

[o](https://www.deepl.com/pro?cta=edit-document)

[www.DeepL.com/pr](https://www.deepl.com/pro?cta=edit-document)



**Vorlage für die Information der Mitarbeitenden**

**-**

(Liebe Mitarbeitende),

am 12. Mai 2023 wurde in Deutschland das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verabschiedet und ist mit 2. Juli 2023 in Kraft getreten. Nach diesem Gesetz sind wir als Organisation dazu verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten, welche genutzt werden kann, um Verdachtsmomente gegen Regelverstöße und Missstände am Arbeitsplatz aufzuzeigen.

[Alternative 1 – kein Betriebsrat: Wir möchten Euch mit diesem Informationsschreiben einen ersten Überblick über das neue System und den Ablauf der Fallbearbeitung geben, welches wir zu diesem Zweck und voller Gesetzeskonformität eingeführt haben. Weitere Informationen, die Hintergründe des Gesetzes, sowie Details ist in unserer internen Hinweisgeber-Richtlinie, die im Intranet unter [Link einfügen] abrufbar ist.]

[Alternative 2 – Betriebsrat: Um diesem neuen Gesetz zu entsprechen und volle Konformität zu erlangen, haben wir hierzu mit dem Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung/Gesamtbetriebsvereinbarung/Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen, die im Intranet unter [Link einfügen] abrufbar ist. Mit diesem Schreiben möchten wir Ihnen einen ersten Überblick über das neue System und den Ablauf der Fallbearbeitung geben, welches wir zu diesem Zweck und voller Gesetzeskonformität eingeführt haben.]

**WORUM GEHT ES BEIM HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ?**

Bei dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), welches auf der EU-Richtlinie aus 2019 beruht, geht es um den Schutz von sogenannten hinweisgebenden Personen oder auch Whistleblowern genannt, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an eine interne oder externe Meldestelle weitergeben. Whistleblower leisten einen wichtigen Beitrag zur Aufdeckung und Ahndung von Missständen, Gesetzesverstößen und schwerwiegendem Fehlverhalten. Beschäftigte in Unternehmen, Organisationen und Behörden nehmen solche Missstände oftmals als erste wahr. Dementsprechend können diese Hinweise dafür sorgen, dass Rechtsverstöße so schnell wie möglich aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden werden. Das Hinweisgeberschutzgesetz verpflichtet nun Unternehmen wie unseres zur Einführung eine interne Meldestelle und bietet höchstmöglichen Schutz für die hinweisgebende Person, daher jegliche Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Whistleblowern.

**WER KANN EINE HINWEISGEBENDE PERSON SEIN BZW. WHISTLBLOWER SEIN?**

Eine hinweisgebende Person kann jede natürliche Person sein und bezieht sich in unserer Organisation speziell auf alle Mitarbeiter/Innen sowie sich in Berufsbildung befindende Beschäftigte. Dabei spielt es keine Rolle welche Funktion oder Rolle bzw. Titel die hinweisgebende Person ausübt.

Grundsätzlich ist ein Whistleblower eine Person, die aufgrund ihrer beruflichen Verbindung zum Unternehmen Informationen über eine Rechtsverletzung erlangt und diese meldet. Ein Whistleblower arbeitet normalerweise in der Organisation selbst, in der der Verstoß stattfindet.

**WAS KANN GEMELDET WERDEN?**

Über das von uns neu eingeführte Hinweisgebersystem kann und sollte grundsätzlich jedes erlebte oder beobachtete Fehlerverhalten von anderen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern oder sonstigen mit [Name des Unternehmens] in Verbindung stehenden Personen sein. Es geht insbesondere um die Meldung von Gesetzesverstößen und Straftaten (z.B. aus den Bereichen Korruption, Betrug, Diebstahl, sexuelle Belästigung), Ordnungswidrigkeiten oder Gefahren für Gesundheit, Leben und die Umwelt. Eine Liste mit Verstößen, die Gegenstand einer Meldung sein können, können in unserer Hinweisgeber-Richtlinie / der Betriebsvereinbarung [Link einfügen] entnommen werden.

