

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

1. Überblick

Es wird ein Hinweissystem eingerichtet, das der Meldung, Aufdeckung und Aufklärung von Fehlverhalten, Missständen, Straftaten, Mängel, Gefahren und Risiken sowie dem Schutz unserer Mitarbeitenden und Geschäftspartner*innen dient.

Whistleblowing bedeutet die Weitergabe von Informationen über illegale, unmoralische oder illegitime Verhaltensweisen am Arbeitsplatz an eine interne oder externe Meldestelle durch eine hinweisgebende Person (Whistleblower*in).

Alle aktuellen sowie ehemaligen Mitarbeitenden dürfen begründete Hinweise melden. Ferner besteht eine Hinweispflicht in Fällen von Straftaten oder Verhaltensweisen, die dazu geeignet sind, zu schweren Schäden für den Träger oder für Dritte zu führen.

Hinweisgebende Personen können eine Meldung bei einer internen oder externen Stelle aufgeben. Jede eingehende Meldung wird vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze behandelt. Jeder Meldung wird gewissenhaft nachgegangen.

Der Schutz der hinweisgebenden Personen wird durch die vertrauliche Behandlung ihrer Identität gewährleistet. Auch werden die Identitäten der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind sowie die sonstigen in der Meldung genannten Personen geschützt.

Die Identitäten der hinweisgebenden Personen sind ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, bekannt.

Jede Person, die eine Meldung in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, muss nicht aufgrund der Meldung bzw. der Mitwirkung mit negativen Konsequenzen rechnen (z.B. Abmahnung oder Entlassung sowie sonstige Repressalien).

Hinweisgebende Personen verletzen bei begründeter Hinweismeldung keine Offenlegungsbeschränkungen und können damit nicht für die bei einer Meldung oder Offenlegung erfolgte Weitergabe von Informationen rechtlich verantwortlich gemacht werden.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	1 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

2. Einleitung

In unserem Leitbild haben wir unsere Werte, Grundsätze und Richtlinien für den Träger in Bezug auf den Umgang mit Rat- und Hilfesuchenden sowie mit Mitarbeitenden, etc. definiert und festgelegt.

Im Umgang miteinander ist uns Offenheit und Integrität sehr wichtig. Wir sehen uns der Einhaltung hoher ethischer Standards verpflichtet. Die Begehung von Straftaten, die Verwirklichung anderer Delikte oder anderen Unrechts im Träger oder aus diesem heraus wird unter keinen Umständen geduldet.

Diese Richtlinie zeigt Ihnen auf, in welchen Fällen und auf welche Weise Sie mögliche Missstände melden können. Daneben stellt diese Richtlinie klar, wie wir mit entsprechenden Hinweisen umgehen. Hinweisgebende Personen müssen keinesfalls befürchten, wegen eines gutgläubigen Hinweises sanktioniert zu werden. Daneben sichern wir hinweisgebenden Personen maximale Vertraulichkeit zu.

3. Begriffsbestimmungen

3.1 Whistleblowing

Whistleblowing ist die Weitergabe von Informationen über illegale, unmoralische oder illegitime Verhaltensweisen am Arbeitsplatz an vom Träger benannte Ansprechpersonen durch eine hinweisgebende Person (Whistleblower*in). Whistleblowing ist unabhängig von Beschwerdeverfahren im üblichen Sinne.

3.2 Whistleblower*innen / Hinweisgebende Personen

Whistleblower*innen sind hinweisgebende Personen, die unserem Unternehmen angehören oder angehört und die Kenntnis von einem Fehlverhalten bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person tätig ist oder war, oder bei einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt steht oder stand, haben. Mangels Möglichkeiten, das Fehlverhalten selbst zu beheben, melden sie dies an ihre Leitung, die Geschäftsführung oder vom Träger benannte Ansprechpersonen, die entsprechende Handlungsmöglichkeiten besitzen.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	2 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

3.3 Verstöße

Verstöße sind Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person tätig ist oder war, oder bei einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt steht oder stand, die

- rechtswidrig
- oder
- missbräuchlich sind.

3.4 Meldungen

Meldungen sind Mitteilungen von Informationen über Verstöße an interne oder externe Meldestellen.

3.5 Offenlegung

Offenlegung bezeichnet das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit.

