

# Erklärungen zum Hinweis·geber·schutz·gesetz

Es gibt ein neues Gesetz.

Das ist das Hinweis·geber·schutz·gesetz.

Die Abkürzung dafür ist HinSchG.

Hinweis·geber·schutz·gesetz ist ein schweres Wort.

Das Wort bedeutet:

Ein Mit·arbeiter in der Firma merkt: Hier ist etwas **nicht** richtig.

Oder: Hier ist etwas **nicht** gut.

Dann **muss** dieser Mit·arbeiter das melden.

Aber: Niemand in der Firma weiss:

**Dieser** Mit·arbeiter hat das gemeldet.

Der Mit·arbeiter braucht also **keine** Angst zu haben.

- Es gibt **keine** Kündigung.
- Es gibt **keine** anderen Nach·teile.

Das Gesetz schützt den Mit·arbeiter.

Die Lebens·hilfe Saar·brücken ist eine große Firma.

Deshalb gibt es einen Betriebs·rat.

Der Betriebs·rat hilft den Mit·arbeitern.

Der Betriebs·rat darf auch dabei mit·bestimmen:

So beachten wir das HinSchG bei der Lebens·hilfe Saar·brücken!

Die Chefs und der Betriebs·rat haben das zusammen beschlossen.

Das heisst Betriebs·vereinbarung.

Diese Betriebs·vereinbarung wird hier erklärt:



1



2

Es gibt Stellen für die Meldungen von den Mit·arbeitern.

Das sind die Melde·stellen.

Es gibt interne Melde·stellen.

Bei der Lebens·hilfe Saar·brücken ist das so:

- Für Briefe:  
Oder für ein per·sönliches Gespräch:

Stephan Piron

Mühlenweg 8

66798 Wallerfangen

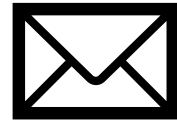
- Für EMAIL:

[meldestelle@lebenshilfe-sb.de](mailto:meldestelle@lebenshilfe-sb.de)

- Für Telefon·gespräche:

06831 7689652

06831 7689653



Es gibt auch externe Melde·stellen:

Extern bedeutet: **Nicht** in der Lebens·hilfe Saar·brücken.

Zum Beispiel:

- Bundes·amt für Justiz
- Bundes·kartell·amt
- Bundes·anstalt für Finanz·dienst·leistungen

Bei der Lebens·hilfe Saar·brücken gilt das:

Immer zuerst die interne Melde·stelle benutzen.

Die interne Melde·stelle heisst auch Ombuds·person.

Ombud ist ein schwedisches Wort.

Das Wort bedeutet: Bevollmächtigter oder Vertreter.

Die Ombuds·person kann gut Streit schlichten.

Und Probleme lösen.



Ein Mit-arbeiter meldet einen Vor-fall.

Dann ist dieser Mit-arbeiter ein Hinweis-geber.

Das **muss** der Hinweis-geber melden:

Zum Beispiel:

- Die Firma achtet **nicht** auf ein EU-Gesetz.
- In der Firma begeht ein Mit-arbeiter oder der Chef eine Straf-tat.
- Die Firma beachtet **nicht** den Arbeits-schutz.  
Oder den Gesundheits-schutz.
- Die Firma bezahlt **keinen** Mindest-lohn.
- Der Betriebs-rat kann **nicht** gut arbeiten.
- Die Firma beachtet **nicht** den Daten-schutz

3



Aber:

Der Hinweis-geber darf **keine** falschen Meldungen machen.

Der Hinweis-geber **muss** die Wahr-heit sagen.

Die Ombuds-person bestätigt jede Meldung.

Die Meldung wird sofort geprüft.

Zu jeder Meldung gibt es einen Bericht.

Darin schreibt die Ombuds-person:

- Das soll gemacht werden.
- Dann soll etwas gemacht werden.
- So soll etwas gemacht werden.

Der Hinweis-geber darf die Ombuds-person immer fragen:

Was ist mit meiner Meldung passiert?

Nach drei Monaten **muss** die Ombuds-person dem Hinweis-geber das sagen.

