

## Meldeverfahren nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

### 1. Einleitung

Um unsere Pflichten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) zu erfüllen, unterrichten wir Sie über folgende Verfahrensregelungen:

Wir haben eine **interne Meldestelle** nach dem HinSchG eingerichtet, um Ihnen (Mitarbeiter/innen und sonstige Personen) die Meldung von Fehlverhalten, aber auch von Bedenken und Kritik, innerhalb unseres Unternehmens zu ermöglichen.

Die folgenden Verfahrensregelungen und Informationen sollen Ihnen insbesondere Antworten auf folgende Fragestellungen geben:

- Wo und wie können Sie Meldungen abgeben
- Wie läuft das Meldeverfahren ab

Wenn Sie unter Einhaltung dieses Verfahrens ein Fehlverhalten melden, sind Sie als Absender der Meldung geschützt. Alle Meldungen werden vertraulich behandelt - jedoch nur in dem Maße, wie es für die Durchführung einer angemessenen Untersuchung erforderlich ist, das Recht der beschuldigten Person auf Gegendarstellung nicht berührt und die Einleitung etwaiger Maßnahmen nicht behindert wird.

Wir sichern zu, dass niemandem durch eine Meldung von Verstößen bzw. Fehlverhalten Nachteile entstehen. Repressalien gegen meldende Mitarbeiter/Personen sind ausgeschlossen.

Unser Meldeverfahren gilt für alle Personen, die etwas vorbringen wollen, z. Beispiel für:

- Mitarbeiter und Auszubildende
- Bewerber und Arbeitsuchende
- Kunden und Lieferanten
- sonstige Außenstehende

Verstöße von Mitarbeiter/innen können folglich auch von Außenstehenden gemeldet werden.

### 2. Fehlverhalten

Dieses Verfahren kann genutzt werden, wenn Sie einen begründeten Verdacht oder Beweis für ein schwerwiegendes Fehlverhalten haben. Grundsätzlich betrifft dies den Anwendungsbereich des § 2 HinSchG.

Ein Fehlverhalten, das im Rahmen dieses Verfahrens gemeldet werden kann, liegt beispielsweise vor bei:

- Diskriminierung und Rassismus
- Mobbing und Einschüchterung
- Sexueller Belästigung
- Bestechung und Korruption
- Mängeln beim Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
- Verstößen gegen Strafvorschriften bzw. Verstöße, die bußgeldbewehrt sind
- Nichteinhaltung gesetzlicher oder behördlicher Verpflichtungen

#### **Achtung:**

Dieses Verfahren ist jedoch **NICHT** anzuwenden bei Sachverhalten außerhalb des Anwendungsbereichs des HinSchG.

Wenn Sie eine Frage oder ein Problem mit Ihren Arbeitsbedingungen oder Ihrer Leistungsbeurteilung, Ihrer Lohn- oder Gehaltsabrechnung, Ihrem Arbeitszeitrnachweis oder dem Arbeitsumfeld haben, findet dieses Meldeverfahren für Fehlverhalten keine Anwendung.

Außerdem gilt es nicht, wenn Sie persönlichen Ärger, einen Konflikt mit einem Vorgesetzten oder Kollegen haben, Sie sich diesbezüglich beschweren möchten und es sich dabei nicht um ein Fehlverhalten im Sinne des HinSchG handelt.

Anliegen dieser Art können Sie an den dafür vorgesehenen Stellen vorbringen, z.B. über Ihren unmittelbaren Vorgesetzten, der Geschäftsleitung oder der Personalabteilung.

Wenn Sie bei einem unserer Auftraggeber arbeiten, kann ein mögliches Fehlverhalten, dass eindeutig mit diesem zu tun hat, auch dem bei dem Auftraggeber eingeführten Meldeverfahren unterliegen.

### 3. Wo und wie mache ich die Meldung?

Bei Verstößen, die nicht aus eigener Initiative korrigiert werden können, sollte zunächst das Gespräch mit der/dem Vorgesetzten gesucht werden. Kann die Situation nicht auf diesem Weg geklärt werden, gilt Folgendes:

Jeder Mitarbeiter, der einen begründeten Verdacht hat oder Zeuge eines möglichen Fehlverhaltens im Sinne dieses Meldeverfahrens nach dem HinSchG ist, kann dies direkt bei unserem Meldebeauftragten nach dem HinSchG online, telefonisch oder schriftlich melden, auf Wunsch auch anonymisiert.

