



**LAUBE**

SOZIAL-PSYCHIATRISCHE  
AKTIVITÄTEN GMBH



# VERHALTENSKODEX

# Inhalt

1. Wir sind integer, ethisch und professionell in unserem Verhalten und Entscheidungen	
1.1 Korruption und Bestechung	5
1.2 Interessenskonflikte	7
1.3 Umgang mit Mitteln des Unternehmens	8
1.4 Betragen in Betreuungsverhältnissen	8
1.5 Nachhaltigkeit	9
2. Wir sind tolerant, respektvoll und begegnen einander auf Augenhöhe	
2.1 Nein zu Diskriminierung	10
2.2 Respektvoller Umgang	11
2.3 Mitsprache	12
3. Wir sind offen, kooperativ und transparent	
3.1 Selbstverantwortung und Teamarbeit	13
3.2 Interdisziplinärer Austausch zwischen Fachbereichen und Standorten	14
3.3 Kooperation mit anderen Einrichtungen und Trägern	14
4. Wir zeigen Einsatz für die Qualität unserer Arbeit, Innovation und Weiterentwicklung	
4.1 Qualität vor Quantität	15
4.2 Weiterentwicklung und Fehlerkultur	16
4.3 Persönliche Weiterentwicklung	16
5. Wir achten auf Wohlbefinden und Gesundheit	
5.1 Gewaltschutz	17
5.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz	18
6. Compliance	
6.1 Daten- und Informationsschutz	19
6.2 Risikomanagement	21
6.3 Melden von Vorfällen	21

## Liebes Mitglied der Laube GmbH!

Gemeinsam setzen wir uns täglich dafür ein, Lebensqualität für unsere Klienten und deren Angehörige zu schaffen und als zuverlässiger Partner die regionale Infrastruktur im Bundesland Salzburg zu stärken. Dafür braucht es Organisationsmitglieder, die tagtäglich im Großen und im Kleinen das Richtige tun, die richtigen Entscheidungen treffen und das Vertrauen unserer Klienten, Kunden und Auftraggeber\*Innen, erhalten und bestärken. In einer sich immer schneller wandelnden Welt ist entscheiden, dass wir uns auf die Stärken und Werte unserer Organisation konzentrieren und danach handeln. Der für uns alle verbindliche Verhaltenskodex dient als Leitfaden, um unsere Werte und Verpflichtungen im gesamten Unternehmen zu leben und in all unserem Handeln zu verankern. Er hilft uns dabei, in kritischen Situationen verantwortungsvolle und ethische Entscheidungen zu treffen.

Neben dem Verhaltenskodex existieren weitere Richtlinien und Regelungen, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit und des Arbeitsverhältnisses in den jeweiligen Standorten, Fachbereichen, Abteilungen und Teams zu beachten und zu befolgen sind. Ferner sind ungeachtet des Verhaltenskodex die gültigen Bestimmungen des Arbeitsrechts sowie der nach Art des Arbeitsverhältnisses und Tätigkeit verschiedenen Rechtsgrundlagen zu befolgen.



Alois Autischer *Geschäftsführung*



Sabine Weißenbacher



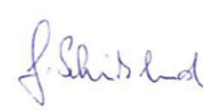
Brigitte Buchacher



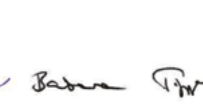
Birgit Kain



Michaela Schmid



Gertraud Schüssleder



Barbara Tippler



Christian Hinterlechner



Maximilian Elvenich-Norman



Josef Zehner

*Leitungsteam*

## FÜR WEN GILT DER VERHALTENSKODEX

Dieser Verhaltenskodex beansprucht Gültigkeit für alle Mitglieder der Organisation und damit für die Geschäftsführung, die Führungskräfte, Mitarbeiter\*Innen sowie ehrenamtliche Mitarbeiter\*Innen der Laube GmbH. Wir sind alle dazu verpflichtet, die darin aufgeführten Anforderungen einzuhalten. Wir tragen dafür Sorge, dass wir die Anforderungen des Verhaltenskodex sowie alle lokal geltenden Gesetze und Richtlinien verstehen und uns an diese halten. Dieser Verantwortung werden wir gerecht, indem wir an allen erforderlichen Schulungen teilnehmen, uns eigenständig informieren und Sachverhalte kritisch hinterfragen.