3.6 Ansprechpersonen / Entscheidungsberechtigte

Ansprechpersonen sind die vom Träger benannten Personen, die Hinweise entgegennehmen. Entscheidungsberechtigte sind Personen, die im Träger Handlungsmöglichkeiten zur Verfolgung, Ahndung, etc. von Missständen haben.

3.7 Gutgläubigkeit

Gutgläubig sind Hinweise, wenn die hinweisgebende Person einen vernünftigen Grund zur Annahme hat, dass die zu meldenden Tatsachen korrekt sind, ihrem eigenen Kenntnisstand nicht widersprechen und nach auf dieser Grundlage gebildeten Überzeugung einen Umstand darstellen, der unmittelbar oder mittelbar zu einem Schaden oder anderweitigen Nachteil für die Einrichtung, den Träger, die Mitarbeitenden, Rat- und Hilfesuchenden, etc. führen kann. Sofern die hinweisgebende Person selbst eine Pflicht trifft, vorab Tatsachenaufklärung zu betreiben, muss dies mit der Mitteilung offengelegt werden.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	3 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

3.8 Repressalien

Repressalien sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann. Dazu zählt auch Verhalten, das die hinweisgebende Person von einer Meldung abhalten soll.

4. Grundsätze

4.1 Zweck der Richtlinie

Ziel dieser Richtlinie ist die Einrichtung eines Hinweissystems, das der Aufdeckung und Aufklärung von betrieblichen Missständen, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität u. ä. sowie dem Schutz unserer Mitarbeitenden, Rat- und Hilfesuchenden, etc. dient.

4.2 Meldeberechtigte Personen

Meldeberechtigt sind sämtliche aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden bzw. Führungskräfte des Trägers.

4.3 Potentiell betroffene Personen

Es können Verstöße bei dem Beschäftigungsgeber oder einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt steht oder stand gemeldet werden, die im Verdacht stehen, einen meldepflichtigen Vorfall verschuldet zu haben, § 3 Abs. 3 HinSchG.

4.4 Gegenstand der Meldung

Die Meldung von Fehlverhalten, etc. hat sich grundsätzlich auf Verhaltensweisen zu beschränken, die einen sich gegen das Trägerinteresse richtenden Straftatbestand erfüllen bzw. ein schweres Vergehen darstellen.

Dies gilt insbesondere für folgende Delikte:

- Verstöße, gegen Strafvorschriften,
- Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Mitarbeitenden oder ihrer Vertretungsorgane dient, z.B.
 - Arbeitsschutz,

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	4 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

- Gesundheitsschutz,
- Verstöße gegen das Mindestlohngesetz,
- Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, etc.

- Sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften, z.B.:
 - Geldwäsche, Finanzierung terroristischer Aktivitäten,
 - Betrug und Fehlverhalten in Bezug auf die Rechnungslegung bzw. interne Rechnungslegungskontrollen,
 - Wirtschaftsprüfungsdelikte,
 - Korruption,
 - Banken- und Finanzkriminalität,
 - Verstöße gegen das Kartellrecht,
 - Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht,
 - Verstöße gegen das Steuerrecht,
 - Verstöße gegen Vorgaben zur Produktsicherheit und -konformität,
 - Verstöße gegen Vorgaben zu Qualitäts- und Sicherheitsstandards für Substanzen menschlichen Ursprungs, Arzneimittel und Medizinprodukte sowie die grenzüberschreitende Patient*innenversorgung,
 - Bestechung, Amtsmissbrauch,
 - Geheimnisverrat,
 - Fälschung von Verträgen, Berichten oder Aufzeichnungen,
 - Missbrauch von Einrichtungsgütern, Diebstahl oder Veruntreuung,
 - Schutz der Privatsphäre in der elektronischen Kommunikation, zum Schutz der Vertraulichkeit der Kommunikation, zum Schutz personenbezogener Daten im Bereich der elektronischen Kommunikation, zum Schutz der Privatsphäre der Endeinrichtungen von Nutzenden und von in diesen Endeinrichtungen gespeicherten Informationen, zum Schutz vor unzumutbaren Belästigungen durch Werbung mittels Telefonanrufen, automatischen Anrufmaschinen, Faxgeräten oder elektronischer Post sowie über die Rufnummernanzeige und -unterdrückung und zur Aufnahme in Teilnehmendenverzeichnisse,
 - Schutz personenbezogener Daten im Anwendungsbereich der DSGVO,
 - Umweltgefährdungen, Gemeingefahren, Gefahren für die Gesundheit bzw. Sicherheit unserer Mitarbeitenden und ähnliche Fälle,

sowie sämtliche weitere Anwendungsbereiche des § 2 HinSchG.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	5 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

