

Richtlinie Hinweisgeberschutz (Whistleblower)

Einführung

Für das Unternehmen ist es wichtig, dass jeder Betrug, jedes Fehlverhalten oder jede Verfehlung gemeldet und ordnungsgemäß behandelt wird. Das Unternehmen ermutigt daher alle Mitarbeiter, etwaige Bedenken über das Verhalten anderer Mitarbeiter oder die Art und Weise, wie das Unternehmen geführt wird, zu äußern. In dieser Richtlinie wird dargelegt, auf welche Weise Einzelpersonen Bedenken äußern können und wie mit diesen Bedenken umgegangen wird.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter des Unternehmens, ob in Voll- oder Teilzeit, mit Festverträgen oder in sonstiger Funktion mit Bezug zur Organisation (wie Zeitarbeiter oder Subunternehmer). Sie steht auch allen externen Dritten und Gegenparteien zur Verfügung.

Bei der Richtlinie und den darin beschriebenen Verfahren handelt es sich nicht um einen Vertrag. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, die Richtlinie nach eigenem Ermessen zu ändern.

Grundsätze

- Jeder sollte sich darüber im Klaren sein, wie wichtig es ist, Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu verhindern und zu beseitigen. Der Einzelne sollte auf illegales oder unethisches Verhalten achten und alles melden, was ihm in dieser Hinsicht auffällt.
- Jede Angelegenheit, die im Rahmen dieses Verfahrens vorgebracht wird, wird gründlich, unverzüglich und vertraulich untersucht, und das Ergebnis der Untersuchung wird dem Arbeitnehmer, der die Angelegenheit vorgebracht hat, mitgeteilt.
- Niemand wird schikaniert, weil er eine Angelegenheit im Rahmen dieser Politik anspricht. Dies bedeutet, dass die Weiterbeschäftigung und die Chancen auf eine künftige Beförderung oder Ausbildung der betreffenden Person nicht beeinträchtigt werden, weil sie ein berechtigtes Anliegen vorgebracht hat.
- Die Viktimisierung eines Arbeitnehmers, der eine qualifizierte Meldung gemacht hat, ist ein Disziplinarvergehen.
- Wird bei einer Untersuchung im Rahmen dieses Verfahrens ein Fehlverhalten aufgedeckt, wird das Disziplinarverfahren der Organisation angewandt, zusätzlich zu allen geeigneten externen Maßnahmen.
- Die böswillige Erhebung falscher Behauptungen ist ein Disziplinarvergehen.
- Die Anweisung, ein Fehlverhalten zu vertuschen, ist selbst ein Disziplinarvergehen. Wenn jemand aufgefordert wird, ein Problem nicht anzusprechen oder weiterzuverfolgen, selbst von einer Autoritätsperson wie einem Vorgesetzten, sollte er nicht zustimmen, zu schweigen.

Dieses Verfahren gilt für die Offenlegung von Angelegenheiten, bei denen es sich nicht um eine Verletzung des eigenen Arbeitsvertrags handelt. Wenn ein Mitarbeiter befürchtet, dass sein eigener Vertrag gebrochen wurde oder gebrochen werden könnte, sollte er/sie das Beschwerdeverfahren der Organisation nutzen.

Politik

Ein Hinweis fällt in den Schutzbereich des HSchG, wenn er einen der nachstehend angeführten Rechtsbereiche betrifft:

- Öffentliches Auftragswesen
- Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und -konformität
- Verkehrssicherheit
- Umweltschutz
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz
- öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
- Verhinderung und Ahndung von Straftaten nach den §§ 302 bis 309 des Strafgesetzbuches (StGB), BGBl. Nr. 60/1974 (u.a. Amtsmissbrauch, Bestechung, Vorteilsannahme, Bestechung)

Prozedur

Jeder kann unter der E-Mailadresse beschwerde.at@howdengroup.com Verstöße, die dem Anwendungsbereich der vorgenannten Rechtsbereiche zuzuordnen sind, melden.

Sämtliche Meldungen werden vertraulich und unter Wahrung der Identität der jeweiligen Hinweisgeberin / des jeweiligen Hinweisgebers behandelt; mit dem internen Meldesystem ist sichergestellt, dass einerseits E-Mails an die Adresse beschwerde.at@howdengroup.com ausschließlich von der dafür verantwortlichen Person geöffnet und gelesen werden können und diese ihrerseits weder verpflichtet noch berechtigt ist, die Identität der jeweiligen Hinweisgeberin / des jeweiligen Hinweisgebers Dritten gegenüber bekannt zu geben.

- sämtliche Hinweise werden vertraulich, unparteilich und unvoreingenommen behandelt
- die verantwortliche Person unterliegt im Rahmen ihrer diesbezüglichen Tätigkeit keinen Weisungen durch die Geschäftsführung oder sonstigen Personen
- jeder Hinweis wird auf seine Stichhaltigkeit überprüft – jedem Hinweis, der in den Geltungsbereich des HSchG fällt, wird nachgegangen (das gilt auch für anonyme Hinweise)
- auf Verlangen der Hinweisgeberin / des Hinweisgebers hat binnen 14 Kalendertagen ab Zugang des Hinweises eine persönliche Besprechung zwischen der verantwortlichen Person und der Hinweisgeberin / dem Hinweisgeber stattzufinden
- spätestens 3 Monate nach Entgegennahme eines Hinweises hat die interne Stelle der Hinweisgeberin / dem Hinweisgeber bekanntzugeben,
 - welche Folgemaßnahmen ergriffen bzw. welche Untersuchungen oder Nachforschungen durchgeführt wurden
 - aus welchen Gründen die interne Stelle den Hinweis nicht weiterverfolgt

Offenkundig falsche oder irreführende Hinweise werden jedenfalls zurückgewiesen; auch Hinweisen, die nicht in den Geltungsbereich des HSchG fallen, wird nachgegangen, sofern es sich um Angelegenheiten handelt, die eindeutig dem Betrieb der zuzuordnen sind (z.B. Mobbing, sexuelle Belästigungen etc.).