

## Wichtige Informationen zum Hinweisgeberschutzgesetz



### **Ihre Rechte und Schutzmaßnahmen**

### **Für ein transparentes und sicheres Arbeitsumfeld**

**Informieren Sie sich über Ihre Rechte und wie Sie geschützt werden, wenn Sie Verstöße melden.**

# Wichtige Informationen zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) und unserer internen Hinweisgebermeldestelle

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir möchten Ihnen mit dieser Informationsbroschüre einen Überblick über das 2023 neu in Deutschland eingeführte Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) geben und Ihnen Ihre Rechte näherbringen.

Das Hinweisgeberschutzgesetz bietet Ihnen einen gesetzlichen Schutz, wenn Sie Verstöße in unserem Unternehmen melden. Es ist uns wichtig, dass Sie sich sicher fühlen und wissen, dass Ihre Meldungen ernst genommen und vertraulich behandelt werden.

Nachfolgend erfahren Sie, was das Hinweisgeberschutzgesetz ist und warum es für Sie und unser Unternehmen von Bedeutung ist.

Sie erhalten Informationen über Ihre Rechte als Arbeitnehmer, insbesondere das Recht auf vertrauliche Meldung von Verstößen und den Schutz vor Repressalien. Zudem erläutern wir Ihnen die verschiedenen Meldeverfahren und Meldekanäle, über die Sie Verstöße an die von uns eingerichtete Meldestelle melden können.

Wir hoffen, dass Ihnen diese Infobroschüre dabei hilft, Ihre Rechte zu verstehen und sich bei Bedarf vertrauensvoll an unsere interne Meldestelle zu wenden.

Wir nehmen Ihre Hinweise ernst und sind bestrebt, mögliche Verstöße in unserem Unternehmen zu verhindern und zu beheben.

Mit freundlichen Grüßen

Uwe Pihsovotzki (Geschäftsführung)

Martin Wittmann (Prokurist)

Gemeinnützige Bürgerspital-GmbH

# INHALTE

1. Einführung	5
2. Was ist das Hinweisgeberschutzgesetz?	6
3. Warum ist das HinSchG für das Bürgerspital Amberg wichtig?	7
4. Was ist ein Hinweisgeber (Whistleblower)	9
5. Unsere Pflichten nach Hinweisgeberschutzgesetz	9
• Einrichtung einer internen Meldestelle	9
• Sicherstellung der Vertraulichkeit	10
• Rückmeldung an die hinweisgebende Person	11
6. Wer kann Meldungen abgeben – Begriff des Arbeitnehmers Sachlicher Anwendungsbereich	12
7. Welche Meldungen können Sie über die im Unternehmen eingerichtete interne Hinweisgebermeldestelle abgeben? Welche Rechtsgebiete werden durch das HinSchG umfasst ?	13
8. Welche Rechte habe ich nach den HinSchG	16
• Das Recht auf Meldung von Verstößen	16
• Vertraulichkeit Ihrer Meldungen	16
• Schutz vor Repressalien	16
9. Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, dass ich als Hinweisgeber durch das HinSchG geschützt werde?	18
10. Meldeverfahren und Meldekanäle	19
• Wie Sie einen Verstoß melden können	19
• Interne Meldestelle der Gemeinnützige Bürgerspital-GmbH	19
• Meldekanäle	20
• Wichtige Hinweise	20
• Wahl zwischen interner und externer Meldestelle	21
• Externe Meldestellen	22

11. Welche Konsequenzen kann eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Falschmeldung haben?	23
12. Unterstützung und Beratung	25
13. Schlusswort	26



## EINFÜHRUNG

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir möchten Ihnen mit dieser Informationsbroschüre einen umfassenden Überblick über das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) geben, das seit 2. Juli 2023 in Kraft ist und für unser Unternehmen bis zum 17. Dezember 2023 umgesetzt werden muss.

Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) wird der Schutz von hinweisgebenden Personen ausgebaut und die EU-Whistleblower-Richtlinie (RL EU 2019/1937 vom 23.10.2019) in nationales Recht umgesetzt.

Als Arbeitnehmer haben Sie das Recht, Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen, ethische Richtlinien oder interne Vorschriften zu melden, die Ihnen Schaden zufügen könnten.

