Richtlinie Hinweisgeber:innenschutz

1. Einleitung

Das Hinweisgeber:innenschutz-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 Hinweisgeber:innenschutz:

- Hinweisgeber:innen ermutigen, sich zu trauen, Bedenken über relevante Missstände zu äußern
- Hinweisgeber:innen eine Möglichkeit bieten, relevante Missstände zu melden und über ergriffene Maßnahmen informiert zu werden
- Hinweisgeber:innen versichern, dass sie vor Repressalien geschützt sind, wenn sie im Einklang mit den Vorgaben dieser Richtlinie eine Meldung abgeben
- 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 Arbeitnehmer:innen oder Bedienstete von Hartlauer sind oder waren oder als Arbeitskräfte an Hartlauer überlassen wurden
- alle, die Bewerber:innen, Praktikant:innen, Volontär:innen, sonstige Hartlauer Auszubildende sind oder waren
- selbständig erwerbstätige Personen, die für Hartlauer Tätigkeiten durchführen
- Mitglieder eines Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans von Hartlauer
- alle, die für Hartlauer unter der Aufsicht und Leitung eines Auftragnehmers (Lieferanten), eines Subunternehmers oder dessen Lieferanten arbeiten
- Kund:innen von Hartlauer

4. Die Hartlauer Hinweisgeber:innenschutz-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 Hinweisgeber:innenschutz-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 Hinweisgeber:innenschutz-System ermutigt alle Mitarbeiter:innen, 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
- Es bietet eine Plattform für die Mitarbeiter:innen, um echte Bedenken oder Beschwerden über unprofessionelles Verhalten ohne Angst vor Repressalien zu äußern
- Handeln Hinweisgeber:innen 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 Hinweisgeber:innenschutz gilt für alle Mitarbeiter:innen (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.

