



VERHALTENSRICHTLINIE DES ÖSTERREICHISCHEN ROTEN KREUZES

Aus Liebe zum Menschen.



ÖSTERREICHISCHES ROTES KREUZ

DIE GRUNDSÄTZE DES ROTEN KREUZES

MENSCHLICHKEIT

Die Internationale Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, entstanden aus dem Willen, den Verwundeten der Schlachtfelder unterschiedslos Hilfe zu leisten, bemüht sich in ihrer internationalen und nationalen Tätigkeit, menschliches Leiden überall und jederzeit zu verhüten und zu lindern. Sie ist bestrebt, Leben und Gesundheit zu schützen und der Würde des Menschen Achtung zu verschaffen. Sie fördert gegenseitiges Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit und einen dauerhaften Frieden unter allen Völkern.

UNPARTEILICHKEIT

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung unterscheidet nicht nach Nationalität, Rasse, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Sie ist einzig bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und dabei den dringenden Fällen den Vorrang zu geben.

NEUTRALITÄT

Um sich das Vertrauen aller zu bewahren, enthält sich die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung der Teilnahme an Feindseligkeiten wie auch, zu jeder Zeit, an politischen, rassischen, religiösen oder ideologischen Auseinandersetzungen.

UNABHÄNGIGKEIT

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist unabhängig. Wenn auch die natio-

naln Gesellschaften den Behörden bei ihrer humanitären Tätigkeit als Hilfsgesellschaften zur Seite stehen und den jeweiligen Landesgesetzen unterworfen sind, müssen sie dennoch eine Eigenständigkeit bewahren, die ihnen gestattet, jederzeit nach den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung zu handeln.

FREIWILLIGKEIT

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung verkörpert freiwillige und uneigennützig Hilfe ohne jedes Gewinnstreben.

EINHEIT

In jedem Land kann es nur eine einzige nationale Rotkreuz- oder Rothalbmondgesellschaft geben. Sie muss allen offen stehen und ihre humanitäre Tätigkeit im ganzen Gebiet ausüben.

UNIVERSALITÄT

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist weltumfassend. In ihr haben alle nationalen Gesellschaften gleiche Rechte und die Pflicht, einander zu helfen.

Die Grundsätze wurden von der XX. Internationalen Rotkreuzkonferenz 1965 in Wien proklamiert. Der vorliegende angepasste Text ist in den Statuten der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung enthalten, die von der XXV. Internationalen Rotkreuzkonferenz 1986 in Genf angenommen wurden.

INHALTSVERZEICHNIS

I. Zielsetzung	Seite 4
II. Geltungsbereich	Seite 5
III. Allgemeine Verhaltensanforderungen	Seite 5
IV. Vertraulichkeit	Seite 6
V. Nutzung von Betriebsmitteln und Vermögenswerten des ÖRK	Seite 6
VI. Gleichberechtigung und Verbot der Diskriminierung	Seite 7
VII. Verbot der sexuellen Belästigung	Seite 7
VIII. Verbot der Annahme und Gewährung geldwerter oder sonstiger persönlicher Vorteile	Seite 9
IX. Interessenkonflikte	Seite 11
X. Genehmigungsverfahren	Seite 13
XI. Meldepflichten und Ombudsstelle	Seite 14
XII. Folgen von Verletzungen der Verhaltensrichtlinie	Seite 15
XIII. Anlaufstellen	Seite 15

Zugunsten der besseren Lesbarkeit wurde im Text auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Personenbegriffe (Mitarbeiter, Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter/in) oder die Schreibweise mit Gender-Gap (Mitarbeiter_in) verzichtet und die weibliche, alternativ die männliche, Nominalform angeführt. Gemeint und angesprochen sind aber alle Geschlechter, sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten (siehe auch ÖRK-Satzungen §23).

VERHALTENSRICHTLINIE DES ÖSTERREICHISCHEN ROTEN KREUZES

Beschlossen in der 242. Präsidentenkonferenz des Österreichischen Roten Kreuzes am 20.09.2018 und ergänzt in der 246. Präsidentenkonferenz am 19.09.2019.

I. Zielsetzung

Die Grundsätze und das Leitbild des Österreichischen Roten Kreuzes (ÖRK) bilden Rahmen und Leitfaden für alle Tätigkeiten in unserer Organisation. Sie geben den Mitarbeitern darüber hinaus Halt und Orientierung, damit sie sich mit Begeisterung für das Wohl anderer einsetzen können. Das Handeln aller Mitarbeiter orientiert sich selbstverständlich an den Grundsätzen und dem Leitbild des ÖRK.

