



Martha Stiftung

**Hinweisgeber-Richtlinie (sog. Whistleblower-Richtlinie)
der Martha Stiftung mit den Tochtergesellschaften der ambulanten Pflege
St. Markus gGmbH, der Diakoniestation Flottbek-Nienstedten gGmbH sowie
der Diakoniezentrum Rahlstedt gGmbH (nachfolgend „die Martha Stiftung“)
(Stand 03.07.2023)**

Überblick

- Es wird ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das der Meldung, Aufdeckung und Aufklärung von Fehlverhalten, Missständen, Straftaten, Mängel, Gefahren und Risiken sowie dem Schutz unserer Mitarbeitenden und Geschäftspartner dient.
- Whistleblowing bedeutet die Weitergabe von Informationen über illegale, unmoralische oder illegitime Verhaltensweisen am Arbeitsplatz an eine interne oder externe Meldestelle durch einen Hinweisgeber (Whistleblower).
- Alle aktuellen sowie ehemaligen Mitarbeiter*innen dürfen begründete Hinweise melden.
- Ferner besteht eine Hinweispflicht in Fällen von Straftaten oder Verhaltensweisen, die dazu geeignet sind, zu schweren Schäden für die Martha Stiftung oder für Dritte zu führen.
- Hinweisgeber*innen können eine Meldung bei einer internen oder externen Stelle aufgeben.
- Jede eingehende Meldung wird vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze behandelt. Jeder Meldung wird gewissenhaft nachgegangen.
- Der Schutz der Hinweisgeber*innen wird durch die vertrauliche Behandlung seiner Identität gewährleistet. Auch werden die Identitäten der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind sowie die sonstigen in der Meldung genannten Personen geschützt.
- Die Identitäten der Hinweisgeber*innen ist ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, bekannt.
- Jede Person, die eine Meldung in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, muss nicht aufgrund der Meldung bzw. der Mitwirkung mit negativen Konsequenzen rechnen (z.B. Abmahnung oder Entlassung sowie sonstige Repressalien).
- Hinweisgeber*innen verletzen bei begründeter Hinweismeldung keine Offenlegungsbeschränkungen und können damit nicht für die bei einer Meldung oder Offenlegung erfolgte Weitergabe von Informationen rechtlich verantwortlich gemacht werden.

1. Einleitung

Unserer Unternehmenspolitik folgend haben wir in Unternehmensleitlinien unsere Werte und Grundsätze für die Martha Stiftung in Bezug auf den Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten, Mitarbeitenden, und anderen Gruppen definiert und Maßnahmen zu deren Umsetzung festgelegt.

Im Umgang miteinander ist uns Offenheit und Integrität sehr wichtig. Wir sehen uns der Einhaltung hoher ethischer Standards verpflichtet. Die Begehung von Straftaten, die Verwirklichung anderer Delikte oder anderen Unrechts in der Martha Stiftung oder aus unserem Unternehmen heraus werden wir entschieden entgegentreten.

Diese Richtlinie zeigt Ihnen auf, in welchen Fällen und auf welche Weise Sie mögliche Missstände melden können. Daneben stellt diese Richtlinie klar, wie wir mit entsprechenden Hinweisen umgehen. Hinweisgeber müssen keinesfalls befürchten, wegen eines gutgläubigen Hinweises sanktioniert zu werden. Daneben sichern wir Hinweisgebern maximale Vertraulichkeit zu.

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Whistleblowing

Whistleblowing ist die Weitergabe von Informationen über illegale, unmoralische oder illegitime Verhaltensweisen am Arbeitsplatz an von der Martha Stiftung benannte Ansprechpartner durch einen Hinweisgeber (Whistleblower). Whistleblowing ist unabhängig von Beschwerdeverfahren im üblichen Sinne.

2.2 Whistleblower/Hinweisgeber

Whistleblower sind Hinweisgeber, die der Martha Stiftung angehören oder angehört und die Kenntnis von einem Fehlverhalten bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person tätig ist oder war, oder bei einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt steht oder stand, haben. Mangels Möglichkeiten, das Fehlverhalten selbst zu beheben, melden sie dies an ihre Vorgesetzten, die Einrichtungssleitung oder die Geschäftsleitung des Unternehmens. Diese besitzen entsprechende Handlungsmöglichkeiten. Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)¹ schützt alle Personen, die in ihrem beruflichen Umfeld Informationen über Verstöße erlangt haben und diese melden oder offenlegen sowie Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, und weiterhin sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind (§ 1 HinSchG).

