

# HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ

## WAS IST DAS DEUTSCHE HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ (HINSCHG)?

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) ist die deutsche Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie, die erstmals einen EU-weiten standardisierten Schutz für Hinweisgeber festlegen will.

Das Gesetz regelt den Schutz natürlicher Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die internen oder externen Meldestellen weitergeben (hinweisgebende Personen).

Das Hinweisgeberschutzgesetz verbietet jegliche Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Whistleblowern.

In dem unten folgenden Hinweis finden Sie die Umsetzung dieses Gesetzes für die Auvictum Holding GmbH.

Folgende Personen wurde als Ombudspersonen bestimmt:

**Herr Timo Bergmann**  
**Tele.Nr. 0151 6757 1402**  
*(Datenschutzbeauftragter)*

**Herr Timo Lenz**  
**Tele.Nr. 0151 2014 7740**  
*(Fachkraft für Arbeitssicherheit)*

Nutzen Sie bitte für schriftliche Mitteilungen diese E-Mailadresse:

[hinweis@auvictum.de](mailto:hinweis@auvictum.de)

Nach vorheriger Absprache ist es auch möglich einen Video-Call per Teams zu vereinbaren.

# Hinweisgebersystem

## nach EU-Richtlinie der Auvictum Holding GmbH

### Was melde ich über das Hinweisgebersystem ?

Misstände/Verstöße die gegen Gesetze und Rechtsvorschriften verstoßen und ein Bußgeld oder strafrechtliche Konsequenzen haben können.

Misstände Verstöße gegen Arbeitsanweisungen, interne Richtlinien und Vorgaben.

### Wo melde ich einen Hinweis?

Bei unseren Ombudspersonen:

**Herr Timo Bergmann**  
**Tele.Nr. 0151 6757 1402**  
*(Datenschutzbeauftragter)*

**Herr Timo Lenz**  
**Tele.Nr. 0151 2014 7740**  
*(Fachkraft für Arbeitssicherheit)*

E-Mail Kontakt: [hinweis@auvictum.de](mailto:hinweis@auvictum.de)

### § Grundsätze der Hinweisgeberrichtlinie

- Jeder, der mit dem Unternehmen in Verbindung steht kann Hinweise einreichen
- Anonymisierte Meldung inkl. Schutz des Meldenden steht im Fokus
- Die inhaltliche Bearbeitung erfolgt unabhängig von dienstlichen Weisungen
- Genannte Daten der Meldenden Person, sowie Angaben die auf beteiligte Personen schließen lassen, werden lediglich der externen Stelle zur stichhaltigen Prüfung benannt. Diese haben die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers zu wahren
- Freiwillige Angabe persönlicher Daten

## So läuft er Meldeprozess ab!

- 1. Sie geben eine Meldung per Mail oder direkt telefonisch ab**
- 2. Freiwillig können Sie Angaben zu Ihrer Person tätigen**
- 3. Sie erhalten spätestens innerhalb von 7 Tagen eine Bestätigung des Eingangs des Hinweises**
- 4. Die Prüfung des Hinweises auf Stichhaltigkeit erfolgt seitens der Ombudspersonen**
- 5. Innerhalb von 3 Monaten erhalten Sie eine finale Rückmeldung zum Hinweis sowie die Info über geplante oder bereits durchgeführte Maßnahmen**

**Ihre Daten werden anonym behandelt. Ihre Kontaktdaten werden zur Bearbeitung Ihres Hinweises und Rückmeldung an Sie benötigt.**

Beachten Sie bitte unsere Datenschutzhinweise. Diese sind bei Ihnen in den Einrichtungen hinterlegt.

Beachten Sie bitte auch die nachfolgenden Whistleblowing-Richtlinie der Auvictum Holding GmbH.

# Whistleblowing-Richtlinie

## **1. Zweck und Umfang**

Die Auvictum Holding GmbH genießt hinsichtlich seiner professionellen Arbeit und Integrität einen guten Ruf bei Bewohner\*innen, Partnerorganisationen und Behörden. Doch ist auch die Auvictum Holding GmbH, wie alle anderen Organisationen, nicht vor dem Risiko gefeit, dass etwas falsch läuft oder Fehlverhalten vorkommt. Die Auvictum Holding GmbH verpflichtet sich, solches Fehlverhalten, besonders Betrug, Korruption und den Missbrauch von Macht, zu verhindern.