Das Hinweisgeberschutzgesetz hat das Ziel, Hinweisgeber (auch Whistleblower genannt) vor Repressalien, die Sie möglicherweise als Folge Ihrer Meldung befürchten könnten zu schützen und ihnen einen rechtlichen Rahmen zu bieten, um Verstöße in Unternehmen zu melden. Das HinSchG verbietet jegliche Repressalien gegenüber hinweisgebenden Personen und verpflichtet Unternehmen, sichere und vertrauliche Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten.

Es ist uns wichtig, dass Sie sich sicher fühlen, Verstöße zu melden, da dies zur Sicherheit und Integrität unseres Unternehmens beiträgt.

## WAS IST DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ?

Zum 16.12.2019 ist die EU-Hinweisgeberschutzrichtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937) in Kraft getreten. Diese verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten, die darin enthaltenen Vorgaben, insbesondere den Schutz von hinweisgebenden Personen und die Einrichtung von Meldestellen in nationales Recht umzusetzen. Das Hinweisgeberschutzgesetz ist somit die deutsche Umsetzung der EU-Richtlinie.

Durch das Hinweisgeberschutzgesetz werden Hinweisgeber (auch Whistleblower genannt) geschützt und einheitliche Standards zur Meldung von Missständen und zum Schutz der Meldenden vorgeschrieben.

Sie finden den **Gesetzestext des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG)** auf den Webseiten des Bundesministeriums der Justiz im Internet unter

<https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/>

Die **Hinweisgeberrichtlinie der EU** finden Sie unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02019L1937-20230502>



Bei weiteren Fragen können Sie sich auch an unsere ausgelagerte interne Hinweisgeberrichtlinie bei der Firma e-Data Protection GmbH – RA Markus v. Hohenhau unter [info@e-anwalt.de](mailto:info@e-anwalt.de) oder telefonisch unter 0941-56712009 wenden. Bitte benutzen Sie hierfür zu Ihrem eigenen Schutz nicht Ihre Firmen-E-Mail Adresse.

## **WARUM IST DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ FÜR DIE BEMEINNÜTZIGE BÜRGERSPITAL GMBH WICHTIG?**

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

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist wichtig, um eine transparente und integre Unternehmenskultur zu fördern. Es ermutigt Arbeitnehmer wie Sie, Verstöße zu melden und damit zur Sicherheit und Compliance unseres Unternehmens beizutragen.

Gleichzeitig schützt das Hinweisbergergesetz Sie vor negativen Konsequenzen, die Sie aufgrund Ihrer Meldung befürchten könnten. Das Hinweisgeberschutzgesetz stellt sicher, dass Ihre Informationen vertraulich behandelt werden.

Das Hinweisgebersystem liegt auch in unserem Interesse als Unternehmen. Es ist weitaus vorteilhafter, wenn Missstände intern aufgedeckt werden, als wenn sie von Dritten oder eventuell Medien entdeckt und an die Öffentlichkeit gebracht werden. Interne Meldungen reduzieren auch das Risiko, mit strafrechtlichen und regulatorischen Vorwürfen und Sanktionen konfrontiert zu werden, Reputations- und wirtschaftlichen Schaden zu erleiden und sich zivilrechtlicher Haftung ausgesetzt zu sehen. Daher ermutigen wir Sie, rechtswidrige Zustände, wie Verstöße gegen strafrechtliche Vorschriften, Datenschutzverstöße, Korruption oder Verstöße gegen Arbeitsschutz- oder Gesundheitsschutzvorschriften im Unternehmen diskret intern zu melden, ohne dabei Sanktionen fürchten zu müssen. Wir erhalten durch diese Meldungen die Chance, Hinweisen rasch nachzugehen und intern aufzuklären.

Indem wir eine sichere und geschützte Umgebung für Whistleblower schaffen, trägt dies zur Verhinderung von Betrug, Korruption und anderen rechtswidrigen Handlungen in unserem Unternehmen bei.

Wir wünschen uns eine Kultur der Verantwortlichkeit. Durch qualifizierte Meldungen zu möglichen Missständen unterstützt Sie das Unternehmen dabei, Probleme frühzeitig zu erkennen und zu beheben.