2.3 Verstöße

Verstöße sind Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit, bei dem Beschäftigungsgeber, bei dem die hinweisgebende Person tätig ist oder war, oder bei einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit im Kontakt steht oder stand, die

1. rechtswidrig sind, oder
2. missbräuchlich sind.

2.4 Meldungen

Meldungen sind Mitteilungen von Informationen über Verstöße an interne Meldestellen oder externe Meldestellen.

¹ Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz, Bearbeitungsstand: 24.03.2022 19:13 Uhr.

2.5 Offenlegung

Offenlegung bezeichnet das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit.

2.6 Ansprechpartner/Entscheidungsberechtigte

Ansprechpartner sind die von der Martha Stiftung benannten Personen, die Hinweise entgegennehmen.

Entscheidungsberechtigte sind Personen, die im Unternehmen Handlungsmöglichkeiten zur Verfolgung, Ahndung etc. von Missständen haben.

2.7 Gutgläubigkeit

Gutgläubig sind Hinweise, wenn der Hinweisgeber einen vernünftigen Grund zur Annahme hat, dass die von ihm zu meldenden Tatsachen korrekt sind, seinem eigenen Kenntnisstand nicht widersprechen und nach seiner auf dieser Grundlage gebildeten Überzeugung einen Umstand darstellen, der unmittelbar oder mittelbar zu einem Schaden oder anderweitigen Nachteil für das Unternehmen, die Mitarbeitenden, Geschäftspartner, Patienten etc. führen kann. Sofern den Hinweisgeber selbst eine Pflicht trifft, vorab Tatsachenaufklärung zu betreiben, muss er dies mit seiner Mitteilung offenlegen.

2.8 Repressalien

Repressalien sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der Hinweisgeber ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann. Dazu zählt auch Verhalten, das den Hinweisgeber von einer Meldung abhalten soll.

3. Grundsätze

3.1 Zweck der Richtlinie

Ziel dieser Richtlinie ist die Einrichtung eines Hinweisgebersystems, das der Aufdeckung und Aufklärung von betrieblichen Missständen, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität u. ä. sowie dem Schutz unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner, etc. dient.

3.2 Meldeberechtigte Personen

Meldeberechtigt sind sämtliche aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden bzw. Führungskräfte der Martha Stiftung.

3.3 Potenziell betroffene Personen

Es können Verstöße bei dem Beschäftigungsgeber oder einer anderen Stelle, mit der die hinweisgebende Person beruflich im Kontakt steht oder stand, gemeldet werden, die im Verdacht stehen, einen meldepflichtigen Vorfall verschuldet zu haben, § 3 Abs. 3 HinSchG.

3.4 Gegenstand der Meldung

Die Meldung von Fehlverhalten etc. hat sich grundsätzlich auf Verhaltensweisen zu beschränken, die einen sich gegen das Unternehmensinteresse richtenden Straftatbestand erfüllen bzw. ein schweres Vergehen darstellen. Dies gilt insbesondere für folgende Delikte:

- Verstöße gegen Strafvorschriften,
- Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Mitarbeitenden oder ihrer Vertretungsorgane

dient, z.B.

- Arbeitsschutz,
- Gesundheitsschutz,
- Verstöße gegen das Mindestlohngesetz,
- Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes,
- etc.

- sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften:
 - Geldwäsche, Finanzierung terroristischer Aktivitäten,
 - Betrug und Fehlverhalten in Bezug auf die Rechnungslegung bzw. interne Rechnungslegungskontrollen,
 - Wirtschaftsprüfungsdelikte,
 - Korruption,
 - Banken- und Finanzkriminalität,
 - Verstöße gegen das Kartellrecht,
 - Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht,
 - Verstöße gegen das Steuerrecht,
 - Verstöße gegen Vorgaben zur Produktsicherheit und -konformität,
 - Verstöße gegen Vorgaben zu Qualitäts- und Sicherheitsstandards für Substanzen menschlichen Ursprungs, Arzneimittel und Medizinprodukte sowie die grenzüberschreitende Patientenversorgung,
 - Bestechung, Amtsmissbrauch,
 - Geheimnisverrat,
 - Fälschung von Verträgen, Berichten oder Aufzeichnungen,
 - Missbrauch von Sachgütern, Diebstahl oder Veruntreuung,
 - Schutz der Privatsphäre in der elektronischen Kommunikation, zum Schutz der Vertraulichkeit der Kommunikation, zum Schutz personenbezogener Daten im Bereich der elektronischen Kommunikation, zum Schutz der Privatsphäre der Endeinrichtungen von Nutzern und von in diesen Endeinrichtungen gespeicherten Informationen, zum Schutz vor unzumutbaren Belästigungen durch Werbung mittels Telefonanrufen, automatischen Anrufmaschinen, Faxgeräten oder elektronischer Post sowie über die Rufnummernanzeige und -unterdrückung und zur Aufnahme in Teilnehmerverzeichnisse,
 - Schutz personenbezogener Daten im Anwendungsbereich der DSGVO,
 - Umweltgefährdungen, Gemeingefahren, Gefahren für die Gesundheit bzw. Sicherheit unserer Mitarbeitenden und ähnliche Fälle,

sowie sämtliche weitere Anwendungsbereiche des § 2 HinSchG.

