

Dokumenten-ID QMH-HSchG Version: 01	HinweisgeberInnenschutz	
	Richtlinie	
Gültig ab: 19.04.2023		

1. Einleitung

Das HinweisgeberInnenschutz-System soll die Verpflichtung der Organisation verstärken, ihre Geschäfte mit Ehrlichkeit und Integrität zu führen und ihre Richtlinien und Werte einzuhalten.

Das System bietet eine Möglichkeit, ein mutmaßliches Fehlverhalten so schnell wie möglich zu melden, in dem Wissen, dass die Bedenken ernst genommen und angemessen - ohne Angst vor Repressalien - untersucht werden.

2. Ziel dieses Dokuments

Diese Richtlinie beschreibt den Standpunkt des Unternehmens zum Thema Hinweisgeben und HinweisgeberInnenschutz:

- HinweisgeberInnen ermutigen, sich zu trauen, Bedenken über relevante Missstände zu äußern
- HinweisgeberInnen eine Möglichkeit bieten, relevante Missstände zu melden und über ergriffene Maßnahmen informiert zu werden
- HinweisgeberInnen versichern, dass sie vor Repressalien geschützt sind, wenn sie im Einklang mit den Vorgaben dieser Richtlinie eine Meldung machen
- Die Verpflichtung der Organisation zu ehrlichen Praktiken und verantwortungsvollem Verhalten aller ihrer MitarbeiterInnen und Partner

3. Begriffserklärungen

Hinweisgeberin / Hinweisgeber:

Jede Person, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf eine unrechtmäßige Handlung äußert. Dies schließt auch unrechtmäßige Handlungen ein, die zwar nicht ausdrücklich in diesem Dokument aufgeführt sind, aber dennoch als Verstoß gegen den Verhaltenskodex von Hartlauer angesehen werden können.

MitarbeiterInnen und Partner:

Personen, die eine berufliche Verbindung zu Hartlauer haben (persönlicher Geltungsbereich):

- alle, die ArbeitnehmerInnen oder Bedienstete von Hartlauer sind oder waren oder als Arbeitskräfte an Hartlauer überlassen wurden
- alle, die BewerberInnen, PraktikantInnen, VolontärInnen, sonstige Hartlauer Auszubildende sind oder waren
- selbständig erwerbstätige Personen, die für Hartlauer Tätigkeiten durchführen
- Mitglieder eines Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans von Hartlauer
- unter der Aufsicht und Leitung eines Auftragnehmers, eines Subunternehmers oder dessen Lieferanten arbeiten
- KundInnen von Hartlauer

Erstellt: H. Neudert; QM Am: 20.03.2023	Geprüft: B. Arbeiter; HR Am: 11.04.2023	Genehmigt: Ch. Wischenbart; Recht, Controlling Am: 19.04.2023
--	--	--

Dokumenten-ID QMH-HSchG Version: 01	HinweisgeberInnenschutz	
	Richtlinie	
Gültig ab: 19.04.2023		

4. Die Hartlauer HinweisgeberInnenschutz-Richtlinie

- Diese Richtlinie ermutigt alle Personen im Geltungsbereich, unrechtmäßige Handlungen zu melden, die von Personen begangen werden, die an den Aktivitäten und dem Betrieb von Hartlauer beteiligt sind
- Das HinweisgeberInnenschutz-System legt den Rahmen für den Umgang mit Anschuldigungen über illegales und unangemessenes Verhalten fest
- Es wird ein Umfeld geschaffen, das verantwortungsvolles und geschütztes Hinweisgeben fördert
- Das HinweisgeberInnenschutz-System ermutigt alle MitarbeiterInnen, unrechtmäßige Handlungen zu melden (gesetzliche Verstöße bzw. Verstöße gegen Unternehmenswerte)
- Es ist eine dynamische Informationsquelle darüber, wo in den unterschiedlichsten Ebenen des Unternehmens Handlungsbedarf sein kann
- Bietet eine Plattform für die MitarbeiterInnen, um echte Bedenken oder Beschwerden über unprofessionelles Verhalten ohne Angst vor Repressalien zu äußern
- Handeln HinweisgeberInnen in gutem Glauben und werden dadurch direkt oder indirekt schikaniert, einschließlich jeglicher Form von Vergeltung, so werden Disziplinar- oder weitere Maßnahmen dagegen ergriffen

