

Greenpeace Verhaltenskodex

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel
2. Geltungsbereich
3. Ziele, Zweck und Mission von Greenpeace
4. Umweltschutz bei Greenpeace
 - 4.1. Reisen
 - 4.2. Essen und Trinken
 - 4.3. Ressourcen
5. Greenpeace-Finanzen
 - 5.1. Spenden
 - 5.2. Transparenz
 - 5.3. Controlling
 - 5.4. Beschaffen und Beauftragen
6. Informationen, Sicherheit und Datenschutz bei Greenpeace
7. Arbeit und Zusammenarbeit bei Greenpeace
 - 7.1. Arbeitsplatz Greenpeace
 - 7.2. Gleichbehandlung und Respekt
 - 7.3. Ehrenamtliches Engagement bei Greenpeace
 - 7.4. Kinder- und Jugendschutz
 - 7.5. Kommunikation
 - 7.6. Nutzung des Internets
 - 7.7. Umgang mit Eigentum des Vereins
 - 7.8. Annahme von Honoraren und Geschenken
8. Greenpeace und Dritte
 - 8.1. Zivilgesellschaftliche Organisationen
 - 8.2. Wirtschaft und Politik
9. Greenpeace und die Öffentlichkeit
 - 9.1. Gewaltfreie direkte Aktion
 - 9.2. Umgang mit Medien
 - 9.3. Erscheinungsbild
10. Schlussbestimmung

1. Präambel

Das Bild, das sich die Gesellschaft von Greenpeace macht, wird von vielen Faktoren geprägt. Die Kampagnen und Botschaften spielen dabei eine wichtige Rolle. Eine mindestens ebenso starke Rolle spielen die Menschen, die für Greenpeace hauptamtlich arbeiten. Greenpeace steht grundsätzlich für Aufrichtigkeit, Transparenz, Respekt und Toleranz. Wie sich die MitarbeiterInnen von Greenpeace daher in bestimmten Situationen verhalten und wie sie handeln, ist in diesem Verhaltenskodex – und in ergänzenden Richtlinien und Policies – festgelegt.

Ziel des Greenpeace-Verhaltenskodexes ist es, Situationen vorzubeugen, welche die Unabhängigkeit oder die Glaubwürdigkeit von Greenpeace in Frage stellen. Folgende Fragen helfen bei der Entscheidung darüber, ob das Verhalten im Sinne von Greenpeace ist:

1. Entspricht die Vorgehensweise allgemeinen Regeln des Völkerrechts, insbesondere den universellen Menschenrechten, dem Grundgesetz und anderen gesetzlichen Verpflichtungen?
2. Entspricht die Vorgehensweise den Zielen von Greenpeace?
3. Entspricht die Vorgehensweise der satzungsgemäßen Verwendung von Spendengeldern?
4. Entspricht die Vorgehensweise dem Verhaltenskodex?

2. Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für die hauptamtlichen MitarbeiterInnen des Greenpeace e.V. und bindet sie bei allen beruflichen Aktivitäten. Darüber hinaus unterstützen die MitarbeiterInnen Ziele, Zweck und Mission des Vereins auch in ihrem Privatleben. Richtlinien, Policies und Gesetze ergänzen den Verhaltenskodex, sind im Intranet einzusehen und zu beachten.

3. Ziele, Zweck und Mission von Greenpeace

Die **Ziele** von Greenpeace wurden zusammen mit den internationalen Kolleginnen und Kollegen im Longterm Global Programme festgelegt und von der Generalversammlung bestätigt. Die Prioritäten: Energierevolution, Nullentwaldung – ab 2015 muss der CO₂-Ausstoß sinken – und weltweit 40 Prozent Meeresschutzgebiete. Der **Zweck** des Greenpeace e.V. ist in der Satzung geregelt, die **Mission** ist daraus abgeleitet: *„Greenpeace ist eine internationale Umweltorganisation, die mit gewaltfreien Aktionen für den Schutz der Lebensgrundlagen kämpft. Unser Ziel ist es, Umweltzerstörung zu verhindern, Verhaltensweisen zu ändern und*

Lösungen durchzusetzen. Greenpeace ist überparteilich und völlig unabhängig von Politik, Parteien und Industrie. Mehr als eine halbe Million Menschen in Deutschland spenden an Greenpeace und gewährleisten damit unsere tägliche Arbeit zum Schutz der Umwelt."

