

Code of Conduct *der Austrian Development Agency*

Wien, 2026

Vorwort

Das Ziel und Wirken der Austrian Development Agency (ADA) besteht darin, Menschen in den Partnerländern und -regionen aktiv und nachhaltig zu besseren Lebensbedingungen und Perspektiven zu verhelfen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Partnerinnen und Partner der ADA und deren jeweiliger Einsatz ermöglichen, wirksame Entwicklungszusammenarbeit im Sinne des gesetzlichen Auftrags zu leisten. Der Code of Conduct enthält die Prinzipien, auf denen unsere Arbeit beruht und welche uns in unserer Arbeit leiten.

Dieser Code of Conduct wurde am 26.02.2020 von der Geschäftsführung erneut erlassen und dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gebracht. Der Code of Conduct gilt in seiner Gesamtheit verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ADA. Besonders Führungskräfte sind aufgefordert, ihre erhöhte Verantwortung und Vorbildfunktion bewusst wahrzunehmen und immer in diesem Sinne zu agieren.

Respekt und achtsamer Umgang

Respekt füreinander ist die Grundvoraussetzung für unsere Zusammenarbeit, gegenseitiges Vertrauen und ein gutes Arbeitsklima. Wir unterstützen einander so gut es geht und kommunizieren untereinander und mit unseren Partnerinnen und Partnern **respektvoll, wertschätzend und sachlich**.

Integrität

Wir handeln bei der Durchführung unserer Arbeit stets integer. Dies beinhaltet die Verpflichtung, unsere Leistungen nach bestem Wissen und Gewissen und im Einklang mit der anwendbaren Rechtsordnung zu erbringen. Wir beachten das österreichische Recht, das Recht in unseren Partnerländern, Völkerrecht, Verträge und die internen Regeln der ADA, insbesondere auch die Prinzipien dieses Code of Conduct. Wir fördern aktiv die Wahrung der Menschenrechte und achten diese als oberste Prinzipien.

In der Entwicklungszusammenarbeit sind Korruption, die missbräuchliche Verwendung von Mitteln sowie sonstige strafbare und/oder widerrechtliche Handlungen besonders schädlich. Gemäß der Definition von Transparency International verstehen wir Korruption als Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Nutzen oder Vorteil. **Wir setzen aktiv Maßnahmen gegen Korruption und vermeiden bereits den Anschein von Machtmissbrauch oder Parteilichkeit.** Loyalität gegenüber der ADA als Organisation ist uns wichtig und wir üben unsere Tätigkeit ausschließlich im sachlichen Interesse aus.

Wir trennen zwischen Beruflichem und Privatem. Interessenkonflikte legen wir unseren Vorgesetzten bereits bei ersten Anzeichen offen. 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. Betreffend Interessenkonflikte, die Annahme von Geschenken und den Umgang mit Einladungen gibt es in der *„Richtlinie für den Umgang mit persönlichen Vorteilen und Interessenkonflikten“* genauere Regelungen.

Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Wir führen einen gleichberechtigten Dialog auf Augenhöhe. Wir achten die **Menschenwürde** jedes/jeder Einzelnen. Wir stehen für **Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung** aller Mitarbeitenden unabhängig von Alter, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderungen. Die Chancengleichheit aller, Diversität und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen sind uns wichtige Anliegen. Dies beginnt bereits bei Einstellungen und wird im Arbeitsalltag gelebt.

Wir stellen uns entschieden gegen jede Form von Mobbing, Belästigung, Missbrauch, Bedrohung, Ausbeutung und Gewalt, sei es verbal oder physisch. **Wir tolerieren keine Form von sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch oder sexueller Ausbeutung** und setzen Maßnahmen, um dem vorzubeugen, dies zu verhindern und zu bekämpfen.

Partnerschaftlichkeit

Die ADA bekennt sich zur Partnerschaftlichkeit wie sie im internationalen EZA Umfeld als Prinzip festgelegt ist. Im Sinne der Nachhaltigkeit und als Beitrag zur Agenda 2030 leben wir jene Werte, die wir auch von unseren Partnerinnen und Partnern erwarten.

