

Richtlinie
zur
Einrichtung und zum Betrieb
eines Hinweisgebersystems
im Unternehmen XY

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel	3
2. Anwendungsbereich	3
2.1 Persönlicher Anwendungsbereich.....	3
2.2 Sachlicher Anwendungsbereich.....	3
3. Abgabe einer Meldung	3
3.1 Begriff der Meldung	3
3.2 Offene, vertrauliche oder anonyme Meldungen	4
3.3 Grenzen der Vertraulichkeit	4
3.4 Inhalt der Meldung.....	4
4. Meldewege	5
Meldewege im Einzelunternehmen.....	5
4.1 Ombudsstelle.....	5
[Optional: 4.2 Compliance Officer	5
Meldewege im Unternehmenskonzern.....	6
4.1 Ombudsstelle.....	6
[Optional: 4.2 Compliance Officer	6
4.3 Meldung an staatliche Stellen	7
5. Verfahrensablauf nach Abgabe einer Meldung	7
5.1 Meldung bei der Ombudsstelle	7
5.1.1 Eingangsbestätigung	7
5.1.2 Durchführung einer Untersuchung	7
5.1.3 Information des Hinweisgebers über die Ergebnisse der Untersuchung.....	7
5.1.4 Berichterstattung über eingegangene Hinweise	8
5.2 Meldung beim Compliance Officer	8
6. Schutz des Hinweisgebers und der bei der Aufklärung mitwirkenden Personen.....	8
7. Schutz der in der Meldung belasteten Person	8
7.1 Recht auf Information	8
7.2 Recht auf Stellungnahme.....	8
7.3 Recht auf Löschung der Daten	8
8. Missbrauch des Hinweisgebersystems	8
9. Weitere Rechte der Betroffenen	9
9.1 Recht auf Auskunft	9
9.2 Recht auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung.....	9
9.3 Benachrichtigung der Empfänger.....	9
9.4 Geltendmachung von Rechten.....	9
9.5 Widerspruchsrecht.....	9
10. Beschwerderechte	9
10.1 Verletzung dieser Richtlinie	9
10.2 Rechte zur Überprüfung des Ermittlungsergebnisses	10
[Optional, wenn ein Betriebsrat vorhanden: 10.3 Einbindung des Betriebsrats	10
11. Umsetzung / Verantwortlichkeit	10
12. Datenschutz	10

1. Präambel

Das *Unternehmen XY* hat für seine Mitarbeiter sichere Meldewege für Hinweise eingerichtet, die sich auf erhebliches Fehlverhalten beziehen, das gegen das *Unternehmen XY*, seine Mitarbeiter und Partner gerichtet ist.

Neben den nach wie vor bestehenden Möglichkeiten, sich bei Hinweisen bzw. einem Verdacht auf Rechtsverstöße vertrauensvoll an Vorgesetzte, die Unternehmensleitung oder den Compliance Officer zu wenden, soll das Hinweisgebersystem einen zusätzlichen Kommunikationsweg eröffnen. Diese Hinweisgeber-Richtlinie stellt den Schutz von Hinweisgebern sicher und beschreibt das Verfahren, über das Hinweise entgegengenommen, geprüft und bearbeitet werden.

Die vorliegende Hinweisgeber-Richtlinie stellt sicher, dass die gesetzlichen Voraussetzungen zum Schutz von Hinweisgebern und zum Umgang mit Hinweisen eingehalten werden.¹

2. Anwendungsbereich

2.1 Persönlicher Anwendungsbereich

Die Hinweisgeber-Richtlinie gilt für alle Beschäftigte des *Unternehmens XY* (nachfolgend: das „**Unternehmen**“) und dem Unternehmen überlassene Leiharbeitnehmer. Hierzu gehören alle Mitglieder der Unternehmensleitung, alle Angestellten, Praktikanten, Auszubildende, Trainees.²

Diese Personen sind zur Abgabe von Meldungen berechtigt und fallen bei Abgabe einer Meldung in den Schutzbereich dieser Richtlinie.