5. Anwendungsbereich

Der HinweisgeberInnenschutz gilt für alle MitarbeiterInnen (unabhängig von ihrer Rolle, Position oder Abteilung) und Partner von Hartlauer, konzentriert sich auf die Behandlung von Hinweisen und deckt die Herausgabe, den Empfang, die Analyse der Zulässigkeit, die Bearbeitung und den Abschluss der Bearbeitung von Hinweisen ab.

6. Rollen und Verantwortlichkeiten

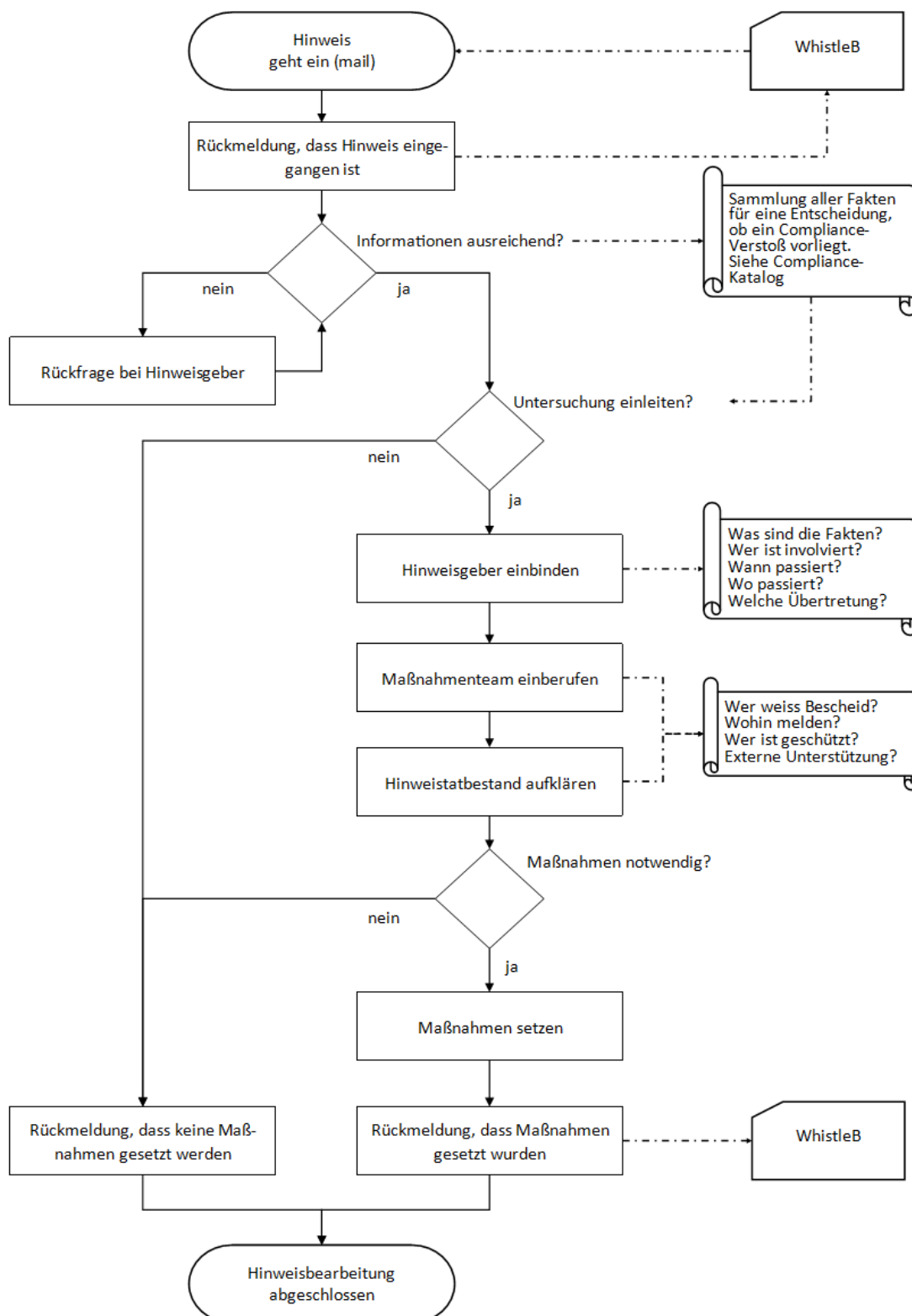
Die Verantwortlichen für das HinweisgeberInnenschutz-System:

