
Richtlinien

des Vorstandes der IKK Südwest zum Schutz des Hinweisgebers bei Hinweisen zu möglichen Missständen, Ordnungswidrigkeiten oder Straftatbeständen bei der IKK Südwest

1. Vorbemerkungen

Ziel dieser Richtlinie ist es, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür zu sensibilisieren und zu ermutigen, vermutete Missstände, Ordnungswidrigkeiten, Straftatbestände oder sonstige „schwere Verstöße“ zu melden, die der IKK Südwest, ihren Beschäftigten und ihren Kunden und Kooperationspartnern Schaden zufügen können. Die Richtlinie soll dazu beitragen, die strukturell unterlegene Rechtsposition von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als Hinweisgeber handeln, abzusichern. Sie soll alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Repressalien, sozialen Einbußen und negativen, arbeitsrechtlichen Konsequenzen schützen, die sich aus dem Melden eines unzulässigen Sachverhaltes ergeben könnten.

Im Zuge der Einführung eines Compliance Management Systems (CMS) bei der IKK Südwest kommt der Schaffung eines Hinweisgebersystems eine Schlüsselfunktion zu. Die Richtlinie orientiert sich dabei an den Vorstößen und entsprechenden Motiven für den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Transparenz und Diskriminierungsschutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern (Whistleblower-Schutzgesetz).

2. Grundsatz

Unter dem Begriff Hinweise sind nachfolgend solche Hinweise auf unzulässige Handlungen gemeint, die neben den Mitarbeitern auch der Integrität und dem Ruf der IKK Südwest Schaden zufügen können. Davon ausgenommen sind ausdrücklich Hinweise, die das Ziel einer persönlichen Diskreditierung im Fokus haben. Denunzierende Hinweise oder Behauptungen, die missbräuchlich über das Hinweisgebersystem der IKK Südwest transportiert werden sollen, werden arbeitsrechtlich bewertet und anlassbezogen sanktioniert. Sie verlieren zudem jeglichen Anspruch auf Vertraulichkeit.

3. Anzeigerecht

1. Ist ein Mitarbeiter der IKK Südwest aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Tätigkeit rechtliche Pflichten verletzt werden oder eine solche Verletzung droht bzw. gegen interne Richtlinien oder Anweisungen verstoßen wird und hat er sich entschlossen, hierauf hinzuweisen, kann er sich wahlweise bzw. alternativ an seine Führungskraft, seinen zuständigen Personalrat, die Frauenbeauftragten, die Revision oder die Compliance-Stelle der IKK Südwest wenden.

- Die jeweils informierte Stelle geht dem Hinweis unverzüglich nach. Sie prüft gemeinsam mit der Stelle Compliance, ob ein Compliance-relevanter Verstoß vorliegt und leitet die notwendigen Maßnahmen ein. Bei Vorliegen einer Ordnungswidrigkeit oder Straftat wird die Compliance-Stelle der IKK Südwest die notwendigen Folgeschritte initiieren und stimmt sich dabei mit der Personal- und Rechtsabteilung ab
 - Grundsätzlich wird bei allen investigativen internen Maßnahmen die Einhaltung des Datenschutzes gemäß BDSG bzw. SGB X gewährleistet. In Abhängigkeit von der Schwere einer unternehmensbezogenen Straftat kann flankierend die Staatsanwaltschaft eingeschaltet werden. Tiefe und Umfang des Auskunftsverlangens der Staatsanwaltschaft unterliegen jedoch nicht dem Einfluss der IKK Südwest.
2. Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich an eine zuständige außerdienstliche Stelle zu wenden, wenn der Arbeitgeber dem Verlangen nach Abhilfe nicht binnen angemessener Frist oder nach Auffassung des Mitarbeiters aufgrund konkreter Anhaltspunkte nicht oder nicht ausreichend nachkommt oder wenn dies dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist. Unzumutbar ist ein solches Verlangen insbesondere, wenn der Mitarbeiter aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist, dass
1. im Zusammenhang mit seiner betrieblichen Tätigkeit eine gegenwärtige Gefahr für Leben, Gesundheit, Persönlichkeitsrecht oder Freiheit der Person droht,
 2. wenn im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit eine erhebliche Straftat begangen worden ist oder eine solche droht,
 3. eine innerdienstliche Abhilfe nicht oder nicht ausreichend erfolgen wird,
 4. eine Straftat geplant ist, durch deren Nichtanzeige der Arbeitnehmer sich selbst der Strafverfolgung aussetzen würde.

Unter einer „zuständigen außerdienstlichen Stelle“ ist grundsätzlich die Stelle zu verstehen, die geeignet ist, unmittelbar oder über die Geschäftsleitung (Vorstand) auf eine Beseitigung oder geeignete Behandlung der zu meldenden Missstände oder Risiken einzuwirken, oder gesetzlich hierzu berufen ist. Die Auswahl ist typischerweise in folgender Reihenfolge zu treffen: Verwaltungsrat, zuständige Aufsichtsbehörde, Polizei, Staatsanwaltschaft.

3. Beschwerderechte des Mitarbeiters, Anzeige- und Äußerungsrechte und Anzeigepflichten nach anderen Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie die Rechte der Mitarbeitervertretungen bleiben unberührt.

4. Vertrauensschutz

Der Hinweisgeber genießt absoluten Vertrauensschutz. Sein Name wird nur mit seiner ausdrücklichen Zustimmung bekannt gegeben.

5. Rechtsschutz

Dem Hinweisgeber dürfen aufgrund seiner Hinweise keinerlei Nachteile im sozialen oder beruflichen Umfeld entstehen. Arbeitsrechtliche Konsequenzen aufgrund seiner Hinweise sind für ihn ausgeschlossen.

Anonyme Hinweisgeber fallen nicht unter diesen Rechtsschutz.

Ist der Hinweisgeber der Auffassung, dass ihm nachweislich Nachteile aufgrund seiner Hinweise entstanden sind, so ist er berechtigt, dies umgehend der Compliance-Stelle der IKK Südwest zu melden. Diese prüft entsprechende Beschwerden mit der Personalabteilung und der Rechtsabteilung und bemüht sich um eine umfassende Abhilfe.

6. Schlussbestimmung

Die Richtlinie tritt zum 08.12.2014 in Kraft.

Saarbrücken, 26.11.2014

Vorstand der IKK Südwest



Roland Engehausen



Dr. Jörg Loth