## WER VERANTWORTET DEN VERHALTENSKODEX

Die Geschäftsführung ist für die Redaktion, Freigabe und Veröffentlichung des Kodex verantwortlich.

Der Verhaltenskodex wird regelmäßig auf erforderliche Änderungen überprüft.

## 1.1 KORRUPTION UND BESTECHUNG

Um das Vertrauen von Kunden, Klienten, Auftraggeber\*Innen und der Öffentlichkeit zu erhalten, lehnen wir jede Form von Korruption und Bestechung entschieden ab. Wir halten uns an die Regeln und behandeln alle Partner fair. Unser Fokus im Wettbewerb liegt stets auf der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen

Wir versprechen, gewähren oder bieten keine Vorteile an Angehörigen des öffentlichen Bereichs noch an Entscheidungsträgern in privatwirtschaftlichen Unternehmen, um ein günstiges Verhalten oder eine günstige Entscheidung zu erreichen. Hierauf achten wir bei Geschenken sowie bei Einladungen zu Geschäftsessen oder Veranstaltungen. Ferner befolgen wir die Regeln zur Vermeidung unerlaubter Beeinflussung in Ausschreibungsverfahren und zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs. Bei Geschenken und Einladungen an Beschäftigte von Behörden, Amtsträger\*innen sowie an Beschäftigte von Unternehmen in öffentlicher und privater Hand, sind wir zurückhaltend und prüfen die Angemessenheit

# 1.

WIR SIND INTEGER,  
ETHISCH UND  
PROFESSIONELL  
IN UNSEREM  
VERHALTEN UND  
ENTSCHEIDUNGEN

besonders kritisch. Wir lassen uns keine Vorteile versprechen oder anbieten, wenn dadurch bei den Vorteilsgebern der Anschein erweckt werden kann oder wird, dass wir hierdurch in geschäftlichen Entscheidungen beeinflussbar seien. Zudem fordern wir niemals persönliche Vorteile für uns oder für Dritte ein.

Im Umgang mit Auftraggeber\*innen und Kunden sind freiwillig gewährte Werbegeschenke von angemessenem Wert üblich und zulässig. Einladungen zu Essen oder Veranstaltungen nehmen wir nur an, wenn sie unaufgefordert ausgesprochen werden, einem geschäftlichen Anlass dienen, nicht unangemessen häufig wiederholt werden und die Einladung im Verhältnis zum Anlass stehen. Auch bei Rabatten und Vergünstigungen achten wir auf deren Angemessenheit.

Als Größenordnung dessen, was als angemessen angesehen werden kann, orientieren wir uns bei Geschenken von Dritten an einem Wert von 50 Euro, bei Einladungen von Dritten an einem Wert von 100 Euro. Unbeachtet der Wertgrenzen, nehmen wir niemals Geschenke von Geld bzw. Bargeld an.

Im Zweifel über die Angemessenheit von Geschenken oder Einladungen stimmen wir uns mit unserer Führungskraft ab. Erhalten wir Zuwendungen, die unsere Orientierungswerte überschreiten, legen wir dies offen und dokumentieren den Erhalt. Meldepflichten aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, etwa des Steuerrechts, bleiben davon unberührt.

## 1.2 INTERESSESKONFLIKTE

Verhaltensweisen, die unsere Mitarbeiter\*Innen oder einen für unser Unternehmen handelnden Beauftragten in Konflikt mit Verpflichtung auf das Unternehmenswohl bringen könnten, werden nicht toleriert. Die Auswahl von Auftraggeber\*Innen, Geschäftsanbahnungen, Personalentscheidungen, Angebotsabgaben, Genehmigungsverfahren oder vergleichbare unternehmerische Entscheidungen haben ausschließlich auf Grundlage nachvollziehbarer wirtschaftliche Gesichtspunkte bzw. objektiver Kriterien und den geltenden Prozessen zu erfolgen.

