

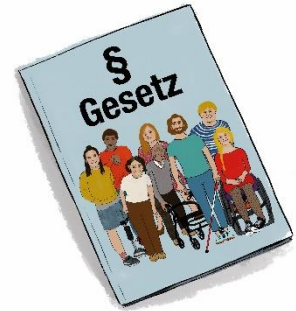
# Erklärungen zu dem Hinweis-geber-schutz-gesetz

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 Gesetz ist dafür da:

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:

Wegen dem Gesetz weiß niemand in der Firma:

**Wer** hat das gemeldet?

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

- Es gibt für ihn **keine** Kündigung.
- Es gibt für ihn **keine** anderen Nach-teile.

Das Gesetz schützt den Mit-arbeiter.

## Was ist eine Betriebs-vereinbarung?

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

Deshalb gibt es einen Betriebs-rat.

Der Betriebs-rat hilft den Mit-arbeitern.

Und der Betriebs-rat darf mit-bestimmen.

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.



## Wohin geben Mit-arbeiter die Meldungen?

Es gibt extra Stellen für die Meldungen von den Mit-arbeitern.

Das sind die Melde-stellen.

Es gibt interne Melde-stellen.

Intern bedeutet: in der Lebens-hilfe.

Die interne Melde-stelle heisst auch Ombuds-person.

Ombud ist ein schwedisches Wort.

Das Wort bedeutet: Bevoll-mächtiger oder Vertreter.

Die Ombuds-person kann gut Streit schlichten.

Und Probleme lösen.

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.

## Was muss der Mit-arbeiter melden?

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



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.

Wichtig:

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

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

## Was passiert mit der Meldung?

Jede Meldung wird bearbeitet.

Das heisst auch: Verfahren.

Das Verfahren geht so:

Die Ombuds-person bestätigt jede Meldung.

Sie prüft die Meldung sofort.

Zu jeder Meldung gibt es einen Bericht.

Darin schreibt die Ombuds-person:

- Das soll gegen das Problem 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.

## Was ist der Schutz für den Hinweis-geber?

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.

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.

## Was ist geheim?

Das Verfahren ist geheim.

Der Hinweis-geber ist auch geheim.

Der Chef muss dafür sorgen.



Nur der Hinweis-geber darf sagen:

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

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



Aber:

Bei einer Gerichts-verhandlung ist **nichts** geheim.

Der Richter muss wissen:

Das ist der Be-schuldigte.

Und das ist der Hinweis-geber.



## So bekommen alle Mit-arbeiter die Informationen

Die Mit-arbeiter bekommen ein Rund-schreiben.

Ein Rund-schreiben ist ein Brief an alle Mit-arbeiter.

In dem Brief sind wichtige Informationen.

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

Darin steht:

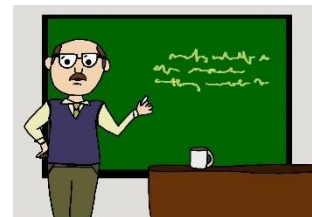
- So geht das Ver-fahren.
- Das ist die Melde-stelle.
- Das ist der Schutz für die Hinweis-geber.

Die Mit-arbeiter haben Fragen?

Der Chef muss die Fragen be-antworten.

Die Melde-stellen bekommen Schulungen:

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



Die Betriebs-vereinbarung gilt dann:

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

## So lange gilt die Betriebsvereinbarung

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.  
Zum Beispiel 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.

Text in Leichter Sprache erstellt von:

Simple-i, Übersetzungsbüro für Leichte Sprache der Lebenshilfe Saarbrücken  
Dienste gGmbH

Text: Frank Theres

Prüfung: Klaus Leismann

Grafiken: 1, 2, 4, 6 ©JSCHKA Kommunikationsdesign, [www.JSCHKA.de](http://www.JSCHKA.de)

3, 5, 7 Pixabay 2024