## WAS IST EIN HINWEISGEBER (WHISTLEBLOWER)?

Ein Hinweisgeber ist eine Person, die mutmaßliches oder tatsächliches Fehlverhalten meldet und zum Zeitpunkt der Meldung in dem begründeten Glauben ist, dass die Information wahr ist. Eine begründete Überzeugung ist eine Überzeugung, die eine Person aufgrund von Beobachtungen, Erfahrungen oder ihr bekannten Informationen hat und die auch eine andere Person unter den gleichen Umständen haben würde.

## UNSERE PFLICHTEN NACH HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ

Das Hinweisgeberschutzgesetz legt uns als Arbeitgeber bestimmte Pflichten auf, um sicherzustellen, dass ein angemessenes und effektives Hinweisgebersystem implementiert wird. Die Einhaltung dieser Pflichten ist von entscheidender Bedeutung, um den Schutz der hinweisgebenden Personen zu gewährleisten. Im Folgenden erläutern wir Ihnen die wichtigsten Pflichten:

### **Einrichtung einer internen Meldestelle**

Gemäß § 14 HinSchG sind wir verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten, die allen Mitarbeitern für die Meldung von Verstößen zur Verfügung steht. Die Meldestelle muss so gestaltet sein, dass die Vertraulichkeit der Meldungen gewährleistet wird und der Schutz der hinweisgebenden Personen sichergestellt wird.

Die Einrichtung einer internen Meldestelle kann entweder durch interne Ressourcen oder durch die Beauftragung einer ausgelagerten Stelle erfolgen.

Wir haben uns vor allem vor dem Hintergrund der Sicherstellung der Vertraulichkeit dazu entschlossen unsere Hinweisgebermeldestelle an die Firma e-Data Protection GmbH in Regensburg auszulagern. Hier kümmert sich Rechtsanwalt Markus v. Hohenhau um die Entgegennahme und Bearbeitung Ihrer Meldungen.

Wir haben daher eine sog. ausgelagerte interne Meldestelle geschaffen, an die sich Hinweisgeber mit Ihren Meldungen mündlich, schriftlich oder auch persönlich vertraulich und auch anonym melden können.

### **Sicherstellung der Vertraulichkeit**

Als Arbeitgeber haben wir die Verpflichtung sicherzustellen, dass die Identität der hinweisgebenden Personen und die Inhalte der Meldungen vertraulich behandelt werden. Wir haben daher geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen, um unberechtigten Zugriff auf die Meldungen zu verhindern und sicherzustellen, dass nur die für die Bearbeitung zuständigen Personen Zugriff darauf haben. Die Einbeziehung eines Rechtsanwalts in unserer Meldestelle soll uns und auch Ihnen dabei helfen, die Vertraulichkeit zu gewährleisten, da Anwälte einer strengen berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen. Durch die Auslagerung der internen Meldestelle stellen wir sicher, dass wir in der Lage sind, effektiv zwischen dem Hinweisgeber und uns zu kommunizieren. Unsere ausgelagerte Hinweisgebermeldestelle kann die Informationen in einer Art und Weise weitergeben, die sowohl Ihre Rechte als Hinweisgeber schützt, als auch uns die Möglichkeit gibt, angemessen auf die Meldung zu reagieren.

## Rückmeldung an die hinweisgebende Person

Wenn Sie eine Meldung über unsere interne Meldestelle abgeben, sind wir als Arbeitgeber über unsere Meldestelle dazu verpflichtet, der meldenden Person (sofern diese entsprechende Kontaktdaten bei Abgabe ihrer Meldung in der Meldestelle hinterlassen hat) innerhalb einer angemessenen Frist Rückmeldung zu geben. Innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung soll die hinweisgebende Person eine Rückmeldung erhalten, die über die ergriffenen Folgemaßnahmen informiert und gegebenenfalls die Gründe für diese Maßnahmen erklärt. Diese Rückmeldung ist ein wichtiges Element, um das Vertrauen von Hinweisgebern zu stärken und ihnen zu zeigen, dass ihre Meldungen ernst genommen werden.

