

Regelwerk und Verfahren zur Meldung von Verstößen durch Hinweisgeber

gemäß der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates (EU) 2019/1937 vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, sowie des Hinweisgeberschutzgesetzes vom 14. Juni 2024

§1 DEFINITIONEN

Wann immer in diesem Dokument Bezug genommen wird auf:

1. **Arbeitgeber** – ist darunter der Arbeitgeber im Sinne von Art. 3 des Arbeitsgesetzbuchs vom 26. Juni 1974 (GBL. 2020, Nr. 1320 und GBL. 2021, Nr. 1162) zu verstehen. In diesem Regelwerk bezeichnet der Begriff Arbeitgeber die **ADAMS Sp. z o.o.**, mit Sitz in Baranowo (62-081), Nowina-Straße 20, vertreten durch den Vorsitzenden oder stellvertretender Geschäftsführer, im Folgenden als Gesellschaft bezeichnet.
2. **Koordinator für Meldungen** – die Person, die für Folgeaktionen zuständig ist, einschließlich der Überprüfung der Meldung, der Kommunikation mit dem **Hinweisgeber** sowie für die Überwachung des gesamten Meldungs- und Folgeprozesses. Der Koordinator darf jedoch kein Mitglied des Untersuchungsteams sein, das zur Klärung der gemeldeten Angelegenheit eingesetzt wird.
3. **Arbeitnehmer** – jede Person, die im Sinne von Art. 22 §1 des Arbeitsgesetzbuchs in einem Arbeitsverhältnis steht.
4. **Mitarbeiter** – jede Person, die Dienstleistungen auf der Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags für den **Arbeitgeber** erbringt.
5. **Meldungsberechtigte Person** – jede Person, die das Recht und die Pflicht hat, eine **Meldung** abzugeben.
6. **Hinweisgeber** – die Person, die eine Meldung über einen Verstoß unter Nutzung der in diesem Verfahren vorgesehenen Meldekanäle abgibt.
7. **Betroffene Person** – jede natürliche oder juristische Person oder Organisationseinheit ohne Rechtspersönlichkeit, die im Rahmen des Gesetzes rechtsfähig ist und in der Meldung oder öffentlichen Offenlegung als diejenige genannt wird, die den Verstoß begangen hat oder mit der diese Person in Verbindung steht.
8. **Person, die bei der Meldung unterstützt** – eine natürliche Person, die den Hinweisgeber bei der Meldung oder öffentlichen Offenlegung im arbeitsbezogenen Kontext unterstützt.
9. **Person, die mit dem Hinweisgeber verbunden ist** – eine natürliche Person, die Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein könnte, einschließlich eines Mitarbeiters oder Familienmitglieds des Hinweisgebers.
10. **Hinweisgeber (Whistleblower)** – eine Person, die einen Verstoß meldet und gemäß den Bestimmungen dieses Regelwerks den Status eines Hinweisgebers erhält.
11. **Arbeitsbezogener Kontext** – sämtliche Umstände im Zusammenhang mit einem Arbeits- oder sonstigen Rechtsverhältnis, die Grundlage für die Erbringung von Arbeit sind und im Rahmen derer Informationen über Rechtsverstöße erlangt wurden.
12. **Verfahren** – das in diesem Regelwerk beschriebene Verfahren zur Meldung von Verstößen.
13. **Verstoß** – ein Sachverhalt, der sich aus einer Handlung oder Unterlassung ergibt und auf einen möglichen Rechts- oder internen Regelverstoß hindeutet; auch rechtswidrige oder unethische Handlungen oder Unterlassungen zählen dazu.
14. **Meldung eines Verstoßes/Meldung** – die Übermittlung von Informationen über einen möglichen Verstoß durch eine meldungsberechtigte Person gemäß den Bestimmungen dieses Regelwerks.
15. **Information über einen Rechtsverstoß** – Informationen oder begründete Verdachtsmomente zu einem tatsächlichen oder potenziellen Rechtsverstoß, der innerhalb der Organisation, in der der Hinweisgeber tätig ist oder war, oder einer anderen Organisation, mit der der Hinweisgeber in einem arbeitsbezogenen Kontext in Kontakt steht, stattgefunden hat oder stattfinden könnte.
16. **Register der Verstöße (Register)** – ein in Bezug auf die eingereichten Meldungen geführtes Register.
17. **Vorprüfung der Meldung** – die Überprüfung der Meldung auf Plausibilität und Grundlage für die Aufnahme eines Untersuchungsvorgangs sowie die Entscheidung über den Status als Hinweisgeber. Der Koordinator für Meldungen kann zusätzliche Informationen von der meldenden Person einholen.