4.5 Pflicht zur Meldung

Soweit Mitarbeitende Anlass zu der Annahme haben, dass der ggf. zu meldende Sachverhalt im sachlichen, räumlichen oder personalbezogenen Zurechnungszusammenhang mit dem Träger steht, eine Straftat darstellt oder geeignet ist, zu schweren Schäden für den Unternehmensverbund oder für Dritte zu führen, besteht eine Hinweispflicht. Diese Hinweispflicht entfällt, sofern der Sachverhalt den Entscheidungsberechtigten im Unternehmen bereits für die*den meldenden Mitarbeitenden erkennbar bekannt ist oder sofern nach der Strafprozessordnung keine Zeugnispflicht bestünde.

Im Übrigen werden Meldeberechtigte ermutigt, Beobachtungen grober Missstände, Sicherheitsmängel, ernsthafter Gefahren und Risiken zu melden, soweit die zu meldenden Umstände im Zusammenhang mit dem Betrieb des Trägers stehen.

Das Hinweissystem ist im Übrigen nicht als ein System zur Einreichung von Beschwerden über andere Mitarbeiter anzusehen.

5. Meldeverfahren

5.1 Voraussetzungen der Meldung

5.1.1 Offene und direkte Meldung

Alle Meldeberechtigten werden ermutigt, ihnen bekannte Missstände, Fehlverhalten, Gefährdungen oder andere Verstöße im Sinne dieser Richtlinie offen und direkt unter Angabe ihrer Kontaktdaten zu melden.

Die Meldung als Teil einer internen Risikokommunikation sollte nicht anonym erfolgen, da dann keine Rückfragen möglich sind und das Vertrauen beeinträchtigt werden kann. Nur in den Fällen, in denen der hinweisgebenden Person eine ihr zurechenbare Meldung unzumutbar erscheint, darf sie auch anonyme Hinweise geben.

5.1.2 Begründeter Verdacht

Die hinweisgebende Person sollte nur solche Fälle melden, bei denen sie einen begründeten Verdacht hat, dass ein nach dieser Richtlinie relevanter Vorfall vorliegt. Sie sollte sich bei ihren Meldungen immer auf die Richtlinie beziehen.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	6 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

Nicht in allen Fällen wird für die hinweisgebende Person klar erkennbar sein, ob eine bestimmte Handlung oder ein bestimmtes Verhalten entsprechend den Grundsätzen dieser Richtlinie gemeldet werden muss bzw. sollte. Die hinweisgebende Person sollte dies vor ihrer Meldung sorgfältig prüfen. Gleichwohl ist es vorzugswürdig, Verdachtsfälle gutgläubig zu melden, anstatt sie zu verschweigen.

Im Zweifelsfall empfehlen wir, zunächst mit der lokalen Ansprechperson oder der für die Richtlinie zuständigen Ansprechperson den Fall abzustimmen, ohne dass der Name der verdächtigen Person benannt wird.

5.1.3 Konkret und schlüssig

Jeder Hinweis sollte so konkret wie möglich erfolgen. Die hinweisgebende Person sollte der*dem Empfänger*in möglichst detaillierte Informationen über den zu meldenden Sachverhalt vorlegen, sodass diese*r die Angelegenheit richtig einschätzen kann. In diesem Zusammenhang sollten die Hintergründe, der Tathergang und der Grund der Meldung sowie Namen, Daten, Orte und sonstige Informationen benannt werden. Sofern vorhanden, sollten Dokumente vorgelegt werden. Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sollten als solche kenntlich gemacht werden.

Die hinweisgebende Person ist grundsätzlich nicht zu eigenen Ermittlungen verpflichtet; eine Ausnahme kann gelten, wenn sie dazu arbeitsvertraglich verpflichtet ist.

5.2 Verfahrensregeln

Den hinweisgebenden Personen stehen mit den lokalen Ansprechpersonen (Leitung, Vertrauenspersonen, etc.) und den Ansprechpersonen nach dieser Richtlinie verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, einen Hinweis effektiv und zuverlässig zu melden. Eine Einschaltung anderer externer Dritter, wie bspw. der Polizei, sollte nur in Ausnahmefällen und nach Abstimmung mit der Geschäftsführung erfolgen.