- erhalten und bestätigen den Empfang der Hinweise
- gewährleisten die Vertraulichkeit der Hinweise und insbesondere die Vertraulichkeit der HinweisgeberInnen und der Personen, die Gegenstand der Hinweise sind
- prüfen die Zulässigkeit der Hinweise, indem festgestellt wird, ob sie in den im österreichischen HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) beschriebenen Anwendungsbereich fallen und informieren die HinweisgeberInnen, falls erforderlich
- koordinieren die Untersuchungen und beantworten Fragen im Zusammenhang mit den Untersuchungen
- sind verantwortlich für die Archivierung der Informationen und Dokumente im Zusammenhang mit den Hinweisen in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften im Hinblick auf den Schutz personenbezogener Daten
- sind verantwortlich für die Maßnahmenplanung und deren Umsetzung

Erstellt: H. Neudert; QM Am: 20.03.2023	Geprüft: B. Arbeiter; HR Am: 11.04.2023	Genehmigt: Ch. Wischenbart; Recht, Controlling Am: 19.04.2023
--	--	--

7. Hinweise und HinweisgeberInnenschutz-System

7.1 Flowchart



Dokumenten-ID QMH-HSchG Version: 01	HinweisgeberInnenschutz	
	Richtlinie	
Gültig ab: 19.04.2023		

7.2 Was soll gemeldet werden

MitarbeiterInnen und Partner können jede unrechtmäßige Handlung melden. Die Hinweise können sich beispielsweise auf Themen wie Korruption, wettbewerbswidrige Praktiken, Diskriminierung, Betrug, Belästigung am Arbeitsplatz beziehen (unrechtmäßige Handlungen).

Im Falle einer ernsten und unmittelbaren Gefahr oder der Gefahr eines irreversiblen Schadens kann die Angelegenheit außerdem direkt an die Justiz- oder Verwaltungsbehörden oder die Berufsverbände gemeldet werden.

Unrechtmäßige Handlungen sind unter anderem:

- kriminelle Handlungen
- die Nichteinhaltung gesetzlicher oder beruflicher Verpflichtungen oder behördlicher Auflagen
- unangemessenes oder unethisches Verhalten
- Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit
- Schädigung der Umwelt
- Bestechung gemäß der Betrugs- und Korruptionsbekämpfungspolitik des Unternehmens
- finanzieller Betrug oder Misswirtschaft
- Beteiligung an oder Erleichterung von krimineller Steuerhinterziehung
- Verstoß gegen die Richtlinien und Verfahren des Unternehmens
- Verhalten, das den Ruf oder das finanzielle Wohlergehen des Unternehmens schädigt
- unbefugte Weitergabe vertraulicher Informationen
- Fahrlässigkeit
- Belästigung, Mobbing
- sexuelle Belästigung, Missbrauch
- Missbrauch von Kindern oder gefährdeten Erwachsenen
- Diskriminierung (z. B. von Personen aufgrund ihrer Rasse oder ihres Geschlechts)
- Missbrauch oder übermäßiger Gebrauch von Macht
- betrügerische Beschaffung
- nicht deklarierter Interessenkonflikt
- absichtliches Verschweigen einer der oben genannten unrechtmäßigen Handlungen

7.3 Was soll nicht gemeldet werden

Beschwerden, die sich auf persönliche Umstände am Arbeitsplatz oder auf die Beschäftigungsbedingungen beziehen (mit Ausnahme der in Kapitel 7.2 beschriebenen unrechtmäßigen Handlungen), sollten nicht im Rahmen des HinweisgeberInnenschutz-Systems von Hartlauer gemeldet werden.