Etwaige Nebentätigkeiten melden wir sofort und organisieren uns so, dass diese nicht im Konflikt mit der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht stehen und wir die geltenden Arbeitszeitregelungen einhalten. Eine Konkurrenz zur Haupttätigkeit ist

verboten und Nebentätigkeiten dürfen den Interessen der Laube nicht entgegenstehen. Persönliche Näheverhältnisse zu Kunden, Lieferanten, Bewerber\*Innen oder genehmigungsrelevanten Entscheider\*Innen bei Behörden, die sich im Falle eines Geschäftsabschlusses positiv für uns auswirken könnten, haben wir unseren Vorgesetzten vor einem Geschäftsabschluss rechtzeitig mitzuteilen und entsprechende Interessenkonflikte auszuschließen. Dies gilt insbesondere für Nebentätigkeiten bei Mitbewerbern.

Führungskräfte und die Geschäftsführung fassen Beschlüsse frei von Eigeninteressen und Interessen bestimmender Gesellschafter\*Innen, sachkundig und unter Beachtung aller relevanten Rechtsvorschriften. Wesentliche persönliche Interessen an Transaktionen der Gesellschaft sowie sonstige Interessenkonflikte sind offenzulegen.

### 1.3 UMGANG MIT MITTELN DES UNTERNEHMENS

Wir sorgen für einen sorgfältigen, achtsamen und ausschließlich firmenbezogenen Umgang mit den am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellten Mitteln. Die private Nutzung von Firmeneigentum ist nur erlaubt, wenn individualrechtliche, kollektivrechtliche oder betriebliche Regelungen beziehungsweise die betriebliche Praxis dies vorsehen. Der Gebrauch darf nicht der Unterstützung von persönlichen Unternehmungen, Geschäften anderer Unternehmen oder Firmen, Beratungen oder ähnlichen auf Gewinnerzielung ausgerichteten bzw. politischen oder illegalen Interessen dienen.

### 1.4 BETRAGEN IN BETREUUNGS- VERHÄLTNISSEN

Mit unseren Klienten arbeiten wir unter der Devise: „So viel Betreuung wie nötig – so viel Eigenverantwortung wie möglich“. Wir versuchen der Lebensvielfalt, der Unterschiedlichkeit der Personen und deren Lebenswege gerecht zu werden. Der Grundsatz ist Toleranz und Verständnis für abweichendes Verhalten, Denken und Empfinden. Wir üben unseren Beruf gewissenhaft aus und wahren das Wohl und die Gesundheit der Klienten unter Einhaltung der geltenden Rechtsgrundlage, den jeweiligen Vorschriften und nach Maßgabe der fachlichen, wissenschaftlichen Erkenntnisse und Erfahrungen. Unterstützende Tätigkeiten in der Körperhygiene und Pflege werden dokumentiert und transparent gemacht. Wir unterlassen jede eigenmächtige Heilbehandlung. Im Rahmen der multiprofessionellen Teams führen wir nur jene Tätigkeiten durch, zu denen wir durch



Ausbildung, individualrechtliche, betriebliche und gesetzliche Regelungen berechtigt sind.

Um eine professionelle Nähe bzw. Distanz zu wahren, sind Kontakte, welche in der Laube GmbH entstanden sind, auf privater Ebene zwischen Mitarbeiter\*innen und Klienten untersagt. Gleiches gilt für Kontakt über soziale Medien für private Zwecke. Für alle zu betreuenden Personen verwenden wir in der Anrede die Sie-Form.

