

CODE OF CONDUCT

Not Human Collective - 2025



1 Inhaltsverzeichnis

2	Motivation	3
3	Respektvolles Miteinander	4
3.1	Allgemein	4
3.2	Klare Haltung	4
3.3	Diskussionskultur	4
3.4	Sprache	4
3.5	Umgang mit Stress, Druck und Belastung	5
3.6	Transparenz	5
3.7	Externe Meldestelle	5
4	Verantwortung	6
5	Integrität	6
5.1	Professionalität	6
5.2	Autorität	6
5.3	Interessenskonflikte	7
6	Qualitätsanspruch	7
7	Umgang mit Kunstschaffenden	7
7.1	Allgemein	8
7.2	Unabhängigkeit	8
7.3	Artists und Talents	8
8	Bookings und Kurationsprozesse	9
8.1	Fairness	9
8.2	Rollentrennung und Eigenbookings	9
9	Datenschutz	10
9.1	Geistiges Eigentum	10
9.2	Datenschutz und Vertraulichkeit	10
10	Nachhaltigkeit	10
11	Meldestellen	11
11.1	Interne Meldestelle	11
11.2	Externe Meldestelle	11
11.3	Awarenessstelle für laufende Veranstaltungen	11
12	Verbindlichkeit und Maßnahmen	11

2 Motivation

Not Human versteht sich als Kollektiv in einem subkulturellen und unabhängigen Umfeld. Wir gestalten Räume für Musik, Kunst und Begegnung. Das bezieht sich auf Partys, Konzerte, Ausstellungen oder Medienproduktion und Management von Kunstschaaffenden. In all diesen Kontexten tragen wir Verantwortung: für die Menschen, die mit uns arbeiten und für diejenigen, die unsere Veranstaltungen und Formate besuchen.

Der vorliegende Code richtet sich an alle Personen, die mit Not Human in Beziehung stehen: Team und Organisation, Kunstschaaffende, technische Crews, Partner, Dienstleistende sowie Gäste unserer Veranstaltungen. Er beschreibt Grundsätze für ein respektvolles Miteinander, transparente Kommunikation, professionelles Handeln und einen verantwortungsvollen Umgang mit Entscheidungen, Autorität und Ressourcen.

Dabei ist uns wichtig, dass hohe inhaltliche und technische Qualität immer mit Verlässlichkeit, Integrität und dem Schutz von Personen zusammengedacht wird.

Dieser Code of Conduct ist keine abstrakte Formalie, sondern eine verbindliche Grundlage unserer Zusammenarbeit. Er soll Orientierung geben, Sicherheit schaffen und im Konfliktfall einen klaren Bezugspunkt bieten, ohne von oben herab zu sprechen. Gleichzeitig verstehen wir ihn als lebendes Dokument. Wir werden ihn weiterentwickeln, wenn wir dazulernen, wenn Kritik an uns herangetragen wird oder wenn sich unser Arbeitskontext verändert.

Mit diesem Code machen wir deutlich: Wir nehmen die Verantwortung, die mit unseren Projekten und Strukturen einhergeht, ernst. Wir wollen Räume schaffen, in denen Vertrauen wachsen kann und in denen klar ist, dass wir hinschauen, Position beziehen und handeln, wenn unsere eigenen Maßstäbe nicht eingehalten werden.

3 Respektvolles Miteinander

3.1 Allgemein

Wir tolerieren und integrieren Menschen unabhängig von ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Sprache, Religion, Alter, körperlicher oder geistiger Einschränkungen, Genderidentität oder sexueller Orientierung.

3.2 Klare Haltung

Grenzüberschreitendes Verhalten, sexualisierte Gewalt und sexueller Missbrauch, Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing haben bei uns keinen Platz. Wir stellen uns ausdrücklich gegen jede Form von sexualisierter Gewalt, egal ob körperlich, verbal, psychisch oder digital und gehen Hinweisen konsequent nach.

3.3 Diskussionskultur

Der Diskurs ist ein integraler Bestandteil unseres Kollektivs und wird von uns aktiv unterstützt. Wir diskutieren ausschließlich sachbezogen und konstruktiv. Dabei haben wir stets die vorher definierten Ziele vor Augen und arbeiten an einer umsetzbaren Lösung, die auch eigene Kompromisse zu Gunsten der Gemeinschaft beinhalten kann. Wir werden niemals vorwurfsvoll, aggressiv oder persönlich offensiv.