Ziele, Zweck und Mission sind die Grundlage für die gesamte Tätigkeit der Organisation. Daraus abgeleitet ist der Verhaltenskodex, der den MitarbeiterInnen vermittelt, wie sie sich im Rahmen ihrer Arbeit für den Verein zu verhalten haben. Es liegt in ihrer Verantwortung, im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Ruf und die Glaubwürdigkeit von Greenpeace zu wahren.

4. Umweltschutz bei Greenpeace

Greenpeace setzt sich für den Schutz und Erhalt der Lebensgrundlagen der Erde ein. Dabei wird oft das Verhalten anderer in der Öffentlichkeit kritisiert. Das Verhalten der MitarbeiterInnen ist deshalb einer besonderen Beobachtung ausgesetzt: Sie gehen mit gutem Beispiel voran.

4.1. Reisen

Umweltschonende Alternativen zu Dienstreisen sind Telefon- oder Videokonferenzen. Lassen sich Dienstreisen nicht vermeiden, gelten folgende Regeln: Auf innerdeutschen Strecken reisen MitarbeiterInnen grundsätzlich mit der Bahn, dies gilt ebenfalls für Strecken im Radius von 600 Kilometern der Städte Hamburg und Berlin. Lässt sich ein Flug nicht vermeiden, dürfen keine „Billigflieger“ gebucht werden. Neben Flugreisen bedürfen auch Reisen mit Privat- oder Mietfahrzeugen, Reisen in der ersten Klasse und die Nutzung von Taxen anstelle öffentlicher Verkehrsmittel einer gesonderten Genehmigung der zuständigen Bereichsleiter bzw. der Geschäftsführung. Greenpeace erfasst den CO₂-Ausstoß der Reisen und gleicht nach Flügen die Emissionen mit Zahlungen an die Klimaschutzorganisation Atmosfair aus.

4.2. Essen und Trinken

Als Umweltschutzorganisation, die aktiv gegen die industrielle zerstörerische Landwirtschaft arbeitet, verwendet Greenpeace bei Veranstaltungen möglichst nur Produkte aus biologischer Landwirtschaft und aus der Region. Es wird vorzugsweise vegetarisch gegessen. Nach Möglichkeit und zu gegebenen Anlässen soll veganes Essen zur Verfügung gestellt werden.

4.3. Ressourcen

Greenpeace-MitarbeiterInnen achten bei der Arbeit auf den sparsamen Verbrauch von Material, auf Abfallvermeidung, Recycling und auf eine ordnungsgemäße Entsorgung von Abfällen. Der Gesamtenergieverbrauch für Boote, Schiffe, Büro und Unterkünfte wird weitestgehend gedrosselt. Greenpeace e.V. bezieht Ökostrom von Greenpeace Energy eG. Bei Kauf und Auswahl von Materialien für Büroarbeit und Kampagnen sowie bei der Auswahl der Zulieferer werden vorrangig ökologische und soziale, aber auch finanzielle Kriterien berücksichtigt.

5. Greenpeace-Finanzen

5.1. Spenden

Greenpeace e.V. finanziert seine Arbeit zu rund 98 Prozent durch private Spenden einzelner BürgerInnen und durch Nachlässe. Der durchschnittliche Beitrag pro Jahr beträgt zur Zeit rund 80 Euro. Die weiteren Zuwendungen (ca. 2 %) kommen aus verschiedenen Stiftungen, aus den Bußgeldfonds der Gerichte sowie Zinseinnahmen aus Rücklagen. Die Zinseinnahmen werden über Festgeld-Anlagen generiert. Greenpeace lässt sich weder von der Industrie noch vom Staat, von staatlichen Institutionen oder von Parteien sponsern. Greenpeace ist völlig unabhängig. Darüber hinaus hat der Verein eine eigene Fundraising-Ethik und hält sich an die Ethikregeln und die Regeln der „Charta der Spenderrechte“ des Deutschen Fundraisingverbandes.