Der Meldebeauftragte ist die Stelle, die die Einhaltung der für uns geltenden Rechtsordnung und Grundsätze überwacht. Verstöße können ihm daher mitgeteilt werden.

#### Unser Meldebeauftragter

Wir haben einen Meldebeauftragten in unserem Unternehmen bestellt. Sie erreichen ihn wie folgt:

**Peter Schönfeld** (externer Meldebeauftragter)

Tel.: 0170/5248098

E-Mail: [meldestelle@vormann.net](mailto:meldestelle@vormann.net)

Postanschrift: Vormann Bohrgesellschaft mbH & Co. KG, Meldebeauftragter Peter Schönfeld, Liebigstr. 36-38, 48301 Nottuln

Unser Beauftragter ist die unparteiische Person, die sicherstellt, dass alle ihm direkt gemeldeten Fälle bewertet, von den zuständigen Funktionsträgern geprüft und - wenn die Meldung als potenzielles Fehlverhalten eingestuft wird - auf rechtmäßige und zügige Weise behandelt werden und dabei die Rechte aller Beteiligten uneingeschränkt gewahrt bleiben.

Wenn Sie eine anonyme Meldung machen möchten, können Sie die hier hinterlegte E-Mailadresse nutzen. Auf diese Weise können wir Ihre Meldung eines Fehlverhaltens so effizient wie möglich bearbeiten, unzuverlässige und falsche Meldungen minimieren, die Privatsphäre aller Beteiligten bestmöglich schützen und unserem Beauftragten eine effiziente Kommunikation mit Ihnen ermöglichen.

Wir müssen nicht wissen, wer Sie sind, doch macht dieser Meldekanal einen sicheren Dialog möglich. Wenn Sie eine Meldung anonym vorbringen, machen Sie bitte ausreichende Angaben, damit wir uns um Ihr Anliegen kümmern können.

Um die Stichhaltigkeit einer Meldung beurteilen und über das weitere Vorgehen entscheiden zu können, benötigen wir so viele Einzelheiten wie möglich von Ihnen.

Ihre Meldung sollte daher Folgendes enthalten:

- Ihre Kontaktdaten (Adresse, Telefonnummer, ggf. E-Mail-Adresse)
- Was ist passiert?
- Wer ist beteiligt - wer hat was getan, gab es Zeugen, welche Aussagen sind gefallen?
- Wann ist es passiert?
- Wo ist es passiert?
- Wie ist es passiert - welche Mittel oder Methoden wurden eingesetzt?
- Falls Sie es wissen: Warum ist es passiert?

Bitte stellen Sie uns alle Beweise, Dokumente, Referenzen, Fotos oder andere relevante Informationen zur Verfügung, die uns helfen können, Ihre Meldung effizient zu bewerten. Wenn Sie keine Belege dieser Art haben, wäre ein Hinweis oder eine Empfehlung, wo wir ggf. solches Material finden könnten, hilfreich.

Vielleicht können Sie nicht auf alle Aspekte eingehen, aber je mehr Informationen wir haben, desto besser können wir die Situation einschätzen und weiterverfolgen. Wenn Sie eine Meldung gemacht haben, wird sich unser Beauftragter ggf. mit weiteren Fragen an Sie wenden.

## Externe Meldestellen

Es besteht neben dem beschriebenen internen Meldeverfahren auch die Möglichkeit, sich an eine externe Meldestelle zu wenden, sofern ein Sachverhalt nach § 2 HinSchG gegeben ist. Wenn einem nach dem hier beschriebenen Meldeverfahren gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es Ihnen unbenommen, sich auch an eine externe Meldestelle zu wenden.

Wenn Sie dies gleich zu Beginn in Erwägung ziehen, bieten wir Ihnen jedoch an, sich zunächst innerhalb des Unternehmens an uns zu wenden, damit wir uns sofort um die Angelegenheit kümmern können.

Falls Sie dies nicht möchten: Die externe Meldestelle des Bundes ist beim Bundesamt für Justiz angesiedelt. Nähere Informationen finden Sie unter diesem Link:

[https://www.bundesjustizamt.de/DE/Meldestelledes-Bundes/MeldestelledesBundes\\_node.html](https://www.bundesjustizamt.de/DE/Meldestelledes-Bundes/MeldestelledesBundes_node.html)

## 4. Bearbeitung von Meldungen

Eingehende Meldungen werden an unseren Meldebeauftragten weitergeleitet.