3.4 Sprache

Wir achten auf eine respektvolle und diskriminierungsfreie Sprache. Sexistische, rassistische, antisemitische, queer-feindliche oder andere abwertende Witze und Bemerkungen haben bei uns keinen Platz. Wir respektieren die Namen und Pronomen, die Personen für sich wählen.

Uns ist bewusst, dass Menschen unterschiedlich kommunizieren. Wir achten darauf, einander ausreden zu lassen und Gespräche so zu gestalten, dass auch ruhigere Personen Raum bekommen. Wir pflegen einen sachlichen und respektvollen Ton und vermeiden sarkastische oder zynische Bemerkungen auf Kosten anderer.

Wenn wir uns im Ton vergreifen oder verletzend Formulierungen benutzen, sind wir bereit, das anzusprechen, uns zu entschuldigen und unser Verhalten anzupassen. Wenn jemand etwas Problematisches sagt, ist Raum für Korrektur und Lernen, nicht nur Sanktion.

3.5 Umgang mit Stress, Druck und Belastung

Uns ist bewusst, dass einige unserer Projekte mit intensiven Arbeitsphasen, engem Timing und hohem Erwartungsdruck verbunden sein können. Wir benennen solche Belastungen offen und möchten eine Kultur fördern, in der Überlastung, Burnout-Gefahr und persönliche Leistungsgrenzen ernst genommen werden.

Alle Beteiligten sollen ansprechen können, wenn etwas zu viel wird, ohne Angst vor Abwertung, Schuldzuweisungen oder negativen Konsequenzen. Verantwortliche in Organisation und Produktion sind angehalten, Signale von Überlastung ernst zu nehmen, gemeinsam Prioritäten zu überprüfen und, wenn nötig, Aufgaben, Umfang oder Zeitpläne anzupassen.

Langfristig wollen wir gesunde Stressregulation methodisch in unsere Arbeit integrieren, zum Beispiel durch bewusst eingeplante Pausen, transparente Kommunikation über Belastungsspitzen und regelmäßige Check-ins im Team.

3.6 Transparenz

Wir verstehen Transparenz nicht als vollständige Offenlegung aller internen Abläufe, sondern als nachvollziehbare und ehrliche Kommunikation dort, wo unser Handeln andere betrifft. Wichtig ist uns, dass Entscheidungen, Zuständigkeiten und Erwartungen in unserer Zusammenarbeit klar benannt werden können.

Gegenüber Personen, die mit Not Human zusammenarbeiten informieren wir nach Möglichkeit frühzeitig über relevante Rahmenbedingungen, Entscheidungswege und Veränderungen. Wir benennen Ansprechpersonen und schaffen Strukturen, in denen Rückfragen und Kritik ihren Platz haben.

Gegenüber der Öffentlichkeit kommunizieren wir unsere grundlegenden Haltungen, insbesondere zu Themen wie grenzüberschreitendem Verhalten, sexualisierter Gewalt und Diskriminierung, sowie die nun bestehenden Meldestrukturen.

3.7 Externe Meldestelle

Personen, die von oder durch uns intern Grenzverletzungen, sexualisierte Gewalt, Machtmissbrauch oder Diskriminierung erleben oder beobachten, sollen sich auch außerhalb unserer Strukturen sicher melden können.

Dafür benennen wir eine professionelle sowie externe Vertrauens- und Meldestelle, die unabhängig von unseren internen Entscheidungsstrukturen arbeitet. Meldungen können auf Wunsch anonym erfolgen. Die externe Stelle hört zu, berät und entscheidet gemeinsam mit den meldenden Personen, ob und in welcher Form der Fall an Not Human weitergegeben wird.

Externe Meldestelle: meldestelle.castillo@gmail.com

Zusätzlich verweisen wir auf weitere Meldestellen, an die sich betroffene Personen jederzeit direkt wenden können. Die konkreten Kontaktmöglichkeiten sind am Ende dieses Codes of Conduct aufgeführt.