5.2. Transparenz

Greenpeace e.V. arbeitet mit Spendengeldern und ist seinen FörderInnen gegenüber zu größtmöglicher Sorgfalt und Transparenz verpflichtet. Jährlich werden ein Jahresabschluss samt Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung sowie ein Tätigkeitsbericht veröffentlicht, um nachzuweisen, dass die zur Verfügung stehenden Gelder ausschließlich für den in der Satzung festgelegten Zweck eingesetzt werden.

Greenpeace erstellt den Jahresabschluss freiwillig nach HGB und lässt ihn von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bestätigen. Der geprüfte Jahresabschluss ist unter anderem Basis der formalen Entlastung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat. Ein weiterer Bestandteil der externen Prüfung ist ein Vorschlagsbericht für mögliche Verbesserungen von Finanzprozessen, Analysen und Abläufen, die innerhalb eines Jahres umgesetzt werden.

5.3. Controlling

Greenpeace verfügt über ein anspruchsvolles internes Controlling, das den Bereichs- und Projektleitungen monatlich einen Vergleich aktueller Kosten vorlegt. Jedes Quartal finden ausführliche Budgetbewertungen statt, um die Verwendung der Spendengelder im Rahmen der genehmigten und beabsichtigten Aktivitäten sicherzustellen. Die Entscheidung über Finanzmittel liegt nicht im Bereich Einzelner, sondern wird von den Bereichsleitungen formal beantragt und von der Geschäftsführung bzw. vom Aufsichtsrat entschieden.

Greenpeace verpflichtet sich, gezahlte Spendengelder so effektiv wie möglich einzusetzen. Das bedeutet unter anderem,

- dass die Effektivität der Ausgaben regelmäßig evaluiert wird,
- dass die operativen Verwaltungskosten so gering wie möglich gehalten werden, aber auch so hoch wie nötig, um eine effektive und transparente Verwaltung zu gewährleisten.

5.4. Beschaffen und Beauftragen

Durch die Greenpeace-Richtlinien „Beschaffen und Beauftragen“ sowie „Verträge“ und eine interne Honorarsatzliste für verschiedene Dienstleistungen wird eine bestmögliche Kontrolle über Ausgaben und Mittelfreigabe gewährleistet. Das Einholen mehrerer Angebote ist in Abhängigkeit vom Auftragswert Pflicht. Die Zeichnungsberechtigung für die Mittelfreigabe ist verbindlich geregelt und nach Verantwortungsbereich gestaffelt. Verträge können nur durch die Geschäftsführung oder die Kampagnengeschäftsführung abgeschlossen werden. Sie werden nach dem Vier-Augen-Prinzip von der Geschäftsführung und der zuständigen Bereichsleitung unterschrieben. Die Kündigungsfrist von Verträgen darf nicht mehr als zwölf Monate betragen. Wo das nicht möglich ist, bedarf es der Zustimmung des Aufsichtsrates. Auch Großprojekte und große Kampagnen bedürfen gemäß Aufsichtsratsordnung ab einem bestimmten Ausgabenvolumen seiner Zustimmung. Aufträge und Verträge dürfen grundsätzlich nicht an Ehepartner, LebensgefährtInnen, Verwandte und persönliche Freunde vergeben werden.