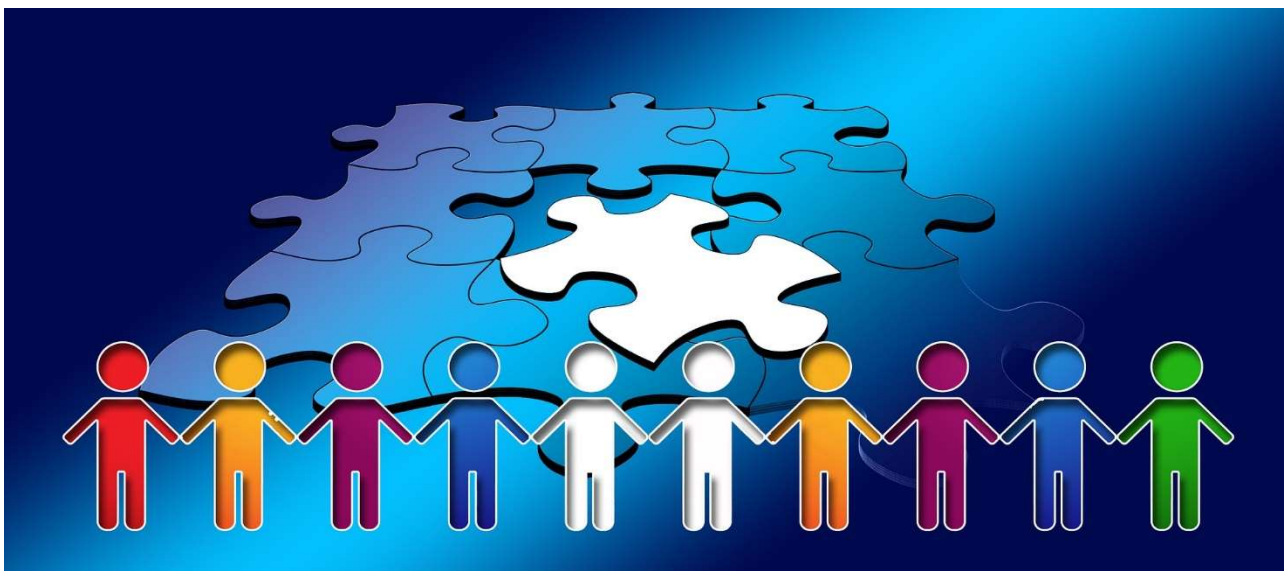
Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht erhebliche Strafen und Sanktionen für Arbeitgeber vor, die gegen die Bestimmungen des Hinweisgeberschutzgesetzes verstoßen. Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass Arbeitgeber die Rechte der Hinweisgeber respektieren und angemessen auf Verstöße reagieren.



## WER KANN MELDUNGEN ABGEBEN – BEGRIFF DES ARBEITNEHMERS

(PERSÖNLICHER ANWENDUNGSBEREICH DES HINSCHG)

Der persönliche Anwendungsbereich des HinSchG ist weit gefasst und umfasst alle Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben. Der Begriff „Arbeitnehmer“ bzw. „Arbeitnehmerin“ wird dabei weit ausgelegt, einschließlich leitender Angestellter, Auszubildende, überlassene Leiharbeiter, Teilzeitbeschäftigte, arbeitnehmerähnliche Personen, Scheinselbstständige sowie Leitungsorgane und auch Personen, deren Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet wurde. Auch Zulieferer, Dienstleister, Mitarbeiter von Lieferanten sowie Beschäftigte im öffentlichen Dienst wie Beamte, Richter, Soldaten können Hinweisgeber sein. Es können auch Personen Verstöße melden, die sich in einem Bewerbungsverfahren befinden oder deren Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat und die während des Einstellungsverfahrens oder anderer vorvertraglicher Verhandlungen Informationen über Verstöße erlangt haben.



## **WELCHE MELDUNGEN KÖNNEN SIE ÜBER DIE IM UNTERNEHMEN EINGERICHTETE INTERNE MELDESTELLE ABGEBEN?**

### WELCHE RECHTSGEBIETE WERDEN DURCH DAS HINSCHG UMFASST?

Die hinweisgebende Person wird von dem Schutz des HinSchG erfasst, wenn sie Verstöße gegen folgende Vorschriften meldet:

1. Verstöße gegen Strafvorschriften - somit jede Strafnorm nach deutschem Recht.
2. Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient. Die Regelung ist nach dem Willen des Gesetzgebers weit zu verstehen. Eine Bußgeldvorschrift dient dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane, wenn sie diesen Schutz bezweckt oder dazu beiträgt, den Schutz der genannten Rechtsgüter und Rechte zu gewährleisten, z.B folgende Bereiche:
  - Arbeitsschutz,
  - Gesundheitsschutz,
  - Verstöße gegen das Mindestlohngesetz,
  - Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes,
  - Bußgeldvorschriften, die Verstöße gegen Aufklärungs- und Auskunftspflichten gegenüber Organen der Betriebsverfassung wie Betriebsräten, Konzernbetriebsräten, Wirtschaftsausschüssen sanktionieren (§ 121 BetrVerfG).

