

## Meldeordnung gem. niederländischem Hinweisgeberschutzgesetz („Wet bescherming klokkenluiders“)

### Einleitung

Seit 2016 ist es Pflicht, dass Arbeitgeber mit mindestens 50 Beschäftigten eine Meldeordnung für (vermeintliche) Verstöße haben. Seit 17. Dezember 2023 ist das niederländische Hinweisgeberschutzgesetz („Wet bescherming klokkenluiders“) in Kraft.

Dadurch hat sich einiges geändert, zum Beispiel:

- Die Meldeordnung gilt nun auch für die Meldung von Verstößen gegen EU-Recht.
- Der Hinweisgeber ist besser geschützt als früher.
- Die Beweislast trägt der Arbeitgeber und nicht mehr der Hinweisgeber.

Das Gesetz gilt für Arbeitgeber mit mindestens 50 Beschäftigten inkl. Freiberufler, Leiharbeitskräfte etc.

### Zweck der Meldeordnung

Der Zweck der Meldeordnung ist, sicherzustellen, dass jede Person, die bei der MPS Groep arbeitet oder auf eine andere Art mit ihr verbunden ist, vermeintliche Unregelmäßigkeiten innerhalb oder (auch) außerhalb des Unternehmens ohne negative Rechtsfolgen ansprechen kann. Die Meldeordnung sorgt dafür, dass Meldungen dokumentiert und vertraulich sowie rechtzeitig bearbeitet werden und dass gemeldete Unregelmäßigkeiten, sofern begründet, rechtzeitig durch das Ergreifen angemessener Maßnahmen seitens der MPS Groep behoben werden.

### Für wen gilt die Meldeordnung?

Jede Person, die für die MPS Groep tätig ist, muss sich auf die Meldeordnung berufen können. Dabei handelt es sich um alle Personen, mit denen MPS jetzt, früher oder in Zukunft ein Arbeitsverhältnis hat. Das Gesetz gilt also für (ehemalige) Beschäftigte, ausländische Koordinatoren, externe Auditoren, Selbständige, Freiberufler, Bewerber, Aktionäre/Vorstände, Personal von Lieferanten und andere Stakeholder. Sie genießen umfangreichen Schutz vor allen möglichen Repressalien wie Kündigung, Suspendierung, Versetzung und Einschüchterung. Auch Personen, die den Hinweisgeber unterstützen, erhalten diesen weitreichenden Schutz.

### Was ist ein Verstoß?

In jedem Unternehmen kommt es zu Vorfällen. Hat ein Vorfall erhebliche oder gesellschaftliche Konsequenzen, handelt es sich um einen Verstoß. Die Meldeordnung ist für die Meldung von (vermeintlichen) Verstößen gedacht. Es handelt sich dabei um gefährliche, unmoralische, illegale Praktiken, die der Verantwortung des Arbeitgebers unterliegen. Dabei sind gesellschaftliche Interessen gefährdet. Die Meldeordnung ist also nicht für persönliche Probleme wie Konflikte zwischen Beschäftigten und ihren direkten Vorgesetzten gedacht.

### Meldeverfahren

Der Hinweisgeber ist verpflichtet, das richtige Meldeverfahren zu befolgen:

1. Interne Meldung: Obwohl eine Meldung sowohl intern (beim Chief Executive Officer oder Vorstandsvorsitzenden) als auch extern (bei einer zuständigen Stelle wie der externen Meldestelle Huis voor Klokkenluiders in den Niederlanden, der Datenschutzaufsichtsbehörde etc. oder über eine externe Vertrauensperson) erfolgen kann, ist es zu bevorzugen, zuerst eine interne Meldung zu machen. So bekommt das Unternehmen die Möglichkeit, Verstöße zuerst selbst zu beheben, und es kann schneller etwas unternommen werden.



2. Der Hinweisgeber darf das Unternehmen nicht einfach so eines Verstoßes beschuldigen. Der Hinweisgeber muss die Angelegenheit mit Dingen, die er selbst wahrgenommen hat, oder Dokumenten  
E-Mails, Protokollen, Briefen oder Fotos belegen. wie

### Meldestellen

Hinweisgeber können Verstöße dem Compliance Officer (E-Mail-Adresse: [privacy@my-mps.com](mailto:privacy@my-mps.com)) melden. Wenn der Compliance Officer selbst an einem Verstoß beteiligt ist, kann die Meldung direkt an folgende Personen erfolgen:

1. Chief Executive Officer;
2. Vorstandsvorsitzender, wenn der Chief Executive Officer an dem (vermeintlichen) Verstoß beteiligt ist;
3. eine Vertrauensperson (extern); diese Person kann als Vermittlerin für den Kontakt mit dem Unternehmen dienen, sodass der Hinweisgeber anonym bleiben kann, trifft aber keine Entscheidungen.

### Meldewege

Meldungen können mündlich oder schriftlich an eine der oben genannten Meldestellen erfolgen. In der Meldeordnung steht, wie dies gemacht wird.

### Vertraulichkeit

Selbstverständlich werden Meldungen vertraulich behandelt. In der Meldeordnung ist beschrieben, wie die MPS Groep die Vertraulichkeit gewährleistet.

### Verfahren für die Bearbeitung von Meldungen

Meldungen müssen wie folgt bearbeitet werden:

1. Empfangsbestätigung nach der Meldung (wird innerhalb von 7 Tagen versendet);
2. Information über die Folgeschritte innerhalb von 3 Monaten nach der Empfangsbestätigung; im Untersuchungsprotokoll ist beschrieben, aufgrund welcher Kriterien beurteilt wird, ob der (vermeintliche) Verstoß untersucht wird; es ist nicht vorgeschrieben, jede Meldung zu untersuchen; auch wenn eine Meldung nicht bearbeitet wird, werden dem Hinweisgeber die Entscheidung sowie die Gründe hierfür mitgeteilt;
3. Ergebnis der Untersuchung innerhalb einer angemessenen Frist, siehe Untersuchungsprotokoll.

### Recht auf Beratung

Im Gesetz ist vorgesehen, dass Hinweisgeber das Recht haben, eine vertrauliche Beratung darüber, wie sie mit einem (vermeintlichen) Verstoß am besten umgehen sollen, zu erhalten. Der Hinweisgeber kann zum Beispiel den Rat einer externen Vertrauensperson einholen. In den Niederlanden bietet zudem das Huis voor Klokkenluiders kostenlose Beratung an. Wenn der Hinweisgeber einen Rechtsanwalt konsultiert, erfolgt dies auf eigene Kosten.

### Rolle des Betriebsrates

Die Meldeordnung wurde mehrfach mit dem Betriebsrat abgestimmt. Der Betriebsrat hat ein Zustimmungsrecht, was bedeutet, dass der Betriebsrat die Meldeordnung zuerst genehmigen muss, bevor die MPS Groep diese einführen kann. Darüber hinaus muss der Betriebsrat jährlich über die Funktion der Meldeordnung und über Erwartungen der MPS Groep hinsichtlich der Meldeordnung informiert werden.

Änderungen in der Meldeordnung müssen ebenfalls vom Betriebsrat genehmigt werden.