6. Informationen, Sicherheit und Datenschutz bei Greenpeace

Der Umgang mit sensiblen, vertraulichen Informationen, ob themen- oder personenbezogen, ist ein wichtiger Bestandteil der Arbeit bei Greenpeace. Informationen dürfen auch innerhalb des Hauses nur weitergegeben werden, wenn dies für den Arbeitsablauf notwendig ist. Sie müssen vor dem Einblick Dritter – dazu gehören ebenso nahestehende Personen – und nicht beteiligter KollegInnen geschützt werden. Sämtliche persönlichen Passwörter und Codes, die im Haus verwendet werden, dürfen nicht an andere weitergegeben werden. MitarbeiterInnen, die ihnen unbekannte Personen im Haus antreffen, sprechen diese an und stellen sicher, dass sie von KollegInnen betreut werden. Es wird darauf geachtet, dass keine sensiblen, vertraulichen Dokumente offen in Büroräumen oder auf Schreibtischen liegen. Ausdrücke, die solche Daten beinhalten, werden geschreddert, bevor sie als Altpapier entsorgt werden.

In mehreren Bereichen wird darüber hinaus mit datenschutzrelevanten Informationen gearbeitet. Die MitarbeiterInnen gehen im Sinne des Datenschutzgesetzes verantwortungsvoll mit diesen sensiblen Daten um und halten sich an die Vorgaben des internen Datenschutzbeauftragten.

7. Arbeit und Zusammenarbeit bei Greenpeace

7.1. Arbeitsplatz Greenpeace

Greenpeace ist parteipolitisch unabhängig. Menschen, die für Greenpeace arbeiten wollen, können nicht gleichzeitig parteipolitische Ämter wahrnehmen. Bezahlt wird nach einem eigenen transparenten – im Internet einsehbar – Greenpeace-Entgeltsystem, das sich auf die Stellenbewertung anhand der Stellenbeschreibungen bezieht und individuelle Absprachen

ausschließt. Nebenbeschäftigungen müssen von der Geschäftsführung genehmigt werden.

Grundlegende Führungsprinzipien bei Greenpeace sind Kooperation und Partizipation, die situativ durch direktives Handeln ergänzt werden: Der kooperative Führungsstil ist für Teamarbeit in einer globalen Organisation Voraussetzung, um die Ziele zu erreichen. Die MitarbeiterInnen werden in das Organisationsgeschehen einbezogen, indem Diskussionen und Reflexion, politische und strategische Vorschläge sowie fachliche Unterstützung gefordert und gefördert werden. Zur Interessenvertretung der MitarbeiterInnen unterstützt Greenpeace die Arbeit eines Betriebsrats.

7.2. Gleichbehandlung und Respekt

Greenpeace e.V. duldet keine Diskriminierung oder Belästigung, sei es aufgrund von Alter, Behinderung, Herkunft, Geschlecht, politischer Haltung, gewerkschaftlicher Betätigung, Religion oder sexueller Orientierung. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, zu einer Atmosphäre respektvollen Miteinanders beizutragen. Verstöße gegen die Gleichbehandlung werden bei den BeschwerdemanagerInnen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gemeldet.

7.3. Ehrenamtliches Engagement bei Greenpeace

Das Ehrenamt ist ein wesentlicher Teil der Arbeit von Greenpeace. Viele Greenpeace-Erfolge sind nur dank aktiver Ehrenamtlicher möglich. Das Ehrenamt wird ausdrücklich bejaht, gefördert und unterstützt und erhält eine Plattform, die einer Vielfalt von Fähigkeiten und Altersgruppen gerecht wird. Die Arbeit der Ehrenamtlichen unterstützt die Arbeit der Hauptamtlichen, ist aber kein Ersatz für sie. Ehrenamtliche und Hauptamtliche begegnen sich mit gegenseitiger Wertschätzung und Respekt.

7.4. Kinder- und Jugendschutz

Greenpeace e.V. bietet Kindern und Jugendlichen in Greenteams und in Jugend AGs (JAGs) eine Plattform, um ihre Interessen für die eigene Zukunft aktiv zu vertreten. Sie müssen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Belästigungen, Missbrauch und Gewalt geschützt werden. Zu diesem Zweck wurde eine Leitlinie für das Verhalten von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen verabschiedet, die während ihrer Greenpeace-Arbeit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben. Außerdem gibt es hauptamtliche geschulte Kinder- und Jugendschutzbeauftragte.