3. Verstöße gegen Rechtsnormen, die zur Umsetzung europäischer Regelungen getroffen wurden. Dies umfasst eine Vielzahl verschiedener Bereiche, die zur Umsetzung der EU-Whistleblower-RL im HinSchG enthalten sind, z.B.
- Regelungen zur Bekämpfung der Geldwäsche,
  - Vorgaben zur Produktsicherheit,
  - Vorgaben zur Beförderung gefährlicher Güter,
  - Vorgaben zum Umweltschutz, Strahlenschutz,
  - Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit,
  - Qualitäts- und Sicherheitsstandards bei Arzneimitteln und Medizinprodukten,
  - Regelungen des Verbraucherschutzes,
  - Regelungen des Datenschutzes,
  - Sicherheit in der Informationstechnik,
  - Vergaberecht,
  - Regelungen zur Rechnungslegung bei Kapitalgesellschaften.

Informationen über Verstöße fallen jedoch nur dann in den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes, wenn sie sich auf unser Unternehmen oder eine andere Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt stand, beziehen.

Bitte beachten Sie, dass der Schutz des HinSchG beispielsweise gegen Repressalien wegen einer Meldung nur dann gilt, wenn Sie zum Zeitpunkt der Meldung hinreichenden Grund zur Annahme hatten, dass die von Ihnen gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen. Vorsätzlich falsche Angaben können darüber hinaus strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Es müssen Ihnen also tatsächliche Anknüpfungspunkte für die Annahme des Verstoßes vorliegen, beispielsweise, weil Sie den Verstoß selbst wahrgenommen haben oder verlässliche Erkundigungen eingeholt haben. Reine Spekulationen sind nicht vom Hinweisgeberschutz umfasst. Teilen Sie deshalb nach Möglichkeit alle Ihnen zur Verfügung stehenden Beweismittel (z.B. Zeugen, Urkunden, sonstige Unterlagen, Fotodateien o.ä.) mit.

Nicht geschützt wird die Meldung von Informationen über **privates Fehlverhalten**, von dem die hinweisgebende Person im beruflichen Zusammenhang erfährt, wenn kein Bezug zur beruflichen Tätigkeit vorliegt. Ein gemeldeter Hinweis wird abgeschlossen, ohne dass weitere Folgemaßnahmen ergriffen werden.

Beachten Sie, dass bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Falschmeldungen aber auch die hinweisgebende Person zur Erstattung des dadurch eingetretenen Schadens verpflichtet ist. Die Identität der meldenden Person wird in diesen Fällen nicht mehr geschützt. Siehe hierzu auch unten unter „Welche Konsequenzen kann eine Falschmeldung haben?“

## **WELCHE RECHTE HABE ICH NACH DEM HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ?**

Ein Herzstück des HinSchG ist der bestmögliche Schutz Ihrer Identität.

Das HinSchG gewährt Ihnen als Arbeitnehmer bestimmte Rechte. Diese Rechte sollen sicherstellen, dass Sie ohne Angst vor Repressalien Verstöße melden können.

### **Das Recht auf Meldung von Verstößen**

Sie haben das Recht, Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen, ethische Richtlinien oder interne Unternehmens-Vorschriften zu melden, die Ihnen bekannt werden. Dies umfasst auch die Meldung von Fehlverhalten von Vorgesetzten oder anderen Mitarbeitern.

### **Vertraulichkeit Ihrer Meldungen**

Das Gesetz legt großen Wert auf die Vertraulichkeit Ihrer Meldungen. Ihre Identität als Hinweisgeber soll geschützt werden und Ihre Identität darf nicht ohne Ihre Zustimmung an das Unternehmen weitergegeben werden, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben. Ihre Informationen werden daher in unserer eingerichteten internen Meldestelle vertraulich behandelt, um Ihre Privatsphäre und Ihren Schutz zu gewährleisten.

