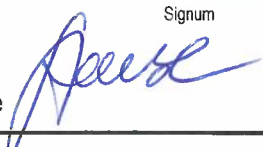

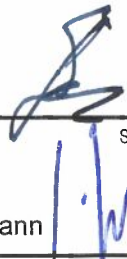


<b>Ident-Nr. :</b>	RL-06
<b>Titel:</b>	Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowing) – Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)
<b>Revisionsindex:</b>	01
<b>Gültig ab:</b>	17.03.2025
<b>Mitgeltende Unterlagen:</b>	RL-01, -03, -04, -07, 10
<b>Verteiler:</b>	- ELO
<b>Ersatz für:</b>	Rev.-Index: 00

**Inhalt**

<b>1</b>	<b>Definition und Geltungsbereich</b> .....	<b>2</b>
1.1	Definition „Whistleblowing und Hinweisgeber“.....	2
1.2	Geltungsbereich.....	2
<b>2</b>	<b>Allgemeine Grundsätze</b> .....	<b>2</b>
2.1	Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich des HinSchG.....	2
2.2	Voraussetzungen für den Schutz hinweisgebender Personen nach dem HinSchG.....	3
<b>3</b>	<b>Begriffsbestimmungen</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Interne und externe Meldestelle</b> .....	<b>4</b>
4.1	Einrichtung einer internen Meldestelle „Hinweisgebersystem“ bei der GESA.....	4
4.2	Vertraulichkeitsgebot.....	5
<b>5</b>	<b>Aufgaben der internen Meldestelle und Verfahren bei internen Meldungen</b> .....	<b>5</b>
5.1	Aufgaben.....	5
5.2	Verfahren bei internen Meldungen.....	6
<b>6</b>	<b>Schutz vor Repressalien</b> .....	<b>6</b>
<b>7</b>	<b>Anlagen</b> .....	<b>7</b>

erstellt:	Signum	geprüft:	Signum	In Kraft gesetzt:	Signum	Stand vom:
Staebe		Nowara		Gehlhaar Dr. Wöstmann		13.03.2025

	<b>Management-Handbuch</b>	Ident-Nr. RL-06
	Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowing) Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)	Rev.-Index 01
		Seite 2 von 7

## 1 Definition und Geltungsbereich

### 1.1 Definition „Whistleblowing und Hinweisgeber“

Unter dem Fachbegriff „**Whistleblowing**“ wird allgemein der Hinweis auf Missstände, Fehlverhalten, Rechtsverletzungen oder drohende Schäden in einem Unternehmen oder Behörde verstanden.

Auf europäischer Ebene besteht seit 2019 die Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen Unionsrecht melden, die in nationales Recht umzusetzen war.

Das „**Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)**“ ist die deutsche Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie. Der Bundestag hat am 16.12.2022 das HinSchG beschlossen und trat am 03.06.2023 in Kraft.

Das Gesetz regelt den Schutz von Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an eine hierfür eingerichtete Meldestelle weitergeben (sogenannte Hinweisgeber oder auch Whistleblower). Bereits jetzt sind die Regelungen der EU-Whistleblower-Richtlinie als bindendes Recht zu beachten.

**Hinweisgeber** handeln aus Verantwortungsbewusstsein mit dem Ziel, verantwortliche Stellen zur Beseitigung von Missständen, Rechtsverstößen oder illegalen Handlungen zu veranlassen. Sie verdienen daher besonderen Schutz vor Benachteiligungen, die ihnen wegen ihrer Meldung drohen oder sie davon abschrecken können. Um diesen Schutz zu gewährleisten, verbietet das HinSchG Repressalien gegenüber Hinweisgebern wie z.B. Abmahnung, Kündigung, Versagung einer Beförderung oder Mobbing. Andererseits werden durch das HinSchG auch Unternehmen und Behörden selbst geschützt. Durch frühzeitiges Einschreiten lassen sich Haftungsansprüche und Reputationschäden vermeiden, die mit einer späteren externen Aufdeckung möglicherweise verbunden wären.

### 1.2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie soll Risiken im Unternehmen frühzeitig identifizieren, um schnellstmöglich aktiv gegenzusteuern und soll die Beschäftigten schützen, die einen Rechtsverstoß melden. Sie gilt für alle Beschäftigten der GESA und soll diese ermutigen, Informationen über Verstöße, die straf- bzw. bußgeldbewehrt oder Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes oder der Länder zu melden, soweit die zu meldenden Umstände im Zusammenhang mit dem Unternehmen stehen. Der Verstoß kann auch in einem Unterlassen bestehen.

