

Regeln für die Funktionsweise des Missbrauchsmeldesystems

1. Zweck und Geltungsbereich der Richtlinie

Der Zweck dieser Vorschriften (im Folgenden: **Richtlinie**) der HR-Rent Kft. und der in diesem Abschnitt aufgeführten Unternehmensorganisationen besteht darin, einen Rahmen für die Meldung von Beschwerden, Offenlegungen im öffentlichen Interesse und die Bestimmungen des Gesetzes XXV von 2023 über die Regeln für die Meldung von Missständen (im Folgenden: Beschwerdegesezt) zu schaffen, um die Regeln für die Einrichtung und den Betrieb des Missbrauchsmeldesystems des Unternehmens sowie den rechtlichen Status und die Verfahren der für den Betrieb des Missbrauchsmeldesystems verantwortlichen Person festzulegen.

Unter die Regelung fallende Wirtschaftsunternehmen:

- HR-Rent Kft.
- HR-Montage Kft.
- HR-Building Kft.

(Die unter diese Geschäftsordnung fallenden Wirtschaftsunternehmen und die Wirtschaftsunternehmen, die diese Richtlinie ohne Änderungen akzeptieren, werden im Folgenden einheitlich als „**Unternehmen**“ bezeichnet.)

Der Geltungsbereich der Richtlinie erstreckt sich auf alle im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses bei der Gesellschaft beschäftigten Personen (im Folgenden: **Beschäftigte**).

Der Geltungsbereich der Richtlinie erstreckt sich auf die Untersuchung und Bearbeitung von Meldungen über rechtswidrige oder mutmaßlich rechtswidrige Handlungen oder Unterlassungen sowie andere Missbräuche, die von Mitarbeitern des Unternehmens festgestellt wurden.

2. Auslegungsbestimmungen

Im Sinne dieser Richtlinie gilt Folgendes:

- a) **Meldung:** Mündliche oder schriftliche Mitteilung, die eine Beschwerde oder eine Meldung von öffentlichem Interesse enthält, wobei im internen Missbrauchsmeldesystem Informationen über rechtswidrige oder mutmaßlich rechtswidrige Handlungen oder Unterlassungen sowie andere Missbräuche gemeldet werden;
- b) **Melder:** Personen, die gemäß den Bestimmungen in Punkt 3 eine Meldung im internen Missbrauchsmeldesystem machen können;
- c) **Elektronische Postfachadresse:** E-Mail-Adresse für die Entgegennahme von Meldungen (visszaelesbejelentesirendszer@gmail.com)
- d) **Beschäftigungsverhältnis:** jedes Rechtsverhältnis, in dem der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber und unter dessen Leitung gegen Entgelt eine Tätigkeit ausübt oder sich selbst beschäftigt;

- e) **Arbeitgeber:** eine natürliche Person, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt wird (im Sinne dieser Richtlinie: das Unternehmen);
- f) **Beschäftigter:** natürliche Person, die für den Arbeitgeber und unter dessen Leitung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses gegen Entgelt eine Tätigkeit ausübt oder sich selbst beschäftigt;
- g) **Meldung von öffentlichem Interesse:** Eine Meldung von öffentlichem Interesse macht auf Umstände aufmerksam, deren Behebung oder Beseitigung im Interesse der Gemeinschaft oder der gesamten Gesellschaft liegt. Eine Meldung von öffentlichem Interesse kann auch einen Vorschlag enthalten;
- h) **Beschwerde:** Eine Beschwerde ist ein Antrag, der auf die Beseitigung einer Verletzung individueller Rechte oder Interessen abzielt und dessen Bearbeitung nicht unter andere Verfahren – insbesondere gerichtliche oder verwaltungsrechtliche Verfahren – fällt. Die Beschwerde kann auch einen Vorschlag enthalten;
- i) **Missbrauch:** eine rechtswidrige oder mutmaßlich rechtswidrige Handlung oder Unterlassung oder ein sonstiger Missbrauch.