18. **Untersuchungsteam** – ein von dem Koordinator für Meldungen eingesetztes internes Team zur umfassenden Klärung der in der Meldung beschriebenen Umstände.
19. **Untersuchungsverfahren/Folgeaktion** – eine vom Arbeitgeber oder einer öffentlichen Stelle eingeleitete Maßnahme zur Bewertung der in der Meldung enthaltenen Vorwürfe und gegebenenfalls zur Verhinderung des gemeldeten Verstoßes, z. B. durch interne Ermittlungen, gerichtliche Verfahren oder den Abschluss des Meldeverfahrens.
20. **Rückmeldung** – die Mitteilung an den Hinweisgeber über geplante oder getroffene Folgeaktionen sowie deren Gründe.
21. **Vergeltungsmaßnahme** – jede direkte oder indirekte Handlung oder Unterlassung, die aufgrund einer Meldung oder öffentlichen Offenlegung die Rechte des Hinweisgebers verletzt oder ihm schadet.
22. **Interne Meldung** – die Weitergabe von Informationen über Rechtsverstöße innerhalb der Gesellschaft über interne Kommunikationskanäle gemäß diesem Regelwerk.
23. **Externe Meldung** – die Weitergabe von Informationen über Rechtsverstöße an eine öffentliche Stelle oder die zentrale Behörde, den Bürgerbeauftragten.
24. **Zentrale Behörde** – eine öffentliche Verwaltungsbehörde, die für die Bereitstellung von Informationen und Unterstützung bei der Meldung und Offenlegung von Rechtsverstößen sowie für die Entgegennahme externer Meldungen zuständig ist.
25. **Öffentliche Stelle** – eine öffentliche Verwaltungsbehörde, die ein Verfahren zur Entgegennahme externer Meldungen in einem ihrer Zuständigkeit unterliegenden Bereich eingerichtet hat.
26. **Öffentliche Offenlegung** – die Weitergabe von Informationen über einen Rechtsverstoß an die Öffentlichkeit.

§2 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Die Unternehmensstrategie basiert auf der Berücksichtigung verschiedener Aspekte, darunter soziale Interessen, Umweltschutz und Beziehungen zu unterschiedlichen Interessengruppen. Insbesondere liegt ihr Fokus jedoch auf Verantwortlichkeit sowie der Vermeidung von Korruption und anderen **Verstößen** innerhalb der Organisation und bei kooperierenden Einheiten.
2. Hauptziel dieser Richtlinie ist die Prävention von Verstößen im Unternehmen.
3. Das Unternehmen führt seine Tätigkeit im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften, bewährten Praktiken und höchsten ethischen Standards aus.
4. Ziel der Richtlinie ist es, ein Meldesystem für Verstöße im Unternehmen zu etablieren. Dieses System umfasst sichere Meldekanäle, die Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower verhindern.
5. Die Richtlinie definiert insbesondere:
- 5.1. den Anwendungsbereich der Verstöße, die durch die Richtlinie erfasst werden,
 - 5.2. die Personen, die zur Meldung von Verstößen berechtigt sind,
 - 5.3. die Grundsätze der Meldung von Verstößen durch berechtigte Personen,
 - 5.4. Verantwortlichkeiten im Prozess der Handhabung von Verstößen,
 - 5.5. den Ablauf der Bearbeitung und Verwaltung von Verstößen,
 - 5.6. die Grundsätze der Vertraulichkeit, insbesondere die Geheimhaltung der gemeldeten Verstöße durch Whistleblower und deren Identität.

§3 ANWENDUNGSBEREICH

1. Die Richtlinie und ihre Bestimmungen gelten für die Meldung von Gesetzesverstößen, wie Handlungen oder Unterlassungen, die rechtswidrig sind oder darauf abzielen, geltende Gesetze zu umgehen. Der Anwendungsbereich umfasst unter anderem:
- 1.1. öffentliche Aufträge,
 - 1.2. Dienstleistungen, Produkte und Finanzmärkte,
 - 1.3. Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
 - 1.4. Produktsicherheit und deren Einhaltung der Anforderungen,
 - 1.5. Transportsicherheit,
 - 1.6. Umweltschutz,
 - 1.7. Strahlenschutz und nukleare Sicherheit,
 - 1.8. Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit,
 - 1.9. Tiergesundheit und -wohl,