Soweit Beschäftigte Anlass zur Annahme haben, dass der ggf. zu meldende Sachverhalt eine Straftat darstellt oder sonst zu Schäden für die GESA oder Dritte zu führen geeignet ist, besteht eine Hinweispflicht.

## 2 Allgemeine Grundsätze

### 2.1 Persönlicher und sachlicher Anwendungsbereich des HinSchG

Gemäß § 1 Abs. 2 HinSchG werden nicht nur Personen geschützt, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben, sondern auch die Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind oder von dieser betroffen sind (z.B. Zeugen).

	<b>Management-Handbuch</b>	Ident-Nr. RL-06
	Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowing) Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)	Rev.-Index 01
		Seite 3 von 7

Nach § 2 HinSchG können Gegenstand einer Meldung sein:

- Verstöße, die strafbewehrt sind (dies umfasst jede Strafnorm nach deutschem Recht);
- Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit sie dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient (darunter fallen bspw.: Vorschriften aus den Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, Bußgeldvorschriften);
- Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder (z.B. Vergabe von öffentlichen Aufträgen ab EU-Schwellenwerte, Vorgaben zum Umwelt- oder Strahlenschutz, Schutz personenbezogener Daten, Grundsätze der Rechnungslegung, steuerrechtliche Regelungen).

## 2.2 Voraussetzungen für den Schutz hinweisgebender Personen nach dem HinSchG

Die Voraussetzungen für den Schutz hinweisgebender Personen nach dem HinSchG sind,

- dass diese eine interne oder externe Meldung erstattet oder eine Offenlegung vorgenommen haben und,
- dass die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen und
- die Informationen Verstöße (Handlungen bzw. Unterlassungen) betreffen, die mit der beruflichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen.


Geschützt sind weiterhin Personen, die begründete Verdachtsmomente über einen potenziellen, im Ergebnis sich aber nicht bestätigenden Verstoß mitteilen.

Personen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße melden, sind nach dem HinSchG nicht geschützt, d. h. das Vertraulichkeitsgebot ist in diesen Fällen nicht zu beachten.

## 3 Begriffsbestimmungen

Nach § 3 HinSchG gelten auszugsweise nachfolgende Begriffsbestimmungen:

<b>Verstöße</b>	Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, die 1. rechtswidrig oder 2. missbräuchlich sind.
<b>Information über Verstöße</b>	Begründete Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße sowie über Versuche der Verschleierung solcher Verstöße, die bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden.

	<b>Management-Handbuch</b>	Ident-Nr. RL-06
	Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowing) Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)	Rev.-Index 01
		Seite 4 von 7

<b>Meldungen</b>	Mitteilungen von Informationen über Verstöße an interne Meldestellen nach § 12 HinSchG oder externe Meldestellen nach §§ 19 bis 24 HinSchG.
<b>Offenlegung</b>	Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit
<b>Repressalien</b>	Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.
<b>Folgemaßnahmen</b>	Die von einer internen (nach § 18 HinSchG) oder externen (nach § 29 HinSchG) Meldestelle ergriffenen Maßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung, zum weiteren Vorgehen gegen den gemeldeten Verstoß oder zum Abschluss des Verfahrens.
<b>Beschäftigte</b>	u.a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Beamtinnen und Beamte.
<b>Beschäftigungsgeber</b>	u.a. natürliche oder juristische Personen des öffentlichen und des privaten Rechts

## 4 Interne und externe Meldestelle

Wesentliches Element des Hinweisgeberschutzsystems sind die Meldestellen. Das HinSchG unterscheidet zwischen einer internen und einer externen Meldestelle. Die hinweisgebende Person hat die freie Wahl, ob sie sich an die interne oder externe Meldestelle des Unternehmens oder an eine externe Meldestelle des Bundes wendet.


Der Gesetzgeber verpflichtet Beschäftigungsgeber mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten zur Einrichtung einer internen Meldestelle, an die sich Hinweisgeber wenden können.

