

Richtlinie zum Einsatz eines Hinweisgebersystems

1. Zielsetzung, Zweck und Geltungsbereich dieser Richtlinie

Islamic Relief Deutschland e. V. (nachfolgend auch „IRD“, die „**Organisation**“ und / oder „**wir**“) möchte basierend auf dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) über rechtswidrige Zustände in der Organisation sowie über rechtswidriges Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern¹, dem Vorstand, der Geschäftsleitung, der Leitungskräfte, den Freiwilligen / ehrenamtlich tätigen Personen und den Dienstleistern und Partnern² informiert werden, um entsprechende Zustände bzw. Verhaltensweisen aufklären und abstellen zu können.

Wir möchten Vertrauen schaffen und zur Mitwirkung bei der kontinuierlichen Verbesserung des IRD einladen: IRD ermutigt zur Mitteilung von Hinweisen auf Rechtsverstöße, von groben Missständen, Sicherheitsmängeln, ernsthaften Gefahren und Risiken, soweit diese in Zusammenhang mit der Organisation stehen. Dies gilt auch für Verstöße gegen unsere internen Vorgaben, nachfolgend gemeinsam als Compliance-Verstöße bezeichnet.³ Gleichzeitig möchte IRD die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Mitteilung von Hinweisen vor Repressalien bewahren und ihnen somit größtmöglichen Schutz – über die Regelungen des HinSchG hinaus – bieten.

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, der Prinzipien unserer Verhaltensgrundsätze und unserer internen Regeln haben für den IRD höchste Priorität. Daher möchte der IRD den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darüber hinaus auch Schutz hinsichtlich der Meldung von Verstößen gegen interne Richtlinien und Verhaltensgrundsätzen einräumen, obwohl derartige Meldungen von den Regelungen des HinSchG nicht umfasst sind.

2. Unsere Werte

IRD handelt unabhängig von politischen Überzeugungen, nationaler oder ethnischer Herkunft, Geschlecht oder Religion sowie ohne Erwartung einer Gegenleistung. Gleiche Rechte von Frauen und Männern sind für die Organisation ein Selbstverständnis und fortdauernder Auftrag. Humanitäre Ziele sind die Richtschnur unseres Handelns: Schutz des Lebens und der Würde des Menschen, Schutz der Familien und Kinder, Anrecht auf materielle Sicherheit sowie freie geistige und spirituelle Entfaltung. IRD bekennt sich zudem zur Einhaltung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes.

Weiterhin lassen wir uns insbesondere durch folgende islamischen Werte leiten:

- *Aufrichtigkeit* (Ikhlas) bedeutet für uns, mit ganzem Herzen hinter unserem Tun zustehen.
- *Barmherzigkeit* (Rahma), bewegt uns dazu, mit Menschen in Not und Armut mitzufühlen und für sie Initiative zu ergreifen.
- *Soziale Gerechtigkeit* ('Adl) hält uns dazu an, uns für die Rechte all derer stark zu machen, denen diese genommen wurden und fortdauernd vorenthalten werden.
- *Exzellenz* (Ihsan) leitet uns dazu an, uns in unseren Aufgaben jederzeit bestmöglich einzusetzen, höchste Qualität anzustreben und sicherzustellen.

¹ Vom Mitarbeiterbegriff werden insbesondere auch leitende Angestellte und die Organisationsleitung umfasst.

² Partner stehen allgemein für jene Organisationen, die vertraglich Programme und Projekte beliefern oder die Finanzierung realisieren.

³ Hinweis: In Deutschland sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die rechtswidrige Zustände oder drohende Schäden melden, gemäß § 612a BGB vor Maßnahmen geschützt. Danach darf der Arbeitgeber bei einer Maßnahme Arbeitnehmer nicht benachteiligen, wenn diese in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben.

- *Verantwortlichkeit* (Amana) gemahnt uns, dem Vertrauen, das die Menschen uns entgegenbringen, jederzeit und in der Hinsicht gerecht zu werden. Dazu gehören für uns auch Transparenz und Nachvollziehbarkeit unseres Tuns.

Unter Einbezug dieser Werte und Grundsätze haben wir vorliegende Richtlinie zum Einsatz eines Hinweisgebersystems (auch „**Richtlinie**“) mit der klaren Zielsetzung geschaffen, Möglichkeiten aufzuzeigen etwaige Angelegenheiten, die gegengerichtet sind bzw. sein könnten, zu identifizieren. Angelegenheiten, die geeignet sind, den Wertekanon zu verletzen, sollen ordnungsgemäß – in Form einer Meldung – adressiert werden können, um die Ziele und den Ruf des IRD zu schützen.