- 1.10. öffentliche Gesundheit,
 - 1.11. Verbraucherschutz,
 - 1.12. Datenschutz und Schutz der Privatsphäre,
 - 1.13. Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen,
 - 1.14. finanzielle Interessen der Europäischen Union,
 - 1.15. den Binnenmarkt der EU, einschließlich Wettbewerbsregeln, staatlicher Beihilfen und Besteuerung juristischer Personen,
 - 1.16. Arbeitsorganisation und Arbeitsrecht,
 - 1.17. Korruption,
 - 1.18. Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften am Arbeitsplatz.
2. Berechtigt zur Meldung von Verstößen sind insbesondere:
- 2.1. Mitarbeiter und ehemalige Mitarbeiter sowie Kooperationspartner des Unternehmens,
 - 2.2. Personen, die im Namen und Auftrag des Unternehmens handeln,
 - 2.3. alle anderen Personen, die in irgendeiner Weise mit dem Unternehmen verbunden sind, insbesondere: Personen, die bei der Meldung eines Verstoßes geholfen haben, Praktikanten, Trainees oder Bewerber um eine Anstellung (sofern sie Informationen über den Verstoß während des Rekrutierungsprozesses oder anderer Prozesse, die dem Eingehen eines **Beschäftigungsverhältnisses** vorausgingen, erlangt haben).
3. **Verstöße** umfassen insbesondere Informationen, die berechtigte Personen über Folgendes besitzen:
- 3.1. Verdacht auf Vorbereitung, Versuch oder Begehung einer Straftat,
 - 3.2. Nichterfüllung von Pflichten oder Missbrauch von Befugnissen,
 - 3.3. mangelnde Sorgfaltspflicht in den gegebenen Umständen,
 - 3.4. Verstöße in der Tätigkeit des Unternehmens, die zur Begehung einer Straftat oder zur Schädigung führen könnten,
 - 3.5. Verstöße gegen interne Verfahren und ethische Standards des Unternehmens.

§4 VERANTWORTLICHE PERSONEN FÜR DIE BEARBEITUNG VON MELDUNGEN

1. Die für die Entgegennahme und Bearbeitung von Verstößen im Unternehmen zuständige Person, die auch die umfassende Aufsicht über die Annahme und Bearbeitung der Meldungen hat, ist der **Senior-Spezialist für Personal und Gehalt**, der als Koordinator für Meldungen fungiert.
2. Im Falle der Abwesenheit des Senior-Spezialisten für Personal und Gehalt übernimmt der Spezialist für Personal und Gehalt oder der Verwaltungsleiter die Koordination der Annahme und Bearbeitung der Meldungen.
3. Personen, die gemäß dem Inhalt der Meldung in irgendeiner Weise negativ in die Handlung oder Unterlassung, die den Verstoß darstellt, involviert sein könnten, **dürfen diese Meldung nicht analysieren**.
4. Die Regeln zur Auswahl der Mitglieder des Untersuchungsteams und die Ausschlusskriterien für ein Mitglied des Teams sind in einer separaten Untersuchungsverfahrensregelung festgelegt.
5. Wenn sich eine Meldung eines Verstoßes auf die in §4 Absatz 1 genannte Person bezieht, ist der Spezialist für Personal verantwortlich; im Falle seiner Abwesenheit übernimmt der Verwaltungsleiter die Verantwortung.

§5 HINWEISGEBER

1. Gemäß dem Grundsatz des **guten Glaubens** sollte jede zur Meldung berechtigte Person einen Verstoß melden, wenn sie berechtigte Gründe hat anzunehmen, dass die übermittelten Informationen wahr sind.
2. Den **Status eines Hinweisgebers** erhält jede meldende Person, es sei denn, eine **Voranalyse der Meldung** begründet die Annahme, dass die meldende Person offensichtlich in böser Absicht gehandelt hat (Vermutung des guten Glaubens). Böser Glaube liegt vor, wenn die meldende Person rechtswidrig oder gegen die Grundsätze des sozialen Zusammenlebens handelt.
3. **Die Entscheidung über die Zuerkennung des Status eines Hinweisgebers trifft der Koordinator für die Bearbeitung von Meldungen.**
4. Hat die meldende Person die Meldung nicht anonym abgegeben, bestätigt der **Koordinator für die Bearbeitung von Meldungen** den Eingang der Meldung innerhalb von **7 Tagen** nach deren Eingang.

5. Die Überschreitung der in Absatz 4 genannten Frist ist nur zulässig, wenn zusätzliche Maßnahmen im Rahmen der Voranalyse der Meldung erforderlich sind (z. B. Vervollständigung der Meldung, Sammlung zusätzlicher Beweise). Die Voranalyse darf jedoch **nicht länger als 14 Tage dauern**.