Dennoch können sie in ihrer täglichen Arbeit auf Situationen stoßen, in denen unklar ist, ob ihr Verhalten mit den Grundsätzen, dem Leitbild und den relevanten Gesetzen in Einklang steht. Diese Verhaltensrichtlinie dient hierfür der Orientierung und greift Aspekte auf, die aus Sicht des ÖRK besonders bedeutsam sind.

Ziel der vorliegenden Verhaltensrichtlinie ist es, grundsatzwidriges, korruptes oder auf andere Weise rechtswidriges Verhalten innerhalb der gesamten Rotkreuz-Organisation in Österreich zu verhindern.

Sie soll daher den Mitarbeitern des ÖRK als leicht verständliche Handlungsanleitung dienen und ein generelles Bewusstsein für rechtlich und ethisch korrektes Verhalten schaffen. Darüber hinaus trägt sie auch dazu bei, die Integrität der weltweiten Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung zu schützen.

Alle Mitarbeiter haben die Richtlinien jederzeit im Umgang mit Patienten, Geschäftspartnern, Kunden, Spendern, anderen Mitarbeitern sonstigen internen und externen Personen sowie Institutionen zu beachten.

II. Geltungsbereich

Die in dieser Verhaltensrichtlinie festgelegten Verhaltensregeln gelten für alle freiwilligen und beruflichen Mitarbeiter, egal in welcher Art sie angebunden sind, alle Funktionären sowie für alle Zivildienstleistenden des ÖRK und aller seiner Untergliederungen. Sie gelten auch unabhängig davon, für welche Teilorganisation jemand tätig ist, sei es für einen Verein, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder eine sonstige juristische Person/Gesellschaftsform, an der das ÖRK oder eine seiner Untergliederungen die Mehrheit hält.

Die Regelungen der Verhaltensrichtlinie gelten weiters unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage der jeweilige Mitarbeiter für das Rote Kreuz tätig ist (Dienstvertrag, freier Dienstvertrag, Werkvertrag, freiwillige Tätigkeit, Zivildienst, freiwilliges Sozialjahr etc.) und ob er ein ausübendes Mitglied oder Ehrenmitglied eines Landesverbandes ist oder nicht. Wenn in diesem Dokument von Mitarbeitern die Rede ist, dann sind alle oben genannten Personalkategorien gemeint.

III. Allgemeine Verhaltensanforderungen

Die Mitarbeiter begegnen einander im dienstlichen Umgang im Sinne des Leitbilds mit Wertschätzung, Unterstützung, Offenheit, Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit.

Die Mitarbeiter unterstützen einander, wenn es um das Erreichen von Zielen und um das Beachten von Grundsätzen geht. Besonders die Bewältigung schwieriger und gefährlicher Situationen ist vom Grundgedanken wechselseitiger Hilfestellung und Solidarität getragen.

Mitarbeiter lernen als Einzelne und als Organisation aus Erfolgen und Fehlern. Lob, Dank, Beschwerden und Fehlermeldungen betrachten alle Mitarbeiter als wichtige Informationen über die Wirkung ihrer Tätigkeit. Alle Mitarbeiter nehmen sie zum Anlass, unabhängig von persönlicher Verantwortung an der Optimierung unserer Organisationsstrukturen und Handlungsroutrinen zu arbeiten.

Alle Mitarbeiter verhalten sich im Umgang mit Rotkreuz-externen Personen ebenfalls stets korrekt, fair und gesetzeskonform.

IV. Vertraulichkeit

Alle Mitarbeiter verpflichten sich, alle betriebsinternen und geschäftlichen Informationen, die ihnen im Zuge der dienstlichen Tätigkeit bekannt werden, sofern diese nicht öffentlich sind, strikt vertraulich zu behandeln und darüber Verschwiegenheit zu wahren. Diese Verschwiegenheitspflicht bezieht sich unter anderem auf geistiges Eigentum, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie Know-how des Roten Kreuzes sowie auf alle Daten seiner Partner und Mitglieder. Verschwiegenheit bedeutet, dass über diese Inhalte ohne dienstliche oder rechtliche Notwendigkeit mit niemandem außerhalb des Roten Kreuzes bzw. der betroffenen Partnerunternehmen bzw. Partnerorganisationen kommuniziert werden darf.

Spezielle Regelungen der einschlägigen Berufsgesetze, wie beispielsweise des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes und des Sanitätäergesetzes, sind selbstverständlich einzuhalten.

Hinsichtlich des Datenschutzes verpflichten sich alle Mitarbeiter, personenbezogene Daten vertraulich im Sinne der jeweils anwendbaren Datenschutzregelung zu behandeln. Besteht ein Zweifel, ob Daten weitergegeben werden dürfen, wenden sich Mitarbeiter an die zuständige Vorgesetzte. Sofern ein Datenschutzbeauftragter bestellt worden ist, muss dieser beigezogen werden.