Des Weiteren ist es wichtig zu beachten, dass wir ausdrücklich eine offene Kommunikation und Fehlerkultur unterstützen und für uns als entscheidenden Punkt in der Organisation ansehen. Offensichtlich geringfügige Unannehmlichkeiten, wie beispielsweise der kurzfristige Defekt einer Kaffeemaschine oder ein versehentliches Nicht-Grüßen von Kollegen sollen grundsätzlich nicht über das interne Hinweisgebersystem gemeldet werden. Dasselbe gilt im Regelfall auch für Fehlverhalten ohne Bezug zu [Name des Unternehmens], das allein die Privat- oder Intimsphäre des von der Meldung Betroffenen zuzuordnen ist. In solchen Fällen empfehlen wir grundsätzlich sich direkt mit der vorgesetzten Person, an unsere Personalabteilung, die Geschäftsführung oder einen Vertreter/eine Vertreterin des Betriebsrats zu wenden und den Fall anzusprechen].

Wir möchten Euch als Mitarbeiter/Innen darin bestärken, das interne Meldesystem zu nutzen. Dies ist eine wichtige Möglichkeit und Chance für uns als Organisation, Verstöße und Fehlverhalten zu untersuchen und Maßnahmen zur Abhilfe dieser Verstöße zu ergreifen. Es sollte aber auch beachtet werden, dass ein falscher Verdacht im Rahmen einer Meldung weitreichende Folgen für die Betroffenen haben kann und auch zu Schadensersatzansprüchen gegen die hinweisgebende Person führen kann. Der Schutz vor Repressalien greift aber auch dann, wenn sich der Inhalt einer Meldung als unbegründet oder unzutreffend herausstellen sollte, es sei denn, der Whistleblower hat bewusst wahrheitswidrige Angaben gemacht.

**WIE FUNKTIONIERT UNSER NEU EINGEFÜHRTES HINWEISGEBERSYSTEM?**

Wir haben uns für die Hinweisgeberplattform von Whistleblower Partners entschieden. Alle eingehenden Hinweise erfolgen völlig anonym und sicher, soweit die hinweisgebende Person die Identität nicht selbst im System offenlegen möchte. Das Hinweisgebersystem ist jederzeit zugänglich und kann von jedem unserer Mitarbeiter/Innen zugegriffen werden. Dazu muss einfach folgende URL in einem Browser eingegeben werden: [Link für die Hinweisgeberplattform aus dem Willkommen schreiben einfügen].

Über diesen Link gelangt man zu der Hinweisgeberplattform von Whistleblower Partners. Auf dieser Seite gibt es die Möglichkeit, Missstände, Gesetzesverstöße und mögliches Fehlverhalten zu melden. Um die Meldung bestmöglich untersuchen zu können, ist es hilfreich, wenn das Fehlverhalten, die betroffenen Personen sowie Details zu Daten und Uhrzeiten – soweit möglich – detailliert angegeben und beschrieben werden. Über das System können auch Dateien angehängt werden, wenn Dokumente oder sonstige Belege verfügbar sind und der Fallbearbeitung in der Lösung der Fälle helfen können.

Der Empfänger/die Empfängerin (weitere Informationen dazu unten) wird Ihnen innerhalb von sieben Tagen den Eingang der Nachricht bestätigen und die Meldung überprüfen. Gegebenenfalls werden weitere Informationen von der hinweisgebenden Person benötigt, um die Meldung zu bearbeiten. Es besteht daher die Möglichkeit, innerhalb des Systems miteinander zu kommunizieren und Rückfragen zu klären. Auch dies erfolgt vollständig anonym und sicher.

Nach dem Senden eines Hinweises erhält die hinweisgebende Person eine Fallnummer (10-stelliger Code), mit dem sich später über die oben genannte URL [Link einfügen] einloggen und alle Antworten der Fallbearbeitung findet und Rückfragen beantworten kann. Außerdem kann ich als hinweisgebende Person jederzeit eine Zusammenkunft in Form eines persönlichen Treffens, Telefonats oder Videokonferenz einfordern.