### 4.1 Erste Einschätzung und Reaktion

Dieser wird Ihnen den Eingang Ihrer Meldung innerhalb von **sieben Tagen** nach Eingang bestätigen. Er wird Sie auch darüber informieren, ob die gemeldete Angelegenheit als potenzielles Fehlverhalten nach diesem Meldeverfahren eingestuft wird oder ob es sich um eine Angelegenheit außerhalb des HinSchG handelt, die über die normalen Geschäftskanäle behandelt werden sollte (z. B. über einen Vorgesetzten, die Geschäftsleitung, einen Ansprechpartner des Kunden, die Personalsachbearbeitung).

### 4.2 Untersuchung und Rückmeldung

Unser Meldebeauftragter stellt sicher, dass alle gemeldeten Fälle von Fehlverhalten auf rechtmäßige und zügige Weise untersucht und behandelt werden, wobei die Rechte aller Beteiligten respektiert werden.

Im Rahmen der Untersuchung können bestimmte Fälle, je nach Art der Meldung, an die Geschäftsleitung und/oder an eine andere zuständige Stelle des Unternehmens zwecks Bearbeitung weitergeleitet werden. In diesen Fällen gelten dieselben Verfahrensregeln, z.B. in Bezug auf Vertraulichkeit, das Verbot von Repressalien und Fristen.

Nach angemessener Prüfung kann der Meldebeauftragte beschließen, einer Meldung nicht weiter nachzugehen, z. B. in folgenden Situationen:

- wenn die Informationen für eine faire Untersuchung unzureichend sind und es nicht möglich ist, weitere Informationen zu erhalten
- wenn es einen klaren Hinweis darauf gibt, dass die Meldung keine Substanz hat und nur in böser Absicht und mit dem bloßen Ziel gemacht wurde, einzelnen Personen oder dem Unternehmen zu schaden, und nicht, um ein Fehlverhalten anzusprechen.

Wenn für die Beurteilung weitere Informationen erforderlich sind, wird Ihnen dies in der Antwort auf Ihre Meldung mitgeteilt.

Wenn die Angelegenheit im Rahmen der normalen Geschäftstätigkeit behandelt werden sollte, wird der Meldebeauftragte die entsprechenden Einzelheiten in der Antwort auf Ihre Meldung mitteilen, sich mit der zuständigen Stelle in Verbindung setzen, um die Meldung weiter zu bearbeiten, je nach Art der Meldung und den von Ihnen angegebenen Daten.

Während der Untersuchung kann sich der Meldebeauftragte auch an Sie wenden, um weitere Informationen zu erhalten.

Spätestens **drei Monate** nach der Empfangsbestätigung erhalten Sie eine Rückmeldung. Wenn die Untersuchung dann noch nicht abgeschlossen ist, wird zu einem späteren Zeitpunkt erneut eine Rückmeldung gegeben.

Bitte beachten Sie, dass es aus Gründen der Vertraulichkeit, des Schutzes der Privatsphäre und der gesetzlich verbrieften Rechte der Beteiligten nicht immer möglich ist, Einzelheiten über den Verlauf oder das Ergebnis der Untersuchung mitzuteilen. Alle Parteien haben Anspruch auf Vertraulichkeit, auch die Beschuldigten. Wenn Sie also an einer Untersuchung teilnehmen oder davon erfahren, müssen Sie die Angelegenheit ebenfalls vertraulich behandeln.

## 4.3 Folgerungen und Maßnahmen

Nach Abschluss der Untersuchung werden unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen, wenn und soweit dies nach dem Urteil der Geschäftsleitung gerechtfertigt ist, wobei die zuständigen bzw. betroffenen Unternehmensfunktionen (z.B. Personalabteilung, Lohnbuchhaltung) eingebunden werden.

Abhilfemaßnahmen im Falle eines nachgewiesenen Fehlverhaltens können z.B. von einer schriftlichen Verwarnung, einer Unterweisung/Schulung, einer Entschuldigung bei den vom Fehlverhalten Betroffenen, der Aussetzung oder Beendigung eines Vertrages oder einer Geschäftsbeziehung, einer Meldung an die zuständigen Behörden und/oder jeder anderen für das jeweilige Fehlverhalten relevanten Maßnahme reichen. § 18 HinSchG bleibt unberührt.