4 Verantwortung

Not Human trägt Verantwortung. Diese bezieht sich sowohl auf die Qualität unserer Arbeit als auch auf die Wirkung, die wir mit unseren Projekten und Strukturen nach innen und außen entfalten. Das betrifft einerseits eine zuverlässige, professionelle Arbeitsweise, andererseits unseren Umgang mit Menschen, Ressourcen und den Werten, für die wir stehen.

Wer bei uns eine Aufgabe, Rolle oder Funktion übernimmt, trägt Verantwortung dafür, sie sorgfältig auszuführen, Absprachen einzuhalten und bei Problemen rechtzeitig zu kommunizieren. Fehler können passieren. Es ist entscheidend, dass wir offen damit umgehen, sie korrigieren und daraus lernen.

Rückmeldungen verstehen wir als konstruktiven Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Strukturen, nicht als persönlichen Angriff. Verantwortung bedeutet für uns daher nicht nur, Entscheidungen zu treffen, sondern sie nachvollziehbar zu machen und die Konsequenzen mitzutragen.

5 Integrität

5.1 Professionalität

Wir handeln stets ehrlich und zuverlässig gegenüber Gästen, Kunstschaaffenden und Mitwirkenden. Wir versprechen nur, was wir auch leisten können und stehen zu unseren Zusagen. Alkohol oder Drogenkonsum darf niemals die Sicherheit und Qualität unserer Arbeit gefährden.

5.2 Autorität

Unsere Organisationsstruktur enthält Rollen, die mit bestimmten Entscheidungs- und Leitungsaufgaben verbunden sind. Diese Struktur soll vor allem dabei helfen, unsere Ziele geordnet und effizient zu erreichen. Autorität wird bei uns an fachliche Zuständigkeiten und Erfahrungen geknüpft, nicht an persönliche Sympathien oder Statusdenken.

Wer eine Autoritätsposition innehat, trägt ein erhöhtes Maß an Verantwortung. Entscheidungen sollen sich an fachlichen und inhaltlichen Gründen orientieren und im Rahmen unserer gemeinsamen Werte stehen. Gründe für Entscheidungen werden gegenüber den Beteiligten so transparent wie möglich gemacht.

Eine Autoritätsperson ist ansprechbar für Kritik, sich der eigenen Fehlbarkeit bewusst und bereit, Entscheidungen zu überdenken. Sie nutzt ihre Position nicht, um persönliche Konflikte auszutragen, Menschen einzuschüchtern oder unnötigen Druck aufzubauen.

Sich auf Autorität zu berufen, ist für uns immer das letzte Mittel und kommt nur dann zum Einsatz, wenn ein Projekt sonst nicht weiterkommt oder die Sicherheit von Beteiligten gefährdet wäre. Im Alltag begegnen wir einander auf Augenhöhe und nicht mit einer „Chef-Haltung“.

Wird Autorität als grenzüberschreitend oder missbräuchlich erlebt, sollen Betroffene und Beobachtende das ansprechen können, zum Beispiel über die vorgesehenen Meldestrukturen dieses Codes of Conduct.

5.3 Interessenskonflikte

Wir benennen mögliche Interessenskonflikte früh und offen und machen persönliche Beziehungen oder Eigeninteressen transparent.

Entscheidungen richten wir am Ziel sowie an der Qualität des Projekts aus und nicht an persönlichem Vorteil oder Status. Wer stark persönlich betroffen ist, gibt Entscheidungen an neutralere Personen ab.

Spezifische Regelungen in Bezug auf inhaltsbezogene Interessenskonflikte werden in Abschnitt 8.2

6 Qualitätsanspruch

Im künstlerischen Bereich und bei unseren Veranstaltungen arbeiten wir nicht gewinnorientiert. Unser Ziel ist nicht die maximale Rendite, sondern das bestmögliche inhaltliche und künstlerische Ergebnis. Überschüsse fließen in bessere Rahmenbedingungen: Gagen, Technik, Räume, Sicherheit und die Weiterentwicklung unserer Projekte.

Unser Qualitätsanspruch zeigt sich darin, dass wir Veranstaltungen und Projekte nach ihrer inhaltlichen Stärke und einem stimmigen Gesamtbild planen. Wir arbeiten mit Kunstschaaffenden zusammen, die zu unserem kuratorischen Leitfaden passen. Dabei möchten wir besondere künstlerische Inhalte zugänglich machen und gleichzeitig regionale Talente sichtbar fördern.