2.2 Sachlicher Anwendungsbereich

Eine Meldung fällt in den Anwendungsbereich der Hinweisgeber-Richtlinie, wenn der Verdacht einer Straftat mit Bezug zur beruflichen Tätigkeit gemeldet werden soll.³ Hierzu gehören insbesondere Straftaten zum Nachteil des Unternehmens, einzelner Beschäftigter sowie von Unternehmenspartnern und deren Beschäftigten. Straftaten sind beispielweise: Beleidigung⁴, Körperverletzung, Misshandlung, Sexualdelikte, Korruption, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Untreue sowie Straftaten, die eine Verletzung von Gesetzen zum Schutz der Beschäftigten zum Gegenstand haben.

Außerdem fällt eine Meldung in den Anwendungsbereich der Hinweisgeber-Richtlinie, wenn bußgeldbewehrte Handlungen gemeldet werden sollen, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder der Gesundheit, dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane (Betriebsrat) dient sowie Verstöße gegen EU-Recht.

3. Abgabe einer Meldung

3.1 Begriff der Meldung

Eine Meldung ist die Mitteilung einer Information über in den Anwendungsbereich nach Ziffer 2 dieser Richtlinie fallende Sachverhalte.

¹ Stand der Bearbeitung: 01.12.2022. Das HinSchG-E ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht in Kraft gesetzt.

² Das Unternehmen kann außenstehenden Dritten die Möglichkeit einräumen, Hinweise zu geben. Eine diesbezügliche gesetzliche Pflicht besteht nicht. Die vorliegende Fassung der Richtlinie geht von den künftigen gesetzlichen Rahmenbedingungen aus, vgl. § 16 Abs. 1 S. 1 HinSchG-E.

³ Vorliegend ist keine Pflicht zur Abgabe von Hinweisen vorgesehen. Es ist zu beachten, dass bei Einführung einer Pflicht zur Hinweisabgabe die Richtlinie zwingend der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegt.

⁴ Wenn die Erheblichkeitsschwelle höher angesetzt werden soll, kann die Auswahl der Delikte geändert werden, zum Beispiel streichen von „Beleidigung“.

Es sollen nur solche Meldungen abgegeben werden, bei denen der Hinweisgeber im guten Glauben ist, dass der von ihm mitgeteilte Sachverhalt zutreffend und wahr ist. Er ist nicht im guten Glauben, wenn ihm bekannt ist, dass der gemeldete Sachverhalt nicht den Tatsachen entspricht.

Bei Zweifeln sind entsprechende Sachverhalte nicht als Tatsache, sondern als Vermutung, Wertung oder als Hörensagen darzustellen.

3.2 Offene, vertrauliche oder anonyme Meldungen

Meldungen können offen, vertraulich oder anonym⁵ abgegeben werden.

- Offene Meldung: Diese erfolgt unter Nennung des Namens und von Kontaktdaten des Hinweisgebers. Die Meldung wird ohne Verpflichtung der Meldestelle gegeben, Informationen über die Person des Hinweisgebers oder den Inhalt der Meldung vertraulich zu behandeln.
- Vertrauliche Meldung: Diese erfolgt unter Nennung des Namens und von Kontaktdaten des Hinweisgebers; jedoch verpflichtet der Hinweisgeber die Meldestelle, seinen Namen und/oder andere Informationen über seine Person und/oder die Meldung nicht an Dritte oder nur an bestimmte Dritte weiterzugeben.
- Anonyme Meldung: Diese beinhaltet die Schilderung eines Sachverhaltes; jedoch ohne Angabe von Informationen zur Person des Hinweisgebers.