Es empfiehlt sich, unter Abwägung der eigenen und der betroffenen Interessen der beteiligten Personen und des Trägers das nachfolgend beschriebene Meldeverfahren gemäß seinen Abstufungen angemessen in Anspruch zu nehmen.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	7 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

5.2.1 Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung

Personen, die beabsichtigen, Informationen über einen Verstoß zu melden, können wählen, ob sie sich an eine interne Meldestelle oder eine externe Meldestelle wenden. In Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind, soll die Meldung bevorzugt an die interne Meldestelle erfolgen.

5.2.2 Interne Meldungen

Es wurde eine interne Meldestelle eingerichtet, an die sich Mitarbeitende wenden können. Es wurden Meldekanäle eingerichtet, über die sich Mitarbeitende an die interne Meldestelle wenden können, um Informationen über Verstöße zu melden. Meldungen können in mündlicher oder schriftlicher Form erfolgen. Die Meldekanäle sind so gestaltet, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben.

Die interne Meldestelle bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen, prüft die Meldung und ergreift ggf. angemessene Folgemaßnahmen. Die interne Meldestelle gibt der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung – oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde – spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung eine Rückmeldung. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie ergriffener Folgemaßnahmen sowie eine Begründung.

Die interne Meldestelle ist über folgende Kontaktdaten erreichbar:

Rechtsanwalt Mark Rüdlin

Lerchenstraße 28 | 22767 Hamburg

Tel.: 040/69 79 72 80 | Mobil: 0171/249 49 76

<https://markruedlin.de/#kontakt> (Die Datenübermittlung kann über diesen Weg anonym und Ende-zu-Ende verschlüsselt erfolgen.)

Alternativ zur Einschaltung der internen Meldestelle können folgende Anlaufstellen genutzt werden:

(a) Stufe eins – Leitung

Erste Ansprechperson sollte immer die Leitung oder die unmittelbar sachlich zuständige Person sein. Dies ist in der Regel der einfachste Weg, um ein Problem, das sich auf das Arbeitsumfeld bezieht, anzusprechen, Missverständnisse aufzuklären und ein gutes und offenes Arbeitsklima sicherzustellen. Ist die Angelegenheit begründet, so wird die Ansprechperson die weiteren Schritte einleiten.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	8 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

(b) Stufe zwei – Geschäftsführung

Erscheint es aus sachlichen oder persönlichen Gründen erforderlich, dass der Hinweis direkt gegenüber der Geschäftsführung erfolgt, kann sich die hinweisgebende Person auch unmittelbar an diese als seine Ansprechperson wenden. Dies gilt insbesondere, wenn der Hinweis nach Ansicht der*des Mitarbeitenden nicht sachgemäß durch die Leitung / sachlich zuständige Person oder die zuständige Abteilung verfolgt wird. Erforderlich ist eine direkte Kommunikation insbesondere dann, wenn zu befürchten ist, dass die Leitung / sachlich zuständige Person oder die Ansprechperson der zuständigen Abteilung an dem Sachverhalt beteiligt ist oder wenn die hinweisgebende Person schwerwiegende persönliche Benachteiligungen zu befürchten hat.

5.2.3 Meldung an externe Stellen / Hinweise an Dritte

Sollte die hinweisgebende Person nach sorgfältiger Abwägung aller Informationen der Auffassung sein, dass weder die ihr intern zur Verfügung stehenden Meldeverfahren noch eine Meldung über das interne Hinweissystem zielführend sind, kann der die hinweisgebende Person erwägen, den Verstoß einer* einem anderen Dritten, wie bspw. die externe Meldestelle (beim Bundesamt für Justiz), den Strafverfolgungs-, Ordnungs-, Finanz-, Gesundheits- oder Datenschutzaufsichtsbehörden, zu melden. Ein solcher Hinweis kann insbesondere dann erfolgen, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, ein gewichtiges öffentliches Interesse vorliegt oder Gefahr im Verzug besteht. Bei akuter Gefahr sollten vorrangig Behörden mit Eilbefugnis (Polizei, Feuerwehr, etc.) informiert werden.

Das Instrument einer externen Meldung muss nach Urteil der hinweisgebenden Person im Vergleich zu anderen Alternativen das mildeste Mittel sein.