3.5 Pflicht zur Meldung

Soweit Mitarbeitende Anlass zu der Annahme haben, dass der wahrgenommene Sachverhalt im sachlichen, räumlichen oder personalbezogenen Zusammenhang mit der der Martha Stiftung steht, eine Straftat darstellt oder geeignet ist, zu schweren Schäden für das Unternehmen oder für Dritte zu führen, besteht eine Hinweispflicht. Diese Hinweispflicht entfällt, sofern der Sachverhalt den Entscheidungsberechtigten im Unternehmen bereits für den meldenden Mitarbeitenden erkennbar bekannt ist oder sofern nach der Strafprozessordnung keine Zeugnispflicht bestünde.

Im Übrigen werden Meldeberechtigte ermutigt, Beobachtungen grober Missstände, Sicherheitsmängel, ernsthafter Gefahren und Risiken zu melden, soweit die zu meldenden Umstände im Zusammenhang mit dem Betrieb des Unternehmens stehen.

Das Hinweissystem ist im Übrigen nicht als ein System zur Einreichung von Beschwerden über andere Mitarbeitende anzusehen.

4. Meldeverfahren

4.1 Voraussetzungen der Meldung

4.1.1 Offene und direkte Meldung

Alle Meldeberechtigten werden ermutigt, ihnen bekannte oder bekanntwerdende Missstände, Fehlverhalten, Gefährdungen oder andere Verstöße im Sinne dieser Richtlinie offen und direkt unter Angabe ihrer Kontaktdaten zu melden.

Die Meldung als Teil einer internen Risikokommunikation sollte nicht anonym erfolgen, da dann keine Rückfragen möglich sind und das Vertrauen beeinträchtigt werden kann. Nur in den Fällen, in denen dem Hinweisgeber eine ihm zurechenbare Meldung unzumutbar erscheint, darf er auch anonyme Hinweise geben.

4.1.2 Begründeter Verdacht

Der Hinweisgeber sollte nur solche Fälle melden, bei denen er einen begründeten Verdacht hat, dass ein nach dieser Richtlinie relevanter Vorfall vorliegt. Er sollte sich bei seinen Meldungen immer auf die Richtlinie beziehen.

Nicht in allen Fällen wird für den Hinweisgeber klar erkennbar sein, ob eine bestimmte Handlung oder ein bestimmtes Verhalten entsprechend den Grundsätzen dieser Richtlinie gemeldet werden muss bzw. sollte. Der Hinweisgeber sollte dies vor seiner Meldung sorgfältig prüfen. Gleichwohl ist es vorzugswürdig, Verdachtsfälle gutgläubig zu melden, anstatt sie zu verschweigen.

Im Zweifelsfall empfehlen wir, zunächst mit dem lokalen Ansprechpartner oder dem für die Richtlinie zuständigen Ansprechpartner den Fall abzustimmen, ohne dass der Name des Verdächtigen benannt wird.

4.1.3 Konkret und schlüssig

Jeder Hinweis sollte so konkret wie möglich erfolgen. Der Hinweisgeber sollte der Meldestelle möglichst detaillierte Informationen über den zu meldenden Sachverhalt vorlegen, so dass dieser die Angelegenheit richtig einschätzen kann. In diesem Zusammenhang sollten die Hintergründe, der Tathergang und der Grund der Meldung sowie Namen, Daten, Orte und sonstige Informationen benannt werden. Sofern vorhanden, sollten Dokumente vorgelegt werden. Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sollten als solche kenntlich gemacht werden.

Der Hinweisgeber ist grundsätzlich nicht zu eigenen Ermittlungen verpflichtet; eine Ausnahme kann gelten, wenn er dazu arbeitsvertraglich verpflichtet ist.

4.2 Verfahrensregeln

Den Hinweisgebern stehen mit den lokalen Ansprechpartnern (Vorgesetzte, Vertrauensleute, etc.) und den Ansprechpartnern nach dieser Richtlinie Möglichkeiten zur Verfügung, einen Hinweis effektiv und zuverlässig zu melden. Eine Einschaltung anderer externer Dritter, wie bspw. der Polizei, sollte nur in Ausnahmefällen und nach Abstimmung mit der Geschäftsführung respektive der Unternehmensleitung erfolgen.