Hartlauer nimmt alle Bedenken in Bezug auf persönliche Umstände und Arbeitsbedingungen zwar ernst, doch sollten sie bei einer zuständigen Stelle, wie der Personalabteilung, im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens vorgebracht werden.

Eine Hinweismeldung darf sich ebenso nicht auf Angelegenheiten beziehen, die unter das Militärgeheimnis, das Arztgeheimnis oder das Anwaltsgeheimnis fallen.

Erstellt: H. Neudert; QM Am: 20.03.2023	Geprüft: B. Arbeiter; HR Am: 11.04.2023	Genehmigt: Ch. Wischenbart; Recht, Controlling Am: 19.04.2023
--	--	--

Dokumenten-ID QMH-HSchG Version: 01	HinweisgeberInnenschutz	
	Richtlinie	
Gültig ab: 19.04.2023		

7.4 Wer kann Hinweise geben

HinweisgeberInnen müssen MitarbeiterInnen bei Hartlauer oder Partner von Hartlauer sein (siehe Kapitel 3).

Darüber hinaus müssen HinweisgeberInnen:

- **persönliche Kenntnis** von gemeldeten Tatsachen haben: Beim Hinweisgeben geht es nicht um die Meldung von Tatsachen, die von jemand anderem beobachtet wurden, sondern um die Meldung von Tatsachen, die persönlich beobachtet wurden und bei denen HinweisgeberInnen berechnigte Gründe zu der Annahme haben, dass sie gemeldet werden können (siehe Kapitel 7.2 unrechtmäßige Handlungen).
- **unvoreingenommen handeln:** HinweisgeberInnen müssen mit dem Ziel handeln, das öffentliche Interesse zu verteidigen und nicht in eigenem Interesse. Aus einer Hinweismeldung darf weder ein Vorteil, noch eine finanzielle Entschädigung resultieren.
- **in gutem Glauben handeln:**
 - Eine unangemessene Nutzung des HinweisgeberInnenschutz-Systems kann zu disziplinarischen Sanktionen oder Gerichtsverfahren gegen den Urheber führen.
 - Die Nutzung des HinweisgeberInnenschutz-Systems in gutem Glauben, selbst wenn sich die gemeldeten Informationen als unzutreffend erweisen oder nicht zu weiteren Verfahren führen, führt jedoch nicht zu einer Disziplinarstrafe gegen den Verfasser.

Die Inanspruchnahme des HinweisgeberInnenschutz-Systems ist ein Recht, das betroffene Personen frei ausüben können, die Nutzung ist und bleibt freiwillig. Daher hat eine Nichtnutzung des HinweisgeberInnenschutz-Systems für die MitarbeiterInnen keine Konsequenzen.

7.5 Inhalt eines Hinweises

HinweisgeberInnen werden gebeten, so viele Details wie möglich über ihre Anliegen mitzuteilen.

Hartlauer weist jedoch gleichzeitig darauf hin, dass es nicht die Aufgabe der HinweisgeberInnen ist, Nachforschungen anzustellen. HinweisgeberInnen wird empfohlen, alle Fakten, Informationen und Dokumente zur Untermauerung ihrer Meldung vorzulegen, unabhängig von deren Format.