6. Stellt sich im Verlauf des Untersuchungsverfahrens heraus, dass eine meldende Person, der zuvor der Status eines Hinweisgebers zuerkannt wurde, in böser Absicht gehandelt hat, verliert sie den Schutz, der einem Hinweisgeber zusteht.

§6 MELDUNG VON VERSTÖSSEN

1. Verstöße können gemeldet werden über:

- 1.1. eine spezielle E-Mail-Adresse für Verstoßmeldungen: naruszenia@adamsbox.com.pl,
- 1.2. schriftlich, durch Ausfüllen des Verstoßmeldeformulars, das Anhang Nr. 1 dieser Richtlinie beiliegt, und Übergabe an die für Meldungen zuständige Person,
- 1.3. persönlich bei dem Koordinator für Verstoßmeldungen,
- 1.4. telefonisch unter der Nummer 516-181-120.

2. Die **Meldung eines Verstoßes** sollte eine klare und umfassende Beschreibung des Sachverhalts enthalten und mindestens folgende Informationen umfassen:

- 2.1. Datum und Ort des Verstoßes oder Datum und Ort, an dem Informationen über den Verstoß erlangt wurden,
- 2.2. eine Beschreibung der konkreten Situation oder Umstände, die den Verstoß ermöglichen,
- 2.3. die Angabe der betroffenen Stelle, auf die sich die Meldung bezieht,
- 2.4. die Angabe möglicher Zeugen des Verstoßes,
- 2.5. alle Beweise und Informationen, die der Meldende besitzt und die bei der Prüfung des Verstoßes hilfreich sein könnten.

3. Der **Meldende** ist verpflichtet, die ihm vorliegenden Informationen über den vermuteten Verstoß vertraulich zu behandeln und auf öffentliche Diskussionen über den gemeldeten Verdacht zu verzichten, es sei denn, gesetzliche Vorschriften schreiben etwas anderes vor.

§7 ANONYME MELDUNGEN

1. Eine anonyme Meldung eines Verstoßes ist per E-Mail oder telefonisch zulässig.

2. Jede anonyme Meldung wird im **Register** eingetragen. Falls eine anonyme **Meldung** nicht weiterverfolgt wird, ist der Koordinator für Verstoßmeldungen verpflichtet, die Gründe für diese Entscheidung anzugeben.

3. Wird im Rahmen der Bearbeitung einer anonymen Meldung die Identität des Meldenden festgestellt, erhält der Meldende unverzüglich den Status eines Hinweisgebers.

§8 FALSCHER MELDUNGEN

1. Eine Verstoßmeldung darf nur in **gutem Glauben** erfolgen.

2. Es ist untersagt, bewusst falsche Meldungen zu machen.

3. Wenn aufgrund der **ersten Analyse der Meldung** oder im **Rahmen des Aufklärungsverfahrens** festgestellt wird, dass die Meldung über den Verstoß wissentlich Unwahrheiten enthielt oder die Wahrheit verschwiegen, kann die meldende Person, bei der es sich um einen Mitarbeiter handelt, haftbar gemacht werden nach den **Bestimmungen** des Arbeitsgesetzbuches. Ein solches Verhalten kann auch als schwerwiegende Verletzung grundlegender Arbeitnehmerpflichten eingestuft werden und **als solche zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen**.

4. Für einen Meldenden, der Dienstleistungen für das Unternehmen erbringt oder Waren auf der Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags liefert, kann die Feststellung einer bewussten falschen Meldung zur **Vertragsbeendigung und zum endgültigen Abbruch der Zusammenarbeit führen. Zudem kann eine Geldstrafe oder Freiheitsstrafe von bis zu 2 Jahren verhängt werden**.

5. Unabhängig von den oben genannten Auswirkungen kann der Melder, der wissentlich eine falsche Meldung über eine Verletzung macht, **haftbar gemacht werden**, wenn ein **Schaden** im Zusammenhang mit der falschen Meldung entsteht.

§9 NACHFOLGENDE HANDLUNGEN

1. Nur die für Meldungen zuständigen Personen haben **Zugang zu den Meldekanälen**.

2. Nach Eingang einer Verstoßmeldung führt der Koordinator für Verstoßmeldungen unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, eine **Vorprüfung der Meldung** durch.

3. Der Koordinator hat den Meldenden innerhalb von **sieben Tagen nach Einreichung der Meldung** über den Empfang der Meldung und den Hinweisgeberstatus zu informieren.