Es empfiehlt sich, unter Abwägung der eigenen und der betroffenen Interessen der beteiligten Personen und des Unternehmens das nachfolgend beschriebene Meldeverfahren gemäß seinen Abstufungen angemessen in Anspruch zu nehmen.

4.2.1 Wahlrecht zwischen interner und externer Meldung

Personen, die beabsichtigen, Informationen über einen Verstoß zu melden, können wählen, ob sie sich an eine interne Meldestelle oder eine externe Meldestelle wenden. In Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind, soll die Meldung bevorzugt an die interne Meldestelle erfolgen.

4.2.2 Interne Meldungen

Es wurde eine interne Meldestelle eingerichtet, an die sich Mitarbeitende wenden können. Es wurden Meldekanäle eingerichtet, über die sich Mitarbeitende an die interne Meldestelle wenden können, um Informationen über Verstöße zu melden. Meldungen können in mündlicher oder schriftlicher Form erfolgen. Die Meldekanäle sind so gestaltet, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben.

Die interne Meldestelle bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen, prüft die Meldung und ergreift ggf. angemessene Folgemaßnahmen. Die interne Meldestelle gibt der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung – oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde – spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung eine Rückmeldung. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie ergriffener Folgemaßnahmen sowie eine Begründung.

Interne Meldestelle der Martha Stiftung:

Rechtsanwalt Mark Rüdlin

betrieblicher Datenschutzbeauftragter

Lerchenstr. 28

22767 Hamburg

Tel. 040 697972 80 oder mobil 0171 2494976

Kontaktformular (opt. anonym und Ende-zu-Ende verschlüsselt): <https://markruedlin.de/#kontakt>

Alternativ zur Einschaltung der internen Meldestelle können folgende Anlaufstellen genutzt werden:

(a) Stufe eins – Vorgesetzte

Erster Ansprechpartner sollte immer der Vorgesetzte oder die unmittelbar sachlich zuständige Person sein. Dies ist in der Regel der einfachste Weg, um ein Problem, das sich auf das Arbeitsumfeld bezieht, anzusprechen, Missverständnisse aufzuklären und ein gutes und offenes Arbeitsklima sicherzustellen. Ist die Angelegenheit begründet, so wird der Ansprechpartner die weiteren Schritte einleiten.

(b) Stufe zwei – ein Mitglied der Einrichtungsleitung

Erscheint es aus sachlichen oder persönlichen Gründen unzumutbar oder nicht zweckmäßig, dass der Hinweis gegenüber dem Vorgesetzten/sachlich Zuständigen erfolgt, kann sich der Hinweisgeber auch direkt an ein Mitglied der Einrichtungsleitung als seinen Ansprechpartner wenden. Gleiches gilt, wenn der Vorgesetzte/sachlich Zuständige den Hinweis nach Ansicht des Mitarbeitenden nicht ordnungsgemäß verfolgt.

(c) Stufe drei – Geschäftsleitung der Martha Stiftung und/oder Geschäftsführung der Tochtergesellschaften

Erscheint es aus sachlichen oder persönlichen Gründen erforderlich, dass der Hinweis direkt gegenüber der Geschäftsleitung der Martha Stiftung erfolgt, kann sich der Hinweisgeber auch unmittelbar an diese als seinen Ansprechpartner wenden. Dies gilt insbesondere, wenn der Hinweis nach Ansicht des Mitarbeitenden nicht sachgemäß durch den Vorgesetzten/sachlich Zuständigen oder die zuständige Abteilung

verfolgt wird. Erforderlich ist eine direkte Kommunikation insbesondere dann, wenn zu befürchten ist, dass der Vorgesetzte/sachlich Zuständige oder der Ansprechpartner der zuständigen Abteilung an dem Sachverhalt beteiligt ist oder wenn der Hinweisgeber schwerwiegende persönliche Benachteiligungen zu befürchten hat.