## 5. Schutz Ihrer Rechte bei Meldungen

Der Schutz Ihres Rechts, potenzielles Fehlverhalten anzusprechen bzw. zu melden, ist von höchster Wichtigkeit. Dies ist eines der Hauptziele dieses Verfahrens. Dieser Schutz gilt, wenn Sie berechtigten Grund zur Annahme haben, dass die von Ihnen gemachten Angaben zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprechen und auf ein Fehlverhalten hindeuten.

**Im Folgenden werden einige wichtige Grundsätze hervorgehoben.**

### Vertraulichkeit

Alle Bedenken, die Sie über dieses Verfahren melden, werden mit höchster Vertraulichkeit behandelt, wie es für die Durchführung einer Untersuchung (und gegebenenfalls für die Ergreifung entsprechender Maßnahmen) erforderlich ist; dazu gehört auch die Geheimhaltung Ihrer Identität.

Dies gilt auch für alle Personen, die Sie unterstützen, wenn Sie sich in diesem Verfahren auf andere Personen beziehen. Ausnahmen von der Vertraulichkeit sind möglich, wenn wir gesetzlich oder behördlich zur Offenlegung der Informationen verpflichtet sind oder wenn die Meldung in böser Absicht erfolgt ist.

### Informationsbearbeitung

Die Informationen werden nur an eine begrenzte Anzahl autorisierter Personen weitergegeben, die direkt an der Untersuchung beteiligt sind und deshalb diese Informationen kennen müssen.

Dazu können auch externe Berater gehören, die an einer Untersuchung beteiligt sind. Ihre Identität und andere Informationen, aus denen Ihre Identität abgeleitet werden kann, werden ohne Ihre ausdrückliche Zustimmung an niemanden außer an diese Personen weitergegeben. Je nach Zweck der Weitergabe wird unser Meldebeauftragter die Informationen (zusätzlich) anonymisieren, bevor er sie weitergibt.

Grundsätzlich sind wir verpflichtet, jede Person, gegen die eine Untersuchung läuft, darüber zu informieren, dass gegen sie eine Anschuldigung wegen möglichen Fehlverhaltens vorliegt. Diese Mitteilung kann aufgeschoben werden, wenn ein erhebliches Risiko besteht, dass dadurch die Untersuchung oder die Beweiserhebung gefährdet werden könnte. Auch in diesem Fall wird Ihre Identität nicht offengelegt.

Wenn Sie sich im Rahmen dieses Verfahrens äußern, verpflichten wir uns, Ihre Meldung ernsthaft und sorgfältig zu behandeln.

### Privatsphäre/Datenschutz

Alle personenbezogenen Daten, die im Rahmen von Meldungen und Untersuchungen im Zuge dieses Verfahrens erhoben werden (einschließlich der Daten der meldenden Person, der Personen, gegen die ermittelt wird, sowie etwaiger Zeugen), werden nur für die in diesem Verfahren erforderlichen Maßnahmen und in Übereinstimmung mit den einschlägigen Datenschutzgesetzen und unseren Datenschutzrichtlinien verwendet.

Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung einer Meldung definitiv nicht relevant sind, werden unverzüglich gelöscht. Die personenbezogenen Daten, die im Rahmen einer Untersuchung erhoben wurden, werden nach Abschluss eines Falles gelöscht.

Weitere Informationen nach der Datenschutz-Grundverordnung über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch uns finden Sie auf unserer Website unter dem Link „Datenschutz“.

### Verbot von Repressalien

Wir ermutigen ausdrücklich dazu, potenzielles Fehlverhalten zu melden. Wer dies tut, wird vor jeglicher Form der Bedrohung und vor Repressalien geschützt, sofern die Informationen über das

potenzielle Fehlverhalten zum Zeitpunkt der Meldung nach Ihrer Auffassung der Wahrheit entsprechen.

Man wird Sie weder beschuldigen noch haftbar machen, wenn Sie in gutem Glauben und in Übereinstimmung mit diesem Verfahren eine Meldung erstatten.