Wir investieren kontinuierlich in Wissen, Fähigkeiten und Infrastruktur, um unser eigenes Niveau und das unseres Umfelds zu steigern. Von den Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, erwarten wir eine ähnliche Haltung: Verlässlichkeit, Vorbereitung und der Wille, das eigene Niveau ernst zu nehmen.

Hohe künstlerische oder technische Qualität ist für uns kein Freifahrtschein für grenzüberschreitendes Verhalten, Ausbeutung oder elitäres Auftreten.

7 Umgang mit Kunstschaaffenden

Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen die künstlerischen Positionen und die Menschen dahinter. Wir wollen professionelle und verlässliche Rahmenbedingungen schaffen, in denen Kunstschaaffende sich wertgeschätzt fühlen und sichere Arbeit möglichst frei entfalten können

7.1 Allgemein

Im Umgang mit Kunstschaaffenden legen wir die Grundlage für Zusammenarbeit so klar wie möglich fest. Absprachen zu Honorar, Zeiten, Rechten und Ergebnissen werden ehrlich, transparent und nach Möglichkeit im Voraus getroffen.

Kunstschaaffende haben unabhängig von Bekanntheit, Erfahrung oder Herkunft Anspruch auf respektvolle, faire Behandlung. Die Teilnahme an Produktionen oder Veranstaltungen erfolgt auf freiwilliger, informierter Grundlage, denn niemand soll sich zu einer Teilnahme gedrängt fühlen.

Wir stellen ein professionelles Umfeld bereit, das sich an branchenüblichen Abläufen orientiert (zum Beispiel in Bezug auf Tech-Rider, Travel und Hospitality) und erwarten im Gegenzug einen ebenso professionellen Umgang, insbesondere bei Kommunikation, Zusammenarbeit und Rechnungsstellung.

7.2 Unabhängigkeit

Wir respektieren die Unabhängigkeit von Kunstschaaffenden und greifen nicht in ihre inhaltliche Arbeit ein. Kuratorische Entscheidungen treffen wir über Auswahl und Rahmen, nicht über konkrete Inhalte. Allen Kunstschaaffenden, die intern mit Not Human verbunden sind, stellen wir nach Möglichkeit vergleichbare Ressourcen zur Verfügung.

Kunstschaaffende können jederzeit eigenständig Kooperationen mit Dritten eingehen, ohne Nachteile oder besondere Verpflichtungen gegenüber uns befürchten zu müssen. Ob Ressourcen, Förderprogramme oder Workshops von Not Human in Anspruch genommen werden, entscheiden sie selbst.

Es gibt keine Pflicht zur Teilnahme und keine Erwartung bestimmter kreativer Ergebnisse.

7.3 Artists und Talents

Im DJ-Bereich unterscheiden wir intern zwischen Artists und Talents. Diese Unterscheidung ist keine Wertung der Person, sondern eine Frage von Rolle, Zielsetzung und Umfang der Zusammenarbeit. Sie hilft uns, Abläufe und Ressourcen passend zuzuordnen.

Als Artists verstehen wir DJs, die eine professionelle Laufbahn anstreben, regelmäßig auftreten möchten und bereit sind, dafür Zeit, Energie und Zielstrebigkeit einzubringen. Für sie stehen wir häufiger mit Bookings, Planung und produktioneller Unterstützung zur Seite und stellen in diesem Rahmen auch mehr Ressourcen zur Verfügung. Zusätzlich unterstützen wir sie auf Wunsch mit einer Abwicklung auf branchenüblichem Standard (z.B. Press-Kit, Rider, Verträge) bei externen Buchungsanfragen.

Talents sind DJs, die ihr Auflegen vor allem als Hobby verstehen. Wir unterstützen sie in der Ausübung dieses Hobbys, geben auf Wunsch eine Bühne und beziehen sie punktuell in Veranstaltungen ein. Dabei gibt es nicht die gleichen Erwartungen an Verfügbarkeit oder Professionalität wie im Artist-Bereich.