4.2.3 Meldungen an externe Stellen/ Hinweise an Dritte

Sollte der Hinweisgeber nach sorgfältiger Abwägung aller Informationen der Auffassung sein, dass weder die ihm intern zur Verfügung stehenden Meldeverfahren noch eine Meldung über das externe Hinweisgebersystem zielführend sind, kann der Hinweisgeber erwägen, den Verstoß einem anderen Dritten, wie bspw. . die externe Meldestelle (beim Bundesamt für Justiz), den Strafverfolgungs-, Ordnungs-, Finanz-, Gesundheits- oder Datenschutzaufsichtsbehörden, zu melden. Ein solcher Hinweis kann insbesondere dann erfolgen, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, ein gewichtiges öffentliches Interesse vorliegt oder Gefahr im Verzug besteht. Bei akuter Gefahr sollten vorrangig Behörden mit Eilbefugnis (Polizei, Feuerwehr etc.) informiert werden.

Das Instrument einer externen Meldung muss nach Urteil des Hinweisgebers im Vergleich zu anderen Alternativen das mildeste Mittel sein.

Der Hinweisgeber muss dafür Sorge tragen, die möglichen negativen Konsequenzen der externen Meldung für das Unternehmen sowie für die beteiligten Personen auf ein Minimum zu beschränken. Die Instanz außerhalb des Unternehmens, an die die Informationen weitergeleitet werden, muss in der Lage sein, auf effektive Weise Schritte gegen den vermuteten Verstoß zu unternehmen.

Bevor der Hinweisgeber nach außen aktiv wird, sollten die internen Ansprechpartner, wie bspw. eine lokale Vertrauensperson, ein Mitglied der Unternehmensleitung, die Geschäftsführung über die beabsichtigte Meldung an eine Stelle außerhalb des Unternehmens informiert werden.

Falsche Verdächtigungen können im Übrigen zu straf- oder zivilrechtlichen Folgen sowie Disziplinarmaßnahmen führen.

5. Verfahrensablauf nach Meldung

Jede Meldung wird vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze behandelt. Nach dem Eingang einer Meldung erfolgt durch die Stelle, die die Meldung entgegennimmt, eine erste Überprüfung der Hinweise, insbesondere, ob Beweise vorliegen, die die übermittelten Informationen bekräftigen oder widerlegen.

Ist die entgegennehmende Stelle der Auffassung, dass weitere Ermittlungen erfolgen sollten, dokumentiert sie dies und leitet die Informationen an die Geschäftsleitung weiter. Diese führt im Anschluss die internen Ermittlungen durch.

Alle eingehenden Meldungen werden in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots dokumentiert. Bei telefonischen Meldungen oder Meldungen mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung darf eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung des Gesprächs oder dessen vollständige und genaue Niederschrift (Wortprotokoll) nur mit Einwilligung der hinweisgebenden Person erfolgen. Wird eine solche Einwilligung nicht erteilt, ist eine Zusammenfassung des Inhalts (Inhaltsprotokoll) zu erstellen. Die hinweisgebende Person hat das Recht, das Protokoll zu überprüfen, ggf. zu korrigieren und unterschriftlich zu bestätigen. Wird eine Tonaufzeichnung zur Anfertigung eines Protokolls verwendet, ist sie zu löschen, sobald das Protokoll fertiggestellt ist.

Die Dokumentation wird zwei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Die Dokumentation kann

in Einzelfällen länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist. Als Folgemaßnahmen können insbesondere interne Untersuchungen durchgeführt werden, das Verfahren an Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abgeschlossen werden oder an eine zuständige Behörde zwecks weiterer Untersuchungen abgegeben werden.

6. Schutz des Hinweisgebers und der bei der Aufklärung mitwirkenden Personen

6.1 Vertraulichkeit und Verschwiegenheit

Der Schutz eines Hinweisgebers wird durch die vertrauliche Behandlung seiner Identität gewährleistet. Ferner werden die Identitäten der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind sowie die sonstigen in der Meldung genannten Personen geschützt.

Die Identität des Hinweisgebers darf ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen bekannt werden.

Grundsätzlich wird die Identität des Hinweisgebers nicht bekannt gegeben; abweichendes kann gelten, wenn der Hinweisgeber die Offenlegung seiner Identität gestattet oder eine entsprechende Rechtspflicht besteht (vgl. § 9 Abs. 2 HinSchG). Dies gilt insbesondere dann, wenn die Offenlegung unerlässlich ist, damit die von der Meldung betroffenen Personen ihr Recht auf Anhörung wahrnehmen können. Der Hinweisgeber wird in jedem Fall vorab von der Offenlegung seiner Identität unterrichtet.

Gleiches gilt für Personen, die an der Aufklärung des Verdachts mitgewirkt haben.

Die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, wird nicht geschützt.

6.2 Schutz vor Repressalien

Jede Person, die eine Meldung in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, muss nicht aufgrund der Meldung bzw. der Mitwirkung mit negativen Konsequenzen rechnen (z.B. Abstufung oder Entlassung; gilt bereits für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben). Abweichendes kann gelten, wenn die Person in den aufzuklärenden Vorfall verwickelt ist.