Diese Daten, die in direktem Zusammenhang mit dem Gegenstand der Meldung stehen müssen, sollten Folgendes umfassen:

- ❖ WER begeht eine unrechtmäßige Handlung?
- ❖ WAS ist passiert?
- ❖ WANN ist es passiert?
- ❖ WO ist es passiert?
- ❖ WIE ist es passiert?

Erstellt: H. Neudert; QM Am: 20.03.2023	Geprüft: B. Arbeiter; HR Am: 11.04.2023	Genehmigt: Ch. Wischenbart; Recht, Controlling Am: 19.04.2023
--	--	--

Dokumenten-ID QMH-HSchG Version: 01	HinweisgeberInnenschutz	
	Richtlinie	
Gültig ab: 19.04.2023		

7.6 Wie kann ein Hinweis gegeben werden

- Auf der Hartlauer-Homepage (www.hartlauer.at) befindet sich links oben ein Menü (alle Kategorien)
- In der Kategorie „HinweisgeberInnenschutz“ befindet sich die Hartlauer HinweisgeberInnenschutz-Richtlinie und eine Verlinkung zur Plattform WhistleB®, über die die Hinweise abgegeben werden können.
- Bitte vor der Abgabe eines Hinweises die Richtlinie aufmerksam durchlesen
- WhistleB® ist eine Software eines externen Anbieters, die eine anonyme Kommunikation zwischen den HinweisgeberInnen und den Verantwortlichen bei Hartlauer gewährleistet.
- Durch einen Klick auf „Nachricht verfassen“ gelangt man in das Nachrichtenportal.
- Bitte darauf achten, die eigens für jeden neuen Hinweis generierte ID und das zugehörige Passwort zu notieren, da diese für eine weitere Kommunikation erforderlich sind.

7.7 Evaluierung von Hinweisen

- Alle über die Onlineplattform des HinweisgeberInnenschutz-Systems abgegebenen Hinweise werden an die benannten Verantwortlichen im Unternehmen gemeldet. Auf alle vorgebrachten Bedenken wird ausnahmslos reagiert.
- Nach Eingang eines Hinweises über die Plattform, erhalten die Verantwortlichen eine Benachrichtigung. Innerhalb von sieben Arbeitstagen nach Eingang einer Meldung wird den HinweisgeberInnen bestätigt, dass eine Meldung eingegangen ist.
- Um Gerechtigkeit zu gewährleisten und böswillige Anschuldigungen zu verhindern, wird eine erste Evaluierung durchgeführt, um zu entscheiden, ob eine weitere Untersuchung angebracht ist und wenn ja, in welcher Form sie stattfinden soll.
- Je nach Art und Schwere der eingegangenen Anschuldigungen kann die Meldung unverzüglich an die zuständigen Behörden weitergeleitet werden (z.B. Polizei). Sind dringende Maßnahmen erforderlich (z.B. Beseitigung eines Gesundheits- oder Sicherheitsrisikos), werden diese vor einer weiteren Untersuchung durchgeführt.
- Wird keine Untersuchung durchgeführt, wird dies ebenso über die Onlineplattform an die HinweisgeberInnen kommuniziert. HinweisgeberInnen werden bei Bedarf an die entsprechenden Zuständigkeiten verwiesen.

Während des gesamten Verfahrens werden die Risiken evaluiert, um die Sicherheit und das Wohlergehen aller Beteiligten zu gewährleisten.

7.8 Untersuchung von Hinweisen

Liegt ein gemeldeter Sachverhalt im Anwendungsbereich des HinweisgeberInnenschutz-Systems, erfolgt die Untersuchung der Meldung mit geeigneten, zweckdienlichen Mitteln (Befragungen, Datenrecherchen, usw.).

Die für die Untersuchungen verantwortlichen Personen können sich an die lokale Abteilung, auf die sich der Sachverhalt bezieht, sowie an verschiedene Personen (Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten) wenden, um die erforderlichen Informationen, Daten und Dokumente zu erhalten, die für die Bearbeitung des Hinweises erforderlich sind. HinweisgeberInnen können sich bei Bedarf auch an entsprechende interne und/oder externe Experten wenden (Personalabteilung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Analysten usw.).