3. Entgegennahme und Untersuchung von Meldungen

- 3.1. Das interne Meldesystem für Missbrauch wird beim Arbeitgeber von einer für diesen Zweck benannten, unparteiischen Person betrieben (im Folgenden: **Verantwortlicher**).
- 3.2. Im internen Meldesystem für Missbrauch können Informationen über rechtswidrige oder mutmaßlich rechtswidrige Handlungen oder Unterlassungen sowie andere Missbräuche gemeldet werden.
- 3.3. Im internen Meldesystem für Missbrauch können die folgenden Personen Meldungen einreichen
 - a) vom Arbeitgeber beschäftigte Person (Beschäftigter),
 - b) der Beschäftigte, dessen Beschäftigungsverhältnis beim Arbeitgeber beendet wurde, und
 - c) eine Person, die mit dem Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis eingehen möchte und bei der das Verfahren zur Begründung dieses Rechtsverhältnisses bereits eingeleitet wurde.
 - d) Einzelunternehmer, Einzelunternehmen, wenn sie in einem Vertragsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen,
 - e) Personen, die eine Beteiligung am Arbeitgeber halten, sowie Personen, die dem Verwaltungs-, Geschäftsführungs- oder Aufsichtsorgan des Arbeitgebers angehören, einschließlich nicht geschäftsführender Mitglieder,
 - f) Unternehmer, Subunternehmer, Lieferanten oder Beauftragte, die ein Vertragsverhältnis mit dem Arbeitgeber eingegangen sind, in einem Vertragsverhältnis stehen oder standen und unter deren Aufsicht und Leitung Personen stehen,
 - g) Praktikanten und Freiwillige, die beim Arbeitgeber tätig sind,

- h) eine Person, die mit dem Arbeitgeber ein Rechtsverhältnis oder ein Vertragsverhältnis gemäß Buchstabe d), e) oder g) eingehen möchte und bei der das Verfahren zur Begründung dieses Rechtsverhältnisses oder Vertragsverhältnisses bereits eingeleitet wurde, und
- i) die Person, deren Rechtsverhältnis oder Vertragsverhältnis mit dem Arbeitgeber gemäß Buchstabe d), e) oder g) beendet wurde.

3.4. Der Melder kann die Meldung schriftlich vornehmen.

3.5. Die Identität des Melders wird – sofern er die zur Feststellung seiner Identität erforderlichen Angaben macht – in allen Phasen der Untersuchung vertraulich behandelt.

3.6. Der Verantwortliche ist verpflichtet, dem Meldenden innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt der schriftlichen Meldung eine Bestätigung über die Meldung zuzusenden. Im Rahmen der Bestätigung sind dem Meldenden allgemeine Informationen über die Verfahrens- und Datenverarbeitungsregeln gemäß dem Beschwerdegesetz zur Verfügung zu stellen.

3.7. Der Verantwortliche ist verpflichtet, den Inhalt der Meldung innerhalb der kürzest möglichen Zeit, jedoch spätestens innerhalb von 30 (dreißig) Tagen nach Eingang der Meldung zu untersuchen. In besonders begründeten Fällen kann diese Frist nach gleichzeitiger Benachrichtigung des Meldenden um höchstens 60 (sechzig) Tagen verlängert werden. In diesem Fall ist der Meldende über den voraussichtlichen Zeitpunkt der Untersuchung und die Gründe für die Verlängerung der Untersuchung zu informieren. Die Frist für die Untersuchung der Meldung und die Unterrichtung des Meldenden darf auch im Falle einer Verlängerung drei Monate nicht überschreiten.

3.8. Die Untersuchung der Meldung kann unterbleiben, wenn

- a) die Meldung von einem nicht identifizierbaren Meldenden gemacht wurde,
- b) die Meldung nicht von einer gemäß Punkt 3.3 dieser Regelung berechtigten Person gemacht wurde,
- c) die Meldung eine wiederholte Meldung desselben Meldenden ist, deren Inhalt mit der früheren Meldung identisch ist, oder
- d) die Beeinträchtigung des öffentlichen Interesses oder eines zwingenden privaten Interesses in keinem Verhältnis zu der Einschränkung der Rechte der von der Meldung betroffenen natürlichen oder juristischen Person (im Folgenden zusammenfassend als **von der Meldung betroffene Person** bezeichnet) durch die Untersuchung der Meldung stünde.