4. Ist die Meldung prüfbar, leitet der **Koordinator ein Klärungsverfahren** ein.
5. Der **Koordinator überwacht** die Untersuchung, die durch das Untersuchungsteam durchgeführt wird.
6. Die Bearbeitung der Verstoßmeldung erfolgt unverzüglich, jedoch nicht länger als **30 Tage ab Beginn der Untersuchung**, sofern die notwendigen Unterlagen und Beweise in dieser Zeit gesammelt werden können.
7. In besonders komplexen Fällen kann die Bearbeitung der Verstoßmeldung **bis zu 90 Tage** dauern.
8. Über die durchgeführte Untersuchung wird ein **Bericht erstellt**.
9. Der Bericht enthält **Empfehlungen des Teams** bezüglich der Lösung des Falls und etwaige **Konsequenzen** für den Täter oder den Meldenden im Falle einer falschen Meldung.
10. Der Koordinator ist verpflichtet, den Hinweisgeber innerhalb **von 30 Tagen nach Abschluss der Bearbeitung** über das Ergebnis zu informieren.

§10 SCHUTZ DES HINWEISGEBERS

1. Das Unternehmen verbietet jede **Art von Repressalien** gegen Hinweisgeber, selbst wenn sich die gemeldete Angelegenheit als unbegründet herausstellt, vorausgesetzt, die Meldung wurde in gutem Glauben erstattet.
2. Hinweisgeber genießen vollständigen Schutz vor Repressalien, Diskriminierung und ungerechtfertigter Behandlung, insbesondere Schutz vor:
 - 1.1. die Verweigerung des Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses,
 - 1.2. die Kündigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist,
 - 1.3. der Nichtabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach Beendigung eines Probearbeitsvertrags, der Nichtabschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags oder der Nichtabschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags nach Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags – in Fällen, in denen der Arbeitnehmer berechnete Erwartungen hatte, dass ein solcher Vertrag mit ihm abgeschlossen wird,
 - 1.4. die Senkung des Arbeitsentgelts,
 - 1.5. das Zurückhalten oder Übergehen bei einer Beförderung,
 - 1.6. das Übergehen bei der Gewährung anderer arbeitsbezogener Leistungen als des Arbeitsentgelts,
 - 1.7. die Versetzung des Arbeitnehmers auf eine niedrigere Position,
 - 1.8. die Suspendierung von der Ausübung von Arbeits- oder Dienstpflichten,
 - 1.9. die Übertragung der bisherigen Arbeitsaufgaben auf einen anderen Arbeitnehmer,
 - 1.10. eine nachteilige Änderung des Arbeitsorts oder der Arbeitszeit,
 - 1.11. eine negative Beurteilung der Arbeitsergebnisse oder eine negative Meinung über die Arbeit,
 - 1.12. die Verhängung oder Anwendung einer Disziplinarmaßnahme, einschließlich einer Geldstrafe, oder einer vergleichbaren Maßnahme,
 - 1.13. die Verweigerung oder das Übergehen bei der Auswahl zur Teilnahme an Schulungen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikationen,
 - 1.14. eine unbegründete Überweisung zu einer ärztlichen Untersuchung, einschließlich psychiatrischer Untersuchungen, sofern gesonderte Vorschriften die Möglichkeit vorsehen, den Arbeitnehmer zu einer solchen Untersuchung zu schicken,
 - 1.15. Handlungen, die darauf abzielen, die zukünftige Beschäftigung im jeweiligen Sektor oder in der Branche auf Grundlage einer informellen oder formellen sektoralen oder branchenweiten Vereinbarung zu erschweren,
- **es sei denn, der Arbeitgeber beweist, dass er aus objektiven Gründen gehandelt hat.**
3. Es ist unzulässig, das Arbeitsverhältnis zu beenden oder einen gegenseitigen Vertrag mit einem Hinweisgeber ausschließlich aufgrund der von ihm vorgenommenen Meldung einer Verletzung aufzulösen.
4. Der Schutz gilt nicht für einen Hinweisgeber, der gleichzeitig Täter/Mittäter/Beihilfeleister der Verletzung ist.
5. Einzelheiten zum Schutz des Hinweisgebers sind in Anhang Nr. 5 zu dieser Ordnung enthalten.

11 VERSTOSSREGISTER

1. Jede Verstoßmeldung wird im **Register** erfasst, unabhängig vom weiteren Verlauf des Verfahrens.

2. Für die Führung des Registers über Verletzungen im Unternehmen ist der Koordinator für die Bearbeitung von Meldungen verantwortlich. Im Falle seiner Abwesenheit übernimmt die Bearbeitung des Registers über Verletzungen der Personal- und Lohnbuchhaltungsspezialist oder der Verwaltungsleiter.