Erstellt: H. Neudert; QM Am: 20.03.2023	Geprüft: B. Arbeiter; HR Am: 11.04.2023	Genehmigt: Ch. Wischenbart; Recht, Controlling Am: 19.04.2023
--	--	--

Dokumenten-ID QMH-HSchG Version: 01	HinweisgeberInnenschutz	
	Richtlinie	
Gültig ab: 19.04.2023		

Bei all diesen Kontakten und Mitteilungen werden Informationen über das Bestehen und den Inhalt der Meldung nur in dem unbedingt erforderlichen Umfang unter Einhaltung der Anonymität weitergegeben.

Außerdem sollte die Formulierung der gemeldeten Sachverhalte deren angeblichen Charakter widerspiegeln. Für die von einer Meldung betroffene Person gilt während der gesamten Ermittlungen die Unschuldsvermutung.

Nach der Untersuchung werden je nach Ergebnis die erforderlichen Maßnahmen ergriffen.

Falsche Behauptungen, die nachweislich in böswilliger Absicht oder mit dem Ziel der persönlichen Bereicherung aufgestellt wurden, werden als schweres disziplinarisches Vergehen betrachtet und können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen.

7.9 Kontakt und Kommunikation mit den HinweisgeberInnen

Die Verantwortlichen für den HinweisgeberInnenschutz sind zu erreichen über die WhistleB®-Meldeplattform:

<https://report.whistleb.com/de/hartlauer>

Das verantwortliche Team ergreift alle notwendigen Maßnahmen, um die Meldungen zu bearbeiten, einschließlich der Kommunikation mit den HinweisgeberInnen, um ausreichende Informationen zur Analyse der gemeldeten Fakten zu erhalten.

Zusätzliche Informationen können angefordert oder Fragen an die HinweisgeberInnen gestellt werden. Dies geschieht entweder über die Hinweisgeber-Software (WhistleB®) oder durch direkte Kommunikation, wenn die hinweisgebende Person damit einverstanden ist.

HinweisgeberInnen werden über den Abschluss der Bearbeitung und auch über das Ergebnis einer Untersuchung eines abgegebenen Hinweises informiert.

8. Vertraulichkeit, Anonymität und Schutz von HinweisgeberInnen

Es ist allzu gut verständlich, dass HinweisgeberInnen über mögliche Auswirkungen ihrer Beschwerden oder Bedenken besorgt sind. Hartlauer möchte unbedingt Offenheit fördern und wird MitarbeiterInnen, die echte Bedenken äußern, unterstützen, selbst wenn sich diese Bedenken als falsch herausstellen. Niemand, der in gutem Glauben echte Bedenken äußert, muss mit nachteiligen Folgen rechnen.

Eine Hinweismeldung kann anonym oder nicht anonym erfolgen.

Wenn HinweisgeberInnen ihre Bedenken anonym äußern möchten, wird Hartlauer dies unterstützen. Die Sicherheit von HinweisgeberInnen steht immer an erster Stelle.

Wird von HinweisgeberInnen ein persönliches Treffen mit den Verantwortlichen für das HinweisgeberInnenschutz-Systems gewünscht, so ist dies innerhalb von 14 Kalendertagen zu ermöglichen.

Erstellt: H. Neudert; QM Am: 20.03.2023	Geprüft: B. Arbeiter; HR Am: 11.04.2023	Genehmigt: Ch. Wischenbart; Recht, Controlling Am: 19.04.2023
--	--	--

Dokumenten-ID QMH-HSchG Version: 01	HinweisgeberInnenschutz	
	Richtlinie	
Gültig ab: 19.04.2023		

Trotz aller Anstrengungen, die Identität von HinweisgeberInnen vertraulich zu behandeln, kann es in manchen Situationen notwendig sein, eine Identität offenzulegen. Dies kann im Zusammenhang mit damit verbundenen disziplinarischen oder rechtlichen Untersuchungen oder Verfahren geschehen.