Der Hinweis-geber ist geschützt

Niemand darf den Hinweis-geber bedrohen.

Der Chef darf dem Hinweis-geber **nicht** kündigen.

Oder:

Der Chef darf dem Hinweisgeber **keine** schlechtere Arbeit geben.

Der Hinweis·geber beschuldigt eine andere Person?

Dann gilt diese Person zuerst immer als un·schuldig.

Aber:

Es gibt Beweise?

Dann ist diese Person **nicht** mehr un·schuldig.

Das Verfahren ist geheim.

Der Hinweis·geber ist auch geheim.

Der Chef muss dafür sorgen.

4

Nur der Hinweis·geber darf sagen:

Das Ver·fahren muss **nicht** geheim sein.

Und bei einer Gerichts·verhandlung ist **nichts** geheim.

Der Richter muss wissen:

Das ist der Be·schuldigte.

Und das ist der Hinweis·geber.

5

Aber:

Der Hinweis·geber muss immer die Wahr·heit sagen.

Der Hinweis·geber sagt **nicht** die Wahr·heit?

Dann passiert das:

Der Chef schreibt eine Er·mahnung.

Oder: Der Chef kündigt dem Hinweis·geber.



Das Ver-fahren ist ge-heim.

Auch die Daten der Teil-nehmer an dem Ver-fahren sind ge-heim.

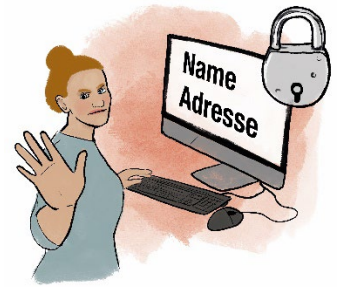
Das Ver-fahren ist fertig?

Dann werden alle Daten von den Teil-nehmern gelöscht.

Das ist der Daten-schutz.

Der Chef muss dafür sorgen.

6



Die Mit-arbeiter erhalten ein Rund-schreiben.

Ein Rund-schreiben ist ein Brief an alle Mitarbeiter.

In dem Brief sind wichtige Informationen.

Zum Beispiel Informationen zum Hinweis-geber-schutz-gesetz.

Darin steht:

- So geht das Ver-fahren.
- Das ist die Melde-stelle.
- So werden die Hinweis-geber ge-schützt.

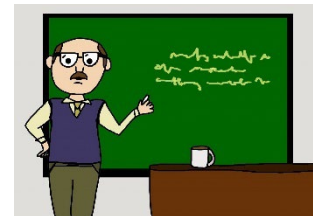
Die Mit-arbeiter haben Fragen?

Der Chef muss die Fragen be-antworten.

Die Melde-stellen werden immer ge-schult.

- Bei Änderungen in der Betriebs-vereinbarung.
- Bei Änderungen bei den Gesetzen.

7



Die Betriebs-vereinbarung gilt dann:

- Die Chefs haben unter-schrieben.
- Und der Betriebs-rat hat unter-schrieben.

Die Betriebsvereinbarung kann gekündigt werden.  
Spätestens 6 Monate vor dem Ende des Jahres.  
Die ganze Betriebsvereinbarung kann gekündigt werden.  
Oder nur ein Teil von der Betriebsvereinbarung.  
Die Regeln der alten Betriebsvereinbarung gelten dann weiter.  
Bis es eine neue Betriebsvereinbarung gibt.

Ein Teil der Betriebsvereinbarung wird un-gültig.  
Weil sich im Gesetz etwas ändert?  
Dann ist nicht die ganze Betriebsvereinbarung un-gültig.  
**Nur** der eine Teil ist dann un-gültig.  
Und **nur** dieser Teil muss neu gemacht werden.

Grafiken:1,2,4,6 ©JSCHKA Kommunikationsdesign, [www.JSCHKA.de](http://www.JSCHKA.de)  
3, 5,7 Pixabay 2024

Übersetzung in Leichte Sprache:  
simple i – Leichte Sprache, 0681 93 82 63 24