DJs können selbst äußern, ob sie sich eher im Talent- oder im Artist-Bereich verorten möchten. Der Artist-Bereich ist jedoch mit einem höheren Maß an Leistungsbereitschaft, Professionalität und Verlässlichkeit verbunden, weil dort mehr Mittel gebunden werden. Ziel dieser Struktur ist es, Unterstützung und Verantwortung fair zu verteilen und die inhaltliche Glaubwürdigkeit unserer kuratorischen Arbeit zu sichern. Ein Wechsel zwischen den Bereichen ist jederzeit möglich und wird gemeinsam besprochen.

8 Bookings und Kurationsprozesse

Die Auswahl der Acts für eine Veranstaltung liegt bei der kuratierenden Person. Entscheidungen beruhen auf fachlicher Einschätzung, der inhaltlichen Ausrichtung des Formats und den jeweiligen Rahmenbedingungen. Der Maßstab ist immer die Gesamtqualität und Glaubwürdigkeit der Veranstaltung.

Wir unterscheiden zwischen internen und externen Bookings. Interne Bookings betreffen Personen, die bereits in engerer Verbindung mit Not Human stehen (Artists und Talents). Externe Bookings beziehen sich auf Acts (z.B. internationale Headliner oder regionale Newcomer), die nicht Teil unserer Strukturen sind. In beiden Fällen gelten dieselben Grundsätze.

8.1 Fairness

Wir streben bei der Programmgestaltung eine ausgewogene geschlechtsspezifische Besetzung an. Wo es möglich ist, orientieren wir uns an einer paritätischen Verteilung von weiblich und männlich gelesenen Personen und behalten dabei weitere Geschlechteridentitäten im Blick.

Dazu gehört für uns auch, gezielt Räume für unterrepräsentierte Gruppen zu schaffen. Wir veranstalten regelmäßig Formate mit reinem FLINTA-Line-up. Diese Veranstaltungen verstehen wir nicht als Gegensatz zur Parität, sondern als bewussten Ausgleich struktureller Ungleichheiten und als Möglichkeit, FLINTA-Personen Sichtbarkeit, Sicherheit und Gestaltungsspielraum zu geben.

Machtpositionen im Booking und in der Organisation dürfen nicht ausgenutzt werden weder für berufliche, soziale noch persönliche Vorteile. Wer an Booking-Entscheidungen beteiligt ist, enthält sich, wenn ein klarer Interessenskonflikt besteht, etwa durch enge persönliche Beziehungen oder eigene finanzielle Interessen. Wo nötig werden weitere Personen einbezogen oder Entscheidungen abgegeben.

8.2 Rollentrennung und Eigenbookings

Wir streben eine klare Trennung zwischen organisatorischer Rolle und künstlerischer Teilnahme an. In der Regel gilt: Wer eine Veranstaltung kuratiert oder maßgeblich organisiert, sollte sich selbst nicht als Act buchen. Das dient der Fairness gegenüber anderen Kunstschaaffenden und der Glaubwürdigkeit unserer Entscheidungen.

Uns ist bewusst, dass diese Trennung in der Praxis nicht immer vollständig möglich ist. Wenn eine Eigenbuchung aus inhaltlichen Gründen sinnvoll erscheint, soll sie im Team offen besprochen und begründet werden. Maßgeblich ist dabei, dass die Entscheidung am Bedarf der Veranstaltung ausgerichtet ist und nicht daran, sich selbst einen Vorteil zu verschaffen.

9 Datenschutz

9.1 Geistiges Eigentum

Wir respektieren und schützen geistiges Eigentum in allen Formen. Das bezieht sich sowohl auf unsere eigenen Werke als auch auf die Inhalte von Kunstschaffenden, Auftraggebern und Partnern. Urheberrechte werden anerkannt und Musik, Video, Bildmaterial, Texte oder andere künstlerische Elemente nutzen wir nur mit expliziter Zustimmung der Rechteinhaber. Rohmaterial, Projektdaten, Entwürfe und unveröffentlichte Werke behandeln wir vertraulich, sie sind keine frei verfügbare Ressource für Dritte. Uns ist bewusst, dass viele kreative Arbeiten eng mit der Persönlichkeit und Biografie von Menschen verbunden sind und wir gehen entsprechend sorgfältig und respektvoll damit um.

9.2 Datenschutz und Vertraulichkeit

Personenbezogene Daten verarbeiten wir nur, soweit dies für unsere Arbeit notwendig ist. Die Speicherung und Verarbeitung dieser Daten erfolgt auf Servern und in Systemen, die den geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben (insbesondere der DSGVO) entsprechen und durch passende technische und organisatorische Maßnahmen geschützt sind.