Sollte ein Hinweisgeber oder eine Person, die an der Aufklärung eines Verdachts mitwirkt, der Auffassung sein, dass er deshalb benachteiligt, diskriminiert, belästigt oder ähnliches wurde, hat er dies seinem jeweiligen Vorgesetzten mitzuteilen. Erleidet eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit und macht sie geltend, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung erlitten zu haben, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie für diese Meldung oder Offenlegung ist.

Alternativ kann ein solcher Vorfall entsprechend Ziffer 4.2 über die dort vorgesehenen Meldewege mitgeteilt werden. Jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder ähnliches des Hinweisgebers oder einer mitwirkenden Person wird seitens der Martha Stiftung nicht geduldet. Das Unternehmen prüft die Umstände des jeweiligen Falles und kann vorübergehende oder dauerhafte Maßnahmen ergreifen, um den Hinweisgeber bzw. die mitwirkende Person zu schützen und die Interessen des Unternehmens zu wahren. Das Unternehmen informiert die Betroffenen schriftlich über das Ergebnis der jeweiligen Untersuchung.

Jeder Mitarbeitende oder Vorgesetzte, der einen Hinweisgeber oder eine Person, die an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, aufgrund der Meldung oder der Mitwirkung entlässt, herabstuft, belästigt oder diskriminiert oder ähnliches, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die im

äußersten Fall zu einer Entlassung führen können.

6.3 Ausschluss der Verantwortlichkeit

Eine hinweisgebende Person wird nicht für die Beschaffung von Informationen, die sie gemeldet oder offengelegt hat, rechtlich verantwortlich gemacht, sofern die Beschaffung nicht als solche eine eigenständige Straftat darstellt.

Eine hinweisgebende Person verletzt keine Offenlegungsbeschränkungen und kann nicht für die bei einer Meldung oder Offenlegung erfolgte Weitergabe von Informationen rechtlich verantwortlich gemacht werden, sofern sie hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe der Informationen erforderlich war, um einen Verstoß aufzudecken.

7. Missbrauch des Hinweisgebersystems

Jeder ist aufgefordert, Missstände, Fehlverhalten etc. zu melden. Der Hinweisgeber sollte dabei darauf achten, dass er die Fakten objektiv, akkurat und vollständig darstellt. Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sollten als solche kenntlich gemacht werden.

Eine Meldung sollte in gutem Glauben erfolgen. Ergibt die Überprüfung des Hinweises, dass bspw. kein begründeter Verdacht besteht oder die Fakten nicht ausreichen, um einen Verdacht zu erhärten, haben Hinweisgeber, die einen Hinweis gutgläubig melden, keine disziplinarischen Maßnahmen zu befürchten.

Anderes gilt für Hinweisgeber, die das Hinweisgebersystem bewusst für falsche Meldungen missbrauchen; diese müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Auch eine Beeinträchtigung des Hinweisgebersystems durch bspw. Manipulation, Vertuschung oder der Bruch von Absprachen betreffend die Vertraulichkeit können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen. Als Maßnahmen kommen bspw. Abmahnungen oder Kündigungen in Betracht. Daneben kann dies zivilrechtliche oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

8. Schutz der gemeldeten Person

8.1 Information der gemeldeten Person

Jede von einem Hinweis betroffene Person wird zu gegebener Zeit und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die gegen sie gerichteten Verdachtsäußerungen benachrichtigt (vgl. § 18 DSGVO), sofern diese Benachrichtigung nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts erheblich erschweren würde. Die Benachrichtigung erfolgt spätestens nach Abschluss der Ermittlungen.

Die Benachrichtigung enthält in der Regel Informationen über

- den Namen der verantwortlichen Stelle und die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten,
- die Einzelheiten der eingereichten Meldung,
- die Zwecke der Verarbeitung,
- die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung sowie die berechtigten Interessen des Unternehmens, die der Verarbeitung zugrunde liegen,
- die Kategorien der personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden,
- die Abteilungen, die über die Meldung informiert sind sowie die zum Zugriff auf die Daten berechtigten Personen,
- die Empfänger bzw. Kategorien der Empfänger,
- den Hinweisgeber bzw. die Quelle, soweit dieser der Offenlegung seiner Daten zugestimmt hat und dies zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person erforderlich ist,
- die Dauer der Speicherung der Daten bzw. die Kriterien für die Festlegung der Dauer,
- die Rechte des Betroffenen auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung bzw. etwaige

- Widerspruchsrechte,
Beschwerderechte bei der Aufsichtsbehörde.