V. Nutzung von Betriebsmitteln und Vermögenswerten des ÖRK

Alle Mitarbeiter beachten bei der Nutzung der Vermögenswerte und Betriebsmittel des ÖRK die Grundsätze der Rationalität und Effektivität und die dafür allenfalls geltenden internen Vorschriften.

Die Zulässigkeit einer privaten Nutzung richtet sich nach den in der jeweiligen Organisationseinheit erlassenen Regelungen.

VI. Gleichberechtigung und Verbot der Diskriminierung

Gemäß den Rotkreuz-Grundsätzen, insbesondere dem Grundsatz der Unparteilichkeit, vermeiden alle Mitarbeiter jegliche unsachliche oder willkürliche Ungleichbehandlung von Patienten, Klienten, Kunden, Mitarbeitern oder Partnern.

Für alle Mitarbeiter gilt Gleichberechtigung bzw. Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht, Alter, Familienstand, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sozialer oder geografischer Herkunft, sexueller Orientierung, Sprache, Behinderung, politischer Überzeugung oder sonstigen in der Person gelegenen Gründen.

Jede Form der unsachlichen Diskriminierung, Einschüchterung, Belästigung, Bedrohung, Beleidigung und jede Art herabwürdigenden Benehmens ist untersagt und wird durch geeignete Maßnahmen geahndet. Im Falle eines Verstoßes sind der jeweils zuständige Vorgesetzte oder die Ombudsstelle (siehe Punkt XI) zu informieren.

Die Chance zur persönlichen und fachlichen Fort- und Weiterentwicklung besteht für alle Mitarbeiter und es herrscht auch diesbezüglich Gleichberechtigung bzw. Gleichbehandlung.

VII. Verbot der sexuellen Belästigung

Im Roten Kreuz wird keinerlei Form von sexueller Belästigung oder sexueller Ausbeutung toleriert. Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gezeigt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Hierzu gehören jedenfalls auch anzügliche Bemerkungen oder sexuelle Anspielungen in jeglicher Form der Kommunikation oder das Verwenden pornografischer Bilder. Ein besonders strenger Maßstab ist bei bestehenden Weisungs- und Abhängigkeitsverhältnissen, wie beispielsweise zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, anzuwenden.

Sexuelle Ausbeutung ist der tatsächliche oder versuchte Missbrauch der Situation eines vulnerablen Menschen (z. B. eine Person, die in Abhängigkeit ist, um zu überleben, um Lebensmittelrationen, Schulbücher, Transport oder andere Dienstleistungen zu erhalten). Das bedeutet unter anderem, dass Macht- und Vertrauensverhältnisse missbraucht werden, um sexuelle Gefälligkeiten zu erhalten, einschließlich, aber nicht nur, indem man Dienst- und Hilfeleistungen, Geld oder andere soziale, wirtschaftliche oder politische Vorteile anbietet. Dazu zählen auch Menschenhandel und Prostitution.

Beschwerden über sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung oder Hilfesuche deswegen sind unverzüglich dem Vorgesetzten bzw. der Ombudsstelle (siehe Punkt XI) zu melden. Vorfälle sind raschest zu untersuchen, um den Sachverhalt zu klären und entsprechende Konsequenzen zu ziehen. Alle Führungskräfte sind sich bewusst, dass eine verzögerte Reaktion nach Bekanntwerden von entsprechenden Fällen Haftungsfolgen und dienstrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

VIII. Verbot der Annahme und Gewährung geldwerter oder sonstiger persönlicher Vorteile

Rotkreuz-Mitarbeitern ist es grundsätzlich nicht gestattet, im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bzw. aufgrund dieser Tätigkeit Vorteile anzunehmen. Unerheblich ist, ob der Vorteil dem Mitarbeiter direkt zukommt oder für Dritte gegeben wird, sofern der Mitarbeiter davon weiß und diesen Vorteil für Dritte billigt.

Mitarbeitern des Roten Kreuzes ist es darüber hinaus auch nicht gestattet, Vorteile von Mitgliedern, Kunden, Geschäftspartnern oder anderen Personen zu verlangen.

Vorteile sind alle ungebührlichen Geschenke und sonstigen Zuwendungen, auf die ein Empfänger (Mitarbeiter, Mitglied, Kunde oder Geschäftspartner) keinen Anspruch hat. Anspruch besteht auf Entgelte gemäß entsprechender Vereinbarung oder Dienstvertrag sowie auf Ersatz echter Kosten gemäß entsprechender Spesenregelung.