Wir respektieren und achten alle Menschen und deren Kulturen, Arbeitsweisen, Systeme und Prozesse sowie ihre Umwelt und Ressourcen. Wir bekennen uns zum **Prinzip der Eigenverantwortung (Ownership)** der Entwicklungspartner gemäß internationalen Standards sowie der Partizipation in der Gestaltung von Programmen und Projekten. Die Beteiligung von Interessensgruppen und der Dialog mit ihnen sind uns wichtig. Wir ermöglichen Zugang und Austausch, sei es durch physische, digitale oder sprachliche Barrierefreiheit. Wir sind offen, von Partnerinnen und Partnern zu lernen und Feedback anzunehmen.

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

Die oben angeführten Prinzipien der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung leiten uns auch in der Zusammenarbeit mit unseren Partnerinnen und Partnern.

Nachhaltigkeit

Wir unterstützen das Erreichen der globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) und berücksichtigen diese in unserer täglichen Arbeit. Wir verstehen Nachhaltigkeit umfassend und treten für eine Balance zwischen sozialen, ökologischen und ökonomischen Anliegen ein. **Wir verpflichten uns zu Nachhaltigkeit sowohl in der Entwicklungszusammenarbeit als auch innerhalb der ADA.** In diesem Sinne entwickeln wir unsere Arbeitsweisen laufend weiter.

Mit dem Eigentum, dem administrativen Budget sowie mit den operativen Mitteln, die uns übertragen werden, gehen wir mit Bedacht um. Wir sind **verantwortungsvoll und sorgsam** im Umgang mit natürlichen Ressourcen und fördern soziale Verantwortung. Wir achten im Arbeitsalltag auf **Sparsamkeit, Ressourcenschonung und sozial faire Aspekte** insbesondere bei Beschaffung, Veranstaltungen und Dienstreisen. Bei Dienstreisen bevorzugen wir, sofern aus Kosten- und Zeitgründen zweckmäßig, das klimafreundlichere Verkehrsmittel. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, zu berücksichtigen, welche unbeabsichtigten negativen Umweltauswirkungen durch Maßnahmen ausgelöst und wie sie vermieden werden könnten.

Professionalität und Qualität

Professionalität und Qualität sind Leitprinzipien unserer Arbeit. Wir sehen uns als serviceorientierte Organisation und richten unsere Arbeit dementsprechend aus. Wir legen Wert auf eine **konstruktive Feedback- und Fehlerkultur**, um die Qualität unserer Arbeit stets weiter zu verbessern: Wir analysieren und reflektieren Prozesse und Ergebnisse und lernen daraus. Wir erkennen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Menschen mit Fähigkeiten, Interessen, Bedürfnissen und Potenzialen an und fördern sie darin, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Teamgeist und Teamleistung sind uns wichtig und werden gefördert. Wir achten darauf, dass unser Handeln dem Erfüllen der gemeinsamen Aufgaben und Ziele dient. Wir sehen, dass Teams nur dann erfolgreich zusammenarbeiten, wenn jedes Mitglied eine gleichberechtigte Stimme hat und jede Meinung ernst genommen wird.

Wir sind uns der **Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** bewusst und achten darauf, dass in allen Maßnahmen die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschützt werden.

Transparenz und Vertraulichkeit

Wir treffen Entscheidungen auf Basis von **objektiven, fairen und nachvollziehbaren Kriterien** unter Anwendung von **transparenten Prozessen**. Wir machen unsere Arbeit nachvollziehbar, indem wir sie dokumentieren. Wir teilen unsere Beweggründe mit, um realistische Erwartungen bei Kolleginnen und Kollegen, Partnerinnen und Partnern sowie Stakeholdern zu wecken und gegenseitiges Verständnis der beidseitigen Ziele und Ergebnisse zu ermöglichen. Wir teilen alle notwendigen Informationen frühzeitig, vollständig und gleichberechtigt. Mit internen Informationen gehen wir vertraulich um und verwenden diese nicht zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil Dritter. **Wir kommunizieren so transparent wie möglich und so vertraulich wie nötig**. Statements gegenüber der Öffentlichkeit und Medien sprechen wir mit unseren Vorgesetzten und der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit ab. Nähere Ausführungen hierzu sind in der „*Datenschutz-Richtlinie*“ und im „*Handbuch Kommunikation*“ zu finden.

