

Hinweisgebende sind für den Erhalt einer offenen und transparenten Gesellschaft besonders wichtig, da sie den Mut aufbringen, mit ihren Meldungen Missstände aufzudecken.

Grundlegend hierfür ist es das Ziel der [EU-Direktive 2019/1937](#)

- Verstöße aufzudecken und zu unterbinden
- die Rechtsdurchsetzung zu verbessern, indem effektive, vertrauliche und sichere Meldekanäle eingerichtet und Hinweisgeber wirksam vor *Repressalien* geschützt werden,
- dass Hinweisgeber weder zivil-, straf- oder verwaltungsrechtlich noch in Bezug auf ihre Beschäftigung haftbar gemacht werden können.

Diese Richtlinie verbietet jegliche Art von *Repressalien* und negativen Konsequenzen, die aufgrund des Whistleblowings vorgenommen werden können. Hierzu zählen unter anderem:

- Kündigung, Suspendierung und Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge
- Vorzeitige Aufhebung oder Kündigung eines Vertrages über Waren oder Dienstleistungen
- Herabstufung oder Versagen einer Beförderung
- Aufgabenverlagerung, Änderung von Arbeitsort und -zeit, Gehaltsminderungen
- Disziplinarmaßnahmen, Rügen und sonstige Sanktionen
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing und Ausgrenzung
- Rufschädigung, insbesondere in sozialen Medien
- Erfassung des Hinweisgebers auf einer "schwarzen Liste", mit der Folge, dass der *Whistleblower* Sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet.

Whistleblower erhalten Zugang zu entsprechenden unterstützenden Maßnahmen, insbesondere zu unabhängigen Informationen und Beratung sowie Prozesskostenhilfe gemäß den *EU*-Vorschriften über Prozesskostenhilfe in Strafverfahren und in grenzüberschreitenden Zivilverfahren. Zudem erhalten Sie Zugang zu geeigneten Abhilfemaßnahmen, z. B. Einstweiligen Rechtsschutz und Haftungsausschluss für den Verstoß gegen Geheimhaltungsvereinbarungen in ihren Verträgen.

Gegen alle *Repressalien* steht dem *Whistleblower* ein eigenständiger Abwehranspruch zu. Die Beweislast, dass eine Maßnahme nicht wegen des Whistleblowings, sondern aus einem anderen, legitimen Grund getroffen wurde, liegt allein bei den Zettl GmbHs.

Die Beweislast des gemeldeten Verstoßes liegt nicht beim *Whistleblower*. Dieser muss zum Zeitpunkt des Hinweises lediglich hinreichend Grund zu der Annahme gehabt haben, dass die gemeldete Information über Verstöße der Wahrheit entsprachen und dass diese Informationen in den Anwendungsbereich der Richtlinie fiel. Lassen sich die Verstöße im Anschluss nicht beweisen, geht dies somit nicht zulasten des Whistleblowers. Lediglich bei wissentlichen oder leichtfertigen Falschmeldungen versagt diese Richtlinie ihren Schutz. In diesem Fall hat der "*Whistleblower*" mit Sanktionen sowie negativen straf-/zivil-/arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Hat der *Whistleblower* die Informationen auf illegalem Weg erhalten, so hat dieser gegen selbständige Straftatbestände verstoßen, etwa durch Hausfriedensbruch oder Hacking, kann er für diese Taten nach wie vor grundsätzlich zur Verantwortung herangezogen werden. Andererseits sind *Whistleblower* auch dann geschützt, wenn sie bei Erlangen der Information gegen sonstige Normen oder ihre vertraglichen Bestimmungen verstoßen haben. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn sich ein *Whistleblower* unbefugt in ein anderes Büro begibt, um beweisfähige Unterlagen zu kopieren.

Diese Richtlinie stellt dem *Whistleblower* ausdrücklich frei, ob er sich zuerst an unsere unternehmensinterne Stelle wendet oder seine Informationen gleich an eine externe Behörde weitergibt. Eine Offenlegung von Verstößen gegenüber Dritten gestattet die Richtlinie hingegen nur unter bestimmten Bedingungen, namentlich wenn:

- der interne oder externe Adressat dem *Whistleblower* innerhalb von drei Monaten keine Rückmeldung über die Einleitung ordnungsgemäßer Folgemaßnahmen gibt;
- der Verstoß eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses darstellt, z. B. in einer Notsituation oder bei Gefahr eines irreversiblen Schadens;
- Beweismittel andernfalls unterdrückt oder vernichtet werden könnten;
- die zuständige Behörde am Verstoß beteiligt ist oder unzulässige Absprachen zwischen der Behörde und dem Urheber des Verstoßes bestehen könnten.

Für alle Hinweisgeber besteht die Möglichkeit, ihre Meldung entweder schriftlich, via E-Mail, postalisch in anonymisierter Form und/oder mündlich abzugeben. Auf Wunsch des Hinweisgebers ist auch ein persönliches Treffen möglich. Selbstverständlich wird bei allen Meldewegen die Vertraulichkeit geschützt.

Zudem ist sichergestellt, dass alle personenbezogenen Daten, sowohl die des Hinweisgebers, Dritter als auch etwaiger beschuldigter Personen, DSGVO-konform verarbeitet werden.

Dem Hinweisgeber, außer bei anonymisierter Meldung, wird innerhalb von sieben Werktagen nach Eingang seine Meldung bestätigt. Innerhalb von 3 Monaten wird über ergriffene Maßnahmen, den Stand der internen Ermittlung und deren Ergebnis der Hinweisgeber informiert.

Jede Meldung von Verstößen muss dokumentiert und Folgemaßnahmen ergriffen werden. Folgemaßnahmen können u. a. wie folgt sein:

- Der Verweis auf andere Kanäle oder Verfahren bei Meldungen, die ausschließlich die individuellen Rechte des Hinweisgebers betreffen;
- der Abschluss des Verfahrens aufgrund mangelnder Beweise oder andere Gründe;
- die Einleitung interner Nachforschungen, eventuell unter Angaben der Ergebnisse und möglicher Maßnahmen zur Behebung des Problems oder
- die Befassung einer zuständigen Behörde zwecks weiterer Untersuchung, soweit diese Informationen die internen Nachforschungen ergeben haben.

Die Meldung via E-Mail muss an whistleblowing@zettl-group.com erfolgen.

Postalische Meldungen erfolgen an: Zettl Group, z. H. *Whistleblowing*, Seegarten 38, 84187 Weng

Ansprechpartner persönlich / E-Mail-Empfänger	Telefonnummer
Lola Reichert	+49 8702 94878 253

Diese Richtlinie tritt zum 15.12.2022 in Kraft.

Gez. Michael Zettl