Informationsblatt zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

im Rahmen unserer Compliance-Verpflichtungen möchten wir Sie über das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) informieren, das seit 2023 in Kraft ist und dessen Vorgaben wir in unserem Unternehmen umsetzen.

Überblick

Das Hinweisgeberschutzgesetz zielt darauf ab, Personen zu schützen, die Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien sowie etwaige strafbare Handlungen melden (auch als "Whistleblowing" bekannt). Das Gesetz legt Mindeststandards für den Schutz von Hinweisgebern in einer Vielzahl von Bereichen fest, einschließlich öffentlicher Gesundheit, Verbraucherschutz, Datenschutz und Finanzdienstleistungen.
In unserem Unternehmen ist eine interne Hinweisgeberstelle nach dem HinSchG eingerichtet worden, bei der ein Bevollmächtigter als Vertrauensperson Meldungen entgegennimmt („Whistleblowing-Beauftragter“)

Wer ist Hinweisgeber?

Hinweisgeber sind Personen, die Informationen über rechtswidrige oder schädliche Aktivitäten berichten, die in einem Arbeitskontext auftreten. Dies können Mitarbeiter sein, aber auch Freiberufler, Aushilfen, Praktikanten, ehrenamtliche Helfer und Bewerber.

Schutz von Hinweisgebern und von den bei der Aufklärung mitwirkenden Personen

Das HinSchG gewährleistet umfassenden Schutz für Hinweisgeber. Es verbietet Vergeltungsmaßnahmen, einschließlich Entlassung, Degradierung, Schikanen und Diskriminierung. Gleiches gilt für Personen, die den Hinweisgeber bei einer Meldung im beruflichen Zusammenhang vertraulich unterstützen. Darüber hinaus gewährt es den Hinweisgebern das Recht auf effektiven Rechtsschutz, einschließlich Zugang zu umfassenden Informationen und Beratung.

Sollte ein Hinweisgeber oder eine bei der Aufklärung des Verdachts mitwirkende Person der Auffassung sein, wegen einer gemeldeten Information benachteiligt zu werden, ist dies dem Whistleblowing-Beauftragten oder dem zuständigen Compliance-Beauftragten mitzuteilen.

Meldung von Verstößen

Verstöße könnenintern innerhalb der Organisation oder extern bei den zuständigen Behörden gemeldet werden. Im Allgemeinen wird empfohlen, dass Hinweisgeber zuerst intern berichten, wenn möglich und angemessen.
Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, sich an externe Meldestellen zu wenden:

- Bundesamt fürJustiz (https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html)
- Bundeskartellamt (https://www.bundeskartellamt.de/DE/Kartellverbot/Hinweise_auf_Verstoesse/Hinweise_node.html)
- Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (https://www.bafin.de/DE/DieBaFin/Hinweisgeberstelle/hinweisgeberstelle_node.html)

Hinweise zur Zuständigkeit der jeweiligen Meldestellen und zum Meldeverfahren finden sich auf den jeweiligen Webseiten.

Meldung an den Whistleblowing-Beauftragten, Verfahrensablauf

Hinweise zu tatsächlichen oder vermeintlichen Verstößen gegen Gesetze oder Richtlinien sowie etwaige strafbare Handlungen sollen an den Whistleblowing-Beauftragten als Vertrauenspersonen und neutralen Mittler erfolgen. Die Abgabe von Hinweisen ist nicht an eine bestimmte Form gebunden. Jede Meldung wird vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze behandelt.

Jeder Hinweis auf einen zu meldenden Sachverhalt sollte so konkret wie möglich unter Angabe der Hintergründe, der Beschreibung des konkreten Vorganges sowie Namen, Daten, Orte und sonstiger Informationen erfolgen. Sofern vorhanden, sollten Dokumente vorgelegt werden.

Der Whistleblowing-Beauftragte bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang der Meldung spätestens nach sieben Tagen.

Daraufhin prüft der Whistleblowing-Beauftragte als unabhängige Instanz die eingehenden Meldungen unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebotes. Ist der Whistleblowing-Beauftragte der Auffassung, dass weitere Ermittlungen erfolgen sollen, dokumentiert er dies und veranlasst interne

Untersuchungen. Der Hinweisgeber wird vom Whistleblowing-Beauftragten im Rahmen des rechtlich Zulässigen über den Fortgang des Verfahrens unterrichtet. Der Hinweisgeber erhält innerhalb von drei Monaten nach der Eingangsbestätigung der Meldung eine Rückmeldung.