3.3 Grenzen der Vertraulichkeit

Die Meldestelle darf Informationen über den Hinweisgeber nicht vertraulich behandeln, wenn sie in Strafverfahren von einer Strafverfolgungsbehörde oder in einem Verwaltungsverfahren, einschließlich verwaltungsbehördlicher Bußgeldverfahren zur Offenlegung aufgefordert wird oder wenn sie aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung zur Offenlegung verpflichtet wird. In diesem Fall wird der Hinweisgeber vorab schriftlich unterrichtet, soweit hierdurch die Ermittlungen, Untersuchungen oder das Gerichtsverfahren nicht gefährdet werden.

Hinsichtlich der in der Meldung genannten dritten Personen gewährleistet die Meldestelle die Vertraulichkeit nicht, wenn die Durchbrechung der Vertraulichkeit rechtlich geboten ist, z. B. wegen Gefahr im Verzug. Zudem ist die Weitergabe von Informationen zu Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, möglich, wenn dies zur Ergreifung von Folgemaßnahmen erforderlich ist oder es ein hierauf bezogenes behördliches Verlangen bzw. eine gerichtliche Entscheidung gibt.

3.4 Inhalt der Meldung

Jede Meldung sollte so konkret wie möglich erfolgen. Der Hinweisgeber sollte möglichst detaillierte Informationen über den zu meldenden Sachverhalt vorlegen. Eine Meldung sollte mindestens folgende Informationen enthalten:

- Gegenstand der Meldung,
- Hintergründe und Beschreibung des Sachverhalts,
- Informationen zu Ort und Zeit des Geschehens,
- Informationen zu den beteiligten Personen,
- sofern vorhanden und rechtmäßig erlangt: Dokumente, Bilder und sonstige Nachweise.

⁵ Das Gesetz verpflichtet nicht zur Entgegennahme und Bearbeitung anonymer Meldungen. Wir empfehlen die Gestattung anonymer Meldungen, weil dies die Chance erhöht, dass Non-Compliance aufgedeckt wird.

4. Meldewege

[**Hinweis:** Bei Individualisierung der Richtlinie ist zu beachten, dass entweder die Ausführungen unter „Meldewege im Einzelunternehmen“ oder „Meldewege im Unternehmenskonzern“ bestehen bleibt. Die Regelungen unter „Meldewege im Einzelunternehmen“ sind einschlägig für ein Einzelunternehmen und die Regelungen unter „Meldewege im Unternehmenskonzern“ sobald es sich um eine Holding oder eine andere Form von Unternehmenskonzern handelt, mit einer oder mehreren Tochtergesellschaften, die wiederum mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigen.]

Meldewege im Einzelunternehmen

4.1 Ombudsstelle⁶

Das Unternehmen hat eine Ombudsstelle eingerichtet. Diese ermöglicht, dass die Identität des Hinweisgebers geschützt wird und die von ihm übermittelten Informationen, soweit dies vom Hinweisgeber gewünscht ist, ohne Preisgabe seiner Identität weitergegeben werden können.

Die Ombudsstelle wird von:

*Meldestelle AB
Straße Hausnummer
PLZ Ort
Telefonnummer: 0123 46789*

betrieben, [Beschreibung der Meldestelle, z. B. einer externen und unabhängigen Rechtsanwaltskanzlei].

Die telefonische Erreichbarkeit ist werktags (Montag bis Freitag) zu den üblichen Bürozeiten sichergestellt.

[**Optional:** Außerdem steht den Hinweisgebern ein digitales Hinweisgebersystem zur Abgabe von Meldungen an die Ombudsstelle zur Verfügung. Das digitale Hinweisgebersystem ist abrufbar unter: [https:// ...](https://...)]

Die Ombudsstelle berät Hinweisgeber zu allen den Meldungen betreffenden Fragestellungen, zum Beispiel:

- zur Einschätzung der verdachtsbegründenden Umstände,
- zu möglichen Folgen einer Meldung,
- zu möglichen zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen für den Hinweisgeber bei Verstrickung in das gemeldete Fehlverhalten,
- zu möglichen Folgen im Fall eines Irrtums bei Meldung von Verdachtsmomenten.

