

Whistleblowing-Richtlinie

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung.....	1
2. Definition von Whistleblowing	1
3. Arten von Bedenken.....	2
4. Vertraulichkeit und Anonymität.....	2
5. Meldung von Bedenken	2
6. Untersuchung von Bedenken	2
7. Schutz von Mitarbeitern*innen	2
8. Falsche Meldungen.....	2
9. Überprüfung der Richtlinie	2
10. Kommunikation und Schulung	3
11. Externe Stellen	3
12. Verantwortung des Managements	3
13. Überwachung und Bewertung	3
14. Schlussfolgerung	3

1. Zielsetzung

Diese Whistleblowing-Richtlinie soll den Schutz und die Förderung der Berichterstattung über mögliche Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften und ethische Standards durch die Mitarbeiter*innen unserer Organisation gewährleisten. Wir sind bestrebt, sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter*innen in der Lage sind, Bedenken über illegale oder unethische Praktiken zu äußern, ohne dass sie befürchten müssen, Nachteile zu erleiden oder repressiven Maßnahmen ausgesetzt zu werden.

2. Definition von Whistleblowing

Whistleblowing bezieht sich auf die Meldung von Bedenken oder Beschwerden durch Mitarbeiter*innen, die darauf hinweisen, dass unsere Organisation oder Mitarbeiter*innen unserer Organisation möglicherweise gegen Gesetze, Vorschriften oder ethische Standards verstoßen haben oder verstoßen werden.

3. Arten von Bedenken

Bedenken können beispielsweise folgende Bereiche betreffen:

- Verletzung von Gesetzen oder Vorschriften
- Korruption oder Betrug
- Diskriminierung oder Belästigung
- Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Verletzung von Umweltstandards
- Verletzung von ethischen Standards

4. Vertraulichkeit und Anonymität

Wir werden sicherstellen, dass alle Meldungen von Bedenken vertraulich behandelt werden. Mitarbeiter*innen können wählen, ob sie ihre Bedenken anonym oder nicht anonym melden möchten. Wir werden alles tun, um die Identität von Mitarbeitern*innen, die Bedenken melden, zu schützen und keine repressiven Maßnahmen zu ergreifen.

5. Meldung von Bedenken

Mitarbeiter*innen können ihre Bedenken melden, indem sie sich an ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder eine speziell dafür eingerichtete Kontaktstelle wenden. Wir werden sicherstellen, dass alle Mitarbeiter*innen über diese Möglichkeiten informiert werden.

6. Untersuchung von Bedenken

Wir werden alle Bedenken, die gemeldet werden, gründlich untersuchen und angemessene Maßnahmen ergreifen, um das Problem zu lösen. Wir werden den Mitarbeiter*innen, die Bedenken gemeldet haben, regelmäßige Rückmeldungen geben und sicherstellen, dass sie über den Fortschritt der Untersuchung informiert werden.

7. Schutz von Mitarbeitern*innen

Wir werden sicherstellen, dass keine Mitarbeiter*innen, die Bedenken gemeldet haben, diskriminiert oder benachteiligt werden. Wir werden alle Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sie vor jeglicher Vergeltung geschützt sind.

8. Falsche Meldungen

Wir werden keine falschen Meldungen tolerieren, die absichtlich gemacht wurden, um anderen Schaden zuzufügen. Mitarbeiter*innen, die absichtlich falsche Meldungen machen, können disziplinarischen Maßnahmen unterzogen werden.

9. Überprüfung der Richtlinie

Wir werden diese Richtlinie regelmäßig überprüfen, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen gesetzlichen Anforderungen und Best Practices entspricht.

10. Kommunikation und Schulung

Wir werden sicherstellen, dass alle Mitarbeiter*innen über diese Whistleblowing-Richtlinie informiert sind und die Bedeutung von Whistleblowing verstehen. Wir werden Schulungen und Informationen zur Verfügung stellen, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter*innen in der Lage sind, Bedenken zu erkennen und zu melden.

11. Externe Stellen

Wenn ein Mitarbeiter*in glaubt, dass das Melden von Bedenken intern keine Abhilfe schafft, kann er/sie sich auch an externe Stellen wenden, wie z.B. Regierungsbehörden, Berufsverbände oder Anwaltskanzleien.

12. Verantwortung des Managements

Es ist die Verantwortung des Managements, sicherzustellen, dass diese Richtlinie umgesetzt wird und dass alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit haben, Bedenken zu melden, ohne negative Auswirkungen auf ihre Arbeitsbeziehungen oder Karrieren zu befürchten.

13. Überwachung und Bewertung

Wir werden die Umsetzung dieser Whistleblowing-Richtlinie regelmäßig überwachen und bewerten, um sicherzustellen, dass sie effektiv ist und den Schutz von Mitarbeiter*innen gewährleistet.

14. Schlussfolgerung

Wir sind bestrebt, eine Kultur der Offenheit, Transparenz und Rechenschaftspflicht zu fördern und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter*innen in der Lage sind, Bedenken über illegale oder unethische Praktiken zu äußern, ohne dass sie befürchten müssen, Nachteile zu erleiden. Diese Whistleblowing-Richtlinie soll sicherstellen, dass wir unseren Verpflichtungen nachkommen und eine verantwortungsvolle und ethische Arbeitsumgebung schaffen.