
WHISTLEBLOWING-RICHTLINIE

1. ZWECK UND UMFANG

Der Caritasverband Südniedersachsen e.V. genießt hinsichtlich seiner professionellen Arbeit und Integrität einen guten Ruf bei Begünstigten, Partnerorganisationen, Behörden und Spendern. Doch ist auch der Caritasverband Südniedersachsen e.V., wie alle anderen Organisationen, nicht vor dem Risiko gefeit, dass etwas falsch läuft oder Fehlverhalten vorkommt. Der Caritasverband Südniedersachsen e.V. verpflichtet sich, solches Fehlverhalten, besonders Betrug, Korruption und den Missbrauch von Macht, zu verhindern.

Der Caritasverband Südniedersachsen e.V. ruft die alle Mitarbeitenden, seine Partner, Begünstigte und andere Stakeholder (direkt oder indirekt an einem Unternehmen oder einem Projekt Beteiligte) dazu auf, Vorfälle zu melden, die nicht in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex des Caritasverband Südniedersachsen e.V. sind, besonders jedes wahrgenommene Fehlverhalten. Diese Whistleblowing-Richtlinie wird herausgegeben, um zu diesem Zweck Hilfen an die Hand zu geben.

Diese Regelungen betreffen alle in Voll- und Teilzeit Beschäftigten, ebenso wie Ehrenamtliche und Berater(innen), die für den Caritasverband Südniedersachsen e.V. tätig sind, unabhängig von ihrem Vertragsverhältnis (Angestellte des Caritasverbandes, freiberuflich Tätige oder Ehrenamtliche). Sie alle werden innerhalb dieses Dokuments unter dem Begriff Mitarbeitende zusammengefasst. Auch das Personal lokaler Partnerorganisationen kann, wenn notwendig, unter Bezugnahme auf diese Richtlinien Bedenken melden. Dies gilt auch für Begünstigte, Geschäftspartner, Lieferanten, Dienstleister, andere Stakeholder wie Spender(innen), örtliche Behörden oder die allgemeine Öffentlichkeit.

2. DEFINITION

“Fehlverhalten” im Sinne dieser Richtlinien kann die im Folgenden genannten Elemente umfassen, ist aber nicht auf diese begrenzt: Betrug, Korruption, Straftaten, das Verschweigen von Interessenkonflikten oder Machtmissbrauch – inklusive sexueller Ausbeutung.

3. VORGEHENSWEISE BEIM MELDEN VON VERDACHSTFÄLLEN

Für Mitarbeitende des Caritasverbandes Südniedersachsen e. v.: Wenn Mitarbeitende der Überzeugung sind, dass das Vorgehen eines oder mehrerer Mitarbeitenden ein Fehlverhalten darstellt, sollen diese Bedenken der eingerichteten internen Meldestelle des Caritasverbandes Südniedersachsen gemeldet werden. Die Kontaktmöglichkeiten sind auf unserer Homepage unter www.caritas-suedniedersachsen.de veröffentlicht. Sie können auch im Vorstandssekretariat oder der Personalabteilung erfragt werden. Sollten ein Mitarbeitender aus berechtigtem Grund Unbehagen verspüren, das festgestellt Verhalten der internen Meldestelle zu melden oder negative Konsequenzen für sich selbst befürchten, etwa Repressalien, ungerechte Behandlung oder Entlassung, kann auch eine externe Meldestelle (z. B. unter: www.bundesjustizamt.de) kontaktiert werden.

Für Mitarbeitende von Projektpartnern, Begünstigten, Geschäftspartnern und allen anderen Stakeholder: Sie sollten Ihre Bedenken den Fachkräften vor Ort oder anderen Mitarbeitenden des Caritasverbandes Südniedersachsen e.V. oder aber auch der eingerichteten Meldestelle melden.

Es ist hilfreich, wenn bei Meldungen alle Details der betreffenden Angelegenheit und jeder verfügbare Beweis mit angegeben werden. Auf Wunsch kann die Identität des Hinweisgebers vertraulich bleiben. Die Hinweise werden vertraulich bearbeitet.