Nachstehende Grundsätze sollen als Hilfestellung dienen, um etwaige Missstände zu identifizieren und diese zu melden, um dem IRD die Möglichkeit zu eröffnen frühzeitig durch entsprechend geeignete Maßnahmen Missstände zu korrigieren bzw. abzustellen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen dabei eine zentrale Rolle: Es besteht eine Hinweisgeberpflicht, soweit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anlass zur Annahme haben, dass ein Sachverhalt ggf. in einem Zurechnungszusammenhang mit dem IRD steht, eine Straftat darstellt und / oder geeignet ist, schweren Schäden für die Organisation oder für Dritte hervorzurufen.

Ausnahme: Diese entfällt, sofern der Sachverhalt den Entscheidungsberechtigten innerhalb des IRD bereits bekannt ist oder sofern gemäß der Strafprozessordnung keine Zeugnispflicht bestünde.

Wir fördern Verbesserungsvorschläge, welche einen Beitrag zur Umsetzung unserer humanitären Ziele und Werte leisten.

Unter Compliance-Verstößen im Sinne der vorliegenden Richtlinie werden Verstöße gegen nationales und internationales Recht, freiwillige Selbstverpflichtungen sowie gegen organisationsinterne Regelungen verstanden. Hierzu gehören unter anderem:

- Korruptionsdelikte;
- Betrug und Unterschlagung sowie weitere Eigentumsdelikte;
- Verletzungen des Datenschutzes;
- Grundsätzlich strafbare Handlungen;
- Diskriminierung und Mobbing.

Vorliegende Richtlinie soll ergänzend zum Code of Conduct, dem Compliance-Handbuch und der Geschenkerichtlinie der Organisation die Rahmenbedingungen für die Mitteilung von Hinweisen auf mögliche Compliance-Verstöße an bestimmte Personen (vgl. „*Abgabe von Hinweisen*“) oder über vorliegendes elektronisches Hinweisgebersystem schaffen.

Die Richtlinie dient der ausreichenden Berücksichtigung der berechtigten Interessen des IRD, der Hinweisgeber, der betroffenen Personen / -gruppen sowie der Allgemeinheit. Sie soll keinesfalls dazu dienen, eine „Denunziations-Gesellschaft“ innerhalb der Organisation zu schaffen, in welcher eine Beschuldigung hinsichtlich kleinster und / oder nicht meldewürdiger Vergehen oder Verstöße erfolgt.

Diese Richtlinie soll darüber hinaus in technisch-organisatorischer Hinsicht gewährleisten, dass Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze, den Code of Conduct oder andere (interne) Richtlinien entsprechend deren Vorgaben sowie von Datenschutz und Datensicherheit entgegengenommen und mit der gebotenen Vertraulichkeit verarbeitet, gespeichert und archiviert werden können.

Ebenfalls stellt vorliegende Richtlinie klar, wie IRD mit entsprechenden Hinweisen umgeht: Dabei müssen Hinweisgeber nicht befürchten, aufgrund eines gutgläubigen Hinweises eine Benachteiligung oder Sanktionierung zu erfahren. IRD sichert den Hinweisgebern ein Höchstmaß an Vertraulichkeit zu – ein Hinweis ist daher auch auf anonymer Ebene möglich.

Diese Richtlinie findet allein Geltung für die Organisation.

3. Hinweisgeber, Schutzbereich

Zur Abgabe von Hinweisen sind sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und jede Führungskraft, jeder Freiwillige / ehrenamtlich oder in sonstiger Weise für IRD Tätige sowie jeder Dienstleiter und Partner (nachfolgend gemeinsam als „**Hinweisgeber**“ bezeichnet) berechtigt.

Durch diese Richtlinie besteht grundsätzlich keine organisations-interne Direktive zur Abgabe von Hinweisen. Sofern jedoch gesetzliche, vertragliche oder anderweitige Pflichten oder Obliegenheiten zur Abgabe von Hinweisen bestehen, bleiben diese von Satz 1 unberührt. Strafbare Handlungen sollen in jedem Fall gemeldet werden.

Über die Regelungen des § 2 HinSchG hinaus, sind Hinweisgeber hinsichtlich der Mitteilung von Hinweisen zu sämtlichen in dieser Richtlinie definierten Compliance-Verstößen, mithin auch bei Verstößen gegen interne Vorgaben bzw. Richtlinien, geschützt.

4. Ablauf

4.1 Abgabe von Hinweisen

Wege zur Hinweisabgabe

Den bezeichneten Personengruppen steht die Möglichkeit offen, Hinweise auf Compliance-Verstöße zu melden. Sofern Verstöße rechtswidriges Verhalten darstellen oder es sich um Verhalten handelt, das eindeutig und schwerwiegend gegen die Interessen des IRD verstößt, stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verantwortung, einen entsprechenden Hinweis abzugeben.