### **Schutz vor Repressalien**

Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben (§ 36 HinSchG). Das heißt als Hinweisgeber sind Sie gegen alle direkten oder indirekten Handlungen oder



Unterlassungen in einem beruflichen Kontext geschützt, die durch eine interne oder externe Meldung oder eine Offenlegung ausgelöst werden und durch die ein ungerechtfertigter Nachteil für Sie als Hinweisgeber entstehen kann (z.B. Kündigung oder Suspendierung, Abmahnung, Versetzung oder Aufgabenverlagerung, Nichtbewilligung einer Fortbildung, soziale Ausgrenzung, Mobbing etc.). Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ist das Unternehmen verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen (§ 37 HinSchG).

Das Gesetz schützt Sie somit vor jeglichen negativen Konsequenzen, die Sie als Folge Ihrer Meldung befürchten könnten. Sie dürfen nicht benachteiligt, entlassen, diskriminiert oder anderweitig bestraft werden, weil Sie einen Verstoß gemeldet haben.



## WELCHE VORRAUSSETZUNGEN MÜSSEN GEGEBEN SEIN, DASS ICH ALS HINWEISGEBER DURCH DAS HINSCHG GESCHÜTZT WERDE?

Die Voraussetzungen für den Schutz der hinweisgebenden Person sind in den §§ 33 ff. HinSchG enthalten. Der Schutz gilt für hinweisgebende Personen,

- sofern diese eine Meldung an die eingerichtete interne Meldestelle oder an eine Meldestelle erstattet haben,
- die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen, und
- die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei.

Zögern Sie nicht, bei etwaigen Rückfragen oder Unsicherheiten den Kontakt zu unserer internen Meldestelle zu suchen. Gegebenenfalls können hierdurch Unklarheiten beseitigt und spätere Rückfragen vermieden werden. Bei unserer internen Meldestelle erhalten Sie Informationen und Beratung über bestehende Abhilfemöglichkeiten und Verfahren für den Schutz vor Repressalien. Die Beratung umfasst aber keine rechtliche Prüfung des Einzelfalls.

Bitte beachten Sie: Eine **vorsätzlich** unwahre Meldung kann arbeitsrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen haben.

Weiterhin fallen Informationen, die die nationale Sicherheit oder wesentliche Sicherheitsinteressen des Staates oder besondere verteidigungs- und sicherheitsspezifische Aufträge betreffen, Verschlussachen sowie solche Informationen, die dem richterlichen Beratungsgeheimnis oder der ärztlichen oder anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht unterfallen nicht in den Anwendungsbereich des HinSchG.

## MELDEVERFAHREN UND MELDEKANÄLE

Das Hinweisgeberschutzgesetz legt klare Verfahren und Meldekanäle fest, über die Sie Verstöße melden können. Uns ist es wichtig, dass Sie über diese Möglichkeiten informiert sind, um Ihre Bedenken sicher und effektiv zu äußern.

### Wie Sie einen Verstoß melden können

Das HinSchG ermöglicht es Ihnen, Verstöße entweder intern an speziell dafür eingerichtete Meldestellen oder externe Meldestellen zu melden.

### Interne Meldestelle der Gemeinnützige Bürgerspital-GmbH

Wir haben für unser Unternehmen eine **interne Meldestelle** bei der Firma e-Data Protection, Dachauplatz 8, 93047 Regensburg eingerichtet. Dort stehen Ihnen folgende Meldekanäle zur Übermittlung von Hinweisen nach HinSchG zur Verfügung.

## MELDEKANÄLE UNSERER INTERNEN MELDESTELLE

**Es wurde eine interne Meldestelle nach HinSchG für die  
Gemeinnützige Bürgerspital-GmbH  
mit folgenden Meldekanälen eingerichtet**

- postalisch: e-Data Protection GmbH, Dachauptatz 8, 93047 Regensburg
- Telefon: 0941 - 567 12 009
- Telefax: 0941 - 567 12 008
- E-Mail: [buergerspital@e-meldestelle.de](mailto:buergerspital@e-meldestelle.de)
- Online-Formular: <https://www.e-meldestelle.de/buergerspital>
- persönlich nach Terminvereinbarung über obige Meldekanäle mit RA Markus v. Hohenhau oder vor Ort unter obiger Adresse

### **Wichtige Hinweise für Meldungen:**

Benutzen Sie für Ihre Meldungen nicht Ihre Firmen-E-Mail-Adresse, da diese über die Server und IT unseres Unternehmens verarbeitet wird und daher die Möglichkeit besteht, dass wir von Ihrer Identität erfahren.