Die hinweisgebende Person muss dafür Sorge tragen, die möglichen negativen Konsequenzen der externen Meldung für den Träger sowie für die beteiligten Personen auf ein Minimum zu beschränken. Die Instanz außerhalb des Trägers, an die die Informationen weitergeleitet werden, muss in der Lage sein, auf effektive Weise Schritte gegen den vermuteten Verstoß zu unternehmen.

Bevor die hinweisgebende Person nach außen aktiv wird, sollten die internen Ansprechpersonen, wie bspw. eine lokale Vertrauensperson, die Geschäftsführung über die beabsichtigte Meldung an eine Stelle außerhalb des Unternehmens informiert werden.

Falsche Verdächtigungen können im Übrigen zu straf- oder zivilrechtlichen Folgen sowie Disziplinarmaßnahmen führen.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	9 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

6. Verfahrensablauf nach Meldung

Jede Meldung wird vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze behandelt. Nach dem Eingang einer Meldung erfolgt durch die Stelle, die die Meldung entgegennimmt, eine erste Überprüfung der Hinweise, insbesondere, ob Beweise vorliegen, die die übermittelten Informationen bekräftigen oder widerlegen.

Ist die entgegennehmende Stelle der Auffassung, dass weitere Ermittlungen erfolgen sollten, dokumentiert sie dies und leitet die Informationen an die im Unternehmen zuständige Stelle weiter. Diese führt im Anschluss die internen Ermittlungen durch.

Alle eingehenden Meldungen werden in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots dokumentiert. Bei telefonischen Meldungen oder Meldungen mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung darf eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung des Gesprächs oder dessen vollständige und genaue Niederschrift (Wortprotokoll) nur mit Einwilligung der hinweisgebenden Person erfolgen. Wird eine solche Einwilligung nicht erteilt, ist eine Zusammenfassung des Inhalts (Inhaltsprotokoll) zu erstellen. Die hinweisgebende Person hat das Recht, das Protokoll zu überprüfen, ggf. zu korrigieren und unterschriftlich zu bestätigen. Wird eine Tonaufzeichnung zur Anfertigung eines Protokolls verwendet, ist sie zu löschen, sobald das Protokoll fertiggestellt ist.

Die Dokumentation wird zwei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Die Dokumentation kann in Einzelfällen länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Als Folgemaßnahmen können insbesondere interne Untersuchungen durchgeführt werden, das Verfahren an Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abgeschlossen werden oder an eine zuständige Behörde zwecks weiterer Untersuchungen abgegeben werden.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	10 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

7. Schutz der hinweisgebenden Person und der bei der Aufklärung mitwirkenden Personen

7.1 Vertraulichkeit und Verschwiegenheit

Der Schutz einer hinweisgebenden Person wird durch die vertrauliche Behandlung ihrer Identität gewährleistet. Ferner werden die Identitäten der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind sowie die sonstigen in der Meldung genannten Personen geschützt.

Die Identität der hinweisgebenden Person darf ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen bekannt werden.

Grundsätzlich wird die Identität der hinweisgebenden Person nicht bekannt gegeben; abweichendes kann gelten, wenn die hinweisgebende Person die Offenlegung ihrer Identität gestattet oder eine entsprechende Rechtspflicht besteht (vgl. § 9 Abs. 2 HinSchG). Dies gilt insbesondere dann, wenn die Offenlegung unerlässlich ist, damit die von der Meldung betroffenen Personen ihr Recht auf Anhörung wahrnehmen können. Die hinweisgebende Person wird in jedem Fall vorab von der Offenlegung ihrer Identität unterrichtet.

Gleiches gilt für Personen, die an der Aufklärung des Verdachts mitgewirkt haben.

Die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, wird **nicht** geschützt.

7.2 Schutz vor Repressalien

Jede Person, die eine Meldung in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, muss nicht aufgrund der Meldung bzw. der Mitwirkung mit negativen Konsequenzen rechnen (z.B. Abstufung oder Entlassung). Abweichendes kann gelten, wenn die Person in den aufzuklärenden Vorfall verwickelt ist.

