

**Für Beschäftigte/Mitarbeitende/Angestellte der  
Lebenshilfeeinrichtungen Niebüll GmbH**

**Information gemäß § 7 Absatz 3 Hinweisgeberschutzgesetz:  
Nutzung des internen Meldeverfahrens**

Seit dem 02.07.2023 gilt das **Hinweisgeberschutzgesetz** (kurz: „HinSchG“).

Das Gesetz schützt Personen, die Rechtsverstöße bei ihrem Beschäftigungsgeber vertraulich an eine dafür zuständige Stelle melden wollen.

Wir haben daher ein **internes Hinweisgebersystem** eingerichtet. Dieses Hinweisgebersystem betreiben wir zusammen mit den anderen FLEK Organisationen. Jede Meldung wird jedoch nur innerhalb der jeweils betroffenen FLEK Organisation bearbeitet.

Wir sind bestrebt, mit dem internen Hinweisgebersystem eine transparente, vertrauliche und faire Umgebung zu schaffen, in der unsere Beschäftigten/Mitarbeitenden/Angestellte Bedenken oder Missstände sicher und geschützt melden können. Es ist unser fester Grundsatz, dass hinweisgebende Personen, die in gutem Glauben handeln und verantwortungsbewusst Bedenken melden, keinerlei Nachteile oder Maßregelungsmaßnahmen befürchten müssen.

Meldungen werden vertraulich behandelt und die Identität des Hinweisgebers wird geschützt.

**1. Wer darf melden? Was darf gemeldet werden?**

Das interne Hinweisgebersystem steht all unseren **Beschäftigten / Mitarbeitenden / Angestellten** offen.

Gemeldet werden können unter anderem **Verstöße** beim Beschäftigungsgeber gegen Strafvorschriften (bspw. Körperverletzung, sexuelle Übergriffe, Nötigung, Bedrohung, Betrug, Diebstahl), Ordnungswidrigkeitstatbestände, die dem Schutz von Leben, Leib und Gesundheit sowie dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dienen (bspw. Verstöße gegen Arbeitsschutzvorschriften oder Mindestlohngesetz) sowie Verstöße gegen Verbraucherschutzregelungen (bspw. das Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz).

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.

Verschwiegenheitspflichten der sozialen Berufe stehen laut Gesetz einer Meldung nicht entgegen. Die Ansprechperson der internen Meldestelle hat aber nach Erhalt entsprechender Informationen in Bezug auf diese die gleichen Verschwiegenheitspflichten wie die hinweisgebende Person. „Geheimnisse“ darf die Ansprechperson nur insoweit verwenden oder weitergeben, wie dies für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlich ist.

Voraussetzung einer Meldung ist, dass die hinweisgebende Person anhand objektiver Anhaltspunkte (z.B. auf Grund eigener Wahrnehmung) **hinreichenden Grund** zu der Annahme hat, dass ein Verstoß begangen wurde oder begangen werden soll oder vertuscht werden soll. Ein Hinweis allein auf der Basis von reinen Vermutungen reicht nicht aus. Bei einer Meldung sollten nach Möglichkeit alle zur Verfügung stehenden Beweismittel (z.B. Zeugen, Urkunden, sonstige Unterlagen, Fotodateien o.ä.) benannt werden.

*Bewusste oder grob fahrlässige Falschmeldungen sind nicht durch das Gesetz geschützt und können rechtliche Konsequenzen (bspw. arbeitsrechtliche Maßnahmen, Schadenersatz, Strafverfolgung) nach sich ziehen.*

## **2. Meldeverfahren**

Meldungen erfolgen an die **interne Meldestelle**. Ansprechperson der internen Meldestelle ist die Justitiarin der FLEK Gruppe. Die interne Meldestelle wird unterstützt durch die Datenschutzbeauftragten der FLEK Gruppe.

Die Ansprechperson der internen Meldestelle und die sie unterstützenden Personen handeln bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß Hinweisgeberschutzgesetz unabhängig und sind keinen Weisungen unterworfen. Sie sind für eine unparteiische Betreuung des Hinweisgeberverfahrens verantwortlich.

**Meldungen** können auf folgenden Wegen erfolgen:

**E-Mail:** Meldestelle-Hinweisgeberschutzgesetz@flek-gruppe.de

**Telefon:** Eine telefonische Meldung wird derzeit nicht unterstützt.

**Internet:** Eine Meldung auf einer Website für jeden Meldekanal (Organisation) ist in Vorbereitung. Sobald der Zugang realisiert wurde, wird diese Möglichkeit als bevorzugte Medium von Meldungen bekannt gegeben. Die Form der Meldung sichert dann auch die vollständige Anonymität zu.

**Post:** FLEK Gruppe GmbH  
Interne Meldestelle gemäß Hinweisgeberschutzgesetz  
Dr. Anja Erdmann persönlich/vertraulich  
c/o Zentrale der Marli GmbH  
Carl-Gauß-Straße 13-15  
23562 Lübeck

Gern steht die Ansprechperson der Meldestelle auch für ein **persönliches Gespräch** mit der hinweisgebenden Person zur Verfügung. Ort und Zeit werden vertraulich vereinbart (nach Wahl per E-Mail, telefonisch: 0171 7139317 oder postalisch).