BEISPIELE für Vorteile sind Bewirtungen, Geldgeschenke, Reisekostenerstattungen, Einladungen zu Veranstaltungen ohne beruflichen Hintergrund mit und ohne Unterhaltungsprogramm, Eintrittskarten, Wertgegenstände, unübliche Rabatte oder sexuelle Zuwendungen jeglicher Art.

Ein Vorteil ist dann nicht ungebührlich, wenn

- er im Rahmen von Veranstaltungen gewährt wird, an deren Teilnahme ein sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht (siehe dazu genauer unten) oder
- er auf Basis eines Rechtsanspruchs erfolgt oder
- er eine orts- und landesübliche Aufmerksamkeit geringen Werts darstellt oder
- er Anerkennungsbeiträge im üblichen Ausmaß für unsere Dienstleistungen (z. B. Rettungs- und Krankentransportdienst) umfasst, sofern diese ausschließlich der Kameradschaftspflege dienen, oder
- er ein ortsübliches, angemessenes Trinkgeld darstellt oder
- er auf Basis eines Genehmigungsverfahrens gestattet wurde (genehmigungsfähiger Vorteil, siehe Punkt X).

Einladungen zu Veranstaltungen sowie Essenseinladungen dürfen angenommen und ausgesprochen bzw. Gratis Eintrittskarten oder verbilligte Eintrittskarten dürfen angenommen werden, wenn der Gegenwert der Einladungen ein ortsübliches Ausmaß nicht übersteigt und an der Teilnahme aus Sicht des Roten Kreuzes ein sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht (z. B. Firmenweihnachtsfeier von Kunden).

Ebenso dürfen unter dieser Voraussetzung Einladungen, die gesellschaftlichen oder protokollarischen Verpflichtungen entsprechen (z. B. die dienstlich gebotene Teilnahme an einem Empfang) angenommen und ausgesprochen werden.

Werden binnen eines Kalenderjahres einem Mitarbeiter des Roten Kreuzes bzw. einer einem Mitarbeiter nahestehenden Person von einer Firma oder Person mehrere Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt, ist der Wert dieser Vorteile zusammenzurechnen. Dabei darf der Gesamtbetrag die Wertgrenze von EUR 1.000 im Kalenderjahr nicht übersteigen. Die Überschreitung dieser Wertgrenze ist im Rahmen des Genehmigungsverfahrens zu melden.

Mitarbeitern des Roten Kreuzes ist es grundsätzlich nicht gestattet, im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit Zuwendungen an Mitglieder, Kunden oder Geschäftspartner oder andere Personen zu machen. Die oben genannten Ausnahmen und Grenzen sind analog anzuwenden.

IX. Interessenkonflikte

Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die Interessen eines unserer Mitarbeiter im Widerspruch zu den Verpflichtungen gegenüber dem Roten Kreuz oder dessen Interessen stehen. Dies betrifft insbesondere Verhandlungen, Weisungen und Vertragsabschlüsse für das Österreichische Rote Kreuz mit Dritten, aus denen der Mitarbeiter selbst oder eine ihm nahestehende Person Vorteile ziehen können.

BEISPIELE für Interessenkonflikte sind die Beauftragung von Verwandten (z. B.: Der Leiter der Rechtsabteilung beauftragt seine Frau, eine Rechtsanwältin, mit der Bearbeitung von Rechtsfällen; die Bezirksstellenleiterin beauftragt ihren Bruder, den ortsansässigen Bauunternehmer, mit der Renovierung der Bezirksstelle) die Einstellung von nahen Angehörigen, der verschwenderische Umgang mit Ressourcen des Roten Kreuzes zu Privatzwecken oder die Vergabe von Aufträgen an Unternehmen, an denen die vergebende Stelle selbst beteiligt ist (z. B.: Die Landesgeschäftsführerin ist Gesellschafterin einer GmbH, die Maler und Anstreicherarbeiten durchführt. Diese GmbH wird seitens der Geschäftsführung mit der Fassadenrenovierung beauftragt; der freiwillig beim Roten Kreuz tätige Bankangestellte entscheidet über eine Veranlagung bei der eigenen Bank).

Die Mitarbeiter handeln im Rahmen ihrer Tätigkeit ausschließlich im Interesse des Roten Kreuzes. Sie respektieren insbesondere die Grundsätze der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, das Leitbild und die Satzung des Österreichischen Roten Kreuzes, die Satzungen der Landesverbände sowie alle von den zuständigen Organen des Roten Kreuzes gefassten Beschlüsse und Richtlinien.