Die Ombudsstelle bearbeitet die Meldungen gemäß den unter Ziffer 5 dieser Richtlinie genannten Verfahrensabläufen.

[Optional: 4.2 Compliance Officer⁷

Außerdem besteht die Möglichkeit, Meldungen direkt an den unmittelbaren Vorgesetzten und den Compliance Officer zu richten.

⁶ Sollte ein Beschäftigter des Unternehmens (z. B. Compliance Officer) die Funktion der internen Meldestelle einnehmen, sind die Regelungen anzupassen.

⁷ Ggf. Hinweis: Die Vertraulichkeit kann aus rechtlichen Gründen bei der Abgabe einer Meldung an den Compliance Officer nur eingeschränkt gewährleistet werden.

Compliance Officer des Unternehmens ist:

...

Eine Meldung kann an den Compliance Officer persönlich oder per E-Mail an die folgende Adresse abgegeben werden:

...]

Meldewege im Unternehmenskonzern

4.1 Ombudsstelle

Die Ombudsstelle nimmt Meldungen bezüglich jeder Tochtergesellschaft im XY-Konzern entgegen. Bei der Meldung ist klarzustellen, welche Tochtergesellschaft betroffen ist.

Die Ombudsstelle ermöglicht, dass die Identität des Hinweisgebers geschützt wird und die von ihm übermittelten Informationen, soweit dies vom Hinweisgeber gewünscht ist, ohne Preisgabe seiner Identität weitergegeben werden können.

Die Ombudsstelle wird von:

*Meldestelle AB
Straße Hausnummer
PLZ Ort
Telefonnummer: 0123 46789*

betrieben, [Beschreibung der Meldestelle, z. B. einer externen und unabhängigen Rechtsanwaltskanzlei].

Die telefonische Erreichbarkeit ist werktags (Montag bis Freitag) zu den üblichen Bürozeiten sichergestellt.

[Optional: Außerdem steht den Hinweisgebern ein digitales Hinweisgebersystem zur Abgabe von Meldungen an die Ombudsstelle zur Verfügung. Das digitale Hinweisgebersystem ist abrufbar unter: [https:// ...](https://...)]

Die Ombudsstelle berät Hinweisgeber zu allen den Meldungen betreffenden Fragestellungen, zum Beispiel:

- zur Einschätzung der verdachtsbegründenden Umstände,
- zu möglichen Folgen einer Meldung,
- zu möglichen zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen für den Hinweisgeber bei Verstrickung in das gemeldete Fehlverhalten,
- zu möglichen Folgen im Fall eines Irrtums bei Meldung von Verdachtsmomenten.

Die Ombudsstelle bearbeitet die Meldungen gemäß den unter Ziffer 5 dieser Richtlinie genannten Verfahrensabläufen.

[Optional: 4.2 Compliance Officer

Außerdem besteht die Möglichkeit, Meldungen direkt an den unmittelbaren Vorgesetzten und den Compliance Officer zu richten.

Compliance Officer des [*Individualisierung: Konzerns/Unternehmens*] ist:

...

Eine Meldung kann an den Compliance Officer persönlich oder per E-Mail an die folgende Adresse abgegeben werden:

...]

4.3 Meldung an staatliche Stellen

Neben den in dieser Richtlinie aufgezeigten Meldewegen steht es dem Hinweisgeber frei, unter Beachtung der durch das geltende Recht gesetzten Grenzen den Verdacht an staatliche Stellen zu melden.

Der Bund errichtet beim Bundesamt für Justiz eine Stelle für externe Meldungen. Diese externe Meldestelle ist organisatorisch vom übrigen Zuständigkeitsbereich des Bundesamts für Justiz getrennt.

5. Verfahrensablauf nach Abgabe einer Meldung

5.1 Meldung bei der Ombudsstelle⁸

5.1.1 Eingangsbestätigung

Der Hinweisgeber erhält innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung eine Eingangsbestätigung, soweit dies technisch möglich ist. [**Optional:** Dies ist unter anderem gegeben, wenn das digitale Hinweisgebersystem der Ombudsstelle genutzt wird.]