**Anonyme Meldungen:** Es wird (derzeit) kein besonderer Meldekanal für anonyme Meldungen vorgehalten. Die interne Meldestelle bearbeitet aber anonyme Meldungen, die über die vorgehaltenen Meldekanäle bei ihr eingehen. Diese Meldekanal wird über die webbasierte Anwendung realisiert werden.

Hinweisgebende Personen sollten beachten, dass die interne Meldestelle bei anonymen Meldungen (derzeit) nicht die Möglichkeit hat, in Kontakt mit ihnen zu treten. Dies betrifft insbesondere Eingangsbestätigungen, Rückfragen und verfahrensabschließende Entscheidungen.

Spätestens sieben Tage nach einer Meldung erhält die hinweisgebende Person eine Eingangsbestätigung für ihre Meldung.

### **3. Mögliche Folgemaßnahmen**

Die interne Meldestelle prüft die Meldung auf Stichhaltigkeit und kann verschiedene Folgemaßnahmen ergreifen, bspw.:

- Durchführung interner Untersuchungen
- Verweis der hinweisgebenden Person an andere zuständige Stellen
- Abschluss des Verfahrens aus Mangel an Beweisen, wegen Geringfügigkeit oder aus anderen Gründen
- Abgabe zwecks weiterer Untersuchungen an eine für interne Ermittlungen zuständige Einheit oder an eine zuständige Behörde.

Ob und welche konkreten Folgemaßnahmen ergriffen werden, ist im Einzelfall abzuwägen und zu entscheiden.

### **4. Rückmeldung**

Die interne Meldestelle gibt einer hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach der Eingangsbestätigung (siehe oben) eine Rückmeldung zum Bearbeitungsstand der Meldung. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung und Begründung geplanter bzw. bereits ergriffener Folgemaßnahmen.

Eine Rückmeldung erfolgt (nur) insoweit, als davon interne Nachforschungen nicht behindert oder die Rechte von Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Hinweisgebende Personen sollten beachten, dass die interne Meldestelle den Sachverhalt lediglich aufbereitet. Die interne Meldestelle trifft keine inhaltliche Sachentscheidung. Die aus einem etwaigen Verstoß zu ergreifenden rechtlichen oder sonstigen Maßnahmen bleiben der jeweils dafür zuständigen Stelle im Unternehmen (Geschäftsleitung, Datenschutz-Beauftragte/r etc.) oder ggf. externen Stellen vorbehalten.

### **5. Datenschutzrechtlicher Hinweis**

Meldungen werden gemäß den Bestimmungen des HinSchG **vertraulich** behandelt. Auf eine Meldung haben nur die Ansprechperson und die sie unterstützenden Personen (siehe oben: Datenschutzbeauftragte) Zugriff. Nur mit Einwilligung oder in gesetzlich bestimmten Fällen (bspw. zu Strafverfolgungszwecken) dürfen Daten zur Identität einer hinweisgebenden Person weitergegeben werden.

Die Meldung wird von der internen Meldestelle dokumentiert. Die Dokumentation wird in der Regel drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Nach diesem Zeitpunkt stehen Unterlagen aus dem Meldeverfahren nicht mehr zu Beweis Zwecken zur Verfügung.

Mit der Eingangsbestätigung erhält die hinweisgebende Person eine ausführliche Datenschutzinformation gemäß Artikel 13 EU-DSGVO (EU-Datenschutz-Grundverordnung).

### **6. Verbot von Repressalien**

Repressalien, das Androhen oder der Versuch von Repressalien gegen hinweisgebende Personen sind verboten und ziehen eine Schadenersatzpflicht nach sich.

Unter **Repressalien** sind benachteiligende Handlungen und Unterlassungen zu verstehen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit und als Reaktion auf eine geschützte (dem Schutz des Hinweisgeberschutzgesetzes unterfallende) Meldung ergehen (bspw. arbeitgeberseitige Weisungen, Versetzungen oder Kündigungen). Macht eine hinweisgebende Person eine solche Benachteiligung geltend, ist es Sache des Beschäftigungsgebers, das Gegenteil zu beweisen.

Hinweisgebende Personen sollten beachten, dass die interne Meldestelle nur gemäß HinSchG tätig wird. Darüber hinaus ist die Meldestelle nicht in der Lage, bspw. in zivil- oder arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zu intervenieren oder allgemeine Anfragen zu beantworten, die nicht im Zusammenhang mit dem HinSchG stehen.

### **7. Meldungen nach anderen Rechtsgrundlagen**

Soweit ersichtlich, bleiben (nicht vertrauliche) Meldungen, die auf anderen Rechtsgrundlagen beruhen, von dem Hinweisgeberschutzgesetz unberührt. Verwiesen sei bspw. auf Meldungen im Kontext von Regelungen zur Gewaltschutzprävention, zum Arbeitsschutz und Datenschutz. Es ist dabei zu beachten, dass hier das Verhältnis zu den Verschwiegenheitspflichten sozialer Berufe fallweise anders zu betrachten sein kann als nach dem Hinweisgeberschutzgesetz.