### 1.5 NACHHALTIGKEIT

Wir fühlen uns der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit unserer Geschäftstätigkeit verpflichtet. Wir orientieren uns in unserem Gedenken und Handeln an den Entwicklungszielen der UNO und der Gemeinwohlökonomie.

Führungskräfte und die Geschäftsführung beziehen bei Entscheidungen und bei der Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie Aspekte der Nachhaltigkeit und damit verbundene ökologische und soziale Chancen und Risiken mit ein. Unser Ziel ist die Stärkung des Bewusstseins der Gemeinwohlaspekte und ökologische sowie ökonomische Gesichtspunkte unserer Dienstleistungen in der Organisation und gegenüber unseren Kunden. Wir führen die betriebsinterne Diskussion und Verankerung der Zielsetzungen der Gemeinwohlökonomie fort und streben eine stetige Verbesserung der Gemeinwohl-Prinzipien an.

# 2.

WIR SIND TOLERANT,  
RESPEKTVOLL UND BE-  
GEGNEN  
EINANDER AUF  
AUGENHÖHE

## 2.1 NEIN ZU DISKRIMINIERUNG

Wir messen Diversität und Inklusion innerhalb der Laube eine große Bedeutung bei. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein faires, wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen. Jegliche Form der Belästigung, unfairem Verhalten, Mobbing oder Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit, nationaler und sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, politischer Meinung, Behinderung, Alter, sexueller Identität, Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, Geschlechts, Familienstandes oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, widerspricht unserem Selbstverständnis und hat in der Laube keinen Platz. Die Bekleidung ist frei von diskriminierenden oder belästigenden Aufdrucken und Aussagen zu halten.

## 2.2 RESPEKTVOLLER UMGANG

Wir pflegen einen wertschätzenden und respektvollen Umgang auf Augenhöhe. Dies gilt für den Umgang innerhalb des Teams, der Organisation sowie mit Klienten, Kunden und unseren Interessensgruppen. Wir bringen einander Empathie und Verständnis entgegen und achten und schützen die Würde der Kolleg\*innen. Wir schaffen eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts, in der wir uns individuell entfalten können, um am Arbeitsplatz unser volles Potenzial zu nutzen. Die Bereitschaft zur Weiterbildung, Reflexion und Diskussion neuer Perspektiven wird von uns gerne angenommen. Um Konfliktsituationen zu vermeiden oder schnellstens zu lösen,



geben wir zeitnah ein konstruktives Feedback. Dadurch stärken wir uns gegenseitig und lösen Probleme und Herausforderungen gemeinsam. Ist eine Lösung so nicht zu finden, kann das in einer Teambesprechung, Supervision oder in einem Einzelgespräch mit der Führungskraft zum Erfolg führen.

Beim Schriftverkehr für die Laube wird in der Anrede und Schrift auf akademische Titel und Grade verzichtet und wenn möglich auf das genderneutrale Plural zurückgegriffen. Wenn dies nicht möglich ist, ist mit einem \* zu gendern.

## 2.3 MITSPRACHE

In unserer Organisation schätzen wir Mitbestimmung als grundlegendes Prinzip. Wichtige Entscheidungen werden nicht von oben herab getroffen, sondern wir streben aktiv eine breite Beteiligung aller Mitglieder an. Jeder Einzelne wird ermutigt, seine Perspektive einzubringen, Ideen vorzuschlagen und aktiv an Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Wir glauben fest daran, dass die Vielfalt der Standpunkte und Erfahrungen eine reiche Quelle für innovative Lösungen und erfolgreiche Entscheidungen ist. Durch offene Kommunikation stärken wir das Engagement und die Zufriedenheit der Organisationsmitglieder.



## 3.1 SELBSTVERANTWORTUNG UND TEAMARBEIT

In multidisziplinären Teams arbeiten wir miteinander, um die höchste Qualität für unsere Klienten und Kunden zu erreichen. Dazu setzen wir auf offene und transparente Kommunikation zwischen den Teammitgliedern untereinander und gegenüber der Führungskraft. So können Herausforderungen gemeinsam adressiert und bewältigt werden. Gegenseitige Unterstützung und Hilfeleistung ist die Grundvoraussetzung für erfolgreiche Teamarbeit.