Sollte eine hinweisgebende Person oder eine Person, die an der Aufklärung eines Verdachts mitwirkt, der Auffassung sein, dass sie deshalb benachteiligt, diskriminiert, belästigt oder ähnliches wurde, hat sie dies ihrer jeweiligen Leitung mitzuteilen. Erleidet eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit und macht sie geltend, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung erlitten zu haben, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie für diese Meldung oder Offenlegung ist.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	11 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

Alternativ kann ein solcher Vorfall entsprechend Ziffer 5.2 über die dort vorgesehenen Meldewege mitgeteilt werden. Jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder ähnliches der hinweisgebenden Person oder einer mitwirkenden Person wird seitens des Trägers nicht geduldet. Der Träger prüft die Umstände des jeweiligen Falles und kann vorübergehende oder dauerhafte Maßnahmen ergreifen, um die hinweisgebende Person bzw. die mitwirkende Person zu schützen und die Interessen des Unternehmens zu wahren. Der Träger informiert die Betroffenen schriftlich über das Ergebnis der jeweiligen Untersuchung.

Alle Mitarbeitenden oder Leitungskräfte, die eine hinweisgebende Person oder eine Person, die an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, aufgrund der Meldung oder der Mitwirkung entlassen, herabstufen, belästigen, diskriminieren oder ähnliches, müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die im äußersten Fall zu ihrer Entlassung führen können.

7.3 Ausschluss der Verantwortlichkeit

Eine hinweisgebende Person wird nicht für die Beschaffung von Informationen, die sie gemeldet oder offengelegt hat, rechtlich verantwortlich gemacht, sofern die Beschaffung nicht als solche eine eigenständige Straftat darstellt.

Eine hinweisgebende Person verletzt keine Offenlegungsbeschränkungen und kann nicht für die bei einer Meldung oder Offenlegung erfolgte Weitergabe von Informationen rechtlich verantwortlich gemacht werden, sofern sie hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe der Informationen erforderlich war, um einen Verstoß aufzudecken.

8. Missbrauch des Hinweissystems

Alle sind aufgefordert, Missstände, Fehlverhalten, etc. zu melden. Die hinweisgebende Person sollte dabei darauf achten, dass sie die Fakten objektiv, akkurat und vollständig darstellt. Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sollten als solche kenntlich gemacht werden.

Eine Meldung sollte in gutem Glauben erfolgen. Ergibt die Überprüfung des Hinweises, dass bspw. kein begründeter Verdacht besteht oder die Fakten nicht ausreichen, um einen Verdacht zu erhärten, haben Hinweisgebende, die einen Hinweis gutgläubig melden, keine disziplinarischen Maßnahmen zu befürchten.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	12 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

Anderes gilt für Hinweisgebende, die das Hinweissystem bewusst für falsche Meldungen missbrauchen; diese müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Auch eine Beeinträchtigung des Hinweissystems durch bspw. Manipulation, Vertuschung oder der Bruch von Absprachen betreffend die Vertraulichkeit können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen. Als Maßnahmen kommen bspw. Abmahnungen oder Kündigungen in Betracht. Daneben kann dies zivilrechtliche oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

9. Schutz der gemeldeten Person

9.1 Information der gemeldeten Person

Jede von einem Hinweis betroffene Person wird zu gegebener Zeit und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die gegen sie gerichteten Verdachtsäußerungen benachrichtigt (vgl. Art. 14 DSGVO), sofern diese Benachrichtigung nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts erheblich erschweren würde. Die Benachrichtigung erfolgt spätestens nach Abschluss der Ermittlungen.

Die Benachrichtigung enthält in der Regel Informationen über:

- den Namen der verantwortlichen Stelle und die Kontaktdaten der*des Datenschutzbeauftragten,
- die Einzelheiten der eingereichten Meldung,
- die Zwecke der Verarbeitung,
- die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung sowie die berechtigten Interessen des Trägers, die der Verarbeitung zugrunde liegen,
- die Kategorien der personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden,
- die Abteilungen, die über die Meldung informiert sind sowie die zum Zugriff auf die Daten berechtigten Personen,
- die Empfänger*innen bzw. Kategorien der Empfänger*innen,
- die hinweisgebende Person bzw. die Quelle, soweit diese der Offenlegung ihrer Daten zugestimmt hat oder dies zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person erforderlich ist,
- die Dauer der Speicherung der Daten bzw. die Kriterien für die Festlegung der Dauer,
- die Rechte der*des Betroffenen auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung bzw. etwaige Widerspruchsrechte,
- Beschwerderechte bei der Aufsichtsbehörde.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	13 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

9.2 Recht auf Stellungnahme

Die betroffene Person ist von der Geschäftsführung anzuhören, bevor am Ende des oben erläuterten Verfahrens Schlussfolgerungen unter namentlicher Benennung der Person gezogen werden. Ist eine Anhörung aus objektiven Gründen nicht möglich, fordert die zuständige Stelle bzw. fordern die Entscheidungsberechtigten die betroffene Person auf, ihre Argumente schriftlich zu formulieren. Im Anschluss beschließen die Entscheidungsberechtigten die im Interesse des Trägers notwendigen Maßnahmen.