7.5. Kommunikation

Die MitarbeiterInnen verwenden intern und extern eine nichtdiskriminierende, höfliche und geschlechtergerechte Sprache.

7.6. Nutzung des Internets

Die private Nutzung des Internets im Büro ist in geringem und angemessenem Umfang erlaubt. Es dürfen keine pornografischen, rassistischen, gewalt- und kriegsverherrlichende Publikationen hoch-, heruntergeladen oder verbreitet werden. Es dürfen keine Eigentumsrechte verletzt

werden, indem urheberrechtlich geschütztes Material privat hoch-, heruntergeladen oder verbreitet wird. Software darf nur mit Genehmigung des ICT-Bereichs installiert werden.

7.7. Umgang mit Eigentum des Vereins

MitarbeiterInnen gehen verantwortlich mit dem Greenpeace-Eigentum um. Es wird aus Spendengeldern finanziert. Daraus ergibt sich eine hohe Verpflichtung der Werterhaltung: Büro- und Kampagnenausstattung werden längstmöglich und sinnvoll genutzt, Zweit- und Drittnutzung gehen vor Neuanschaffungen. Wenn Eigentum des Vereins nicht mehr sinnvoll genutzt werden kann, wird es verkauft, recycelt oder umweltgerecht entsorgt.

Möbel, Technik oder ähnliches dürfen nicht für private Zwecke genutzt oder aus den Gebäuden entfernt werden. Für mobiles Arbeiten unterwegs oder von zuhause aus dürfen technische Geräte oder anderes Material außerhalb der Arbeitsstätten genutzt werden.

7.8. Annahme von Honoraren und Geschenken

Greenpeace-MitarbeiterInnen nehmen keine Bezahlung für Beratungen an. Vortrags- und Interviewhonorare können angenommen werden, wenn sie direkt an die Organisation Greenpeace gezahlt werden. Wenn dies nicht möglich ist, wird das Honorar abgelehnt.

Geschenke, Einladungen oder Vergünstigungen werden nicht angenommen, falls dadurch die inhaltliche oder finanzielle Unabhängigkeit des Vereins gefährdet sein könnte, ob tatsächlich oder dem Anschein nach. In speziellen Richtlinien ist das Verhalten bei Einladungen zu Geschäftsessen bis hin zum Umgang mit Weihnachtsgeschenken geregelt.

8. Greenpeace und Dritte

8.1. Zivilgesellschaftliche Organisationen

Greenpeace geht Allianzen mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen ein, wenn diese maßgeblich dazu beitragen, wichtige Kampagnenziele zu erreichen, das Ansehen in der Zivilgesellschaft zu stärken oder einen Beitrag für die Ziele zu leisten. Bei Zustandekommen einer solchen Allianz wird eine vertragliche Vereinbarung oder eine gemeinsame Absichtserklärung verabschiedet, in der Zeitrahmen, Pflichten und Verantwortlichkeiten geregelt sind.

8.2. Wirtschaft und Politik

Gemeinsame Initiativen mit Wirtschaftsunternehmen oder Regierungen sind nur möglich, wenn die Aussicht besteht, dass sie maßgeblich zum Erfolg der Kampagnen beitragen können, zum Beispiel, um eine bahnbrechende Lösung zu fördern. Solche gemeinsamen Initiativen sind zeitlich begrenzt und dürfen die Unabhängigkeit, Werte und Glaubwürdigkeit von Greenpeace nicht gefährden.

Sollte im Rahmen dieser Zusammenarbeit einem Dritten erlaubt werden, das Greenpeace-Logo

zu verwenden, so ist die Erlaubnis hierfür auf das betreffende Gebiet, einen bestimmten Zeitraum und eine bestimmte Kampagne begrenzt. Wenn es sich um eine EU-weite oder sogar um eine globale Initiative handelt, muss die Internationale Geschäftsführung ihre Zustimmung geben. Im nationalen Rahmen kann die Geschäftsführung der nationalen Sektion hierüber entscheiden, muss sich aber vorab mit der internationalen Geschäftsführung abstimmen.