4. UMGANG MIT HINWEISEN

Alle Fälle von Aufdeckungen werden ernstgenommen und nach folgendem Verfahren behandelt:

1. Im Fall einer mündlichen Meldung wird die Meldung vom Empfänger protokolliert.
2. Sollten der Hinweisgeber / die Hinweisgeberin persönliche Interessen innerhalb der erhobenen Angelegenheit haben, muss dies von Anfang an mitgeteilt werden.
3. Jeder gemäß dieser Richtlinie erfolgte Hinweis wird schriftlich bestätigt, um so zu bekräftigen, dass der Caritasverband Südniedersachsen e.V. die Sache weiter untersuchen und zu gegebener Zeit antworten wird.
4. Die Meldestelle wird sich mit der Angelegenheit befassen und jedem Hinweis unabhängig, objektiv und vertraulich nachgehen.
5. Eine erste Bewertung, Klärung oder Untersuchung der gemeldeten Angelegenheit sollte binnen zwei Wochen nach deren Aufdeckung erfolgen. Dauer und Umfang der Bewertung und Untersuchung hängen von der Materie des Vorfalls ab. In den meisten Fällen wird eine erste Bewertung erfolgen, um zu entscheiden, ob eine detailliertere

Untersuchung nötig ist oder ob der gemeldete Vorfall zum Beispiel auf Falschinformationen beruht.

6. Jede Untersuchung findet ohne Ansehen der Beziehung, die eine Person zum Caritasverband Südniedersachsen e.V. hat, ohne Ansehen von deren Position oder der Dauer ihres Dienstverhältnisses bzw. ihrer Mitarbeit statt.
7. Es können vom Hinweisgeber bzw. von der Hinweisgeberin während der ersten Bewertung der Angelegenheit oder auch im Zuge der Untersuchung weitere Informationen verlangt werden.
8. Nach erfolgter Untersuchung werden die erforderlichen Maßnahmen eingeleitet – dies könnte ein Disziplinarverfahren bedeuten oder die Weitergabe von Informationen an externe Behörden, wenn ein Verbrechen begangen wurde.
9. Hinweisgeber/in erhalten eine schriftliche Mitteilung über den Ausgang der Bewertung und Untersuchung. Nach Abschluss der Ermittlungen ist ein Bericht zu erstellen.

5. SCHUTZ FÜR WHISTLEBLOWER_INNEN

Whistleblower*innen werden dagegen geschützt, dass ihre Enthüllungen zu Benachteiligungen führen, unabhängig auf welcher Ebene der Hinweis eingereicht wurde. Mitarbeitende, die guten Glaubens als ernst anzusehende Bedenken vorbringen und das beschriebene Verfahren nutzen, werden weder entlassen noch müssen sie als Folge des gemeldeten Sachverhalts, ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahmen oder ungerechte Behandlung befürchten, selbst wenn sich die Bedenken als unbegründet erweisen sollten.

Wenn Whistleblower*innen zu der Auffassung kommen sollten, dass sie als Folge ihres Vorgehens an ihrem Arbeitsplatz Nachteile erleiden, sollten sie unmittelbar ihren Vorgesetzten oder, wenn ihnen das nicht geeignet erscheint, dessen übergeordnetem Vorgesetzten oder die Personalabteilung informieren. Mitarbeitende oder Vorgesetzte, die jemanden, der oder die gemäß dieser Richtlinien Bedenken vorgetragen hat, ungerecht behandeln oder Vergeltungsmaßnahmen treffen, werden disziplinarisch belangt.

Diese Zusicherung findet keine Anwendung da, wo eine Person auf bössartige Weise eine Angelegenheit zur Sprache bringt, von der sie weiß, dass sie unrichtig ist oder die selbst auf irgendeine Weise in den Sachverhalt verwickelt ist.

Es werden alle Anstrengungen unternommen, die Identität des Whistleblowers*in vertraulich zu halten. Es kann aber in der Natur einer erteilten Information liegen oder auch durch die Notwendigkeit weiterer Nachforschungen bedingt sein - z.B. bei kriminellen Vorfällen, die an Behörden weitergegeben werden müssen - dass die Identität des Whistleblowers*in bekannt wird. In solchen Fällen wird es mit dem/der Whistleblower*in vorab, noch bevor weitere Schritte erfolgen, erörtert, welche Auswirkungen der Fall auf die Vertraulichkeit haben kann.



Um eine mögliche Untersuchung nicht zu gefährden, wird der/die Whistleblower*in gebeten, die Tatsache, dass er oder sie Bedenken angemeldet hat, geheim zu halten, ebenso wie die Namen involvierter Personen.

6. FALSCHER AUSKUNFTEN

Der Caritasverband Südniedersachsen e.V. wird alle Meldungen über Fehlverhalten ernsthaft behandeln und Personen schützen, die in gutem Glauben entsprechende Sachverhalte vortragen. Allerdings kann disziplinarisch oder juristisch gegen Hinweisgebende vorgegangen werden, die Hinweise oder Auskünfte erteilen, von denen sie wissen, dass diese falsch sind.

Diese Whistleblowing-Richtlinie wurden beschlossen vom Vorstand des Caritasverbandes Südniedersachsen e.V.

Duderstadt, 30.06.2023