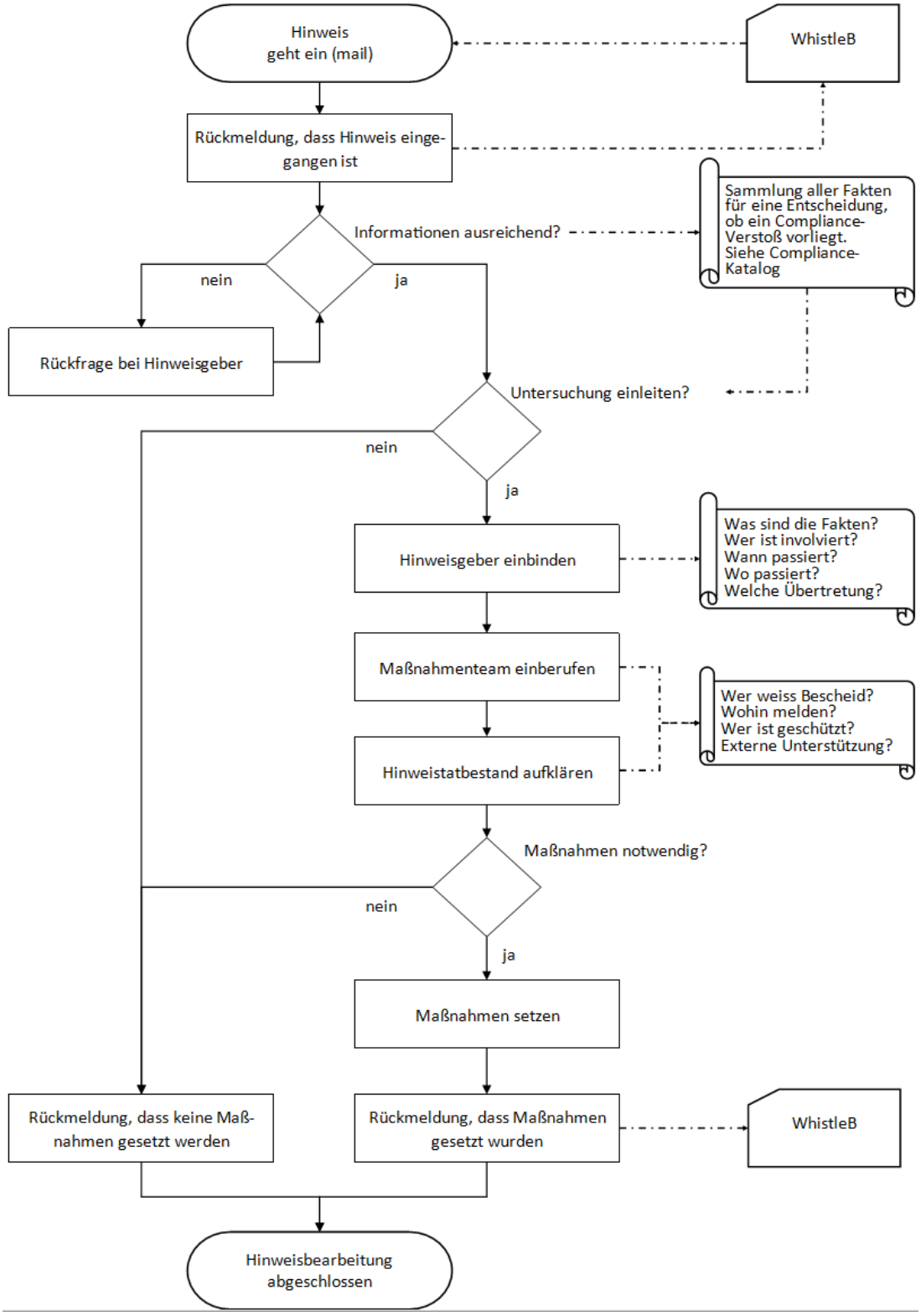
6. Rollen und Verantwortlichkeiten

Die Verantwortlichen für das Hinweisgeber:innenschutz-System:

- erhalten und bestätigen den Empfang der Hinweise
- gewährleisten die Vertraulichkeit der Hinweise und insbesondere die Vertraulichkeit der Hinweisgeber:innen und der Personen, die Gegenstand der Hinweise sind
- prüfen die Zulässigkeit der Hinweise, indem feststellt wird, ob sie in den im österreichischen Hinweisgeber:innenschutzgesetz (HSchG) beschriebenen Anwendungsbereich fallen und informieren die Hinweisgeber:innen, 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

7. Hinweise und Hinweisgeber:innenschutz-System

7.1 Flowchart



7.2 Was soll gemeldet werden

Mitarbeiter:innen 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 Herkunft 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 Hinweisgeber:innenschutz-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.

7.4 Wer kann Hinweise geben

Hinweisgeber:innen müssen Mitarbeiter:innen bei Hartlauer oder Partner von Hartlauer sein (siehe Kapitel 3).

Darüber hinaus müssen Hinweisgeber:innen

- **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 Hinweisgeber:innen berechtigte Gründe zu der Annahme haben, dass sie gemeldet werden können (siehe Kapitel 7.2 unrechtmäßige Handlungen).
- **unvoreingenommen handeln**: Hinweisgeber:innen 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 Hinweisgeber:innenschutz-Systems kann zu disziplinarischen Sanktionen oder Gerichtsverfahren gegen den Urheber führen.
    - Die Nutzung des Hinweisgeber:innenschutz-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 Hinweisgeber:innenschutz-Systems ist ein Recht, das betroffene Personen frei ausüben können, die Nutzung ist und bleibt freiwillig. Daher hat eine Nichtnutzung des Hinweisgeber:innenschutz-Systems für die Mitarbeiter:innen keine Konsequenzen.