3. Das **vertrauliche Register**, das vom **Koordinator** für die Bearbeitung von Meldungen geführt wird, enthält mindestens:

3.1. die Kontaktdaten des Hinweisgebers, es sei denn, die Meldung der Verletzung erfolgte anonym, sowie die Fallnummer,

3.2. alle detaillierten Informationen zur Meldung der Verletzung,

3.3. den Verlauf der Analyse und Prüfung der Meldung der Verletzung,

3.4. die Personen und Stellen, die am Prozess der Analyse und Prüfung der Meldung beteiligt waren,

3.5. alle Entscheidungen und Eskalationen (falls vorhanden).

4. Das **Register für interne Meldungen**, das vom **Koordinator für die Bearbeitung von Meldungen** geführt wird, enthält mindestens:

4.1. die Fallnummer,

4.2. den Gegenstand der Verletzung,

4.3. das Datum der internen Meldung,

4.4. Informationen über die ergriffenen Folgemaßnahmen,

4.5. das Datum des Abschlusses des Falls.

5. Zusätzlich zur Führung des Registers ist der Koordinator für die Bearbeitung von Meldungen, unter Wahrung der Vertraulichkeit, verpflichtet, alle im Verlauf der Analyse gesammelten Beweise, Dokumente und Informationen sowie Informationen zur Prüfung der Meldung für einen Zeitraum von drei Jahren ab dem Tag der Annahme der Meldung aufzubewahren.

§12 EXTERNE UND ÖFFENTLICHE MELDUNGEN

1. Der Hinweisgeber kann eine externe Meldung abgeben, ohne zuvor eine interne Meldung gemacht zu haben.

2. Die zentrale Stelle ist der Bürgerrechtsbeauftragte (Rzecznik Praw Obywatelskich, RPO). Auf der Website des RPO finden sich detaillierte Informationen zur externen Meldung.

3. Die öffentliche Stelle, die Meldungen entgegennimmt, ist die für externe Meldungen zuständige Stelle in den Bereichen, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen.

§13 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. Die Verfahrensregelung muss mindestens einmal jährlich überprüft und aktualisiert werden.

2. Für die Aktualisierung der Verfahrensregelung ist der Koordinator für die Bearbeitung von Meldungen verantwortlich.

3. Änderungen der Verfahrensregelung erfolgen durch eine Anordnung des Vorstandsvorsitzenden. Die Mitarbeiter und Kooperationspartner werden darüber per E-Mail von dem Koordinator für die Bearbeitung von Meldungen an ihre dienstlichen E-Mail-Adressen informiert sowie durch Aushänge in den Informationskästen des Arbeitgebers.

4. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer vor Arbeitsantritt mit dem Inhalt dieser Ordnung vertraut zu machen.

5. Die Ordnung wird auf unbestimmte Zeit eingeführt.

Anlagen:

1. Formular für die Meldung einer Verletzung

2. Bestätigung der Meldung einer Verletzung

3. Vertrauliches Register

4. Register für interne Meldungen

5. Verfahren zum Schutz des Hinweisgebers im Rahmen der Meldung

6. Informationsklausel gemäß DSGVO

7. Muster einer Erklärung über die Kenntnismahme der Ordnung und des Verfahrens zur Meldung von Verletzungen durch Hinweisgeber

Anlage Nr. 1 zur Ordnung mit dem Verfahren zur Meldung von Verletzungen durch Hinweisgeber

FORMULAR FÜR DIE MELDUNG EINER VERLETZUNG

Allgemeine Informationen	
Wen/Was betrifft die Meldung	
Datum	
Ort	
Kontaktdaten des Hinweisgebers	
Art der Meldung:	<input type="checkbox"/> Anonym
Vor- und Nachname	
Telefon	
E-mail	
Detaillierte Informationen	
Datum des Verstoßes	
Datum der Kenntnisnahme des Verstoßes	
Ort des Verstoßes	
Wurde der Verstoß gemeldet?	
An wen wurde der Verstoß gemeldet?	
Beschreibung des Verstoßes	
Zeugen	
Vor- und Nachname	
Vor- und Nachname	
Vor- und Nachname	
Beschreibung der Beweise	
HARAKTER DES VERSTOßES	
Verdacht auf Vorbereitung, Versuch oder Begehung einer rechtswidrigen Handlung	
Pflichtverletzung oder Missbrauch von Befugnissen	
Unterlassung der gebotenen Sorgfalt unter den gegebenen Umständen	
Verstöße in der Organisation der Tätigkeit	
Verletzung interner Verfahren und ethischer Standards	
Sonstiges	
Erklärungen	
Ich erkläre, dass ich mir der möglichen Konsequenzen einer falschen Meldung eines Verstoßes bewusst bin.	
Ich erkläre, dass ich die vorliegende Meldung nach bestem Wissen und Gewissen abgebe.	
Anhänge	
1.	
2.	
3.	
4.	