Für die Meldung von Informationen mit sehr hohem Schutzbedarf ist das elektronische Online-Formular nicht geeignet. Das bedeutet: Wenn Sie bei Bekanntwerden der Informationen Gefahren für Leib und Leben, gravierende Beeinträchtigungen Ihrer persönlichen Unversehrtheit oder Beeinträchtigungen Ihrer persönlichen Freiheit befürchten, nutzen Sie das elektronische Online-Formular bitte nicht.

Wenn Sie Ihre Meldung anonym abgeben und keine Kontaktmöglichkeit angeben, haben wir im weiteren Verfahren keine Möglichkeit, Sie bei etwaigen Rückfragen zu kontaktieren und Sie ggf. über das Ergebnis der Prüfung in Kenntnis zu setzen.

Wenn Sie keine Kontaktmöglichkeit angeben, können Sie sich im Fall einer Offenlegung auch nicht darauf berufen, dass keine geeigneten Folgemaßnahmen ergriffen wurden oder Sie keine Rückmeldung über das Ergreifen solcher Folgemaßnahmen erhalten haben. Eine geschützte Offenlegung von Informationen aus diesen Gründen ist dann nicht möglich.

Bitte beachten Sie auch, dass die Dokumentation Ihrer Meldung in der Regel drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht wird. Nach diesem Zeitpunkt stehen Unterlagen aus dem Verfahren nicht mehr zu Beweis Zwecken zur Verfügung.

### **Wahl zwischen interner und externer Meldestelle**

Interne Meldungen sind meist der beste Weg, um Informationen an uns heranzutragen, die den Verstoß am schnellsten untersuchen und abstellen können. In Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und Sie keine Repressalien befürchten, sollten Sie die Meldung an unsere interne Meldestelle bevorzugen. Auch das HinSchG führt im Gesetz aus, dass eine Meldung an eine interne Meldestelle zu bevorzugen ist. Wenn einem intern gemeldeten Verstoß nicht abgeholfen wurde, bleibt es Ihnen dennoch unbenommen, sich an externe Meldestellen zu wenden.

## Externe Meldestellen

Das HinSchG sieht vor, dass von der öffentlichen Hand externe Meldestellen eingerichtet werden (§§ 19 bis 31 HinSchG).

Eine zentrale externe Meldestelle wurde beim Bundesamt für Justiz (BfJ) eingerichtet – weitere Infos und Onlinemeldung siehe unter

[www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes\\_node.html](http://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html).

Daneben werden die bestehenden Meldesysteme bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie beim Bundeskartellamt in externe Meldestellen überführt. Zudem gibt es externe Meldekanäle der Europäischen Kommission, des Europäischen Amts für Betrugsbekämpfung (OLAF), der Europäischen Agentur für die Sicherheit des Seeverkehrs (EMSA), der Europäischen Agentur für Flugsicherheit (AESA), der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) und der Europäischen Arzneimittel-Agentur (EMA).

## **WELCHE KONSEQUENZ KANN EINE VORSÄTZLICHE ODER GROB FAHRLÄSSIGE FALSCHMELDUNG HABEN?**

Das HinSchG regelt Ausnahmetatbestände, wonach das Gebot der Vertraulichkeit in bestimmten Fällen nicht gilt. So ist z.B. die Identität einer Person, welche vorsätzlich oder grob fahrlässig eine falsche Information meldet, nicht vom Schutz der Vertraulichkeit umfasst.

Im Fall einer solchen Falschmeldung besteht für Personen, die Gegenstand dieser Meldung sind, ein berechtigtes Interesse daran, Kenntnis über die Identität der meldenden Person zu erlangen, um gegebenenfalls Schadensersatzansprüche geltend machen zu können. Eine falsche Verdächtigung im Rahmen einer Meldung oder Offenlegung kann weitreichende Folgen für unser Unternehmen haben. Die Auswirkungen lassen sich – vor allem wenn die Öffentlichkeit einbezogen ist, aber auch u.U. bei Geschäftspartnern, oftmals nicht mehr gänzlich rückgängig machen.

