

Verhaltenskodex für Mitarbeitende des Oberlinhaus

Geltungsbereich

Gemeinnützige Organisationen leben von der Glaubwürdigkeit. Das Vertrauen unserer Kunden, Patienten, Klienten und der Öffentlichkeit in unser Unternehmen hängt entscheidend vom Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden ab. Grundlage dieses Vertrauens ist die stete Achtung von Recht und Gesetz sowie aller unserer unternehmensinternen Regeln (Compliance). Das Oberlinhaus geht mit der Einführung der nachstehenden Verhaltensgrundsätze einen weiteren konsequenten Schritt zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung.

Der vorliegende Verhaltenskodex formuliert konkrete Verhaltensgrundsätze und Regeln für alle Mitarbeitende des Oberlinhaus. Er soll ihnen in ihrer täglichen Arbeit angesichts vielfältiger, u. a. fachlicher, ethischer, wirtschaftlicher und rechtlicher Anforderungen, Orientierung bieten und somit dazu beitragen, dass, wie es in unserem Leitbild heißt: „unsere Arbeit auf dem christlichen Glauben basiert und sich in unserem Handeln widerspiegelt.“

Dieser Verhaltenskodex gilt für das gesamte Oberlinhaus mit seinen rechtlich selbstständigen und unselbstständigen Bereichen des Verein Oberlinhaus sowie für die Kirchengemeinde und die Oberlinstiftung. Davon unabhängig sind die Mitarbeitenden verpflichtet, gesetzliche Bestimmungen und sonstige Vorschriften sowie Gesellschaftsverträge, Geschäftsordnungen und interne Richtlinien (insbesondere Verfahrens- und Dienstanweisungen, Sicherheits- und Qualitätsvorschriften, Rahmenvorgaben etc.) zu beachten.

Umgang mit Mitarbeitenden

Wir unterstützen uns gegenseitig und gehen wertschätzend, fair sowie kooperativ miteinander um. Wir dulden keine Diskriminierung (v. a. hinsichtlich Glauben, Herkunft, Behinderung und Geschlecht) oder Belästigung am Arbeitsplatz. Dies gilt ebenso für jede Form von Mobbing oder Gewalt. Wir wählen unsere Mitarbeitenden auf der Basis von Eignung und Qualifikation aus. Als Oberlinhaus sorgen wir für Fort- und Weiterbildungen entsprechend dem aktuellen Berufsbild sowie der jeweiligen Aufgaben. Wir achten darauf, dass Mitarbeitende sich mit unseren christlichen Grundwerten identifizieren und diese mittragen können.

Umgang mit Menschen, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen

Unser gemeinsames Ziel als diakonisches Dienstleistungsunternehmen ist es, dass die Menschen, die sich uns und unseren Einrichtungen anvertrauen, fachlich und menschlich gut aufgehoben sind. Der Umgang mit Patienten, Klienten, Kindern, Jugendlichen und deren Familien ist von Respekt und Fairness geprägt. Über allem steht der präventive Schutz von Kindern und Erwachsenen vor sexuellem Missbrauch und Gewalt in unseren Einrichtungen. Hierfür gelten in unserem Haus intern entwickelte, bereichsübergreifende Qualitäts- und Prüfstandards, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Umgang mit Dienstleistern, Geschäftspartnern und Wettbewerbern

Sämtliche Geschäfte werden auf ehrliche und ethisch korrekte Art und Weise abgewickelt. Wir informieren unsere Vertragspartner aktiv über unsere Richtlinien. Wir pflegen einen offenen und fairen Umgang mit unseren Dienstleistern, Geschäftspartnern und Wettbewerbern, achten auf unsere Unabhängigkeit und zeigen Betrugs- und Bestechungsversuche sofort an. Wir prüfen unsere Vertragspartner regelmäßig in Bezug auf Qualität, Transparenz und Preisgestaltung sowie die Einhaltung von gesetzlichen Regelungen. Ein Verstoß durch einen Partner führt auf Vorschlag des Beirates zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Politisches Engagement

Das Oberlinhaus beteiligt sich nicht an parteipolitischen Aktivitäten. Wir begrüßen ausdrücklich das staatsbürgerliche und gesellschaftliche, wie auch karitative und soziale Engagement unserer Mitarbeitenden. Mitarbeitende, die sich in diesem Rahmen engagieren, tun dies als Privatpersonen. Dies hat jedoch in einer Weise zu geschehen, dass Interessenkonflikte mit dienstlichen Belangen in jedem Fall ausgeschlossen sind. Vor diesem Hintergrund wird ein Engagement von Mitarbeitenden in Parteien oder Organisationen mit verbotenen rechts- oder linksextremen Positionen oder das Tragen von extremistischen Symbolen nicht toleriert. Auch religiöser Extremismus wird im Verein Oberlinhaus abgelehnt. Jeglichen menschenverachtenden Gedanken setzen wir ein aktives Eintreten für Mitmenschlichkeit entgegen.