9.3 Recht auf Löschung der Daten

Bestätigt sich der in der Meldung geltend gemachte Verdacht nicht, hat die betroffene Person ein Recht auf Löschung ihrer in diesem Zusammenhang gespeicherten Daten.

10. Weitere Rechte der Betroffenen

10.1 Recht auf Auskunft

Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens vom Träger verarbeitet werden (z.B. die hinweisgebende Person, die gemeldete Person oder die bei der Aufklärung mitwirkenden Personen), haben das Recht vom Träger nach Art. 15 DSGVO Auskunft über die von dem Unternehmen über sie gespeicherten Daten und weitere Informationen, wie z.B. die Verarbeitungszwecke oder die Empfänger der Daten zu verlangen.

10.2 Recht auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung

Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens vom Träger verarbeitet werden (z.B. die hinweisgebende Person, die gemeldete Person oder die bei der Aufklärung mitwirkenden Person), haben das Recht auf Berichtigung ihrer unrichtigen Daten, das Recht auf deren Vervollständigung, das Recht, die Sperrung ihrer Daten oder deren Löschung zu verlangen, sofern dafür die Voraussetzungen nach Art. 16 ff. DSGVO vorliegen. Ein Löschungsverlangen ist z.B. berechtigt, wenn die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden oder die Daten für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr benötigt werden. Dies gilt u.a. in den in Ziffer 9.3 der Richtlinie vorgesehenen Fällen.

10.3 Benachrichtigung der Empfänger*innen

Wenn der Träger die Daten an Dritte weitergegeben hat, wird er die*den Empfänger*in der Daten im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen über die Berichtigung, Löschung oder Sperrung der Daten benachrichtigen.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	14 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

10.4 Ansprechperson

Die Rechte können gegenüber der in Ziffer 15.3 benannten Ansprechperson geltend gemacht werden.

11. Widerspruchsrechte

Werden Daten auf Grundlage von berechtigten Interessen des Trägers verarbeitet, kann die von dieser Verarbeitung betroffene Person jederzeit aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, gegen die Verarbeitung ihrer Daten beim Träger Widerspruch einlegen. Dieser wird dann entweder überwiegende schutzwürdige Gründe, die die Verarbeitung erlauben, nachweisen oder es verarbeitet die Daten nicht mehr. Für die Zeit dieser Überprüfung erfolgt eine Sperrung der Daten für diese Zwecke.

Das Widerspruchsrecht kann gegenüber der in Ziffer 15.3 benannten Ansprechperson geltend gemacht werden.

12. Beschwerderechte

12.1 Verletzung dieser Richtlinie

Sowohl die hinweisgebende als auch die gemeldete Person können sich bei Hinweisen auf Verletzung dieser Richtlinie an ihren direkten Vorgesetzten wenden.

12.2 Rechte zur Überprüfung des Ermittlungsergebnisses

Sowohl die hinweisgebende als auch die gemeldete Person können sich an die Geschäftsführung oder die unter Ziffer 15.3 benannte Ansprechperson wenden, wenn sie die durchgeführten Ermittlungen für fehlerhaft bzw. unzureichend halten oder sie nach ihrer Auffassung im Rahmen der Ermittlungen ungerechtfertigt benachteiligt werden.

Die erforderlichen Maßnahmen zur Überprüfung der Angelegenheit werden in diesem Fall eingeleitet und die*der Beschwerdeführende entsprechend informiert.

12.3 Einbindung des Betriebsrats

Die gemeldete Person kann von ihrem Beschwerderecht nach §§ 84, 85 BetrVG Gebrauch machen und den Betriebsrat hinzuziehen.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	15 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

12.4 Beschwerderecht bei der Datenschutzaufsichtsbehörde

Sofern eine betroffene Person der Ansicht ist, dass das Unternehmen die Daten nicht im Einklang mit dem geltenden Datenschutzrecht verarbeitet, kann sie Beschwerde bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde einlegen.

