vertrauensvollen, aber konstruktiv selbstkritischen Umgang miteinander ermöglicht.

3.3.2 Interne Richtlinien

Es bestehen interne Richtlinien zur Auftragsvergabe, Zeichnungsberechtigung sowie zur Geldanlage, die das Vier-Augenprinzip festlegen und damit dazu beitragen, das Risiko von Fehlentscheidungen zulasten der BGV gGmbH zu minimieren.

3.3.3 Offenlegung von Mandaten

Die Mitglieder der BGV-Organe (davon ausgenommen: BGV-Beirat) sowie die Geschäftsführung der gGmbH geben Auskunft über ihr Engagement in Unternehmen oder anderen Organisationen des privaten oder öffentlichen Sektors. Diese Informationen werden der Gesellschafterversammlung jährlich aktualisiert zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus weist das Mitglied im Einzelfall auf bestehende Interessenkonflikte hin und nimmt in der Folge nicht an den entscheidenden Abstimmungen teil.

3.3.4 Externe Prüfungen

Berlin Global Village fördert die Qualitätssicherung in der eigenen Arbeit und den eigenen Projekten und verpflichtet sich intern und extern zu Qualität und Kontrolle. Regelmäßige externe Prüfungen, beispielsweise durch den:die Wirtschaftsprüfer*in oder das Finanzamt, tragen dazu bei, die Einhaltung der internen Regelungen sowie von gesetzlichen Vorgaben transparent zu machen.

3.3.5 Zusätzliche Verhaltensregelungen

Alle Personen innerhalb des Geltungsbereiches des Anti-Korruptionskodex (s.o.) verpflichten sich,

- Konflikte zwischen persönlichen Interessen und Interessen von Berlin Global Village sowie Konflikte zwischen den Interessen von Berlin Global Village und seinen Partnern zu vermeiden bzw. offen zu legen;
- ihre Tätigkeit für Berlin Global Village nicht zu nutzen, um eigene Interessen zu verfolgen, die nicht mit den Interessen von Berlin Global Village übereinstimmen;
- das Ansehen von Berlin Global Village nicht dadurch in Gefahr zu bringen, dass durch sie Berlin Global Village mit Personen und Organisationen in Verbindung gebracht wird, deren Tätigkeit nicht mit den Werten von Berlin Global Village im Einklang stehen;
- Geschenke, Bewirtungen und Vergünstigungen im Zusammenhang mit Tätigkeiten für Berlin Global Village nicht zu fordern und sie nur dann zu akzeptieren, wenn sie nach Grund, Art und Umfang dem Anlass entsprechen und weder von den Beteiligten noch von Dritten missverstanden werden können. Dies wird bei einem Wert unter 40 €/Jahr angenommen. Bestehen Zweifel hinsichtlich der Angemessenheit, entscheidet die Geschäftsführung oder die Gesellschafterversammlung.

Weiterhin gilt:

- Wenn ein Interessenskonflikt vorliegt, darf die betroffene Person nicht an dem entsprechenden Vergabeverfahren beteiligt sein. Ein Interessenskonflikt besteht für Personen, die an der Durchführung des Vergabeverfahrens beteiligt sind oder Einfluss auf den Ausgang eines Vergabeverfahrens nehmen können und die ein direktes oder

indirektes finanzielles, wirtschaftliches oder persönliches Interesse haben, das ihre Unparteilichkeit und Unabhängigkeit im Rahmen des Vergabeverfahrens beeinträchtigen könnte. Diese Vermutung, dass ein Interessenkonflikt besteht, gilt auch für Personen, deren Angehörige die genannten Voraussetzungen erfüllen.

Angehörige sind der Verlobte, der Ehegatte, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten und Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Ehegatten und Lebenspartner, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.

- Die Einstellung von Angehörigen ist nicht zulässig. Eine Beauftragung von Angehörigen ist nur bis zu einem Höchstbetrag von 600 Euro (Einzelauftrag) oder 6.000 Euro jährlich (mehrere Aufträge) zulässig.
- Das Fungieren von Angehörigen von Mitarbeiter*innen der gGmbH für Aufsichtspositionen der gGmbH ist nicht zulässig. Die Mitarbeit von Angehörigen von Mitarbeiter*innen in ehrenamtlichen Gremien ist zulässig. Vor Beginn der Mitarbeit muss das Verwandtschaftsverhältnis der Gesellschafterversammlung sowie der Geschäftsführung der BGV gGmbH angezeigt werden.

3.4 Beschwerdemechanismen

3.4.1 Verfahren

Jede Person, die der Ansicht ist, dass bei Berlin Global Village Korruption droht oder bereits verwirklicht ist, kann sich an die Ombudspersonen wenden. Die Geschäftsführung der Berlin Global Village gGmbH wird jedes ihr über die Ombudspersonen bekannt werdende Verhalten, das diesem Verhaltenskodex zuwiderläuft, prüfen und geeignete Sanktionsmaßnahmen ergreifen. Soweit Vorwürfe die Arbeit der Geschäftsführung der BGV gGmbH betreffen, werden die Gesellschafter der BGV gGmbH hinzugezogen. Soweit Vorwürfe die Arbeit der Gesellschafterversammlung der BGV gGmbH betreffen, wird die BGV-Mietendenvertretung hinzugezogen. Einer öffentlichen Stellungnahme von Seiten der BGV gGmbH zu einem erhobenen Vorwurf gehen immer ein internes Klärungsverfahren und die Anhörung des:der Betroffenen voraus. Dieser Verhaltenskodex wird Bestandteil der Arbeits-, Honorar- oder Kooperationsverträge. Hierzu wird bei bestehenden Verträgen die Unterschrift der Vertragspartner*innen eingeholt beziehungsweise wird dieser Kodex bei der Verhandlung neuer Verträge berücksichtigt.