Es werden jedoch keine überhöhten Anforderungen an hinweisgebende Personen in Bezug auf die Überprüfung der Richtigkeit der Informationen gestellt. Deshalb besteht der Schutz für die hinweisgebende Person auch in den Fällen, in denen sich der Hinweis als nichtzutreffend herausstellt, die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung jedoch davon ausgehen konnte, dass der Hinweis richtig ist. Schadensersatzansprüche, die aus einer einfach fahrlässigen unrichtigen Meldung resultieren, sollen nicht bestehen, da es verfehlt wäre, überhöhte Anforderungen an hinweisgebende Personen in Bezug auf die Überprüfung der Richtigkeit der Informationen zu stellen.

Ein Schutz für hinweisgebende Personen besteht somit jedenfalls nicht, wenn es sich um **eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Weitergabe unrichtiger Informationen** handelt.

Die hinweisgebende Person ist daher zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist (§ 38 HinSchG). Das Hinweisgeberschutzgesetz schützt also nicht nur Hinweisgebende, sondern auch unser Unternehmen.



## UNTERSTÜTZUNG UND BERATUNG

Es ist wichtig, dass Sie als Arbeitnehmer die nötige Unterstützung und Beratung erhalten, wenn Sie Verstöße melden möchten. Wir stehen Ihnen dabei zur Seite und bieten Ihnen die folgenden Unterstützungsmöglichkeiten:

Hilfe über unsere ausgelagerte interne Meldestelle:

Wenn Sie weitere Informationen zum Hinweisgeberschutzgesetz benötigen oder Fragen zu Ihrem individuellen Fall haben, steht Ihnen unser Ansprechpartner Rechtsanwalt Markus v. Hohenhau bei unserer ausgelagerten internen Meldestelle unter den Meldekanälen zur Verfügung. Rechtsanwälte unterliegen strengen Vertraulichkeitsregeln, die durch ihre Berufsordnung festgelegt sind. Diese gesetzlich geregelte Verschwiegenheitspflicht gewährleistet, dass gemeldete personenbezogene Informationen streng vertraulich behandelt und nicht ohne ausdrückliche Zustimmung weitergegeben werden. Als externe Fachleute sind Anwälte in der Lage, eine unabhängige und unparteiische Position einzunehmen. Dies stellt sicher, dass alle gemeldeten Fälle auf der Grundlage ohne Vorurteile oder Voreingenommenheit bewertet werden.

Sie können sich auch jederzeit an unsere Personalabteilung wenden, um Unterstützung und Beratung zu erhalten. Wir sind bestrebt, Ihnen bei der sicheren und effektiven Meldung von Verstößen zu helfen.

Zusätzlich können Sie externe Hilfe in Anspruch nehmen, um weitere Informationen und Unterstützung zu erhalten. Es gibt spezialisierte Organisationen, Anwaltskanzleien und Beratungsunternehmen, die sich auf den Hinweisgeberschutz spezialisiert haben und Ihnen professionelle Hilfe bieten können.

## SCHLUSSWORT

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir möchten Ihnen abschließend versichern, dass wir das Hinweisgeberschutzgesetz ernst nehmen und Ihre Rechte als Arbeitnehmer respektieren. Wir möchten Sie ermutigen, Verstöße über unsere interne Meldestelle zu melden, um zur Sicherheit und Integrität unseres Unternehmens beizutragen.

Wir sind bestrebt, Ihnen sichere und vertrauliche Kanäle für die Meldung von Verstößen zur Verfügung zu stellen. Uns ist bewusst, dass die Meldung von Verstößen eine wichtige und manchmal schwierige Entscheidung sein kann.

Gemeinsam können wir sicherstellen, dass unser Unternehmen ethisch handelt und mögliche Verstöße frühzeitig erkannt und behoben werden.

Wir danken Ihnen für Ihr Engagement und Ihre Bereitschaft, Verantwortung für unser Unternehmen zu übernehmen.

Ihr

Uwe Pihsovotzki (Geschäftsführung)

Martin Wittmann (Prokurist)

Gemeinnützige Bürgerspital-GmbH