

Unser Verhaltenskodex bzw. unsere Compliance Regeln gelten für alle Mitarbeiter:innen des Klimabündnis Oberösterreich. Sie sind Teil unseres Selbstverständnisses und die Basis unseres beruflichen Handelns. Wir tragen in unserem Wirkungsbereich Verantwortung für die Einhaltung des Verhaltenskodex und handeln als Vorbilder für unsere Kolleg:innen, Mitarbeiter:innen und Partner:innen.

1) Respekt und Anti-Diskriminierung

Als Mitarbeiter:innen bemühen wir uns um einen respektvollen und wohlwollenden Umgang miteinander. Wir binden Betroffene bei Entscheidungen aktiv ein, teilen Wissen großzügig und zeigen Wertschätzung für andere Kompetenzen. Wir sprechen Unstimmigkeiten offen an und kommunizieren früh, wenn Ausgemachtes nicht nach Plan läuft, um große Überraschungen zu vermeiden und neue Lösungen zu finden.

Als Klimabündnis achten wir die Individualität des einzelnen Menschen und arbeiten an der Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs). Wir tolerieren keine Diskriminierung, unabhängig davon, ob sie aufgrund von ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, einer Beeinträchtigung, Alter, sexueller Orientierung, Geschlecht oder anderen Merkmalen erfolgt. Jede ungerechtfertigte Ungleichbehandlung ist zu vermeiden.

Wir bekennen uns zur Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und treten aktiv gegen Mobbing und sexuelle Belästigung auf.

2) Vergleichsangebote, Interessenskonflikte und Insichgeschäfte

2.1. Bei Auftragsvergaben über 1.000 € wird zumindest ein Vergleichsangebot eingeholt, bei Vergaben über 5.000 € sind zumindest zwei Vergleichsangebote vorgesehen. In begründeten Fällen – zum Beispiel aufgrund bestehender Verträge oder im Bereich Forschung & Entwicklung – kann in Rücksprache mit der Geschäftsführung davon abgesehen werden. Es gilt das Bestbieter:innen-Prinzip unter Berücksichtigung der Kriterien für eine öko-faire Beschaffung bzw. für Green Events.

2.2. Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn persönliche Anliegen den Zielen des Klimabündnis entgegenstehen könnten. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn Mitarbeitende mit ihrem eigenen Verein oder ihrem selbstständigen Gewerbe bei Ausschreibungen einreichen, bei denen sich auch das Klimabündnis um eine Zusage bemüht. In solchen Situationen kann es schwerfallen, die Interessen des Klimabündnis angemessen zu vertreten.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter:innen, solche Konflikte nach Möglichkeit zu vermeiden. Sollte jedoch ein Interessenkonflikt auftreten oder eine Situation entstehen, die zu einem solchen führen könnte, ist es wichtig, dies proaktiv und zeitnah der Geschäftsführung mitzuteilen. Um eine faire Lösung sicherzustellen, wird auch der Betriebsrat in den Prozess eingebunden. Ist die Geschäftsführung selbst von einem Interessenskonflikt betroffen, wird der:die Vereinsvorsitzende informiert.

2.3. Insichgeschäfte treten dann auf, wenn Mitarbeiter:innen einen Auftrag an sich selbst oder eine:n nahe:n Angehörige:n ersten Grades vergeben. Das könnte zum Beispiel bei Aufträgen für Grafikdesign oder bei landwirtschaftlichen Produkten für Veranstaltungen oder Geschenke der Fall sein.

Um Insichgeschäfte zu vermeiden, ist bei derartigen Auftragsvergaben stets die Zustimmung einer Führungskraft einzuholen und der Auftrag selbst von einer weiteren Kollegin bzw. einem Kollegen zu erteilen. Betroffene Projektmitarbeitende und -leiter:innen wenden sich hierfür an die Bereichsleiter:innen, Bereichsleiter:innen an die Geschäftsführung, die Geschäftsführung an den:die Vereinsvorsitzende:n.

3) Geschenke und Einladungen

Es ist von großer Bedeutung, dass unsere Arbeit und Entscheidungen frei von unlauteren Einflussnahmen bleiben. Deshalb dürfen Mitarbeitende keine Gefälligkeiten annehmen oder gewähren, die ihre Unabhängigkeit gefährden könnten. Lediglich Einladungen (zum Beispiel zum Essen im ortsüblichen Rahmen) und Geschenke, die symbolisch und dem Anlass angemessen sind, können akzeptiert werden. Es darf keinesfalls der Anschein entstehen, dass solche Zuwendungen darauf abzielen, geschäftliche Entscheidungen unangemessen zu beeinflussen. Unabhängig vom Wert ist die Annahme von Geld untersagt. Bei Unsicherheiten halten Mitarbeiter:innen Rücksprache mit der Geschäftsführung.

4) Familie und Verwandte

Familienmitglieder und Partner:innen von Mitarbeitenden können nur dann Teil unseres Teams werden, wenn sie aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen und ihrer Erfahrung die objektiv beste Wahl für offene Stelle sind. Diese Prinzipien der Gleichbehandlung gelten in allen Bereichen der Beschäftigung. Auch wenn familiäre Verbindungen nach dem Eintritt ins Klimabündnis entstehen, bleiben diese Grundsätze unverändert.

5) Privatsphäre und Datenschutz

Die Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jeder und jedes Einzelnen sind stets zu respektieren. Gleichzeitig sind geltende Datenschutzgesetze bzw. unsere internen Richtlinien einzuhalten. Besonders achten wir als Klimabündnis darauf, die personenbezogenen Daten unserer Kolleg:innen und vertrauliche Informationen unserer Organisation, unserer Mitglieder und Partner:innen sicher zu verwahren und vor unbefugtem Zugriff zu schützen.

Unsere dahingehende Verschwiegenheitspflicht bleibt auch nach Ende des Dienstverhältnisses bestehen und wir weichen davon nur in gesetzlich erlaubten Fällen ab. Die Verarbeitung von vertraulichen Daten und Informationen über AI-Software – zum Beispiel chatGPT - bleibt so lange untersagt, bis diese Dienste bestehende datenschutzrechtliche Bedenken ausräumen konnten. Außerdem verwenden wir aus denselben Gründen auch den Messenger-Dienst Signal anstatt Whatsapp für die berufliche Kommunikation.