Die internen Meldekanäle sind so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben. Für Unternehmen bzw. Behörden besteht hierbei die Möglichkeit, zur Sicherstellung dieser Voraussetzungen die Aufgaben einer internen Meldestelle auf einen externen Dritten zu verlagern, in der Regel auf einen Rechtsanwalt als Vertrauensanwalt.

Darüber hinaus errichtet der Bund beim Bundesamt für Justiz eine Stelle für externe Meldungen.

### 4.1 Einrichtung einer internen Meldestelle „Hinweisgebersystem“ bei der GESA

Die GESA ist einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur verpflichtet. Hierzu setzt sie nicht nur an die Geschäftspartner, sondern auch an sich selbst höchste Ansprüche bei der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen. Die Einhaltung interner Richtlinien ist dabei ein wesentliches Element der Unternehmensführung. Sowohl die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben als auch der internen Richtlinien wird durch ein effektives Compliance-Management-System sichergestellt.

	<b>Management-Handbuch</b>	Ident-Nr. RL-06
	Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowing) Hinweiserschutzesgesetz (HinSchG)	Rev.-Index 01
		Seite 5 von 7

Die GESA hat ein „**Hinweisgebersystem**“ eingeführt, mit welchem Verdachtsfälle von Straftaten, Ordnungswidrigkeiten sowie sonstigen Verstößen gegen Rechtsvorschriften des Bundes oder der Länder von Beschäftigten und externen Dritten gemeldet werden können. Hierfür hat die Geschäftsführung eine „**Ombudsperson**“, und zwar **Herrn Rechtsanwalt Johannes Hirt** sowie dessen Vertreterin, **Frau Rechtsanwältin Ina-Gabriele Fischer** (Kontaktaten siehe 5.2), als Vertrauensanwalt/in mit der Wahrnehmung der Funktion einer **internen Meldestelle** beauftragt, die zur Berufsverschwiegenheit verpflichtet sind. Als Berufsheimnisträger garantiert die Rechtsanwaltskanzlei Hirt höchste Vertraulichkeit. Hiervon profitieren hinweisgebende Personen, können Sachverhalte vertraulich dorthin mitteilen, aus denen sich nach Auffassung der/des Mitteilenden der Verdacht von Verfehlungen oder Verstößen ergibt.

Ziel der Arbeit der Ombudsperson ist die Aufklärung des Sachverhalts und ggf. die Ergreifung angemessener Folgemaßnahmen.

Der Meldestelle steht als ausschließlicher Ansprechpartner innerhalb der GESA der Beauftragte für Compliance zur Verfügung.

## 4.2 Vertraulichkeitsgebot

Im Rahmen des Hinweiserschutzesystems ist ein wirksamer Schutz der Identität der hinweisgebenden Person sowie sämtlicher von einer Meldung betroffenen Personen von zentraler Bedeutung.

Die Identität darf dabei grundsätzlich nur den jeweils für die Bearbeitung einer Meldung zuständigen Personen sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen bekannt werden. Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person oder einer Person, die Gegenstand der Meldung ist, sollen nur in Ausnahmefällen herausgegeben werden dürfen, etwa in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden.

Weiterhin dürfen Informationen über die Identität der hinweisgebenden Person weitergegeben werden, wenn die Weitergabe für Folgemaßnahmen erforderlich ist und die hinweisgebende Person zuvor in die Weitergabe eingewilligt hat. Diese Einwilligung muss für jede einzelne Weitergabe gesondert und in Textform vorliegen.

## 5 Aufgaben der internen Meldestelle und Verfahren bei internen Meldungen

### 5.1 Aufgaben

Die interne Meldestelle betreibt Meldekanäle, führt das Meldeverfahren und ergreift Folgemaßnahmen.

Alle Meldekanäle der GESA werden durch die **Rechtsanwaltskanzlei Hirt** eigenverantwortlich gemanagt und in den Kanzleiräumen oder innerhalb der kanzleieigenen IT-Infrastruktur betrieben.

Die Entgegennahme und Bearbeitung eingehender Hinweise erfolgt dabei durch die Ombudsperson, sodass eine verlässliche pflichtgemäße Prüfung und Bewertung jedes eingehenden Hinweises gewährleistet ist. Ein Rechtsrat an die hinweisgebende Person erfolgt ausschließlich nicht.