7.5 Inhalt eines Hinweises

Hinweisgeber:innen werden gebeten, so viele Details wie möglich über ihre Anliegen mitzuteilen. Hartlauer weist jedoch gleichzeitig darauf hin, dass es nicht die Aufgabe der Hinweisgeber:innen ist, Nachforschungen anzustellen. Hinweisgeber:innen 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?

7.6 Wie kann ein Hinweis gegeben werden

- Auf der Hartlauer-Homepage (www.hartlauer.at) befindet sich oben ein Menü (alle Kategorien).
- Dort findet sich die Hartlauer Hinweisgeber:innenschutz-Richtlinie und in der Kategorie „Hinweis melden" befindet sich 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 Hinweisgeber:innen 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 den Zugriff auf ein eigenes Postfach und für eine weitere Kommunikation erforderlich sind.

7.7 Evaluierung von Hinweisen

- Alle über die Onlineplattform des Hinweisgeber:innenschutz-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 Hinweisgeber:innen 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 Hinweisgeber:innen kommuniziert. Hinweisgeber:innen 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 Hinweisgeber:innenschutz-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. Hinweisgeber:innen können sich bei Bedarf auch an entsprechende interne und/oder externe Experten wenden (Personalabteilung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Analysten usw.).

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 Hinweisgeber:innenschutz 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 Hinweisgeber:innen, um ausreichende Informationen zur Analyse der gemeldeten Fakten zu erhalten.

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

Hinweisgeber:innen 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 Hinweisgeber:innen über mögliche Auswirkungen ihrer Beschwerden oder Bedenken besorgt sind. Hartlauer möchte unbedingt Offenheit fördern und wird Mitarbeiter:innen, 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 Hinweisgeber:innen ihre Bedenken anonym äußern möchten, wird Hartlauer dies unterstützen. Die Sicherheit von Hinweisgeber:innen steht immer an erster Stelle.

Wird von Hinweisgeber:innen ein persönliches Treffen mit den Verantwortlichen für das Hinweisgeber:innenschutz-Systems gewünscht, so ist dies innerhalb von 14 Kalendertagen zu ermöglichen.
Trotz aller Anstrengungen, die Identität von Hinweisgeber:innen 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 Hinweisgeber:innen ermutigt, ihre Identität offenzulegen.
Werden Hinweisgeber:innen 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 von Hinweisgebenden zu informieren, muss dies im Voraus mit den Hinweisgebenden abgesprochen werden.

Die Identitäten der Hinweisgeber:innen und der von der Meldung betroffenen Personen bleiben 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.

Hinweisgeber:innen, die Repressalien befürchten, wenn ihre Identität preisgegeben wird, sollten sich den Verantwortlichen für das Hinweisgeber:innenschutz-Systems 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-Mitarbeiter:innen dürfen Hinweisgeber:innen in keiner Weise drohen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreifen. Ist ein:e Mitarbeiter:in eines solchen Verhaltens schuldig, werden Disziplinarmaßnahmen eingeleitet.

Vorsätzliche Falschmeldungen

Stellt ein:e Hartlauer-Mitarbeiter:in eine Behauptung auf, von der er/sie 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.

9. Datenschutz

Durch jede Meldung an das Hartlauer Hinweisgeber:innenschutz-System werden personenbezogene Daten verarbeitet. Dies sind primär Daten von betroffenen Personen, eventuell auch Daten zur hinweisgebenden Person, falls diese auf ihre Anonymität verzichtet. Diese Daten unterliegen einerseits den Anforderungen des Hinweisgeber:innenschutz-Gesetzes (HSchG) sowie den allgemeinen gesetzlichen Vorgaben des Datenschutzes (DSGVO).

Das von Hartlauer verwende Hinweisgeber:innenschutz-System 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 01 vom 20.03.2023:	Neuerstellung des Dokuments; Freigabe am 19.04.2023
Version 02 vom 21.01.2026:	Anpassung an neues Corporate Design; Änderung der Dokumentenbezeichnung
Version 03 vom 12.08.2026:	Aktualisierung eines Weblinks