HINWEISE

Sollte im Verlauf des Klärungsverfahrens festgestellt werden, dass im Hinweis auf eine Verletzung wissentlich falsche Angaben gemacht oder wahrheitsgemäße Angaben verschwiegen wurden, kann der Hinweisgeber, der Mitarbeiter ist, zur disziplinarischen Verantwortung gemäß den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs herangezogen werden. Ein solches Verhalten kann außerdem als schwerwiegende Verletzung der grundlegenden Arbeitnehmerpflichten eingestuft werden und zur fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrags, einer Geldstrafe, einer Freiheitsbeschränkung oder einer Freiheitsstrafe von bis zu 2 Jahren führen.

Im Falle eines Hinweisgebers, der auf Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags Dienstleistungen für das Unternehmen erbringt oder Waren liefert, kann die Feststellung eines falschen Hinweises auf eine Verletzung zur Auflösung dieses Vertrags und zur endgültigen Beendigung der Zusammenarbeit zwischen den Parteien führen sowie zu einer Geldstrafe, einer Freiheitsbeschränkung oder einer Freiheitsstrafe von bis zu 2 Jahren.

Unabhängig von den oben genannten Folgen kann ein Hinweisgeber, der wissentlich einen falschen Hinweis auf eine Verletzung gibt, zum Schadensersatz verpflichtet werden, wenn durch die falsche Meldung ein Schaden entsteht.

Anlage Nr. 2 zur Ordnung mit dem Verfahren zur Meldung von Verletzungen durch Hinweisgeber

BESTÄTIGUNG DER MELDUNG EINER VERLETZUNG

Hiermit wird der Eingang der Meldung einer Verletzung bestätigt, die von _____ am _____ vorgenommen wurde und sich auf eine Verletzung bezieht, die in Folgendem besteht:

Hiermit wird festgestellt, dass dem Hinweisgeber der Status eines Hinweisgebers zuerkannt/nicht zuerkannt wurde.

Die Ablehnung der Zuerkennung des Status eines Hinweisgebers beruht auf folgenden Gründen:

Unterschrift des Koordinators für die Bearbeitung von Meldungen

Anlage Nr. 3 zur Ordnung mit dem Verfahren zur Meldung von Verletzungen durch Hinweisgeber
Vertrauliches Register

Meldungsnummer/ Datum des Eingangs der Meldung	Vor- und Nachname des Hinweisgebers und dessen Kontaktdaten	Detaillierte Informationen zur Meldung Verletzung	Personen und Stellen, die am Prozess Analyse Prüfung Meldung beteiligt sind	Verlauf der Analyse und der Prüfung	Entscheidungen und Eskalationen

Anlage Nr. 4 zur Ordnung mit dem Verfahren zur Meldung von Verletzungen durch Hinweisgeber
Register für interne Meldungen

Fallnummer	Gegenstand der Verletzung	Datum der internen Meldung	Information über ergriffene Folgemaßnahmen	Datum des Abschlusses des Falls	Bemerkungen

Anlage Nr. 5 zur Ordnung mit dem Verfahren zur Meldung von Verletzungen durch Hinweisgeber

Verfahren zum Schutz des Hinweisgebers im Rahmen einer Meldung

Allgemeine Grundsätze

1. Das Verfahren wird eingeführt, um einen angemessenen Schutz der Hinweisgeber zu gewährleisten sowie die ordnungsgemäße Anwendung von Recht und DSGVO in Bezug auf deren Daten sicherzustellen.
2. Hinweisgeber übernehmen eine unverzichtbare Rolle in der Gesellschaft, da ihre Handlungen die Identifizierung von Verstößen ermöglichen. Die im Verfahren festgelegten Mechanismen zielen darauf ab, das persönliche Risiko des Hinweisgebers, einschließlich negativer Konsequenzen durch Personen oder Stellen, auf die sich die Meldung bezieht, zu minimieren.
3. Im Rahmen des Verfahrens wird der Hinweisgeber als Person verstanden, die Verstöße meldet, ohne selbst Partei oder Beteiligter in den betreffenden Angelegenheiten zu sein. Der Hinweisgeber ist auch kein Zeuge in einem Verfahren, das infolge seiner Meldung eingeleitet wird.
4. Die Daten des Hinweisgebers müssen vertraulich bleiben und dürfen im Verlauf des Verfahrens den Parteien und Beteiligten ohne ausdrückliche und eindeutige Zustimmung des Hinweisgebers nicht offengelegt werden.