Unsere Verpflichtung

Unser Unternehmen hat klare und effiziente interne Verfahren für die (anonyme) Meldung von Verstößen eingerichtet. Wir ermutigen alle, die Kenntnis von möglichen Verstößen gegen das Unionsrecht haben, diese zu melden. Wir versichern, dass alle Meldungen ernst genommen und untersucht werden und dass Hinweisgebern kein Nachteil entsteht.

Was kann bzw. soll gemeldet werden

Der Whistleblowing-Beauftragte ist für die Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen zu tatsächlichen oder vermeintlichen Verstößen gegen Gesetze und Richtlinien sowie etwaige strafbare Handlungen zuständig. Das betrifft

- Verstöße gegen Strafvorschriften
- Verstöße, die mit einem Bußgeld bedroht sind (Ordnungswidrigkeiten), wenn die verletzte Norm dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient
- Darüber hinaus alle Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder, die zur Umsetzung bestimmter europäischer Regelungen getroffen wurden, sowie Verstöße gegen unmittelbar geltende EU-Rechtsakte

Eine vollständige Aufstellung der relevanten Verstöße bzw. Rechtsvorschriften finden Sie in § 2 HinSchG.

Meldefähige Verstöße sind beispielsweise:

Verstoß gegen Gesetze oder Vorschriften:

- Ein Manager weist Sie an, gefälschte Finanzberichte zu erstellen, um Investoren zu täuschen.
- Ein Abteilungsleiter lässt gefährlichen Abfall illegal entsorgen, um Kosten zu sparen.
- Ein Manager fordert Sie auf, wettbewerbswidrige Absprachen mit Mitbewerbern zu treffen.

Unethisches Verhalten:

- Ein Mitarbeiter nimmt Geschenke von einem Lieferanten an, was gegen unsere Richtlinien zur Annahme von Geschenken verstößt.
- Ein Mitarbeiter manipuliert intern verwendete Leistungsindikatoren, um bessere Leistungsergebnisse vorzutäuschen.

- Ein Kollege gibt sich bei Kundenkontakten als Mitglied der Geschäftsführung aus, um Vertrauen zu erschleichen und Verträge abzuschließen.

Betrug oder Korruption:

- Ein Kollege erstellt gefälschte Ausgabenbelege, um sich zu bereichern.
- Ein Kollege veruntreut Firmengelder, indem er fiktive Lieferanten in die Firmenbücher aufnimmt und Zahlungen an diese veranlasst.
- Ein Vorgesetzter manipuliert die Vergabe von Aufträgen, um Freunde oder Familienmitglieder zu bevorzugen.

Datenschutzverstöße:

- Ein Mitarbeiter gibt Kundeninformationen an Dritte weiter, ohne die erforderliche Zustimmung der Kunden zu haben.
- Ein Mitarbeiter speichert und teilt sensible personenbezogene Daten von Kunden ohne ausreichende Verschlüsselung, was die Daten anfällig für unberechtigten Zugriff macht.
- Ein Teammitglied postet Fotos von einem Firmenevent mit sichtbaren Gesichtern und Namen von Kollegen auf einer öffentlich zugänglichen Website, ohne die Zustimmung der Betroffenen einzuholen.

Gesundheits- und Sicherheitsrisiken:

- In Ihrer Abteilung werden Sicherheitsvorschriften missachtet, z.B. wird die vorgeschriebene Schutzausrüstung nicht getragen, was zu einem erhöhten Unfallrisiko führt.
- Die Geschäftsleitung ignoriert wiederholt Berichte über schadhafte Maschinen in der Produktionsabteilung, was zu einem erheblichen Sicherheitsrisiko führt.
- Trotz wiederholter Aufforderungen weigert sich die Geschäftsleitung, eine defekte Klimaanlage reparieren zu lassen, was zu schlechter Luftqualität und gesundheitlichen Beschwerden bei den Mitarbeitern führt.