3.4.2 Sanktionen

Bei Verstoß gegen diese Regelungen prüft die BGV gGmbH, welche Maßnahmen gegen den:die Verantwortliche*n zu ergreifen sind. In Frage kommen beispielsweise Abmahnungen oder Kündigungen sowie die Geltendmachung von Schadensersatzforderungen. Bei Vorliegen von Straftatbeständen werden die Strafverfolgungsbehörden informiert. Keinerlei Sanktionen hat der:diejenige zu befürchten, der:die nur die entsprechenden Hinweise zum Aufdecken einschlägiger Vorfälle gegeben hat. Sollte diese Person an den Taten beteiligt gewesen sein, wird ihr Hinweis bei der Wahl der Sanktionen positiv berücksichtigt. Niemand, der:die zu Unrecht beschuldigt wurde, darf in seiner Arbeit für Berlin Global Village eingeschränkt oder in seinem:ihrem Ansehen geschädigt werden.

Glossar

DISKRIMINIERUNG	Diskriminierung ist die systematische Benachteiligung, Abwertung oder Ausschließung von Menschen oder Gruppen aufgrund sozial konstruierter Merkmale wie Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Behinderung, Religion, sexuelle Orientierung oder sozialer Status. Diese Benachteiligung geschieht durch sichtbare und unsichtbare Strukturen, Regeln, Gesetze, Normen, Sprache und Verhaltensweisen, die historisch gewachsen sind und durch Machtverhältnisse aufrechterhalten werden. • Diskriminierung ist nicht nur individuelles Fehlverhalten, sondern tief in gesellschaftliche Systeme eingebaut. • Absicht ist nicht nötig – auch unbeabsichtigtes Verhalten oder scheinbar „neutrale“ Regeln können diskriminierend wirken. • Betroffene Perspektiven sind zentral – wer Diskriminierung erlebt, hat ein wichtiges Mitspracherecht zu bestimmen, was diskriminierend ist, nicht die Person oder Institution, die sie ausübt. • Es gibt Mehrfachdiskriminierung – verschiedene Diskriminierungsformen (z. B. Rassismus, Sexismus, Ableismus) wirken oft zusammen und verstärken sich.
SICHERHEIT	BGV legt großen Wert auf die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter, Angehörige des Zentrums und Gäste. Wir verpflichten uns, eine sichere Umgebung für alle zu schaffen und Sicherheit von Unwohlsein zu unterscheiden. Unser Anspruch erfordert, dass jeder die Verantwortung für die Schaffung und Aufrechterhaltung sicherer Bedingungen mitträgt. Sicherheit bedeutet, frei von körperlichen Schäden, Gefahren oder Bedrohungen zu sein. Sie umfasst sowohl den physischen als auch den psychischen Schutz vor Verletzungen, Gewalt oder Gefährdungen. Bei der Gewährleistung von Sicherheit geht es darum, Schäden, Unfälle oder Gesundheitsrisiken zu vermeiden. Unwohlsein bezieht sich auf einen Zustand des Unbehagens, der Unbeholfenheit oder des leichten Leidens. Es ist nicht unbedingt mit Gefahr oder Schaden verbunden, sondern bezieht sich auf emotionale, mentale oder körperliche Gefühle, die unangenehm, aber nicht unsicher sind. Unwohlsein führt oft zu Wachstum, Selbsterkenntnis oder Anpassung. Es kann in herausfordernden, aber nicht bedrohlichen Situationen auftreten.

MOBBING	Mobbing kann definiert werden als wiederholte verbale, psychologische oder physische Aggression, die von einer Einzelperson oder einer Gruppe gegen andere ausgeübt wird. Es ist ein Verhalten, das absichtlich verschlimmert und einschüchtert, einschließlich, aber nicht beschränkt auf unerwünschten sexuellen oder körperlichen Kontakt, Cybermobbing, körperliche Misshandlung oder Androhung von Gewalt, verbale Beschimpfung, Zerstörung, Verunstaltung oder Diebstahl von persönlichem Eigentum, Beteiligung an einer Aktivität, die andere einschüchtert oder bedroht oder extremes emotionales Leid verursacht, und/oder eine Person zu einer Aktivität oder Aufgabe zu zwingen, die gegen das Gesetz verstößt.
BELÄSTIGUNG	Belästigung ist der Versuch einer Person, missbräuchlich und unerwünscht Macht über eine andere Person auszuüben.
SEXUELLE BELÄSTIGUNG	Im Rahmen dieser Richtlinie wird sexuelle Belästigung als wissentlich unerwünschte sexuelle Annäherung definiert. Sexuelle Belästigung wird auch als anderes verbales oder physisches Verhalten sexueller Art definiert, wenn dieses Verhalten explizit oder implizit ein einschüchterndes, feindliches oder beleidigendes Umfeld schafft. Diese Verhaltensweisen umfassen, sind aber nicht beschränkt auf: • Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten als Gegenleistung für eine bevorzugte Behandlung. • Verbales Verhalten wie abfällige oder obszöne Bemerkungen, sexuelle Einladungen, sexuelle oder abfällige Witze, Vorschläge, anzügliche Bemerkungen, beleidigende Bemerkungen, obszöne Bemerkungen oder Gesten oder andere verbale Übergriffe sexueller Art. • Visuelles Material wie abfällige oder beleidigende Poster, Fotos, Karikaturen, Zeichnungen oder Gesten. • Beleidigende, anstößige oder obszöne Kommentare, Gesten oder Nachrichten. • Androhung oder Ausübung von Repressalien nach einer negativen Reaktion auf sexuelle Annäherungsversuche.