9. Greenpeace und die Öffentlichkeit

9.1. Gewaltfreie direkte Aktion

Greenpeace sucht die öffentliche Auseinandersetzung mit Politikern, Konzernbetreibern oder Umweltzerstörern. Die gewaltfreie direkte Aktion ist neben anderen Formen der Öffentlichkeitsarbeit für Greenpeace ein Mittel, Probleme aufzuzeigen und positive Veränderungen herbeizuführen. TeilnehmerInnen an Aktionen halten sich strikt an Gewaltfreiheit und Angemessenheit der Handlung. Kampagnengegner werden entsprechend der Aufgabe energisch, aber mit Respekt behandelt. Außer in „rapid response“-Fällen wird Gegnern vor einer Aktion die Chance auf Veränderung des Missstandes gegeben. Die Polizei ist dabei nicht unser Gegner.

9.2. Umgang mit Medien

Wichtiger Teil der Arbeit ist es, die Medien und die Öffentlichkeit über Greenpeace-Aktivitäten und Anliegen zu informieren. Medienanfragen sind immer willkommen, dabei verhalten sich die MitarbeiterInnen so kompetent, effizient und zuverlässig wie möglich. Interviews werden nur von autorisierten Personen gegeben, das betrifft auch die Weitergabe von Hintergrundinformationen. Greenpeace bezahlt keine redaktionellen Beiträge.

Bei Interviews im Büro oder im Studio, bei Treffen mit PolitikerInnen, bei Aktionen und ähnlichem sind die MitarbeiterInnen als Greenpeace-Vertreter zu erkennen. Sie tragen Jacke oder Anzug mit Greenpeace-Aufdruck, ein Greenpeace-T-Shirt oder eine Anstecknadel.

Greenpeace richtet sich nach dem deutschen Pressekodex. Die obersten Gebote sind die Achtung der Wahrheit und die Wahrung der Menschenwürde, eine gründliche und faire Recherche sowie die klare Trennung von redaktionellem Text und Anzeigen.

Greenpeace-MitarbeiterInnen werden auch im privaten Leben als „GreenpeacerInnen“ betrachtet. Ihr Handeln unterliegt oftmals einer Wertung. „Greenpeacer“ sollten daher darauf achten, in der Öffentlichkeit, in sozialen Netzwerken etc. den Greenpeace-Zielen entsprechend zu kommunizieren, insbesondere wenn es sich um Greenpeace-, Umweltschutz- oder Politik-Themen handelt.

9.3. Erscheinungsbild

Alle Materialien, die in die Öffentlichkeit gegeben werden, sind grundsätzlich entsprechend des

international festgelegten Erscheinungsbildes gestaltet: Internetseiten, Infostände, Broschüren, Flyer, Briefpapier, Plakate oder Banner werden im Einklang mit den Gestaltungsrichtlinien und in Absprache mit den Verantwortlichen im Bereich Kommunikation hergestellt.

10. Schlussbestimmung

Der Verhaltenskodex ist für alle MitarbeiterInnen über das Intranet zugänglich. Sie nehmen ihn zur Kenntnis und sind im Rahmen ihrer Tätigkeiten für seine Einhaltung, Förderung und Umsetzung verantwortlich. Führungskräfte sind dabei in besonderer Weise verpflichtet, eine Vorbildfunktion auszuüben und integeres Verhalten vorzuleben. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig angepasst, weiter entwickelt und auf der Greenpeace-Homepage veröffentlicht.

MitarbeiterInnen, die Verstöße gegen den Verhaltenskodex feststellen, können die Geschäftsführung, die Bereichsleitung oder den Ethikbeauftragten informieren. Auf Wunsch wird ihre Anonymität gewährleistet. Niemand, der in redlicher Absicht Hinweise auf Verstöße gibt, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich der Hinweis als unbegründet herausstellt. Die Geschäftsführung wird jedes ihr bekannt werdende Verhalten, das diesem Verhaltenskodex zuwiderläuft, prüfen und geeignete Maßnahmen ergreifen.