Der Hinweisgeber kann eine Meldung anonym oder unter Angabe seiner Identität abgeben. Die Offenlegung der Identität ist erwünscht, um die Aufklärung des Sachverhaltes besser unterstützen zu können. Jeder Hinweis wird vertraulich behandelt und nur zu Zwecken der Aufklärung eines möglichen Verstoßes verwendet.

Der Schutz des Hinweisgebers ist eine der obersten Prämissen. Hinweisgeber, die einen Hinweis in gutem Glauben (d.h. nicht zu missbräuchlichen Zwecken) abgegeben haben, werden nicht benachteiligt.

Die Abgabe von Hinweisen zu tatsächlichen oder vermuteten Verstößen soll an folgende Personen bzw. Systeme ermöglicht werden:

- an den jeweiligen Vorgesetzten oder den Geschäftsführer
- an die Compliance-Funktion der Organisation [Compliance-Abteilung, compliance@islamicrelief.de], sowie
- durch die Möglichkeit, Hinweise über dieses elektronische Hinweisgebersystem direkt einzugeben.

Vorprüfung der Hinweise

Nach Abgabe eines nicht anonymen Hinweises erfolgt eine automatisierte wie persönliche Bestätigung des Eingangs der Meldung durch die Whistleblowing-Kontaktstelle an den Hinweisgeber. Im Falle einer anonymen Meldung über das Online-Tool erhält der Hinweisgeber nach Einreichung der Meldung eine automatisierte Bestätigung der Abgabe.

Im Anschluss folgt eine entsprechende Vorprüfung und -kategorisierung. Nachstehende Kategorien von Hinweisen finden grundsätzlich Verwendung:

- Verdacht auf strafbare oder bußgeldbewehrte Handlungen sowie sonstige in § 2 HinSchG aufgezählte Sachverhalte;
- Verletzung interner Verhaltensrichtlinien;
- Kein Verstoß.

Nach der Vorprüfung leitet die Whistleblowing-Kontaktstelle den Vorgang unter strengster Wahrung der Vertraulichkeit an die Compliance-Abteilung oder Safeguarding-Abteilung des IRD weiter. Im weiteren Verlauf prüft die Compliance-Abteilung bzw. Safeguarding-Abteilung des IRD die Kategorisierung und entscheidet, ob

- eine Sachverhaltsaufklärung eingeleitet wird;
- der Hinweis zur weiteren Bearbeitung an eine andere Stelle abgegeben wird; oder
- das Verfahren eingestellt wird.

Alle Entscheidungen werden von der Compliance-Abteilung bzw. Safeguarding-Abteilung des IRD begründet und dokumentiert. Hinweise auf gravierende Verstöße werden der Geschäftsführung des IRD gemeldet.

4.2 Aufklärung des Sachverhalts

Entscheidet die zuständige Compliance-Abteilung bzw. Safeguarding-Abteilung, dass eine Sachverhaltsaufklärung geboten ist, wird der Auftrag zur Durchführung der Aufklärung / Investigation an die entsprechend geeignete Stelle übergeben. Es können sowohl interne Abteilungen als auch externe Dienstleister beauftragt werden.

Die beauftragte Stelle übernimmt die Verantwortung für die auftragsgemäße, angemessene, sachgerechte und gesetzeskonforme Durchführung der Sachverhaltsaufklärung. Falls der Hinweisgeber kontaktiert werden kann, sorgt die Compliance-Abteilung bzw. Safeguarding-Abteilung dafür, dass dieser über die Aufnahme der Sachverhaltsaufklärung informiert wird.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, bei der Sachverhaltsaufklärung zu kooperieren. Angeforderte Geschäftsunterlagen sind zur Verfügung zu stellen und Auskünfte zu geschäftlichen Vorgängen zu erteilen. Sollte sich der Verdacht gegen die in der Meldung betroffene Person im Laufe der Sachverhaltsaufklärung erhärten, erhält sie in jedem Fall vor Ergreifen von Folgemaßnahmen die Möglichkeit zu einer persönlichen Stellungnahme.

4.3 Untersuchungsbericht und Folgemaßnahmen

Die Ergebnisse der Sachverhaltsaufklärung werden von der beauftragten Stelle in einem Untersuchungsbericht zusammengefasst und an die Compliance-Funktion übergeben. Liegt ein Compliance-Verstoß vor, so schlägt die Compliance-Funktion mögliche Folgemaßnahmen vor. Sie legt diesen Vorschlag gemeinsam mit dem Untersuchungsbericht

- dem Vorstand sowie
- dem Geschäftsführer

vor.

Die Umsetzung der Folgemaßnahmen obliegt der Compliance-Abteilung bzw. Safeguarding-Abteilung. Soweit sich aus dem Untersuchungsbericht ergibt, dass ein Compliance-Verstoß nicht wahrscheinlich ist, wird das Verfahren eingestellt.