13. Datenschutz

Im Rahmen des Verfahrens werden personenbezogene Daten erhoben und gespeichert. Der Umgang mit diesen Daten erfolgt unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze. Es werden nur die Daten verarbeitet, die für die Zwecke dieser Richtlinie objektiv erforderlich sind.

Die erhobenen Daten werden ausschließlich für die in dieser Richtlinie beschriebenen Zwecke genutzt. Die Bereitstellung der Daten erfolgt insbesondere um die gesetzlichen Pflichten des Unternehmensverbundes sicherzustellen. Die Verarbeitung der Daten erfolgt einerseits auf Grundlage des § 26 Abs. 1 BDSG-neu im Rahmen der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten bzw. andererseits auf Grundlage des Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO für berechtigte Interessen des Unternehmens, die gegenüber den Interessen der jeweils Betroffenen überwiegen. Berechtigte Interessen sind die Sicherstellung der Compliance im Träger; dazu zählt die Aufdeckung und Aufklärung von betrieblichen Missständen, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität u.ä. sowie der Schutz der Mitarbeitenden, Rat- und Hilfesuchenden, etc.

Die infolge einer Meldung erhobenen Daten der gemeldeten Person werden getrennt von ihren übrigen im Träger gespeicherten Daten aufbewahrt. Durch entsprechende Berechtigungssysteme und angemessene technisch-organisatorische Maßnahmen ist sichergestellt, dass nur die jeweils zuständigen Personen Zugriff auf diese Daten erlangen. Dies gilt auch für die Daten der hinweisgebenden Person.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	16 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

14. Umsetzung / Verantwortlichkeit

14.1 Umsetzung und Bekanntmachung der Richtlinie

Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Bekanntmachung dieser Richtlinie und deren Umsetzung. Dazu zählt auch, in allen Unternehmen Bedingungen zu schaffen, die es den hinweisgebenden Personen ermöglichen, vertrauensvoll Meldungen zu machen.

Insbesondere sind die folgenden Maßnahmen umzusetzen:

- die Zurverfügungstellung von Informationen über das Hinweissystem im Intranet
- Benennung eines oder mehrerer lokaler Ansprechpersonen innerhalb des Unternehmensverbundes;
- Information und Schulung der Ansprechpersonen über die korrekte Durchführung des Verfahrens und die Umsetzung der Anforderungen der Richtlinie.

14.2 Kontrolle der Umsetzung der Richtlinie

Die Geschäftsführung kontrolliert die Umsetzung der Richtlinie. Sie überprüft u.a. die Effektivität von Maßnahmen, die als Reaktion auf einen gemäß dieser Richtlinie geäußerten Verdacht durchgeführt wurden. Die Geschäftsführung kann im Unternehmen Stellen benennen, die sie bei der Kontrolle unterstützt.

Die*der Datenschutzbeauftragte und das Qualitätsmanagement überprüfen diese Richtlinien mindestens einmal jährlich aus rechtlicher und operativer Perspektive.

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	17 von 18

Hinweisgeberschutzgesetz – Richtlinie

(basierend auf Hinweisgeberschutzgesetz und EU-Whistleblower-Richtlinie)

15. Informationen, Ansprechpersonen

15.1 Abrufbare Informationen / Hinweise zur Richtlinie

Diese Richtlinie steht allen Mitarbeitenden im Trägerhandbuch im Intranet zum Abruf zur Verfügung. Alternativ kann diese jederzeit bei der Qualitätsbeauftragten angefordert werden.

15.2 Ansprechpersonen

Bei Fragen, Anmerkungen, etc. zu den Regelungen dieser Richtlinie wenden Sie sich bitte an folgende Ansprechpersonen:

- Datenschutzbeauftragte und Qualitätsmanagement: Sabine Wagner
- Controlling: Christoph Hankel
- Geschäftsführung: Tobias Drope

15.3 Datenschutzbeauftragte*r

Die Datenschutzbeauftragte des Unternehmens erreichen Sie wie folgt:

Sabine Wagner

Leverkusenstraße 33

22761 Hamburg

datenschutz@jhj.de

040-30 68 82-40

Geltungsbereich	Freigabe	Datum	Version	Seite
trägerweit	GF	10.06.2024	1.0	18 von 18