Die Auvictum Holding GmbH ruft alle Mitarbeitenden dazu auf, Vorfälle zu melden, die als wahrgenommenes Fehlverhalten (s. Pkt. 2 „Definition“) identifiziert werden können. Diese Whistleblowing-Richtlinie wird herausgegeben, um zu diesem Zweck Hilfe an die Hand zu geben.

Diese Regelungen betreffen alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Vertragsverhältnis. Sie alle werden innerhalb dieses Dokuments unter dem Begriff Mitarbeitende zusammengefasst.

## **2. Definition**

„Fehlverhalten“ im Sinne dieser Richtlinie kann die im Folgenden genannten Elemente umfassen, ist aber nicht auf diese begrenzt: Betrug, Korruption, Straftaten, das Verschweigen von Interessenskonflikten oder Machtmissbrauch – inklusive sexueller Ausbeutung.

## **3. Adressaten für das Melden von Verdachtsfällen**

a) Für Mitarbeitende der Auvictum Holding GmbH:

Wenn Sie der Überzeugung sind, dass das Vorgehen eines oder mehrerer Mitarbeitenden ein Fehlverhalten darstellt, sollen Sie diese Bedenken den Ombudspersonen der Auvictum Holding GmbH melden. Schriftliche Mitteilungen sind per E-Mail an [hinweis@auvictum.de](mailto:hinweis@auvictum.de) zu richten.

b) Für Kooperationspartner und alle anderen Dienstleister:

Sie sollten Ihre Bedenken den Ihnen bekannten Fachkräften vor Ort oder anderen Mitarbeitenden der Auvictum Holding GmbH mündlich oder schriftlich melden.

c) Unter außergewöhnlichen Umständen, unter denen es nicht angemessen wäre, der Fachkraft vor Ort Bericht zu erstatten, können Sie die Angelegenheit ebenfalls

mit den ernannten Ombudspersonen besprechen. Der Name der ernannten Ombudsperson und deren Kontaktdaten können auf der Homepage der Auvictum Holding GmbH in Erfahrung gebracht werden. Die Ombudspersonen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet.

#### **4. Inhalt der Meldung**

In die Meldung sind alle bekannten Details der betreffenden Angelegenheit aufzuführen und alle verfügbaren Hinweise aufzunehmen. Die Meldung soll zudem eine Aussage dazu treffen, ob die Identität vertraulich bleiben soll. Sollte die Meldung an die Ombudsperson gerichtet werden, nennen sie bitte den Grund, warum der/die Fachkraft vor Ort sich nicht mit der Angelegenheit beschäftigen soll.

#### **5. Vorgehensweise nach Meldung**

Grundsatz:

Die Auvictum Holding GmbH fördert keine anonyme Berichterstattung und kann nur dann weiter vorgehen, wenn Beschwerden die Kontaktdaten des Beschwerdestellers beinhalten. Alle Fälle des Meldens von Fehlverhalten werden ernst genommen und über das nachfolgende Verfahren behandelt:

##### **5.1**

Im Fall der mündlichen Meldung wird die Meldung vom Empfänger protokolliert.

##### **5.2**

Der Empfänger hat den Eingang der Meldung gegenüber dem Meldenden schriftlich zu bestätigen, um zu bekräftigen, dass die Auvictum Holding GmbH die Sache weiter untersuchen und zu gegebener Zeit auf die Meldung antworten wird.

##### **5.3**

Sollte der/die Fachkraft vor Ort der Auffassung sein, die Angelegenheit wäre außerhalb seines Verantwortungsbereiches, so hat er die Angelegenheit an den/die übergeordneten Vorgesetzte (n), oder, wo dies angemessen erscheint, an die Ombudspersonen weiterzuleiten, damit diese sich damit befassen können.