In jedem Fall erhält der Hinweisgeber nach spätestens drei Monaten nach Bestätigung des Meldungseingangs eine Rückmeldung von der Compliance-Abteilung bzw. Safeguarding-Stelle. Die Rückmeldung umfasst die

Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese. Rückmeldungen an Hinweisgeber erfolgen nur insoweit, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

5. Relevante Hinweise; Gutgläubigkeit

Das Hinweisgebersystem dient ausschließlich der Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen zu tatsächlichen oder vermeintlichen Verstößen gegen Gesetze und (interne) Richtlinien, wie beispielsweise den Code of Conduct. Es steht insbesondere nicht für allgemeine Beschwerden zur Verfügung (vgl. Beispiele meldewürdiger und nicht meldewürdiger Zustände / Verhaltensweisen).

Es sollen nur solche Hinweise abgegeben werden, bei denen der Hinweisgeber im guten Glauben ist, dass die von ihm mitgeteilten Tatsachen zutreffend sind.

Der Hinweisgeber ist im guten Glauben, wenn er hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass die gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen. Bei Zweifeln sind entsprechende Sachverhalte nicht als Tatsache, sondern als Vermutung, Wertung oder als Aussage anderer Personen explizit darzustellen.

6. Schutz des Hinweisgebers, Ausschluss, Schadensersatz, Sanktionen

Das Hinweisgebersystem dient ausschließlich der Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen zu tatsächlichen oder vermeintlichen Verstößen gegen Gesetze und (interne) Richtlinien, wie beispielsweise den Code of Conduct. Es steht insbesondere nicht für allgemeine Beschwerden zur Verfügung (vgl. Beispiele meldewürdiger und nicht meldewürdiger Zustände / Verhaltensweisen).

Es sollen nur solche Hinweise abgegeben werden, bei denen der Hinweisgeber im guten Glauben ist, dass die von ihm mitgeteilten Tatsachen zutreffend sind.

Der Hinweisgeber ist im guten Glauben, wenn er hinreichenden Grund zu der Annahme hat, dass die gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen. Bei Zweifeln sind entsprechende Sachverhalte nicht als Tatsache, sondern als Vermutung, Wertung oder als Aussage anderer Personen explizit darzustellen.

7. Vertraulichkeit und Datenschutz, Dokumentation

Sämtliche Hinweise sind unabhängig von ihrem Wahrheitsgehalt geeignet, das Ansehen der Betroffenen, der Hinweisgeber und / oder Dritter sowie der Organisation in höchstem Maße zu beschädigen. Sie werden daher von IRD über die sich aus den Datenschutzgesetzen ergebenden Pflichten hinaus besonders vertraulich behandelt.

Alle erhaltenen Hinweise werden registriert, um eine lückenlose Nachverfolgung sicherstellen zu können. Jeder Einzelfall ist vollständig, zeitnah und korrekt sowie unter Beachtung der geltenden gesetzlichen und organisationsinternen Datenschutzregelungen zu dokumentieren. Eine Speicherung personenbezogener Daten findet nur in den Fällen statt, in welchen der Hinweis zu einer arbeitsrechtlichen Sanktionierung führen könnte.

8. Meldewürdige und nicht meldewürdige Zustände / Verhaltensweisen

Meldewürdige Verhaltensweisen und Zustände i.S.d. § 2 HinSchG sind beispielsweise:



- Strafrechtliches Verhalten z.B. Veruntreuung von Organisationsgeldern, Diebstahl von Organisationseigentum, Sexualstraftaten oder die Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung sowie Körperverletzung;
- Unangemessenes und strafbares Verhalten (z.B. Mobbing-Tatbestände) gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- Arbeitszeitbetrug;

Meldewürde Verhaltensweisen und Zustände über den § 2 HinSchG hinaus sind beispielsweise:

- Verstöße gegen interne Richtlinien;
- Unzulässige Nebentätigkeiten;
- Sonstiges unangemessenes Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- Entgegennahme von offensichtlich unangemessenen (Sach-) Geschenken;
- Offensichtlicher Verstoß gegen Geldwäsche-Regularien;
- Veröffentlichung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.

Nicht meldewürdige Verhaltensweisen bzw. Zustände sind: Jegliche Zustände und Verhaltensweisen, die nicht offensichtlich gegen Gesetze oder (interne) Richtlinien verstoßen wie z.B.:

- Beschwerden über unangemessene Kleidung oder Hygiene von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- Beschwerden über sachlich-inhaltliche Arbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern;
- Beschwerden über Arbeitsbelastung.

Impressum

Herausgeber: Islamic Relief Humanitäre Organisation in Deutschland e.V.,
Max-Planck-Straße 42, 50858 Köln

Kontakt: compliance@islamicrelief.de