Nach spätestens drei Monaten ab Eingang der Meldung, bekommt die hinweisgebende Person eine Rückmeldung über den derzeitigen Ermittlungsstand, um über etwaige Abhilfemaßnahmen und weitere Schritte zu informieren.

Die hinweisgebende Person entscheidet selbst, ob sie anonym bleiben will oder von Anfang an oder zu einem späteren Zeitpunkt die Identität und persönlichen Details preisgeben möchte. Wir sind im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes in jedem Fall verpflichtet, die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person zu wahren. Es ist wichtig, dass sich die hinweisgebende Person genau überlegt, wie ein Verdacht oder Fall beschrieben wird. Es ist wichtig, dass die Fallbearbeitung so viele Informationen wie möglich erhalten wird, damit der Fall auch schnellst- und bestmöglich weiterverfolgt werden kann.

Weitere Informationen über die Funktionsweise das System, den Ablauf und die welche Punkte beachtet werden müssen, kann jederzeit unter [Link zur Anleitung zur Nutzung des Hinweisgebersystems einfügen] abgerufen werden.

**WER EMPFÄNGT UND BEARBEITET DIESE FÄLLE?**

Wir haben uns dafür entschieden, dass Meldungen von Whistleblower Partners entgegengenommen und geprüft werden. Der Empfänger von Whistleblower-Meldungen sollte aus unserer Sicht keine mitarbeitende Person der Organisation sein, um zu vermeiden, dass Unsicherheit darüber entsteht, wie wir Meldungen behandeln. Wenn der Verdacht eine Führungskraft betrifft und diese Person auch für die Bearbeitung von Anfragen verantwortlich oder direkt damit betraut ist, wäre es nicht sinnvoll, so ein System überhaupt zu nutzen.

Die von uns gewählte Lösung ermöglicht daher eine neutrale und unabhängige Prüfung des Sachverhalts und eine Bearbeitung ohne Interessenkonflikte. Außerdem kooperiert Whistleblower Partners mit Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte von Taylor Wessing und weiteren, unabhängigen Experten/Innen, welche auf die Bearbeitung von Meldungen von hinweisgebenden Personen spezialisiert sind.

Auf der Grundlage des eingegangenen Hinweises sowie der ggf. erfolgten Kommunikation zur Beantwortung von Rückfragen erstellt Whistleblower Partners gemeinsam mit den Experten/Innen eine Zusammenfassung des bisherigen Sachverhalts und gibt uns eine Empfehlung für das weitere Vorgehen. Dieser Bericht wird intern von folgenden Personen entgegengenommen und weiterbearbeitet [Prozess unter Nennung der entsprechenden Abteilung/Ansprechpartner ergänzen]. Diese weitere interne Fallbearbeitung dient dazu, diese Missstände schnellstmöglich auszuräumen und kann auch ggf. mit den Experten von Whistleblower Partners gemeinsam durchgeführt werden.

Die Fallbearbeitung von Whistleblower Partners sowie jede weitere Person, die Kenntnis von der Meldung z.B. im Rahmen von weiteren Aufklärungsmaßnahmen oder internen Untersuchungen erhält, sind verpflichtet, jede Meldung streng vertraulich zu behandeln und werden hierzu auch durch eine gesonderte Erklärung bzw. der Datenschutzrichtlinie verpflichtet. Es wird insbesondere die Vertraulichkeit der Identität von Whistleblowern und aller in der Meldung genannten Personen gewahrt.

**GIBT ES WEITERE FRAGEN?**

Sollte es weitere Fragen bzw. Unklarheiten über die Einführung oder das System geben, können sich unsere Mitarbeiter/Innen jederzeit an [direkten Vorgesetzten und/oder unsere Personalabteilung und/oder den Betriebsrat] wenden.

Bei der nächsten [Abteilungsbesprechung/Quartalsbesprechung/gemeinsame Besprechung für das gesamte Unternehmen] werden wir das Hinweisgebersystem nochmal gerne genauer vorstellen und alle Mitarbeiter/Innen erhalten die Möglichkeit Fragen zu stellen.

Mit freundlichen Grüßen