Wir werden keine Repressalien gegen Personen einsetzen, die potenzielles Fehlverhalten melden. Es wird beispielsweise niemand, der ein mögliches Fehlverhalten meldet, entlassen, beurlaubt, bedroht, belästigt oder in irgendeiner Weise diskriminiert. Dies gilt auch für Personen, die Sie bei einer Meldung unterstützen.

Personenbezogene Daten werden nur an Personen weitergegeben, die von ihnen Kenntnis haben müssen; sie unterliegen der Geheimhaltungspflicht, soweit dies möglich ist und mit der Notwendigkeit einhergeht, eine Untersuchung durchzuführen und erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Ausnahmen sind möglich, wenn wir gesetzlich oder behördlich zur Offenlegung der Informationen verpflichtet sind oder wenn die Meldung in böser Absicht erfolgt ist.

Verstöße gegen dieses Sanktionsverbot werden nicht geduldet. Jegliche Form der Bedrohung oder Sanktionierung, die gegen freie Äußerungen gerichtet ist, kann zu disziplinarischen Maßnahmen führen.

Wenn Sie eine Bedrohung oder Repressalien bemerken oder selbst erleben, können Sie dies direkt unserem Meldebeauftragten mitteilen.

Wenn Sie sich in Übereinstimmung mit diesem Verfahren zu einem Fehlverhalten äußern, an dem Sie selbst beteiligt waren, werden wir dies bei der Beurteilung der Folgen eines solchen Fehlverhaltens als mildernden Umstand berücksichtigen.

### **Ausnahme: Böswillige Falschmeldung**

Eine Meldung gilt als böswillig, wenn die meldende Person zum Zeitpunkt der Meldung weiß, dass die Behauptung nicht der Wahrheit entspricht. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn das hier beschriebene Verfahren (a) aufgrund persönlichen Unmuts, (b) zum persönlichen Vorteil oder (c) zur absichtlichen Schädigung unserer Unternehmens, einschließlich der Führungskräfte und der Geschäftsführer, missbraucht wird.

Wir können gegebenenfalls weitere Maßnahmen (auch rechtlicher Art) gegen jeden ergreifen, der eine böswillige Meldung macht. Dann ist ggf. auch die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen möglich.

## **6. Schutz der Zielperson einer Untersuchung**

Eine Person, gegen die eine Untersuchung wegen eines möglichen Fehlverhaltens läuft, hat ebenfalls Anspruch auf Schutz.

Dabei ist die Unschuldsvermutung ein wichtiger Grundsatz. Der Meldebeauftragte ist für die Überwachung und Durchführung dieses Verfahrens verantwortlich, auch gegenüber Personen, die eines möglichen Fehlverhaltens beschuldigt werden oder anderweitig daran beteiligt sein könnten.

Die betroffene Person wird in der Regel innerhalb eines angemessenen Zeitraums hierüber in Kenntnis gesetzt; der Zeitpunkt dieser Unterrichtung ist abhängig davon, welche Tatsachen und Umstände vorliegen und ob die Gefahr besteht, dass Beweise vernichtet, Repressalien eingesetzt und/oder die Ermittlungen behindert werden.

Alle aufgeworfenen Fragen oder Probleme werden vertraulich behandelt. Die Informationen werden nur an Personen weitergegeben, die diese im Rahmen des Verfahrens kennen müssen.

Die Person, die Gegenstand einer Untersuchung ist, hat das Recht, auf die Vorwürfe zu reagieren und kann gegen nachteilige Feststellungen oder Entscheidungen Beschwerde einlegen.

### **Rechenschaftspflicht und Disziplinarmaßnahmen**

Die Geschäftsleitung trägt die Gesamtverantwortung für das Meldeverfahren bei Fehlverhalten und dessen Anwendung.

Sie hat dafür zu sorgen, dass das hier beschriebene Meldeverfahren bei Fehlverhalten umgesetzt wird und der Meldebeauftragte entsprechend diesem Verfahren tätig werden kann.

Die Führungskräfte sind verpflichtet, bei der Untersuchung eines möglichen Fehlverhaltens uneingeschränkt zu kooperieren.

Die Nichteinhaltung dieses Verfahrens, auch Drohungen oder Repressalien gegen Personen, die unter Einhaltung dieses Verfahrens eine Meldung erstatten, sowie das Versäumnis, angemessene Maßnahmen oder angemessene Sorgfalt zum Schutz der Identität einer solchen Person zu ergreifen, kann auch arbeitsrechtlich geahndet werden.