Insbesondere stellen die Mitarbeiter die Interessen des Roten Kreuzes über jegliche persönliche Erwägung, enthalten sich bei Entscheidungen über Angelegenheiten, die ihre wirtschaftlichen Interessen oder die ihrer nahen Angehörigen berühren, der Beratung und Abstimmung darüber und lösen allfällige Interessenkonflikte entweder streng im Sinne ihrer Verpflichtungen nach den Grundsätzen, dem Leitbild, der Satzung sowie den Richtlinien und Beschlüssen des Roten Kreuzes oder beenden ihre Tätigkeit für das Rote Kreuz bzw. legen ihre Funktion beim Roten Kreuz unverzüglich zurück.

Mitarbeiter vermeiden zudem Situationen, in denen es zu einem Konflikt zwischen den Interessen des Roten Kreuzes und ihren eigenen wirtschaftlichen oder persönlichen Interessen und/oder den wirtschaftlichen oder persönlichen Interessen ihnen nahestehender Personen kommt. Als nahestehende Personen gelten solche, die mit dem Mitarbeiter verheiratet sind, in Lebensgemeinschaft leben, verschwägert oder in direkter Linie oder als Geschwister verwandt sind.

Wenn dennoch ein Interessenkonflikt eintritt oder einzutreten droht, hat der betroffene Mitarbeiter alle Handlungen zu unterlassen, bei denen es denkbar ist, dass sie von dem Interessenkonflikt beeinflusst werden könnten. Es gilt eine Bagatellgrenze von insgesamt EUR 1.000 pro Kalenderjahr.

Jeder Mitarbeiter hält im Falle von Interessenkonflikten weiters das unten angeführte Genehmigungsverfahren ein (Punkt X).

X. Genehmigungsverfahren

Bestehen bei der Annahme und Gewährung geldwerter oder sonstiger persönlicher Vorteile (siehe Punkt VIII) Zweifel, ob Ortsüblichkeit und geringer Wert gegeben ist bzw. der jährliche Wert von EUR 1.000 überschritten wird, ist im Rahmen des Genehmigungsverfahrens eine Entscheidung zu fällen. Gleiches gilt für auftretende Interessenkonflikte (Punkt IX).

Im Rahmen des Genehmigungsverfahrens entscheidet bei beruflichen Mitarbeitern, Zivildienstleistenden sowie Mitarbeitern des Freiwilligen Sozialjahrs oder des Integrationsjahrs zunächst der direkt zuständige Vorgesetzte. Sind freiwillige Mitarbeiter, insbesondere Funktionäre, betroffen, wird die Entscheidung vom zuständigen übergeordneten Vereinsorgan getroffen.

Sind die höchsten Vertreter des Roten Kreuzes in einem Bezirk betroffen, so sind die Fragen an die Geschäftsleitung des Landesverbandes bzw. den Präsidenten des Landesverbandes zu übermitteln und diese sind für die Entscheidung zuständig. Sollte ein Mitglied der Geschäftsleitung des Landesverbandes betroffen sein, wird die Entscheidung durch den Präsidenten des Landesverbandes gefällt. Ist ein Präsidiumsmitglied bzw. Präsident selbst betroffen, entscheidet das Präsidium unter Stimmenthaltung der betroffenen Person. Ist auf Bundesebene der Präsident betroffen, ist die Entscheidung mit zumindest einem der Vizepräsidenten abzustimmen.

Sind Geschäftsführer von Tochtergesellschaften betroffen, haben sie sich an das jeweilig zuständige übergeordnete Gesellschaftsorgan zur Entscheidungsfindung zu wenden.

Die Entscheidung wird inklusive Darstellung des Sachverhalts schriftlich in einem Protokoll festgehalten. Gleichzeitig wird die Entscheidung an die Innenrevision oder an eine von der jeweiligen Organisationseinheit benannte adäquate Stelle übermittelt.

XI. Meldepflichten und Ombudsstelle

Im Falle von Verstößen oder bei Verdacht auf Verstöße gegen diese Verhaltensrichtlinie ist der direkte Vorgesetzte zu informieren. Er hat eine Lösung im Sinne der Grundsätze, des Leitbilds, der Satzung sowie der Richtlinien und Beschlüsse des Roten Kreuzes zu finden. Gleichzeitig ist der Fall zu dokumentieren und eine Meldung an die Innenrevision zu machen.

Die Information über Verstöße hat den jeweiligen Sachverhalt zu enthalten und kann sowohl namentlich als auch anonym abgegeben werden. Alle Meldungen werden streng vertraulich behandelt. Der meldenden Person entsteht aufgrund der Meldung kein Nachteil, sofern sie in redlicher Absicht und unter Einhaltung der erforderlichen Sorgfalt gehandelt und nicht selbst gegen die Verhaltensrichtlinie verstoßen hat.