8.2 Recht auf Stellungnahme

Die betroffene Person ist von der Geschäftsführung anzuhören, bevor am Ende des oben erläuterten Verfahrens Schlussfolgerungen unter namentlicher Benennung der Person gezogen werden. Ist eine Anhörung aus objektiven Gründen nicht möglich, fordert die zuständige Stelle bzw. fordern die Entscheidungsberechtigten die betroffene Person auf, ihre Argumente schriftlich zu formulieren. Im Anschluss beschließen die Entscheidungsberechtigten die im Interesse des Unternehmens und/oder der ggf. geschädigten Person notwendigen Maßnahmen.

8.3 Recht auf Löschung der Daten

Bestätigt sich der in der Meldung geltend gemachte Verdacht nicht, hat die betroffene Person ein Recht auf Löschung ihrer in diesem Zusammenhang von dem Krankenhaus gespeicherten Daten.

9. Weitere Rechte der Betroffenen

9.1 Recht auf Auskunft

Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens von dem Unternehmen verarbeitet werden (z.B. der Hinweisgeber, die gemeldete Person oder die bei der Aufklärung mitwirkenden Personen), haben das Recht von dem Unternehmen nach § 19 DSGVO Auskunft über die von dem Unternehmen über sie gespeicherten Daten und weitere Informationen, wie z.B. die Verarbeitungszwecke oder die Empfänger der Daten zu verlangen.

9.2. Recht auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung

Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens von dem Unternehmen verarbeitet werden (z.B. der Hinweisgeber, die gemeldete Person oder die bei der Aufklärung mitwirkenden Person), haben das Recht auf Berichtigung ihrer unrichtigen Daten, das Recht auf deren Vervollständigung, das Recht, die Sperrung ihrer Daten oder deren Löschung zu verlangen, sofern dafür die Voraussetzungen nach § 20 ff. DSGVO vorliegen. Ein Lösungsverlangen ist z.B. berechtigt, wenn die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden oder die Daten für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr benötigt werden. Dies gilt u.a. in den in Ziffer 8.3 der Richtlinie vorgesehenen Fällen.

9.3. Benachrichtigung der Empfänger

Wenn das Unternehmen die Daten an einen Dritten weitergegeben hat, wird es den Empfänger der Daten im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen über die Berichtigung, Löschung oder Sperrung der Daten benachrichtigen.

9.4. Ansprechpartner

Die Rechte können gegenüber dem in Ziffer 14.2 benannten Ansprechpartner geltend gemacht werden.

10. Widerspruchsrechte

Werden Daten auf Grundlage von berechtigten Interessen des Unternehmens verarbeitet, kann die von dieser Verarbeitung betroffene Person jederzeit aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, gegen die Verarbeitung ihrer Daten bei dem Unternehmen Widerspruch einlegen. Das Unternehmen wird dann entweder überwiegende schutzwürdige Gründe, die die Verarbeitung erlauben, nachweisen oder es verarbeitet die Daten nicht mehr. Für die Zeit dieser Überprüfung erfolgt eine Sper-

zung der Daten für diese Zwecke.

Das Widerspruchsrecht kann gegenüber dem in Ziffer 14.2 benannten Ansprechpartner geltend gemacht werden.

11. Beschwerderechte

11.1 Verletzung dieser Richtlinie

Sowohl der Hinweisgeber als auch die gemeldete Person können sich bei Hinweisen auf Verletzung dieser Richtlinie zunächst an ihren direkten Vorgesetzten wenden.

11.2 Rechte zur Überprüfung des Ermittlungsergebnisses

Sowohl der Hinweisgeber als auch die gemeldete Person können sich an die Geschäftsführung oder den unter Ziffer 14.2 benannten Ansprechpartner wenden, wenn sie die durchgeführten Ermittlungen für fehlerhaft bzw. unzureichend halten oder sie nach ihrer Auffassung im Rahmen der Ermittlungen ungerichtlich benachteiligt werden.

Die erforderlichen Maßnahmen zur Überprüfung der Angelegenheit werden in diesem Fall eingeleitet und der Beschwerdeführer entsprechend informiert.

11.3 Einbindung der Mitarbeitervertretung

Die gemeldete Person kann von ihrem Beschwerderecht nach § 48 MVG-EKD Gebrauch machen und die Mitarbeitervertretung hinzuziehen.

11.4. Beschwerderecht bei der Datenschutzaufsichtsbehörde

Sofern ein Betroffener der Ansicht ist, dass das Unternehmen die Daten nicht im Einklang mit dem geltenden Datenschutzrecht verarbeitet, kann er Beschwerde bei einer Datenschutzaufsichtsbehörde einlegen.