Nach dem Eingang einer Meldung bei der Ombudsstelle erfolgt durch diese eine erste Überprüfung, insbesondere, ob Beweise vorliegen, die die übermittelten Informationen bekräftigen oder widerlegen. Ist die Ombudsstelle der Auffassung, dass weitere Ermittlungen erfolgen sollten, dokumentiert sie dies und leitet die Informationen – soweit gewünscht unter Wahrung der Vertraulichkeit – an den Compliance Officer⁹ weiter.

5.1.2 Durchführung einer Untersuchung

Die Untersuchung der gemeldeten Verdachtsmomente wird zeitlich so schnell wie im angemessenen Rahmen möglich durchgeführt. Stellt sich eine Meldung als falsch heraus oder kann sie nicht ausreichend mit Fakten belegt werden, wird dies entsprechend dokumentiert und die Untersuchung eingestellt. Für den Hinweisgeber entstehen keine Konsequenzen. Das Unternehmen wird die Ergebnisse einer jeden Untersuchung zur Verbesserung des Compliance-Management-Systems nutzen.

5.1.3 Information des Hinweisgebers über die Ergebnisse der Untersuchung

Der Hinweisgeber erhält innerhalb von drei Monaten ab der Eingangsbestätigung eine Rückmeldung über den Stand bzw. das Ergebnis der Untersuchung, wenn eine Rückkommunikation möglich ist.

Die Meldung erfolgt unter dem Vorbehalt, dass dadurch die Untersuchung sowie die Rechte der in der Meldung benannten Personen nicht beeinträchtigt werden.

⁸ Sollte ein Beschäftigter des Unternehmens (z. B. Compliance Officer) die Funktion der internen Meldestelle einnehmen, sind die Regelungen anzupassen.

⁹ Hier bestehen unternehmerische Spielräume: Adressat kann auch die jeweilige Unternehmensleitung sein. Im Konzern kann ein zentraler Ansprechpartner genannt werden. Es ist zu beachten, dass die Aufsichtspflicht eine Leitungsaufgabe darstellt und daher die Bearbeitung eingehender Meldungen nicht vollständig an der Unternehmensleitung (der jeweils betroffenen Gesellschaft) vorbei gehen darf.

5.1.4 Berichterstattung über eingegangene Hinweise

[Optional/Individualisierbar: Die Ombudsstelle stellt dem Compliance Officer¹⁰ des Unternehmens quartalsweise einen schriftlichen Berichtsauszug über die eingegangenen Meldungen zur internen Verwendung zur Verfügung. Der Bericht begrenzt sich auf die Art und Anzahl der jeweiligen Meldungen in den verschiedenen Kategorien und deren Bearbeitungsstand sowie die prozentuale Verteilung der Meldungen innerhalb der Kategorien.]

Das Unternehmen hat das Recht anlassbezogene Berichte anzufordern.

5.2 Meldung beim Compliance Officer

Bei Meldungen an den Compliance Officer erfolgt die Bearbeitung der Meldungen entsprechend der Vorgaben aus Ziffer 5.1 dieser Richtlinie.

6. Schutz des Hinweisgebers und der bei der Aufklärung mitwirkenden Personen

Jede Person, die eine Meldung in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines Verdachts mitwirkt, ist vor negativen arbeitsrechtlichen Konsequenzen oder sonstigen Benachteiligungen im beruflichen Kontext geschützt. Abweichendes kann gelten, wenn die Person in den aufzuklärenden Compliance-Vorfall verwickelt ist.

Jeder Beschäftigte oder Vorgesetzte, der einen Hinweisgeber oder eine Person, die an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, aufgrund der Meldung oder der Mitwirkung belästigt, diskriminiert oder ähnliches, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die im äußersten Fall zu seiner Entlassung führen können.