Ist der Vorgesetzte betroffen, befangen oder besteht sonst ein Grund, warum dieser nicht mit der Sache befasst werden soll, kann die Ombudsstelle des jeweiligen Rechts-trägers angerufen werden. Die Ombudsstelle ist unabhängig, weisungsfrei und außerhalb der bestehenden Hierarchieebenen beim jeweiligen Rechtsträger des Österreichischen Roten Kreuzes eingerichtet. Das ist vor allem für Mitarbeiter wichtig, die Vorfälle aus Sorge wegen negativer persönlicher Folgen nicht im Rahmen der festgesetzten Berichtsstruktur melden wollen oder können.

Wenden sich Mitarbeiter an die Ombudsstelle, so nimmt diese nach Erhalt eines Hinweises ihre Tätigkeit selbstständig – das heißt ohne Weisung oder Genehmigung eines Vorgesetzten – auf. Im Rahmen ihrer Tätigkeit führt sie beispielweise persönliche Gespräche, nimmt Einblick in Dokumente, Rechnungen und Protokolle und verschafft sich einen Überblick. Bewahrheitet sich ein Verdacht, informiert die Ombudsstelle die jeweiligen Leitungsgremien der betroffenen Organisationseinheit des Roten Kreuzes. Gemeinsam mit den Gremien werden weitere Schritte gesetzt. Erweist sich ein Verdacht als falsch, werden alle Unterlagen unverzüglich vernichtet.

XII. Folgen von Verletzungen der Verhaltensrichtlinie

Die Regelungen dieser Verhaltensrichtlinie sind verbindlich und zwingend zu befolgen. Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinie können dem Roten Kreuz einen erheblichen materiellen Schaden zufügen und seinen Ruf nachhaltig schädigen. Sie können daher für den betreffenden Mitarbeiter oder Funktionär insbesondere zivil-, straf-, vereins- und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben (z. B. Pflicht zur Schadenersatzleistung, Außerdienststellung, Kündigung, Entlassung, Funktionsverlust, Aberkennung der Mitgliedschaft).

XIII. Anlaufstellen

Bei Fragen im Zusammenhang mit dieser Verhaltensrichtlinie oder sonstigen Compliance-Fragen können sich Mitarbeiter an die jeweilige Geschäftsführung bzw. Ombudsstelle der Organisationseinheit wenden.

Kontaktdaten:

MISSION STATEMENT

DAS LEBEN VON
MENSCHEN IN
NOT UND SOZIAL
SCHWACHEN
DURCH DIE
KRAFT DER
MENSCHLICHKEIT
VERBESSERN.

WIR SIND DA, UM ZU HELFEN.

DAS LEITBILD

WIR SETZEN UNS MIT BEGEISTERUNG EIN. LOKAL – NATIONAL – GLOBAL.

MIT ENGAGEMENT FÜR ANDERE

Unsere Arbeit ist wichtig für die Menschen, daher tun wir sie jeden Tag aufs Neue mit Begeisterung und Engagement. Wir halten uns vor Augen, dass wir aus Liebe zum Menschen tätig sind und erneuern diese Haltung immer wieder. Der Nutzen für andere steht im Vordergrund. Freiwilligenarbeit hat dabei eine hohe Bedeutung.

MENSCHLICH UND MIT FREUDE

Unser Einsatz für humane Werte und Hilfeleistung gibt auch unserem Leben Erfüllung und Sinn. Wir leben und stehen für Menschlichkeit. Wir rufen uns immer wieder ins Bewusstsein, wie sinnvoll unsere Arbeit ist. Menschen, mit denen wir zu tun haben, sollen merken, dass wir unsere Arbeit gerne machen und mit Freude bei der Sache sind.

FÜR EFFIZIENZ UND QUALITÄT

Wir setzen uns mit ganzer Kraft ein, damit die, die uns brauchen, höchste Qualität bekommen. Wir orientieren uns an anerkannten Standards und haben auch bei alltäglichen Tätigkeiten hohe Qualitätsansprüche. Wir bereiten uns gut auf Aufgaben vor.

Damit wir diese hohe Qualität leisten können, müssen wir Ressourcen sinnvoll und wirtschaftlich einsetzen. Daher streben wir nach Effizienz, also nach dem bestmöglichen Einsatz unserer Mittel.

LOKAL – NATIONAL – GLOBAL

Eine der Besonderheiten der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist ihre Größe. Wir sind weltweit tätig. Gleichzeitig ist uns die Nähe zu den Menschen ein Anliegen, daher arbeiten wir dezentral, auf die Region und die Bedürfnisse der Menschen ausgerichtet. Wir schätzen und vertrauen einander. Wir können aufeinander zählen.