Grundsätze zum Schutz der Daten des Hinweisgebers

1. Ein separates Register für Fälle, die von Hinweisgebern gemeldet wurden, wird geführt.
2. Hinweisgeber ist jede Person, die Verstöße meldet, ohne dies aus eigenem rechtlichen Interesse zu tun.
3. Die Person, die die Meldung entgegennimmt, registriert den Fall als eigenständiges Verfahren mit einer spezifischen Kennzeichnung für Hinweisgeber, um das Risiko einer Offenlegung der Daten des Hinweisgebers in späteren Verfahrensphasen zu minimieren.
4. Der Hinweisgeber **wird kein Beteiligter oder Partei in dem Verfahren**, das infolge seiner Meldung eingeleitet wird.
5. Die Daten des Hinweisgebers werden auf Antrag der Parteien oder Beteiligten des Verfahrens nicht offengelegt und nicht in Verteilern von dokumentenbezogenen Verfahren aufgenommen.
6. Vom Hinweisgeber werden keine zusätzlichen personenbezogenen Daten verlangt, außer denjenigen, die er in seiner Meldung angegeben hat, selbst wenn diese keine eindeutige Identifikation ermöglichen.
7. Auf Grundlage der Meldung des Hinweisgebers wird ein Klärungsverfahren eingeleitet.
8. Partei in einem von Amts wegen eingeleiteten Verfahren, das infolge der Meldung des Hinweisgebers eingeleitet wird, ist die Stelle, die das Verfahren initiiert.
9. Die Daten des Hinweisgebers werden in keinem der mit dem Verfahren verbundenen Dokumente offengelegt.
10. Im Verfahren kann auf die Fallnummer verwiesen werden, unter der die Meldung des Hinweisgebers registriert wurde, ohne die Daten des Hinweisgebers offenzulegen.
11. Der Hinweisgeber wird über den Verlauf und das Ergebnis des Verfahrens, das infolge seiner Meldung eingeleitet wurde, informiert, soweit diese Information als öffentliche Information im Rahmen des registrierten Falls gilt.

Verbot von Vergeltungsmaßnahmen gegen den Hinweisgeber

1. Als nachteilige Behandlung gelten insbesondere:
 - 1) Verweigerung des Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses,
 - 2) Kündigung oder Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ohne Kündigungsfrist,
 - 3) Nichtabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach Beendigung eines Probearbeitsvertrags, Nichtabschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags oder Nichtabschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags nach Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags – in Fällen, in denen der Arbeitnehmer berechnete Erwartungen hatte, dass ein solcher Vertrag mit ihm abgeschlossen wird,
 - 4) Senkung des Arbeitsentgelts,
 - 5) Zurückhaltung oder Übergehen bei Beförderungen,

- 6) Übergehen bei der Gewährung anderer als des Arbeitsentgelts verbundener Leistungen,
 - 7) Versetzung auf eine niedrigere Position,
 - 8) Suspendierung der Ausübung von Arbeits- oder Dienstpflichten,
 - 9) Übertragung der bisherigen Aufgaben an andere Arbeitnehmer,
 - 10) Nachteilige Änderung des Arbeitsortes oder der Arbeitszeiten,
 - 11) Negative Bewertung oder Beurteilung der Arbeitsergebnisse,
 - 12) Verhängung oder Anwendung von Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Geldstrafen oder vergleichbarer Maßnahmen,
 - 13) Verweigerung oder Übergehen bei der Auswahl zur Teilnahme an Schulungen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikationen,
 - 14) Unbegründete Überweisung zu einer ärztlichen Untersuchung, einschließlich psychiatrischer Untersuchungen, sofern separate Vorschriften dies vorsehen,
 - 15) Maßnahmen, die darauf abzielen, die zukünftige Beschäftigung in einem bestimmten Sektor oder einer Branche aufgrund informeller oder formeller sektoraler oder branchenweiter Absprachen zu erschweren,
– es sei denn, der Arbeitgeber beweist, dass er aus objektiven Gründen gehandelt hat.
2. Wer entgegen den gesetzlichen Vorschriften Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person ergreift, die eine Meldung oder öffentliche Offenlegung vorgenommen hat, wird mit einer Geldstrafe, Freiheitsbeschränkung oder Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren bestraft.
3. Wer entgegen den gesetzlichen Vorschriften die Vertraulichkeit der Identität einer Person, die eine Meldung vorgenommen hat, verletzt, wird mit einer Geldstrafe, Freiheitsbeschränkung oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bestraft.