

R I C H T L I N I E

zum Umgang mit internen Hinweisgebern

Beschäftigte in Unternehmen (Arbeitnehmer, Praktikanten, Auszubildene, Leiharbeiter, etc.) nehmen Missstände oftmals als erste wahr und können durch ihre Hinweise dafür sorgen, dass Rechtsverstöße aufgedeckt, untersucht, verfolgt und unterbunden werden. Hinweisgeber übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft und verdienen daher Schutz vor Benachteiligungen, die ihnen wegen ihrer Meldung drohen und sie davon abschrecken können.

Wir stellen internen und externen Hinweisgebern verschiedene Meldewege zur Verfügung. Dieses Meldeverfahren ist ein gesicherter Meldeweg, über den insbesondere unsere Mitarbeiter vertraulich Hinweise zu möglichen Verstößen geben können. Eintreffende Meldungen werden auf einem externen Server gespeichert und von der Ombudsperson priorisiert. Die hinweisgebende Person kann darauf vertrauen, dass ihre Identität so weitgehend wie möglich geschützt ist sowie die Identität der Personen, die in einer Meldung genannt werden.

Die Ombudsperson bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen und prüft, ob der gemeldete Verstoß einschlägig ist und gegen die Verhaltenskodex verstoßt. Sie hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt und überprüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung und ersucht die hinweisgebende Person erforderlichenfalls um weitere Informationen. Weitere nachstehende Folgemaßnahmen kann die Ombudsperson insbesondere treffen:

1. interne Untersuchungen bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit durchführen und betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktieren,
2. die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen,
3. das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abschließen oder
4. das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen abgeben an
 - a) eine bei dem Beschäftigungsgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder
 - b) eine zuständige Behörde.

Die Ombudsperson gibt dem Hinweisgeber 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 bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese. Eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Darüber hinaus kann mögliches Fehlverhalten selbstverständlich auch direkt, über den Vorstand, den Betriebsrat oder über Führungskräfte gemeldet werden. Insbesondere können Vorfälle und Verdachtsmeldungen an die unternehmensinterne neutrale Stelle, der Compliance Beauftragten, gemeldet werden.

Hinweisgebende Personen werden, sofern die gemeldeten Informationen nicht widerrechtlich erlangt worden sind, umfangreich vor Repressalien geschützt. Hierzu werden alle ungerechtfertigten Nachteile wie beispielweise Kündigung, Versagung einer Beförderung, geänderte Aufgabenübertragung, Disziplinarmaßnahmen, Diskriminierung oder Mobbing gezählt, die eine hinweisgebende Person infolge einer Meldung oder Offenlegung erleidet.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass eine hinweisgebende Person zum Ersatz des Schadens verpflichtet ist, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist. Das bedeutet, dass Hinweisgeber, die wissentlich falsche oder irreführende Informationen abgeben, mit Konsequenzen rechnen müssen. Das wissentliche Verbreiten von falschen Informationen kann strafbar sein. Hinweise, die nach bestem Wissen abgegeben werden, werden unsererseits keine negativen Auswirkungen haben.