Diskriminierung oder Belästigung:

- Ein Teamleiter belästigt einen Mitarbeiter regelmäßig aufgrund seiner sexuellen Orientierung.
- Eine Kollegin wird regelmäßig von ihren Vorgesetzten übergangen und erhält weniger anspruchsvolle Aufgaben, weil sie schwanger ist.
- Ein neuer Mitarbeiter wird regelmäßig von seinen Kollegen wegen seines Akzents verspottet, was zu einer feindlichen Arbeitsumgebung führt.

Was kann bzw. soll NICHT gemeldet werden

Nicht-meldefähige Verstößen sind beispielsweise:

Persönliche Beschwerden:

- Ein Kollege hört laut Musik, was Sie bei Ihrer Arbeit stört. Dies ist eine persönliche Beschwerde, die eher direkt mit dem Kollegen oder ggf. mit Ihrem Vorgesetzten geklärt werden sollte.
- Ein Kollege benutzt ständig Ihr Büromaterial, ohne zu fragen. Das ist ein persönliches Problem, das direkt mit dem Kollegen geklärt werden sollte.
- Sie sind unzufrieden mit der Kaffeesorte, die in der Büroküche bereitgestellt wird. Das ist eine Frage des persönlichen Geschmacks und sollte eher mit dem für solche Belange zuständigen Mitarbeiter besprochen werden.

Unbegründete Beschuldigungen:

- Sie haben das Gefühl, dass ein Kollege in unangemessene Aktivitäten verwickelt ist, haben aber keine Beweise oder konkreten Beobachtungen, um Ihre Vermutungen zu stützen.
- Sie vermuten, dass ein Mitarbeiter Kundendaten stiehlt, haben aber keine Beweise oder spezifischen Anzeichen, die diese Vermutung unterstützen.
- Sie glauben, dass eine Kollegin ihre Arbeitszeiten fälscht, haben aber keine konkreten Beweise oder Indizien, um diese Annahme zu stützen.

Falschinformationen:

- Sie sind unzufrieden mit einem Manager und überlegen, einen Bericht einzureichen, der falsche Vorwürfe gegen ihn enthält. Solche absichtlichen Falschinformationen sind nicht nur unethisch, sondern können auch rechtliche Folgen haben.
- Sie sind frustriert über einen Kollegen und planen, falsche Informationen über ihn zu verbreiten, um ihn in Schwierigkeiten zu bringen.
- Sie sind wütend auf einen Kollegen und planen, falsche Gerüchte über ihn zu verbreiten, um seinen Ruf zu schädigen.

Bitte beachten sie:

Ergibt die Überprüfung des Hinweises, dass kein begründeter Verdacht besteht oder die Fakten nicht ausreichen, um einen Verdacht zu erhärten, haben Hinweisgeber, die einen Hinweis gutgläubig melden, keine Nachteile zu befürchten. Eine falsche Verdächtigung im Rahmen einer Meldung oder auch eine Offenlegung kann jedoch weitreichende Folgen für den Hinweisgeber haben. Insbesondere greift der Schutz durch das Hinweisgeberschutzgesetz für den Melder nicht, wenn es sich um eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Weitergabe von unrichtigen Informationen handelt. Die böswillig hinweisgebende Person läuft damit sogar Gefahr, sich gemäß § 38 HinschG schadensersatzpflichtig zu machen. Zudem kann eine strafrechtliche Verantwortlichkeit bei einer vorsätzlichen Meldung falscher Informationen nicht ausgeschlossen werden.

Unsere interne Meldestelle

Das Hinweisgebermeldesystem zur Meldung von möglichem Fehlverhalten und/oder Straftaten finden sie unter folgendem Link bzw. durch Scannen des QR-Codes:

Link und QR Code zur Hinweisgeberplattform:
https://app.parlabox.pro/whistleblower/de/kdyiwen3f79f560u

Link zum Hinweisgeber Wiki / How To:
https://slite.parlabox.pro/p/MaC9kb0sT52UVr/Willkommen-im-Hinweisgeber-Wiki

Kontaktmöglichkeiten der internen Meldestelle

ARTS HCM GmbH (Whistleblowing-Beauftragte), Königsbrücker Straße 96, 01099 Dresden

Meldungen nehmen wir über die Hinweisgeberplattform entgegen (Link bzw. QR-Code oben) – auf Wunsch auch anonym.

Haben Sie noch Fragen?

Wenden Sie sich gerne an o. g. Meldestelle.

Bitte beachten Sie die Datenschutzhinweise