Anonyme Meldungen können oftmals eine effiziente Bearbeitung von Hinweisen erschweren oder behindern, wenn im Bedarfsfall weitere Informationen eingeholt werden müssen, daher werden HinweisgeberInnen ermutigt, ihre Identität offenzulegen.

Werden HinweisgeberInnen daher dazu motiviert, sich auszuweisen, wird die Identität von der für die Bearbeitung der Hinweismeldungen zuständigen Stelle geschützt und streng vertraulich behandelt.

Bei der Notwendigkeit, eine hinzugezogene Untersuchungspartei über die Identität des Hinweisgebers zu informieren, muss dies im Voraus mit den Hinweisgebenden abgesprochen werden.

Die Identität der HinweisgeberInnen und der von der Meldung betroffenen Personen bleibt während der gesamten Bearbeitung gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften vertraulich.

Alle Personen, die mit der Bearbeitung von Hinweismeldungen befasst sind, erhalten eine spezielle Unterweisung und sind zur Vertraulichkeit verpflichtet.

HinweisgeberInnen, die Repressalien befürchten, wenn ihre Identität preisgegeben wird, sollten sich den Verantwortlichen für das HinweisgeberInnenschutz-System anvertrauen, damit geeignete Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit getroffen werden können.

Vergeltungsmaßnahmen

Wird eine Person durch eine Offenlegung von Informationen benachteiligt, ist die zuständige Stelle unverzüglich zu informieren.

Hartlauer-MitarbeiterInnen dürfen HinweisgeberInnen in keiner Weise drohen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreifen. Ist ein(e) MitarbeiterIn eines solchen Verhaltens schuldig, werden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet.

Vorsätzliche Falschmeldungen

Stellt ein(e) Hartlauer-MitarbeiterIn eine Behauptung auf, von der sie/er wusste, dass sie falsch ist, werden Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eingeleitet.

Wenn ein Fall nicht weiter untersucht wird, bedeutet dies nicht gleichzeitig, dass ein Hinweis falsch war, sondern in manchen Fällen, dass es keine ausreichenden Beweise gab, um die betreffende Anschuldigung oder Beschwerde zu bestätigen.

Erstellt: H. Neudert; QM Am: 20.03.2023	Geprüft: B. Arbeiter; HR Am: 11.04.2023	Genehmigt: Ch. Wischenbart; Recht, Controlling Am: 19.04.2023
--	--	--

Dokumenten-ID QMH-HSchG Version: 01	HinweisgeberInnenschutz	
	Richtlinie	
Gültig ab: 19.04.2023		

9. Datenschutz

Durch jede Meldung an das Hartlauer Hinweisgebersystem werden personenbezogene Daten verarbeitet. Dies sind primär Daten von betroffenen Personen, eventuell auch Daten zum Hinweisgeber, falls dieser auf seine Anonymität verzichtet. Diese Daten unterliegen einerseits den Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HSchG) sowie den allgemeinen gesetzlichen Vorgaben des Datenschutzes (DSGVO).

Das von Hartlauer verwendete Hinweisgebersystem WhistleB® begleitet den gesamten Ablauf einer eingegangenen Meldung und gewährleistet die Einhaltung aller bestehenden rechtlichen Bestimmungen.

Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer [Datenverarbeitungsrichtlinie](#).

10. Abschlussbestimmung

Die korrekten Abläufe des HinweisgeberInnenschutz-Systems von Hartlauer werden überwacht und alle zwei Jahre auf ihre Wirksamkeit überprüft.

11. Änderungshistorie

Version 1 vom 20.03.2023:

Neuerstellung des Dokuments; Freigabe am 19.04.2023

Erstellt: H. Neudert; QM Am: 20.03.2023	Geprüft: B. Arbeiter; HR Am: 11.04.2023	Genehmigt: Ch. Wischenbart; Recht, Controlling Am: 19.04.2023
--	--	--