##### **5.4**

Die Ombudspersonen haben jeder Meldung nachzugehen, soweit erforderlich den Sachverhalt weiter zu erforschen, durch Einholung weiterer Informationen vom Meldenden oder weiterer am Sachverhalt beteiligter Personen. Sie haben jeder Beschwerde unabhängig objektiv und vertraulich nachzugehen. Jede Untersuchung findet ohne Ansehen der Beziehung zur Auvictum Holding GmbH bzw. seiner Mitarbeiter statt.

## **5.5**

Die vorbeschriebene Untersuchung und Klärung endet mit einer ersten Bewertung, ob der Sachverhalt z. B. auf Falschinformation beruht bzw. eine weitere detaillierte Untersuchung notwendig macht. Die Bewertung ist schriftlich niederzulegen. Die Dauer bis zum ersten Bericht soll 14 Tage nach Meldung nicht überschreiten, hängt aber vom Umfang der Angelegenheit ab.

## **5.6**

Wird die Untersuchung fortgesetzt, ist nach Abschluss der Ermittlungen ein Bericht zu verfassen.

## **5.7**

Auf der Grundlage des Berichtes ist über Maßnahmen zu entscheiden, welche einzuleiten sind. Diese können Disziplinarverfahren, Weitergabe von Informationen an externe Behörden, wie z. B. Aufsichts- oder Strafverfolgungsbehörden sein.

## **5.8**

Der Meldende erhält eine schriftliche Mitteilung über den Ausgang der Bewertung und Untersuchung.

## **6. Schutz für Whistleblower/Whistleblowerinnen**

Whistleblower\_innen werden dagegen geschützt, dass ihre Enthüllungen zu Benachteiligungen führen, unabhängig auf welcher Ebene die Beschwerde erhoben wurde. Mitarbeitende, die guten Glaubens ernst anzusehende Bedenken vorbringen und das beschriebene Verfahren nutzen, werden weder entlassen noch müssen sie als Folge der gemeldeten Beschwerde ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahmen oder ungerechte Behandlung befürchten, selbst, wenn sich die Bedenken als unbegründet erweisen sollten.

Wenn Whistleblower\_innen zu der Auffassung kommen sollten, dass sie als Folge ihres Vorgehens an ihrem Arbeitsplatz Nachteile erleiden, sollten sie unmittelbar den Direkten Vorgesetzten informieren. Mitarbeitende oder Vorgesetzte, die jemanden, der oder die gemäß dieser Richtlinien Bedenken vorgetragen hat, ungerecht behandeln oder Vergeltungsmaßnahmen treffen, werden disziplinarisch belangt.

Diese Zusicherung findet keine Anwendung da, wo eine Person auf bösertige Weise eine Angelegenheit zur Sprache bringt, von der sie weiß, dass sie unrichtig ist oder die selbst auf irgendeine Weise in den Sachverhalt verwickelt ist.

Es werden alle Anstrengungen unternommen, die Identität des/der Whistleblower\_in

vertraulich zu halten. Es kann aber in der Natur einer erteilten Information liegen oder auch durch die Notwendigkeit weiterer Nachforschungen bedingt sein – z. B. bei kriminellen Vorfällen, die an Behörden weitergegeben werden müssen – dass die Identität der/des Whistleblower\_in bekannt wird. In solchen Fällen wird es mit dem/der Whistleblower\_in vorab, noch bevor weitere Schritte erfolgen, erörtert, welche Auswirkungen der Fall auf die Vertraulichkeit haben kann. Um eine mögliche Untersuchung nicht zu gefährden, wird der/die Whistleblower\_in gebeten, die Tatsache, dass er oder sie Bedenken angemeldet hat, geheim zu halten, ebenso wie die Namen involvierter Personen.

### **7. Falsche Auskünfte**

Die AuVictum Holding GmbH wird alle Meldungen über Fehlverhalten ernsthaft behandeln und Personen schützen, die in gutem Glauben Beschwerden vortragen. Allerdings kann disziplinarisch oder juristisch gegen Hinweisgebende vorgegangen werden, die Hinweise oder Auskünfte erteilen, von denen sie wissen, dass sie falsch sind.