An uns übergebende Aufgaben erfüllen wir zuverlässig und termingerecht. Probleme, Verzögerungen oder Herausforderungen benennen wir klar und rechtzeitig gegenüber unseren Kolleg\*Innen und Führungskräften. Verbesserungsvorschläge oder neue Ideen bringen wir ebenfalls ein und teilen diese mit dem Team.

# 3.

WIR SIND OFFEN,  
KOOPERATIV  
UND  
TRANSPARENT

### 3.2 INTERDISZIPLINÄRER AUSTAUSCH ZWISCHEN FACHBEREICHEN UND STANDORTEN

Als Laube GmbH zeichnet uns die Vielfalt unserer Angebote und damit die Gesamtheit unserer Standorte und Fachbereiche aus. Ein offener und häufiger Austausch zwischen Teams, Fachbereichen und Standorten sichert einen fortlaufenden Wissens- und Kompetenztransfer zum Wohl unserer Klienten und Kunden. Unterschiedliche Formate wie Fortbildungen, Supervisionen, Klausuren oder Versammlungen bieten uns Gelegenheit den Austausch untereinander zu suchen.

### 3.3 KOOPERATION MIT ANDEREN EINRICHTUNGEN UND TRÄGERN

Wir pflegen einen partnerschaftlichen und solidarischen Umgang und Austausch mit Anbietern vergleichbarer Dienstleistungen, insbesondere im Bundesland Salzburg. Dort wo ersichtlich wird, dass Maßnahmen der Laube nicht geeignet sind, suchen wir nach geeigneten Alternativen und geben Empfehlungen an andere Einrichtungen und Unternehmen ab. Es gibt eine lückenlose Übergabe und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, z.B. bei der Übersiedelung von Klienten im Wohnbereich.

### 4.1 QUALITÄT VOR QUANTITÄT

Unser Ziel in der Betreuung ist, individuelle Lebensqualität für unsere Klienten und deren Angehörige zu schaffen. Dafür folgen wir einem personen-, bedürfnis- und beziehungsorientierten Ansatz und einer individuellen Ziel- und Betreuungsplanung. Da Lebensqualität nicht standardisiert werden kann, definieren wir unsere Leistung nicht über die Menge, sondern über die Qualität der erbrachten Dienstleistung. Gleichzeitig sind wir gefordert, unsere Qualitätsanforderungen im Rahmen der uns gesteckten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu erreichen.

Auch bei allen Maßnahmen zur Kundengewinnung und -bindung sowie in der Produktion, steht für uns im Vordergrund, dass die Umsetzung der Arbeitsaufträge auf höchstem Qualitätsniveau und unter sozial optimalen Rahmenbedingungen erfolgt. Wir definieren uns nicht über den Preis. Die persönliche Beziehung steht an erster Stelle. Gemeinschaftliche Weiterentwicklung mit Achtung und Wertschätzung gegenüber Menschen und Umwelt hat für uns (oberste) Priorität.

# 4.

WIR ZEIGEN EINSATZ  
FÜR DIE QUALITÄT  
UNSERER ARBEIT,  
INNOVATION UND  
WEITERENTWICKLUNG



## 4.2 WEITERENTWICKLUNG UND FEHLERKULTUR

Die Laube GmbH hebt sich durch innovative Angebote und Dienstleistungen von dem Wettbewerb ab. Aber die Bedürfnisse unserer Klienten und Kunden ändern sich fortlaufen und erfordern so eine stetige Weiterentwicklung unserer Organisation. Dies erreichen wir, in dem wir genau auf die Ansprüche, Ziele und Wünsche unserer Klienten und Kunden achten, Prozesse und Annahmen laufend hinterfragen und neue Ideen einbringen und ausprobieren. Gelegentliche Fehler oder Scheitern sind unvermeidliche Folgen einer laufenden Weiterentwicklung. Statt Schuldzuweisungen begreifen wir dies als Chancen, suchen nach Lösungen und analysieren gemeinsam, wie wir uns verbessern können. Durch die Akzeptanz von Fehlern stärken wir nicht nur die individuelle Entwicklung, sondern fördern auch den gemeinsamen Fortschritt unserer Organisation und schaffen ein Umfeld, in dem sich die Mitglieder sicher fühlen, neue Ideen auszuprobieren.