VERTRAUENSWÜRDIG

Wir gehen respektvoll und wertschätzend mit allen Menschen um und leben solidarische Werte. Das heißt, dass wir uns bei allem, was wir tun, um Menschlichkeit, Hilfsbereitschaft, Nächstenliebe und Toleranz bemühen. Man kann sich auf uns verlassen – wir sind da, wenn man uns braucht. Die Menschen vertrauen uns, weil wir uneigennützig nach unseren Grundsätzen vorgehen.

WIR SCHÄTZEN UND VERTRAUEN EINANDER. WIR KÖNNEN AUF EINANDER ZÄHLEN.

WERTSCHÄTZEND UND RESPEKTVOLL

Wir gehen stets wertschätzend miteinander um. Daher ist uns respektvolle Kommunikation wichtig. Es kommt nämlich nicht nur darauf an, was man tut oder sagt, sondern auch darauf, wie man es tut oder sagt.

Wir schätzen den Einsatz unserer Kollegen. Sie alle sind uns als Menschen gleich viel wert, unabhängig von Position, Alter, Geschlecht oder Herkunft. Daher versuchen wir, immer ihre Fähigkeiten und Stärken zu sehen und Anerkennung auszusprechen.

MUTIG UND OFFEN

Wir leben Zivilcourage auch im Umgang miteinander. Das heißt, wir sprechen Probleme offen an, auch wenn es im Moment manchmal schwerfällt. Um uns weiter zu verbessern, üben wir, wenn notwendig, auch Kritik, immer aber auf Basis von Wertschätzung. Wir versuchen, Kritik offen anzunehmen.

BEGEISTERND UND GLAUBWÜRDIG

Wir helfen einander, die Idee und die Werte des Roten Kreuzes im Alltag ehrlich und glaubwürdig zu leben. Wir bilden uns ständig weiter.

UNTERSTÜTZEND UND KOLLEGIAL

Wir unterstützen einander, damit alle ihre Fähigkeiten im Team einbringen und entwickeln können. Als Kollegen helfen wir einander, wo es notwendig ist. Wir halten zusammen. Als Führungskräfte legen wir Wert auf professionelle Personalentwicklung, insbesondere auch für freiwillige Mitarbeiter.

Wir machen uns immer wieder bewusst, dass wir einander brauchen, um unsere Ziele zu erreichen.

VERBINDLICH UND VERLÄSSLICH

Verlässlichkeit ist uns ein hohes Anliegen. Was wir versprechen, das halten wir auch, wir stehen zu unserem Wort. Wir halten Vereinbarungen ein. Daher genießen wir nicht nur Vertrauen von anderen, sondern vertrauen auch einander.

Unsere Führungskräfte leben Verlässlichkeit und Vertrauen vor. Sie übernehmen selbst Verantwortung und übertragen diese so weit wie möglich und nötig auf andere. Wir setzen auf das Bewährte und wagen das Neue. Für wirksame Hilfe.

WIR SETZEN AUF DAS BEWÄHRTE UND WAGEN DAS NEUE. FÜR WIRKSAME HILFE.

KOORDINATION, VERANTWORTUNG, ZIELORIENTIERUNG

Wir setzen auf das Bewährte und wagen das Neue. Für wirksame Hilfe. Als große Organisation müssen wir uns gut koordinieren. Dafür sind klare Ziele und Verantwortungen zentral: Wir sorgen dafür, dass alle wissen, wofür sie zuständig sind und dass übernommene Aufgaben sorgfältig ausgeführt werden. Unsere täglichen Handlungen und Entscheidungen orientieren wir am Wohl der Menschen, denen wir helfen wollen. Wenn eine Entscheidung getroffen ist, dann wird sie konsequent ausgeführt.

Koordination und die Qualität der Arbeit stehen immer vor Eigeninteressen.

KLARE ENTSCHEIDUNGEN

Wir sorgen dafür, dass Entscheidungen für alle Mitarbeiter, also Freiwillige, Hauptberufliche und Zivildienstleistende, nachvollziehbar sind. In der Praxis bedeutet das, dass sie dadurch wissen, wer für Entscheidungen zuständig ist und auch, warum in bestimmten Situationen wie entschieden wurde.

FÜHRUNGSQUALITÄT

Unsere Führungskräfte handeln glaubwürdig und partnerschaftlich. Das bedeutet, dass sie sich in all ihrem Handeln an den Grundsätzen des Roten Kreuzes und am Leitbild orientieren. Was sie von ihren Mitarbeitern fordern, das leben sie auch selbst – sie sind Vorbild.

