

**Vorlage für die**

**Vertraulichkeitsverein-barung**

**Vertraulichkeitsvereinbarung**

Zwischen

[Name des Unternehmens, FB-Nummer und Anschrift]

UND

[Name des Mitarbeiters, Mitarbeiter des Unternehmens]

[Name der benannten Person(en)] ("Mitarbeiter") ist in der internen Meldestelle bei [Name des Unternehmens] ("Unternehmen") beschäftigt.

Das Unternehmen erkennt die Bedeutung von Hinweisgebersystemen für die Aufdeckung und Verhinderung illegaler Aktivitäten und rechtswidriges Verhalten innerhalb der Organisation an. Um ein Umfeld zu fördern, in dem sich potenzielle Hinweisgeber wohlfühlen, betont das Unternehmen die Notwendigkeit der Vertraulichkeit unter den Mitarbeitern, die Meldungen von Hinweisgebern ("Meldungen") bearbeiten und an Folgemaßnahmen beteiligt sind.

Als Teil der Internen Meldestelle ist der/die Mitarbeiter/in dafür zuständig, die von den Fallbearbeitern der Whistleblower Partners weitergeleiteten Meldungen entgegenzunehmen, sie zu bewerten und die erforderlichen Folgemaßnahmen zu ergreifen.

Um die gesetzlichen Verpflichtungen zur Vertraulichkeit zu erfüllen, muss sich der Mitarbeiter streng an die folgenden Regeln halten:

1. Behandeln Sie alle Berichte, auf die Sie bei Ihrer Arbeit stoßen, streng vertraulich und in Übereinstimmung mit den Anforderungen des Datenschutzes und geben Sie sie nicht an Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens weiter.
2. Wahrung der Vertraulichkeit in Bezug auf:
   1. Die Identität der Person, die die Meldung über das Whistleblowing-System macht.
   2. Die Identität der Person, die Gegenstand der Meldung ist (d. h. die Person, die des Fehlverhaltens verdächtigt wird).

Der Mitarbeiter darf weder innerhalb noch außerhalb des Unternehmens Namen oder Informationen preisgeben, die auf die in den Punkten 2(a) und 2(b) genannten Informationen direkt oder indirekt schließen lassen.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter nicht direkt für die eingegangene Meldung verantwortlich ist, sondern zufällig oder als Vertreter davon Kenntnis erlangt.

1. Der Mitarbeiter kann Informationen über die Identität der meldenden Person oder andere Einzelheiten, die deren Identität mittelbar oder unmittelbar offenbaren könnten, unter den folgenden Umständen und unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen an die jeweils zuständige Stelle weitergeben:
   1. Im Rahmen von unternehmensinternen Untersuchungen, an die entsprechend zuständige Stelle innerhalb des Unternehmens.
   2. Wenn dies von einer Verwaltungsbehörde, einem Gericht oder der Staatsanwaltschaft im Rahmen des verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verfahrens oder eines Ermittlungsverfahrens nach der StPO für unerlässlich und im Hinblick auf eine Gefährdung der Person der Hinweisgeberin oder des Hinweisgebers im Hinblick auf die Stichhaltigkeit und Schwere der erhobenen Vorwürfe für verhältnismäßig gehalten wird, über einen entsprechenden Beschluss, Ersuchen, Anordnung bzw. Entscheidung.
2. Der Mitarbeiter kann Informationen über die Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, oder andere Einzelheiten, die deren Identität mittelbar oder unmittelbar offenbaren könnten, unter den folgenden Umständen und unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen an die jeweils zuständige Stelle weitergeben:
   1. Im Rahmen von unternehmensinternen Untersuchungen, an die entsprechend zuständige Stelle innerhalb des Unternehmens.
   2. Wenn die Weitergabe für sonstige Folgemaßnahmen an die entsprechend zuständige Stelle innerhalb des Unternehmens erforderlich ist, insbesondere für die Durchführung arbeitsrechtlicher Maßnahmen.
   3. Wenn dies von einer Verwaltungsbehörde, einem Gericht oder der Staatsanwaltschaft im Rahmen des verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verfahrens oder eines Ermittlungsverfahrens nach der StPO für unerlässlich und im Hinblick auf eine Gefährdung der Person der Hinweisgeberin oder des Hinweisgebers im Hinblick auf die Stichhaltigkeit und Schwere der erhobenen Vorwürfe für verhältnismäßig gehalten wird, über einen entsprechenden Beschluss, Ersuchen, Anordnung bzw. Entscheidung.

Zu den Folgemaßnahmen gehören interne Ermittlungen innerhalb des Unternehmens und die Kontaktaufnahme mit den betroffenen Personen und Arbeitseinheiten [gemäß den Richtlinien des Unternehmens für die Durchführung interner Ermittlungen bei gemeldeten Verstößen], die Veranlassung, Einleitung, Durchführung oder Beendigung eines Verfahrens, arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Suspendierung, Kündigung, Entlassung) oder sonstige Maßnahmen zum weiteren Vorgehen gegen den Verstoß, zur Strafverfolgung oder zur Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes.

1. Diese Verpflichtung zur Vertraulichkeit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Funktion als Sachbearbeiter im Whistleblower-System des Unternehmens unwiderruflich und unbefristet bestehen.
2. Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtung kann empfindliche Strafen nach sich ziehen. Ein Verstoß kann auch einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen oder besondere Vertraulichkeitsanforderungen darstellen. Diese Verpflichtung ersetzt nicht die Verpflichtungen zur Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen. Verstöße gegen diese Verpflichtung können zu zivilrechtlichen Schadensersatzansprüchen führen.

Datum & Ort Datum & Ort

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Unternehmen Mitarbeiter/In