## 4.3 PERSÖNLICHE WEITERENTWICKLUNG

Im Einklang mit den Bedürfnissen unserer Klienten und Kunden müssen uns auch wir weiterentwickeln, indem wir neue Kompetenzen und Fähigkeiten ausbilden und erlernen. Auch der fortschreitende technische Wandel erfordert eine laufende Anpassung unserer Arbeitsweisen und dem Einsatz von Werkzeugen und Hilfsmitteln. Wenn wir bestimmte Aufgaben und Verantwortungsgebiete übernehmen möchten, werden bestimmte Qualifikationen verpflichtend durch interne oder externe Vorgaben vorausgesetzt. Wir schaffen Raum für individuelle Entfaltung, indem wir Schulungen und sowohl interne als auch Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

## 5.1 GEWALTSCHUTZ

Wir sind uns der möglichen Macht- und Autoritätsverhältnisse im Umgang miteinander bewusst. Auch, dass Menschen mit Gewalterfahrung unsere Einrichtung besuchen. Deshalb ist es uns wichtig, dass diese hier in der Laube einen sicheren Ort, frei jeglicher Gewalt finden. Wir treten dafür ein, dass alle Personen in einem von sexueller, psychischer und körperlicher Belästigung freien Arbeitsumfeld tätig sein können und sich in den Einrichtungen der Laube sicher fühlen. In der Laube darf es keine Form von körperlicher, psychischer, institutioneller, sexueller oder materiellen Gewalt geben. Gemeinsam sind wir verpflichtet, Verantwortung für unsere Klienten zu übernehmen und sie vor körperlichen, psychischen und sexuellen Schäden zu schützen. Es muss zur Selbstverständlichkeit werden, dass allen Formen von Gewalt entgegengetreten wird. Wir treten für eine offene Auseinandersetzung mit diesen Themen ein und handeln bei Verdachtsfällen achtsam, transparent und konsequent.

# 5.

WIR ACHTEN AUF  
WOHLBEFINDEN UND  
GESUNDHEIT

## 5.2 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeits- und Gesundheitsschutz haben für uns höchste Priorität. Für die konsequente Einhaltung der Vorschriften sind wir alle gemeinsam verantwortlich– im eigenen Interesse und im Interesse des Unternehmens. Die Geschäftsführung und die Führungskräfte gewährleisten den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen der gültigen nationalen Bestimmungen. Führungskräfte kennen alle maßgeblichen Sicherheitsvorschriften und unterweisen Ihre Teams entsprechend.

Wir haben die die gebotenen Schutzmaßnahmen gemäß der Unterweisungen und Anweisungen anzuwenden und uns so zu verhalten, dass eine Gefährdung so weit als möglich vermieden wird. Arbeitsmittel, persönliche Schutzausrüstung sowie Schutzeinrichtungen haben wir ordnungsgemäß zu benutzen und uns

nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand zu versetzen, in dem wir uns oder andere Personen gefährden können. Bei unmittelbarer erheblicher Gefahr sind wir verpflichtet, selbst die zumutbaren, unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um Kolleg\*innen zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

Wir achten auf unser Wohlbefinden und psychische Gesundheit und auf das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit unserer Kolleg\*innen und Mitarbeiter\*innen. Nur mit guter körperlicher und psychischer Gesundheit können wir unserer Verantwortung gegenüber unseren Kolleg\*innen, Klienten, Kunden und den Auftraggebern nachkommen. Bei Anzeichen oder Symptomen von Überlastung suchen wir das Gespräch mit Kolleg\*innen und Führungskräften und greifen auf Hilfestellungen wie Supervisionen zurück.