7. Schutz der in der Meldung belasteten Person

7.1 Recht auf Information

Die in einer Meldung belastete Person wird zu gegebener Zeit und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die gegen sie gerichteten Verdachtsäußerungen benachrichtigt, sofern diese Benachrichtigung nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts erheblich erschweren würde. Die Benachrichtigung erfolgt spätestens nach Abschluss der Ermittlungen.

7.2 Recht auf Stellungnahme

Die in einer Meldung belastete Person ist anzuhören oder ihr ist Gelegenheit zur schriftlichen Äußerung zu geben, bevor Schlussfolgerungen unter namentlicher Benennung der Person gezogen werden. Im Anschluss beschließen die Entscheidungsberechtigten die im Interesse des Unternehmens notwendigen Maßnahmen.

7.3 Recht auf Löschung der Daten

Bestätigt sich der in der Meldung geltend gemachte Verdacht nicht, hat die in der Meldung belastete Person ein Recht auf Löschung ihrer in diesem Zusammenhang gespeicherten Daten.

8. Missbrauch des Hinweisgebersystems

Eine Meldung sollte in gutem Glauben erfolgen. Ergibt die Überprüfung der Meldung, dass kein begründeter Verdacht besteht oder die Fakten nicht ausreichen, um einen Verdacht zu

¹⁰ Vgl. vorherige Fußnote.

erhärten, haben Hinweisgeber, die eine Meldung gutgläubig gemeldet haben, keine disziplinarischen Maßnahmen zu befürchten.

Anderes gilt für Hinweisgeber, die das Hinweisgebersystem bewusst für falsche Meldungen missbrauchen. Diese müssen mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen rechnen und machen sich ggf. schadensersatzpflichtig. Personen, die das Hinweisgebersystem bewusst für falsche Meldungen missbrauchen haben zudem keinen Anspruch auf Vertraulichkeit.

9. Weitere Rechte der Betroffenen¹¹

9.1 Recht auf Auskunft

Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens zur Bearbeitung der Meldung verarbeitet werden (z. B. der Hinweisgeber, die in der Meldung belastete Person oder die bei der Aufklärung mitwirkende Person), haben das Recht, von dem Unternehmen nach Art. 15 DS-GVO Auskunft über die über sie gespeicherte Daten und weitere Informationen, wie zum Beispiel die Verarbeitungszwecke oder die Empfänger der Daten zu verlangen.

9.2 Recht auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung

Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens zur Bearbeitung der Meldung verarbeitet werden (z. B. der Hinweisgeber, die in der Meldung belastete Person oder die bei der Aufklärung mitwirkende Person), haben das Recht auf Berichtigung ihrer unrichtigen Daten, das Recht auf deren Vervollständigung, das Recht, die Sperrung ihrer Daten oder deren Löschung zu verlangen, sofern dafür die Voraussetzungen nach Art. 16 ff. DS-GVO vorliegen. Ein Löschungsverlangen ist zum Beispiel berechtigt, wenn die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden oder die Daten für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr benötigt werden. Dies gilt u.a. in den in Ziffer 9.3 dieser Richtlinie vorgesehenen Fall.

9.3 Benachrichtigung der Empfänger

Wenn das Unternehmen die Daten an einen Dritten weitergegeben hat, wird es den Empfänger der Daten im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen über die Berichtigung, Löschung oder Sperrung der Daten benachrichtigen.

9.4 Geltendmachung von Rechten

Die Rechte können gegenüber dem Datenschutzbeauftragten des Unternehmens geltend gemacht werden.

9.5 Widerspruchsrecht

Werden Daten auf Grundlage von berechtigten Interessen des Unternehmens verarbeitet, kann die von dieser Verarbeitung betroffene Person jederzeit aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, gegen die Verarbeitung ihrer Daten bei dem Unternehmen Widerspruch einlegen. Das Unternehmen wird dann entweder überwiegende schutzwürdige Gründe, die die Verarbeitung erlauben, nachweisen oder es verarbeitet die Daten nicht mehr.