12. Datenschutz

Im Rahmen des Verfahrens werden personenbezogene Daten erhoben und gespeichert. Der Umgang mit diesen Daten erfolgt unter Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze.

Es werden nur die Daten verarbeitet, die für die Zwecke dieser Richtlinie objektiv erforderlich sind.

Die erhobenen Daten werden ausschließlich für die in dieser Richtlinie beschriebenen Zwecke genutzt. Die Bereitstellung der Daten erfolgt insbesondere, um die gesetzlichen Pflichten des Unternehmens sicherzustellen. Die Verarbeitung der Daten erfolgt auf Grundlage der rechtlichen Verpflichtungen gem. § 6 Abs. 1 Nr. 3 DSGVO i.V.m. §§ 10 ff. HinSchG. Hilfsweise ist § 6 Abs. 1 Nr. 8 DSGVO für berechnete Interessen des Unternehmens einschlägig, die gegenüber den Interessen des jeweils Betroffenen überwiegen. Berechnete Interessen sind die Sicherstellung der Compliance im Unternehmen; dazu zählt die Aufdeckung und Aufklärung von betrieblichen Missständen, unternehmensschädigendem Verhalten, Wirtschaftskriminalität u.ä. sowie der Schutz von Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Kunden etc.

Die infolge einer Meldung erhobenen Daten der gemeldeten Person werden getrennt von ihren übrigen im Unternehmen gespeicherten Daten aufbewahrt. Durch entsprechende Berechtigungssysteme und angemessene technische und organisatorische Maßnahmen ist sichergestellt, dass nur die jeweils zuständigen Personen Zugriff auf diese Daten erlangen. Dies gilt auch für die Daten des Hinweisgebers.

13. Umsetzung/Verantwortlichkeit

13.1 Umsetzung und Bekanntmachung der Richtlinie

Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die Bekanntmachung dieser Richtlinie und deren Umsetzung. Dazu zählt auch, in allen Bereichen des Unternehmens Bedingungen zu schaffen, die es den Hinweisgebern ermöglichen, vertrauensvoll Meldungen zu machen.

Insbesondere sind die folgenden Maßnahmen umzusetzen:

- die Zurverfügungstellung von Informationen über das Hinweisgebersystem im Intranet,
- Benennung eines oder mehrerer lokaler Ansprechpartner innerhalb des Unternehmens;
- Information der Ansprechpartner und der Geschäftsleitung über die korrekte Durchführung des Verfahrens und die Umsetzung der Anforderungen der Richtlinie.

13.2 Kontrolle der Umsetzung der Richtlinie

Die Geschäftsführung kontrolliert die Umsetzung der Richtlinie. Sie überprüft u.a. die Effektivität von Maßnahmen, die als Reaktion auf einen gemäß dieser Richtlinie geäußerten Verdacht durchgeführt wurden. Die Geschäftsführung kann im Unternehmen Stellen benennen, die sie bei der Kontrolle unterstützt.

14. Informationen, Schulungen, Ansprechpartner

14.1 Abrufbare Informationen/Hinweise zur Richtlinie

Diese Richtlinie steht allen Mitarbeitenden

- im Intranet unter „Datenschutz“
- auf der Website <https://www.martha-stiftung.de/web/pages/hinweisgeber.ftl>
- sowie an den schwarzen Brettern in den Einrichtungen zur Verfügung.

14.2 Ansprechpartner

Bei Fragen, Anmerkungen etc. zu den Regelungen dieser Richtlinie wenden Sie sich bitte an folgende Ansprechpartner/innen:

- externer Datenschutzbeauftragte Herr Rüdlin
- Geschäftsleitung:
Martina Pleyer, Vorständin
Thomas Skorzak, Geschäftsbereichsleitung Senioren und Pflege
Martin Gerwig, Geschäftsbereichsleitung Sucht und Teilhabe
Katharina Friedmann, Geschäftsbereichsleitung Zentrale Dienstleistungen
Kontaktdaten:
E-Mail: info@martha-stiftung.de
Tel. + 49 40 20 98 76 0

14.3. Datenschutzbeauftragter

Den Datenschutzbeauftragten der Martha Stiftung erreichen Sie wie folgt:

Mark Rüdlin

Rechtsanwalt + Datenschutzbeauftragter

Lerchenstr. 28 | 22767 Hamburg

ra@markruedlin.de

Tel. +49 40 697972 80 | Fax 90

mobil +49 171 2494976