## 6.1 DATEN- UND INFORMATIONSSCHUTZ

Die Erfüllung unserer täglichen Aufgaben in den Bereichen Wohnen, Arbeit, Freizeit und Projekten sowie in der Verwaltung der Laube hat unweigerlich zur Folge, dass wir mit sehr sensiblen, höchstpersönlichen und vertraulichen Daten und Informationen in Berührung kommen bzw. davon Kenntnis erlangen.

Sensible und personenbezogene Informationen sind absolut vertraulich und gemäß den geltenden Rechtsvorschriften zu behandeln. Eine Verletzung kann, neben hohen Geldbußen oder Sanktionen, auch zu erheblichen Unannehmlichkeiten für die Betroffenen führen. „Regeln“ sind starr und können nicht jede Eventualität abdecken. Wir sind im Rahmen unserer Aufgaben verantwortlich, ein hohes Schutzniveau zu gewährleisten, konsequent die Datenschutzbestimmungen zu befolgen und die umfassenden Rechte der Personen, deren Daten wir erheben, verarbeiten und nutzen, zu respektieren.

# 6.

## COMPLIANCE

Die Weitergabe von persönlichen Passwörtern ist generell untersagt, auch nicht an Vorgesetzte und Vertretungen. Passwörter müssen entsprechend der Richtlinien so gestaltet sein, dass sie ausreichenden Schutz gegen zu erwartende Angriffe bieten.

Wir sind außerdem verpflichtet, die betrieblichen Belange zu schützen, indem wir Informationen und Geschäftsdokumente aus der Laube (heraus) und über die Laube ausschließlich an berechnigte interne sowie externe Empfänger kommunizieren.



## 6.2 RISIKOMANAGEMENT

Das Unternehmen bewegt sich in einem volatilen, komplexen und sich verändernden Umfeld, aus dem immer häufiger und immer schneller Herausforderungen entstehen. Wir achten auf die Chancen und Risiken, die sich aus diesen Herausforderungen ergeben. Führungskräfte informieren regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, einschließlich der Risikolage. Das Ziel ist es in Zukunft, Chancen und Risiken im Rahmen eines umfassenden Risikomanagements-Systems zu erkennen, bewerten und zu bearbeiten.

## 6.3 MELDEN VON VORFÄLLEN

Arbeiten in Compliance bedeutet die Einhaltung, Befolgung, Übereinstimmung von Gesetzen, unternehmensinternen Richtlinien, vertraglichen Verpflichtungen und sonstigen organisatorischen Maßnahmen, die innerhalb der Laube getroffen werden. Vertrauen und regelkonformes Betragen sind Eckpunkte erfolgreicher Zusammenarbeit und langfristigen Erfolgs. Wenn wir Kenntnis oder klare Anhaltspunkte haben, dass Geschäftsgrundsätze verletzt wurden oder werden sollen, melden wir dies unverzüglich an die entsprechenden Stellen. Eine Meldung an die vorgesetzte Führungskraft ersetzt nicht die Meldung an die, für die jeweilige Art des Vorfalls definierte, zuständige Stelle.

→ Alle Ereignisse in Zusammenhang mit körperlicher, psychischer, sexueller, institutioneller Gewalt melden wir unverzüglich den Gewaltschutzbeauftragten.

→ Jeden Arbeitsunfall, jeden beinahe Unfall, jede festgestellte Gefahr und Defekt melden wir unverzüglich den Sicherheitsvertrauenspersonen und den zuständigen Behörden.