Die Führungskräfte nehmen die Menschen ernst, für die sie zuständig sind. Sie nehmen sich Zeit für sie, hören zu, nehmen ihre Ideen auf und binden sie in die Entwicklung von Zielen und Strategien bestmöglich ein. Sie geben ihnen auch regelmäßig Rückmeldungen über ihre Arbeit und zeigen Anerkennung. Sie fördern die Mitarbeiter und geben ihnen Entwicklungsmöglichkeiten.

ZUKUNFTSORIENTIERUNG

Wir greifen Veränderungen von Lebensbedingungen und Bedürfnissen der Menschen auf, überprüfen unser bestehendes Leistungsangebot regelmäßig und arbeiten an neuen wirkungsvollen Lösungen.

Wir sorgen dafür, dass langfristige Ziele entwickelt und mit den Mitarbeitern besprochen werden. Wir überprüfen, ob Ziele erreicht werden.

Wenn Veränderungen der Organisation sinnvoll sind, dann setzen wir sie mit Konsequenz und Nachdruck um. Daher entwickeln wir uns beständig weiter, tun dies aber auf Basis bewährter Ideen und Strategien sowie unserer Werte. Wir übernehmen Verantwortung und schaffen Vertrauen. Für eine lebenswerte Gesellschaft.

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG UND SCHAFFEN VERTRAUEN. FÜR EINE LEBENSWERTE GESELLSCHAFT.

VORBILDHAFT

Wir übernehmen Verantwortung und schaffen Vertrauen. Für eine lebenswerte Gesellschaft. Wir wollen Vorbilder sein und versuchen daher, stets nach unseren Grundsätzen zu leben. Aus Liebe zum Menschen behandeln wir alle Menschen mit Respekt, unabhängig von politischer Gesinnung, Glaubensfragen oder Weltanschauungen.

MOTIVIEREND

Durch unser Tun und unsere Glaubwürdigkeit mobilisieren wir Menschen für unsere Idee. Wir machen die Angebote des Roten Kreuzes möglichst vielen Menschen bekannt und motivieren so zur Mitarbeit.

Freiwilligenarbeit ist wesentlich für das Funktionieren unserer Organisation und unserer Gesellschaft. Daher unterstützen wir Menschen, die uns ihre Freizeit spenden.

Im Kontakt mit anderen Menschen vermitteln wir unsere Werte glaubwürdig und motivieren zu solidarischem Handeln. Wir wollen humanitäre Bildung ausbauen, als wichtiges Fundament für gelebte Werte in der Gesellschaft.

GESTALTEND

Wir wollen die Welt verändern und nicht den Status quo verwalten. Daher setzen wir uns in unseren täglichen Handlungen für mehr Menschlichkeit in der Gesellschaft ein.

Durch unsere Nähe zu den Menschen sehen wir deren Probleme. Wir zeigen Lösungen auf, um menschliches Leid zu lindern und seine Ursachen zu bekämpfen.

Wir arbeiten für eine lebenswerte Gesellschaft. Das bedeutet für uns Chancengerechtigkeit für alle Menschen, in Bezug auf Gesundheit, wirtschaftliche Möglichkeiten, politische Teilhabe und Bildung. Wir wollen Ausgrenzung verhindern.

ALS AKTIVER TEIL DER ZIVILGESELLSCHAFT

Damit verstehen wir uns als aktiver Teil der Zivilgesellschaft. Wir erkennen Probleme, greifen sie auf und erheben unsere Stimme, als Stimme jener Menschen, die in Not sind oder die in Gefahr sind, in Not zu geraten. Bei Bedarf kooperieren wir mit anderen Organisationen, um die Interessen jener Menschen, die uns brauchen, noch besser vertreten zu können.

IMPRESSUM:

Österreichisches Rotes Kreuz, Generalsekretariat, Wiedner Hauptstraße 32, 1041 Wien, ZVR-Zahl: 432857691, Tel.: +43 1 589 00–190, E-Mail: service@roteskreuz.at, www.roteskreuz.at, Fotos: ÖRK / Markus Hechenberger, Druck, Satz & Layout: markushechenberger.net.
überarbeitete Auflage 10/2019

MIT NEUTRALITÄT
FREIWILLIGKEIT UNIVE
TUNPARTEILICHKEIT
NGIGKEIT **EINHEIT** U
LIGKEIT UNIVERSALITÄ
MENSCHLICHKEIT UNI
UNABHÄNGIGKEIT **NEU**
UNIVERSALITÄT **EINHE**
HLICHKEIT UNPARTEIL
NPARTEILICHKEIT **EIN**
LITÄT UNIVERSALITÄT
MIT **NEUTRALITÄT**
FREIWILLIGKEIT UNIVE
TUNPARTEILICHKEIT
GIGKEIT **EINHEIT** U