Verhaltenskodex für Mitarbeitende des Oberlinhaus

Interessenkonflikte

Sollten Situationen auftreten, in denen unsere persönlichen Interessen mit dem Unternehmensinteresse kollidieren, wenden wir uns an den Dienstgeber.

Eine Kultur des Dankens ist für uns ein hohes Gut. Auch deshalb kann es zu Interessenkonflikten kommen. Ein Interessenkonflikt liegt z.B. dann vor, wenn Einladungen oder Geschenke geschäftsübliche Grenzen überschreiten. Deshalb ist es unseren Mitarbeitenden strikt untersagt, persönliche Vorteile, z. B. Dienstleistungen oder Geschenke für sich, nahe stehende Personen oder Institutionen zu fordern.

Das Annehmen solcher Geschenke ist bis zu einem Wert von max. 50 Euro möglich. Ein darüber hinausgehendes Angebot von Geschenken oder Vorteilen ist abzulehnen. Zum Schutz unserer Mitarbeitenden ist dann unverzüglich der Vorgesetzte zu informieren. Bewirtungen und Einladungen wie auch Spenden an die Einrichtungen bzw. das Unternehmen nehmen wir nur dann an, soweit sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und hiermit nicht die Erwartung einer Gegenleistung verbunden ist.

Informationssicherheit und Datenschutz

Wir gehen sorgsam mit betrieblichen Informationen um. Über interne Angelegenheiten, die nicht öffentlich bekanntgegeben werden, ist Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Persönliche Vorteilnahme für sich oder andere durch den Einsatz firmeninternen Wissens ist nicht zulässig. Jeder Mitarbeitende des Oberlinhaus ist verpflichtet, zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriffe durch Dritte entsprechend den bestehenden Richtlinien und Rahmenvorgaben beizutragen. Dies betrifft sowohl Daten der uns anvertrauten Menschen als auch sensible Daten, die das Oberlinhaus als Unternehmen betreffen. Die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten erfolgt stets unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Umsetzung des Verhaltenskodexes

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes ist verpflichtend für alle Mitarbeitenden. Verstöße gegen die hier formulierten Regeln und Grundsätze können sowohl arbeits- als auch zivil- bzw. strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Doch zunächst will dieser Verhaltenskodex Verlässlichkeit in die Arbeit im Oberlinhaus schaffen.

Die Weiterentwicklung, Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung des Verhaltenskodexes erfolgt regelmäßig durch einen Compliance Beirat sowie die interne (Aufsichtsrat) und externe (Ombudsperson) Revision. Unsere Führungskräfte sind erster Ansprechpartner für Mitarbeitende mit diesbezüglichen Fragen. Es ist unser Anspruch, angstfrei über Verstöße gegen den Kodex reden zu können. Dieser Kodex soll ein faires und transparentes Verhalten im Oberlinhaus fördern.

Sollte ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß gegen Compliance Regeln vorliegen, muss es möglich sein, diesen zu äußern, ohne deshalb Konsequenzen befürchten zu müssen. Gleichzeitig wollen wir einer Entwicklung der vorschnellen, anonymen Verdächtigungen nicht Vorschub leisten.

Aus diesem Grunde gibt es die Möglichkeit, Verdachtsmomente an den Compliance Beirat oder eine externe Ombudsperson (Vertrauensanwalt) zu äußern. Dabei wird, soweit möglich und gesetzlich zulässig, die Identität von Mitarbeitenden, die einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex oder einen diesbezüglichen Verdacht äußern, vertraulich behandelt.

Kontakt: www.oberlinhaus.de/informationen/kodex

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, bei Verdachtsmomenten den Vorgesetzten mit einzubeziehen.

Umgang mit Ressourcen

Wir verbessern kontinuierlich unsere Tätigkeiten, Verfahren und unser Arbeitsumfeld. Wir gehen sorgsam mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen um und pflegen einen nachhaltigen Umgang mit ihnen. Jede Führungskraft ist verantwortlich für die Einhaltung des Budgets und ist angehalten, dieses in angemessener Form transparent gegenüber den Mitarbeitenden darzustellen und zu steuern.

Unser Selbstanspruch

Compliance ist Kulturarbeit im Unternehmen. Aus unserer Geschichte haben wir gelernt, dass die Identität mit dem Oberlinhaus eine wichtige Säule unserer Arbeit ist. Das Einhalten von Regeln schafft Verbindlichkeit und ermöglicht Vertrauen. Davon lassen wir uns in unserer Arbeit leiten.