10. Beschwerderechte

10.1 Verletzung dieser Richtlinie

Sowohl der Hinweisgeber als auch die in der Meldung benannte Person können sich beim Verdacht einer Verletzung dieser Richtlinie an ihren unmittelbaren Vorgesetzten, die Unternehmensleitung, den Compliance Officer oder die Ombudsstelle wenden.

¹¹ „Betroffene“ meinen hier Personen, deren personenbezogene Daten im Zusammenhang mit der Bearbeitung einer Meldung verarbeitet werden.

10.2 Rechte zur Überprüfung des Ermittlungsergebnisses

Sowohl der Hinweisgeber als auch die in der Meldung benannte Person können sich an die unter Ziffer 10.1 benannten Ansprechpartner wenden, wenn sie die durchgeführten Ermittlungen für fehlerhaft bzw. unzureichend halten oder sie nach ihrer Auffassung im Rahmen der Untersuchung ungerechtfertigt benachteiligt werden. Die erforderlichen Maßnahmen zur Überprüfung der Angelegenheit werden in diesem Fall eingeleitet und der Beschwerdeführer entsprechend informiert.

[Optional, wenn ein Betriebsrat vorhanden: 10.3 Einbindung des Betriebsrats

Die gemeldete Person kann von ihrem Beschwerderecht nach §§ 84, 85 BetrVG Gebrauch machen und den Betriebsrat hinzuziehen.]

11. Umsetzung / Verantwortlichkeit

Die Unternehmensleitung [beim Unternehmenskonzern: der Muttergesellschaft] ist verantwortlich für die Bekanntmachung dieser Richtlinie und deren Umsetzung. Hierzu gehört insbesondere die Information aller Beschäftigten über das Hinweisgebersystem.

[Beim Unternehmenskonzern: Die Verantwortung und Verpflichtung zum Abstellen eines über das Hinweisgebersystem aufgedeckten Verstoßes liegt bei der Unternehmensleitung der jeweils betroffenen Gesellschaft.]

12. Datenschutz

Im Rahmen des Verfahrens werden personenbezogene Daten erhoben und gespeichert. Der Umgang mit diesen Daten erfolgt unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze, insbesondere der DS-GVO. Es werden nur die Daten erhoben, verarbeitet, die für die Zwecke dieser Richtlinie objektiv erforderlich sind.

Die infolge einer Meldung erhobenen Daten werden getrennt von übrigen im Unternehmen gespeicherten Daten aufbewahrt. Durch angemessene technisch-organisatorische Maßnahmen ist sichergestellt, dass nur die jeweils zuständigen Personen Zugriff auf diese Daten erlangen. Dies gilt auch für die Daten des Hinweisgebers. Daten, die im Zusammenhang mit einer Meldung erhoben wurden und die nicht für die Untersuchung von Relevanz sind, werden unverzüglich gelöscht. Im Übrigen erfolgt die Löschung der erhobenen Daten grundsätzlich, sobald der Zweck der Erhebung und der Speicherung weggefallen ist. Kommt es infolge eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie oder eines Missbrauchs des Hinweisgebersystems zu einem Straf-, Disziplinar- oder Zivilgerichtsverfahren, kann sich die Speicherdauer bis zum rechtskräftigen Abschluss des jeweiligen Verfahrens verlängern.

Personen, die an dem Verfahren beteiligt sind, darunter auch der Hinweisgeber selbst, können sich jederzeit an den Datenschutzbeauftragten des Unternehmens wenden, um kontrollieren zu lassen, ob die aufgrund der einschlägigen anwendbaren Bestimmungen bestehenden Rechte beachtet wurden. Sofern ein Betroffener der Ansicht ist, dass das Unternehmen die Daten nicht im Einklang mit dem geltenden Datenschutzrecht verarbeitet, kann er Beschwerde bei der Datenschutzaufsichtsbehörde einlegen.

Ort, Datum