	<b>Management-Handbuch</b>	Ident-Nr. RL-06
	Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowing) Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)	Rev.-Index 01
		Seite 6 von 7

## 5.2 Verfahren bei internen Meldungen

Die hinweisgebende Person kann mögliche Rechtsverstöße im Zusammenhang mit der Tätigkeit bei der GESA direkt an den externen Vertrauensanwalt schriftlich oder mündlich melden. Die Kontaktdaten lauten:

Kanzlei Hirt  
Herr Rechtsanwalt Johannes Hirt,  
Kurfürstendamm 57, 10707 Berlin,  
Tel.: 030/403 63 37 60, Fax: 030/403 37 69  
E-Mail: [johannes.hirt@kanzlei-hirt.de](mailto:johannes.hirt@kanzlei-hirt.de)

Um jeder Meldung bestmöglich nachgehen zu können, ist der Sachverhalt konkret zu beschreiben. Jede Meldung wird streng vertraulich und nach Maßgabe gesetzlicher Vorgaben behandelt. Allgemeine Datenschutzinformationen zum Hinweisgebersystem der GESA sind der Anlage 1 zu dieser Richtlinie zu entnehmen. Diese können auch auf der Website der GESA unter [www.gesa-info.de](http://www.gesa-info.de) unter dem Punkt „Meldestelle“ entnommen werden. Ebenfalls auf der Website der GESA zu finden sind allgemeine Hinweise zum Hinweisgebersystem der GESA.

Die interne Meldestelle bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen.

Sie prüft zunächst, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes fällt. Sie hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt, fordert gegebenenfalls weitere Informationen an und dokumentiert alle eingehenden Meldungen.

Meldungen können nach vorheriger Abstimmung mit der hinweisgebenden Person – auf Wunsch auch anonymisiert – an die GESA weitergeleitet werden. Die Kommunikation findet ausschließlich zwischen der Meldestelle und der hinweisgebenden Person statt. Die Meldestelle kann von der GESA nicht zur Preisgabe der Anonymität verpflichtet werden.

Soweit erforderlich, ergreift die Meldestelle angemessene Folgemaßnahmen und setzt die hinweisgebende Person hiervon in Kenntnis. Eine Rückmeldung erfolgt auch dann, wenn keine Maßnahmen eingeleitet werden. Eine Rückmeldung soll spätestens nach 3 Monaten erfolgen.

Als Folgemaßnahmen kommen

- Untersuchungen bei dem betroffenen Organisationsbereich,
- ein Verweis oder Abgabe an eine andere zuständige Stelle oder
- der Abschluss des Verfahrens mangels Erheblichkeit

in Betracht.

## 6 Schutz vor Repressalien

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht verschiedene Schutzmaßnahmen für hinweisgebende Personen vor. Zentrales Element ist das Verbot von Repressalien. Hierzu werden alle ungerechtfertigten Nachteile wie beispielsweise Kündigung, Abmahnung, Versagung einer Beförderung, geänderte Aufgabenübertragung, Diskriminierung oder Mobbing gezählt, die eine hinweisgebende Person infolge einer Meldung erleidet.

 <b>GESA</b> <small>GESELLSCHAFT ZUR ENTWICKLUNG UND SIKKERUNG VON ALTSTANDORTEN HSH</small>	<b>Management-Handbuch</b>	Ident-Nr. RL-06
	Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowing) Hinweiserschutzgesetz (HinSchG)	Rev.-Index 01
		Seite 7 von 7

Zur besseren Durchsetzbarkeit von Ansprüchen wegen Repressalien sieht das Gesetz eine Beweislastumkehr zugunsten der geschützten Person vor. Besteht die Vermutung einer Repressalie, hat die Person, die die hinweisgebende Person benachteiligt hat, zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.

Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien ist der Verursacher verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Im Falle einer bewussten Falschmeldung ist demgegenüber die hinweisgebende Person zum Schadensersatz verpflichtet.

Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des Hinweiserschutzgesetzes sollen im Übrigen als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße geahndet werden können. Dies gilt beispielsweise für das Behindern von Meldungen oder das Ergreifen von Repressalien, aber auch für das wissentliche Offenlegen unrichtiger Informationen.

## 7 Anlagen

**Anlage 01:** Allgemeine Datenschutzinformationen zum Hinweisgebersystem der GESA

\*\*\*