Zugriff auf sensible oder personenbezogene Daten erhalten nur Personen, die diesen Zugriff für ihre Arbeit benötigen. Mitglieder, die mit solchen Daten arbeiten, verpflichten sich im Rahmen einer branchenüblichen Vertraulichkeitsvereinbarung, diese Informationen zu schützen und nicht zweckfremd zu nutzen oder weiterzugeben. Diese Vereinbarung dient ausschließlich dem Datenschutz und dem Schutz des geistigen Eigentums aller Beteiligten. Sie soll keine Kritik unterbinden oder Probleme unsichtbar machen, sondern die Rechte der betroffenen Personen sichern.

Auch im Alltag gilt: Über interne Dokumente, vertrauliche Absprachen, finanzielle Details und personenbezogene Informationen sprechen wir nur in den Kreisen, in denen sie tatsächlich benötigt werden.

10 Nachhaltigkeit

Wir versuchen, mit Ressourcen verantwortungsvoll umzugehen, offensichtliche Verschwendung zu vermeiden und sind uns bewusst, dass es in diesem Bereich noch Entwicklungspotenzial gibt.

Unsere Abläufe sind weitgehend papierlos, wir nutzen ausschließlich digitale Organisationstools und achten darauf, an Veranstaltungsorten keinen Müll zurückzulassen. Auf unseren Events arbeiten wir mit Pfandsystemen und versuchen, Einwegmaterial zu reduzieren. Für Anfahrten und Logistik greifen wir auf Sharing-Angebote wie Carsharing zurück. Bei Bookings und in unseren eigenen Rädern achten wir auf möglichst umweltschonende Reiseoptionen (z. B. Bahn statt Flug, sinnvolle Bündelung von Terminen) und erwähnen dies explizit.

11 Meldestellen

11.1 Interne Meldestelle

Die interne Meldestelle ist eine benannte Ansprechperson innerhalb von Not Human, an die sich alle Beteiligten vertraulich mit Hinweisen auf Verstöße gegen diesen Code of Conduct oder strukturelle Probleme wenden können.

Kontakt: support@nothuman.de

11.2 Externe Meldestelle

Siehe Abschnitt 3.6

Kontakt: meldestelle.castillo@gmail.com

11.3 Awarenessstelle für laufende Veranstaltungen

Die Awareness-Stelle ist während unserer Veranstaltungen eine im Vorfeld kommunizierte Anlaufstelle für Personen, die sich unsicher fühlen, grenzüberschreitendes Verhalten erleben oder beobachten und vor Ort Unterstützung oder Einschätzung brauchen. Auch nach Veranstaltungsende ist über diese Meldestelle eine Kontaktaufnahme im Zusammenhang mit Erfahrungen auf unseren Veranstaltungen möglich.

Kontakt: awareness@nothuman.de

12 Verbindlichkeit und Maßnahmen

Dieser Code of Conduct gilt für alle Personen, die mit Not Human in Beziehung stehen: Mitwirkende, Freelancer, Kunstschaffende, Darstellende, Partner, Vertragspersonen sowie Gäste unserer Veranstaltungen und Produktionen. Wer in diesen Kontexten mit uns arbeitet oder teilnimmt, erkennt die hier beschriebenen Grundsätze als verbindliche Grundlage an.

Niemand, der in gutem Glauben einen Vorfall meldet oder auf Probleme hinweist, soll daraus Nachteile erfahren. Meldungen werden vertraulich behandelt und nach Möglichkeit mit den betroffenen Personen abgestimmt weiterverfolgt. Betroffene sollen wissen, dass sie ernst genommen werden und Unterstützung erhalten können, unter anderem über die in diesem Code beschriebenen Meldestellen.

Verstöße gegen diesen Code of Conduct können zu klaren, angemessenen Maßnahmen führen. Diese reichen je nach Schwere und Kontext von Gesprächen und Auflagen über die Einschränkung von Aufgaben oder Rollen bis hin zum Ausschluss von Veranstaltungen, Projekten oder Kooperationen.

Der Code of Conduct wird in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf angepasst, wenn wir aus Erfahrungen lernen oder sich unsere Arbeitsrealität verändert.