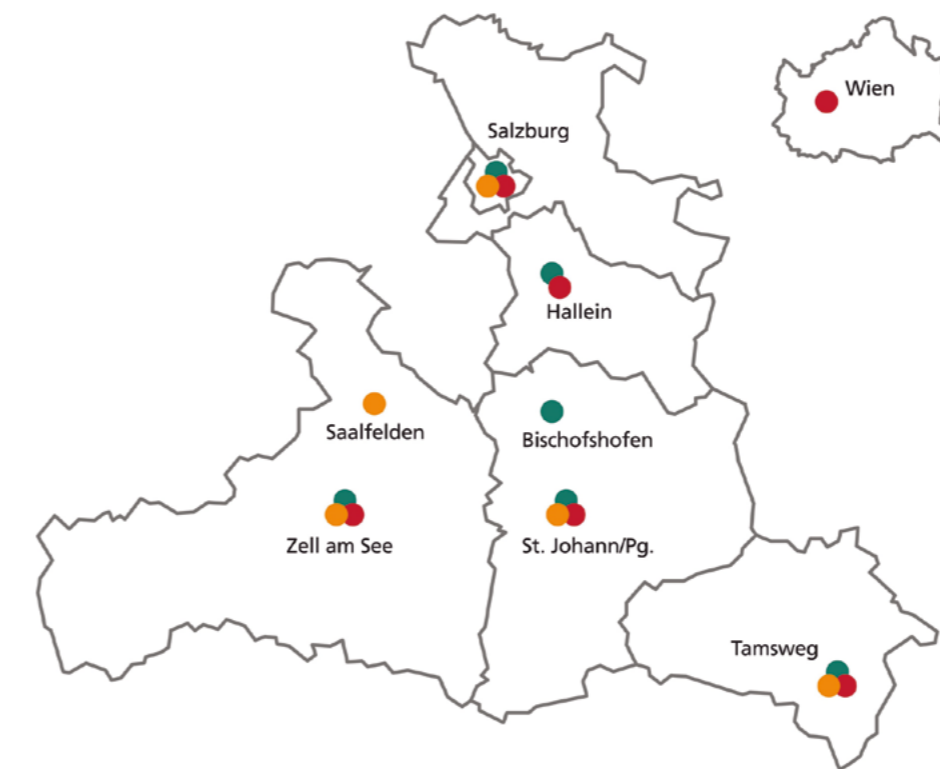
→ Alle Ereignisse im Zusammenhang mit Informations- und Kommunikations-Technologie melden wir unverzüglich den Informationsschutzbeauftragten sowie den zuständigen Führungskräften.

→ Alle Ereignisse im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten melden wir unverzüglich den Datenschutzbeauftragten sowie den zuständigen Führungskräften.

→ Alle anderen Ereignisse sind in erster Instanz an die vorgesetzten Führungskräfte zu melden.

Für (anonyme) Meldungen gegen bestehendes Recht steht das Hinweisgeber\*innen-Schutzsystem der Laube zur Verfügung. Hinweisgebenden entsteht durch die Abgabe einer Meldung kein Nachteil, sofern sie nicht selbst gegen geltendes Recht verstoßen.

Die Meldungen sollen nach bestem Wissen und Gewissen abgegeben werden, wer leichtfertig oder wissentlich falsche, unberechtigte Vorwürfe und Anschuldigungen erhebt, muss selbst mit Konsequenzen rechnen. Der Weg der anonymen Hinweisabgabe sollte in Fällen beschränkt werden, wenn schwerwiegende persönliche, arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche oder soziale Nachteile befürchtet werden. Die Angaben werden streng vertraulich behandelt und von zur Verschwiegenheit verpflichteten Personen plausibilisiert.



## IMPRESSUM

Verantwortlich für Inhalt: Geschäftsführung und Leitungsteam

Redaktion: Geschäftsstelle

Herausgeber/Datum: Geschäftsstelle, März 2024

Grafik & Layout: markstein.at

### Kontakt:

Laube sozial psychiatrische Aktivitäten GmbH

Salzachtalstraße 45, 5400 Hallein

T: +43 (0) 50 6021

office@laube.at

www.laube.at

