

EINRICHTUNG EINER INTERNEN MELDESTELLE

Das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz, nachfolgend „das Gesetz“) ist am 02. Juni 2023 im Bundesgesetzblatt bekanntgemacht worden und am 02. Juli 2023 in Kraft getreten. Den Wortlaut des Gesetzes und seine Einzelbestimmungen findet man unter <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/140/V0>.

Mit dieser Information erfüllt die ODU Gruppe für die nachfolgend aufgeführten Unternehmen die Pflicht zur Bekanntmachung:

- ODU GmbH & Co. KG
- Otto Dunkel GmbH
- ODU Automotive GmbH
- ODU Romania Manufacturing SRL

Die Bekanntmachung erfolgt auf verschiedenen Wegen, insbesondere als Aushang, im Intranet der ODU Gruppe und auf den folgenden Webseiten:

- ODU Connectors
- ODU Automotive

1. WER KANN VERSTÖSSE MELDEN?

Meldungen an die interne Meldestelle stehen grundsätzlich allen Mitarbeitenden von ODU zu. Dazu zählen alle in Vollzeit oder Teilzeit Beschäftigten, Auszubildende und Leiharbeitnehmer.

2. WELCHE VERSTÖSSE KÖNNEN GEMELDET WERDEN?

§ 2 des Gesetzes enthält einen abschließenden Katalog der Tatbestände, die Gegenstand einer Meldung sein können. Die meldende Person kann also unter anderem melden:

- Straftatbestände
- Ordnungswidrigkeiten, soweit es um den Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder den Schutz der Rechte von Beschäftigten oder deren Vertretungen geht
- Bestimmte weitere Rechtsvorschriften auf Bundes-, Landes- oder EU-Ebene, die in §2 des Gesetzes einzeln benannt werden, u. a.:
 - Vorschriften zur Geldwäsche-Bekämpfung
 - Vorgaben zur Produktsicherheit
 - Vorgaben zum Umweltschutz
 - Datenschutz

3. MELDESTELLEN

A) INTERNE MELDESTELLEN

Die Aufgabe einer internen Meldestelle nimmt der Bereich Legal & Compliance wahr, §12 Absatz 1 Satz des Gesetzes. Die interne Meldestelle übernimmt diese Aufgabe für die in der Anlage genannten Gesellschaften unabhängig von der Zahl der dort jeweils Beschäftigten. Die Zustimmungen der Gesellschaften zur Einrichtung einer gemeinsamen Meldestelle liegen vor, § 14 Absätze 1 und 2 des Gesetzes. Die Rechtsabteilung betreibt die interne Meldestelle für die jeweiligen Beschäftigungsgeber folgende Meldekanäle, §16 des Gesetzes:

- Möglichkeit der persönlichen oder telefonischen Meldung.
- E-Mail an hinweisgeber@odu.de

Die Meldestelle ist gemäß §8 des Gesetzes zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet. Bei der Meldestelle eingegangene E-Mails können ausschließlich von der internen Meldestelle gelesen werden. Eine Weitergabe von persönlichen Daten erfolgt nicht oder nur mit Zustimmung der meldenden Person. Auch eine telefonische oder persönliche Meldung erfolgt vertraulich. Die Meldestelle wahrt die Vertraulichkeit im Hinblick auf die Identität der Beteiligten:

- der hinweisgebenden Person (Whistleblower),
- der Personen, die Gegenstand der Meldung sind,
- sonstiger in der Meldung genannter Personen.

B) EXTERNE MELDESTELLEN

Gemäß §13 Abs. 2 des Gesetzes weisen wir darauf hin, dass beim Bundesamt für Justiz eine externe Meldestelle eingerichtet worden ist: https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html

Beinhaltet die Meldung einen Hinweis auf einen Verstoß gegen kartellrechtliche Vorschriften, kann die Meldung auch an das Bundeskartellamt gerichtet werden: https://www.bundeskartellamt.de/DE/Kartellverbot/Anonyme_Hinweise/anonymehinweise_node.html

C) WAHL DER MELDESTELLE

Sie sind in der Wahl der Meldestelle grundsätzlich frei, wir regen aber an, in jedem Fall zunächst die interne Meldestelle zu nutzen.

D) OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN AUSSERHALB EINER MELDESTELLE

Abgesehen von der Meldung an eine interne oder externe Meldestelle benennt das Gesetz auch die „Offenlegung von Informationen“. Damit ist die Veröffentlichung von Informationen, etwa über die Presse, gemeint. Die Offenlegung ist aber nach dem Gesetz nur in eng umrissenen Ausnahmefällen als „letztes Mittel“ zulässig (§32 des Gesetzes), etwa, wenn zuvor nach einer externen Meldung keine ausreichenden Folgemaßnahmen ergriffen wurden oder hinreichender Grund zu der Annahme besteht, dass andernfalls irreversible Schäden eintreten.

4. INFORMATIONEN ZUM VERFAHREN

Das Verfahren bei internen Meldungen ist in §17 des Gesetzes genau geregelt. Die interne Meldestelle

- bestätigt den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen,
- prüft, ob der gemeldete Verstoß in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt,
- hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt,
- prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
- bittet die hinweisgebende Person erforderlichenfalls um weitere Informationen,
- ergreift angemessene Folgemaßnahmen und
- gibt der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten Rückmeldung über geplante oder ergriffene Folgemaßnahmen und deren Gründe, soweit durch diese Rückmeldung die Ermittlungen oder beteiligte Personen nicht beeinträchtigt werden.

Je nach Art der Vorwürfe, der Beweislage und den sonstigen Umständen kommen nach §18 des Gesetzes insbesondere diese Folgemaßnahmen in Betracht:

- Durchführung interner Untersuchungen und Kontaktaufnahme mit Betroffenen
- Verweisung der hinweisgebenden Person an andere zuständige Stellen
- Abschließen des Verfahrens aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen
- Abgabe zwecks weiterer Untersuchungen an eine für interne Ermittlungen zuständige Einheit oder an eine zuständige Behörde.

5. SCHUTZ DER HINWEISGEBENDEN PERSON (WHISTLEBLOWER)

A) ANFORDERUNG AN DIE MELDUNG

Der Schutz einer hinweisgebenden Person besteht unzweifelhaft dann, wenn der von ihm oder ihr gemeldete Sachverhalt tatsächlich und nachweislich einen **Rechtsverstoß** im Anwendungsbereich des Gesetzes darstellt. Aber auch dann, wenn lediglich **hinreichender Grund** zu dieser Annahme besteht, sind die Schutzvorschriften des Gesetzes bereits anwendbar. Ein Hinweis allein auf der Basis von reinen Vermutungen reicht nicht aus.

B) SCHUTZ VOR REPRESSALIEN

Die zentrale Schutzvorschrift ist §36 des Gesetzes. Gegen Hinweisgeber gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben. Der Begriff der Repressalien ist weit zu verstehen. Jede (Personal-) Maßnahme zulasten der hinweisgebenden Person kommt in Betracht, zum Beispiel arbeitgeberseitige Weisungen, Versetzungen oder Kündigungen. Aber auch die Nichtberücksichtigung bei der Besetzung einer Beförderungsstelle oder bei einer Gehaltserhöhung oder die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages gehören dazu.

Wir erfüllen bei ODU selbstverständlich die sich aus dem Gesetz ergebenden Anforderungen, ermutigen alle Mitarbeitenden gleichzeitig, sich auch weiterhin und in gewohnter Weise vertrauensvoll an Vorgesetzte, insbesondere Abteilungs- und Bereichsleiter und selbstverständlich auch an uns als Geschäftsführer, zu wenden.

Die Geschäftsführung:

Dr. Henner Spelsberg

Dr. Josef Leitner

Robert Klemisch