Einhaltung des Code of Conduct

Wir begreifen die Einhaltung des Code of Conduct als gemeinsame Aufgabe und kontinuierlichen Prozess. **Die Wahrung der Interessen und Bedürfnisse von betroffenen Personen steht im Vordergrund**. Verstöße gegen den Code of Conduct wirken sich nachteilig auf die Ausübung unserer Arbeit und die Erreichung der Ziele der ADA aus. Sie schaden der Reputation der ADA und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Fall von Verstößen gegen den Code of Conduct kann es zu arbeits- und strafrechtlichen Konsequenzen sowie Schadenersatzansprüchen kommen.

Weiterführende Informationen und Anlaufstellen

Der offene Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist uns wichtig. Bei Fragen zur Anwendung des Code of Conduct im Einzelfall, zur Prävention und zur Meldung möglicher Verstöße stehen je nach Sachbereich **wahlweise** die nachfolgend genannten Anlaufstellen zur Verfügung:

- **Vorgesetzte (in Zentrale, Koordinationsbüros, Projektbüros)**: generell als erste Ansprechperson, für allgemeine Fragen zum Arbeitsalltag und zwischenmenschlichen Verhaltensweisen.
- **Referatsleitung People & Culture** und der **Betriebsrat**: für Fragen betreffend zwischenmenschliches Verhalten, bei Fragen zu Gleichbehandlung und im Fall möglicher Diskriminierungen oder Eingriffen in die sexuelle Integrität.
- **Externe Beratungsstelle zur Prävention von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung**, eingerichtet bei der Arbeitspsychologie der Fa. Health Consult GmbH (fairness@health-consult.at): Betroffene, Beschuldigte, Führungskräfte und/oder Beobachterinnen und Beobachter können unter Wahrung voller Vertraulichkeit und Anonymität gegenüber der ADA individuelle Beratung erhalten. Diese Anlaufstelle kann nur von ADA-Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden.
- **Integritätsbeauftragte** (www.entwicklung.at/integritaet): für Fragen zu Integrität und Hinweise zum Thema Antikorruption und sonstigen schwerwiegenden Rechtsverstößen. Es besteht auch eine anonyme Meldemöglichkeit über das elektronische

Hinweisgeberportal. Zur Meldeverpflichtung siehe auch die „Betriebsvereinbarung über den Betrieb eines Hinweisgebersystems“.

- Für Hinweise zum Thema Antikorruption und sonstigen schwerwiegenden Rechtsverstößen steht zusätzlich die **externe Ombudsperson Dr. Pilar Mayer-Koukol** zur Verfügung (www.paulitsch.law/ombudsperson-ada).

Diese Anlaufstellen stehen per E-Mail, telefonisch sowie persönlich für Gespräche zur Verfügung.

Die ADA stellt sicher, dass es keinerlei negative Auswirkungen für ADA-Mitarbeitende gibt, die gutgläubig Meldungen erstatten. Alle Anfragen und Meldungen werden sorgfältig geprüft und auf Wunsch vertraulich behandelt.

Auch unsere Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, Projektpartnerinnen und Projektpartner, Zielgruppen und die interessierte Öffentlichkeit können sich bei begründetem Verdacht auf Verstöße gegen den Code of Conduct **vertraulich** an die hier genannten Anlaufstellen der ADA (mit Ausnahme der externen Beratungsstelle bei der Fa. Health Consult) wenden.

(Stand: April 2024)

