

# **Whistleblowing-Richtlinie**

## **time company Personal Service GmbH**

### **1. Zweck und Umfang**

Die time company Personal Service GmbH genießt hinsichtlich ihrer professionellen Arbeitsweise und Integrität bei Mitarbeitern, Bewerbern, Kunden und Behörden einen guten Ruf. Dennoch ist auch time company Personal Service GmbH nicht davor gefeit, dass Fehler passieren oder Fehlverhalten vorkommen. Die time company Personal Service GmbH verpflichtet sich, Fehlverhalten, insbesondere Betrug, Korruption, Machtmissbrauch sowie Datenschutzverstöße zu verhindern.

Die time company Personal Service GmbH bittet alle Mitarbeitenden darum, jedes wahrgenommene Fehlverhalten zu melden. Diese Whistleblowing-Richtlinie wurde herausgegeben, um zu diesem Zweck Hilfen an die Hand zu geben.

### **2. Definition**

„Fehlverhalten“ im Sinne dieser Richtlinie kann die im folgenden genannten Elemente umfassen, ist aber nicht auf diese begrenzt:

- Betrug
- Korruption
- Straftaten
- Verschweigen von Interessenkonflikten
- Machtmissbrauch – inkl. sexueller Ausbeutung
- Verstöße gegen Datenschutz.

### **3. Vorgehensweise beim Melden von Verdachtsfällen**

Wenn Sie der Überzeugung sind, dass das Vorgehen eines oder mehrere Mitarbeitenden ein Fehlverhalten darstellt, sollten Sie diese Bedenken Ihrer/m Vorgesetzten melden. Sollte Sie aus berechtigtem Grund Unbehagen spüren, diese mit Ihrer/m Vorgesetzten zu klären oder negative Folgen für sich selbst befürchten, etwa ungerechte Behandlung bis hin zur Entlassung, können Sie auch die Geschäftsleitung direkt kontaktieren.

Unter außergewöhnlichen Umständen, unter denen es nicht angemessen wäre, der oder dem Verantwortlichen bzw. der Geschäftsleitung Bericht zu erstatten, können Sie die Angelegenheit an die unten benannte Ombudsperson melden.

Bitte nehmen Sie in Ihrer Beschwerde alle Details der betreffenden Angelegenheit und jeden verfügbaren Beweis auf. Erwähnen Sie auch, ob Sie wünschen, dass Ihre Identität vertraulich bleiben soll.

Wenn Sie eine Beschwerde an die Ombudsperson richten, erwähnen Sie bitte auch, warum Sie die Meldung an die Ombudsperson bevorzugen.

Bitte teilen Sie in Ihrer Meldung auch mit, ob und inwieweit persönliche Interessen Ihrerseits gegeben sind.

#### **Ombudsperson:**

**Rechtsanwalt Martin Rössler**  
**Königstrasse 42, 90762 Fürth**  
**Telefon: 0911/8104020**  
**E-Mail: [m.roessler@roessler-fuerth.de](mailto:m.roessler@roessler-fuerth.de)**

#### **4. Umgang mit Hinweisen**

Alle gemeldeten Fälle werden ernstgenommen und nachfolgendem Verfahren behandelt:

Der Eingang eines Hinweises wird vom Empfangenden schriftlich bestätigt.

Die Ombudsperson wird sich mit der Angelegenheit befassen und jeder gemeldeten Beschwerde unabhängig, objektiv und vertraulich nachgehen.

Jede Untersuchung findet ohne Berücksichtigung der Position, der Zugehörigkeitsdauer oder dem Ansehen der Person im Unternehmen, die

Im Laufe der Untersuchung können vom Hinweisgeber / der Hinweisgeberin weitere Informationen verlangt werden.

Nach erfolgter Untersuchung und Bestätigung des Fehlverhaltens werden Maßnahmen eingeleitet – dies könnte ein Disziplinarverfahren sein bis hin zur Anzeige an die zuständigen Behörden, sofern ein strafrechtlicher Tatbestand vorliegt.

Der Hinweisgeber / die Hinweisgeberin erhält nach Abschluss der Untersuchungen eine entsprechende Information.

#### **5. Schutz für Whistleblower**

Hinweisgeber/Hinweisgeberinnen werden dagegen geschützt, dass Ihre Enthüllungen zu Benachteiligungen führen, unabhängig auf welcher Ebene (Vorgesetzte oder Ombudsperson) die Beschwerde erhoben wurde. Mitarbeitende, des guten Glaubens als ernst anzusehende Bedenken vorbringen und das beschriebene Verfahren nutzen, werden weder entlassen noch müssen sie als Folge der gemeldeten Beschwerde ungerechtfertigte Disziplinarmaßnahmen oder ungerecht Behandlung befürchten. Dies gilt auch dann, wenn sich die Bedenken als unbegründet erweisen.

Sollten Hinweisgeber / Hinweisgeberinnen zu der Auffassung kommen, dass sie als Folge Ihres Vorgehens Nachteile am Arbeitsplatz erleiden, sollten Sie unmittelbar nach der hier beschriebenen Vorgehensweise den Vorgesetzten, die Geschäftsleitung oder die Ombudsperson informieren.

**Diese Zusicherung findet jedoch keine Anwendung, wenn eine Person auf bösartige Weise eine Angelegenheit zur Sprache bringt, von der sie weiß, dass sie unrichtig ist oder sie selbst auf irgendeine Weise in den Sachverhalt verwickelt ist.**

Es werden alle Anstrengungen unternommen, die Identität des Hinweisgebers / der Hinweisgeberin vertraulich zu halten. Es kann aber in der Natur einer erteilten Information liegen oder auch durch die Notwendigkeit weiterer Nachforschungen bedingt sein, dass die Identität bekannt wird. In solchen Fällen wird mit dem Hinweisgeber / der Hinweisgeberin vorab über die Auswirkungen, die der Fall auf die Vertraulichkeit haben kann, erörtert.

Um eine mögliche Untersuchung nicht zu gefährden, wird der Hinweisgeber / die Hinweisgeberin gebeten, die Tatsache, dass er Bedenken angemeldet hat, geheim zu halten, ebenso wie die Namen der involvierten Personen.

Ansbach, den 29.06.2023

**Die Geschäftsleitung  
time company Personal Service GmbH**