3.9. Wenn sich herausstellt, dass der Meldende in böser Absicht falsche Angaben oder Informationen gemacht hat und dadurch Umstände vorliegen, die auf eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit hindeuten, ist der Verantwortliche verpflichtet, gegenüber der zuständigen Behörde oder Person die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, und berechtigt, die personenbezogenen Daten des Meldenden an die für die Durchführung des Verfahrens zuständige Behörde oder Person weiterzugeben, sowie wenn begründet anzunehmen ist, dass der Meldende einem anderen einen rechtswidrigen Schaden oder eine andere Rechtsverletzung zugefügt hat, müssen seine personenbezogenen Daten

auf Antrag der zur Einleitung oder Durchführung des Verfahrens berechtigten Stelle oder Person weitergegeben werden, wobei die Person, die den rechtswidrigen Schaden oder die andere Rechtsverletzung erlitten hat, gleichzeitig zu informieren ist.

- 3.10. Der Meldende, der offensichtlich in böser Absicht oder wiederholt unbegründet Meldungen macht, muss außerdem die dem Unternehmen in diesem Zusammenhang entstehenden Mehrkosten tragen.
- 3.11. Bei der Untersuchung der Meldung muss der Verantwortliche die Richtigkeit der in der Meldung enthaltenen Angaben bewerten und die Maßnahmen ergreifen, die zur Behebung der in Punkt 3.2 dieser Richtlinie festgelegten Missbräuche geeignet sind.
- 3.12. Wenn aufgrund der Meldung die Einleitung eines Strafverfahrens gerechtfertigt ist, muss der Verantwortliche Maßnahmen zur Anzeigeerstattung ergreifen.
- 3.13. Der Verantwortliche informiert den Meldenden schriftlich über die Untersuchung der Meldung oder deren Unterlassung und die Gründe dafür, über das Ergebnis der Untersuchung der Meldung sowie über die getroffenen oder geplanten Maßnahmen. Die schriftliche Benachrichtigung kann entfallen, wenn der Verantwortliche den Meldenden mündlich darüber informiert hat und dieser die Information zur Kenntnis genommen hat.
- 3.14. Die Untersuchung der gemeldeten Meldung und einer weiteren Meldung mit identischem Inhalt, die von einer anderen Person eingereicht wurde, kann bis zum Tag vor Abschluss der Untersuchung zusammengefasst werden.

4. Schutz von Meldern

- 4.1. Jede für den Melder nachteilige Maßnahme,
 - a) die aufgrund der rechtmäßigen Meldung erfolgt und
 - b) die im Zusammenhang mit dem in Punkt 3.3 definierten Rechtsverhältnis oder Zusammenhang durchgeführt wird,gilt als rechtswidrig, auch wenn sie ansonsten rechtmäßig wäre.
- 4.2. Als nachteilige Maßnahme gilt für den Melder jede für ihn nachteilige Handlung oder Unterlassung, insbesondere
 - a) die Suspendierung, der Massenentlassungen, die Kündigung oder gleichwertige Maßnahmen;
 - b) die Übertragung von Aufgaben, die Änderung des Arbeitsortes, Lohnkürzungen, die Änderung der Arbeitszeit;
 - c) die Verweigerung von Fortbildungen;
 - d) eine negative Leistungsbewertung oder Arbeitszeugnis;
 - e) die Anwendung von nach dem Gesetz über das Beschäftigungsverhältnis vorgesehenen nachteiligen Rechtsfolgen, insbesondere Disziplinarmaßnahmen, Verweise, finanzielle Sanktionen;
 - f) Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung;
 - g) Benachteiligung, nachteilige oder unfaire Behandlung;

- h) Unterlassung der Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn der Meldende berechtigterweise erwarten durfte, dass sein Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wird;
- i) Unterlassung der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags oder dessen vorzeitige Kündigung;
- j) Schadensersatz, einschließlich der Verletzung des guten Rufs des Anzeigenden oder finanzieller Verluste, einschließlich entgangener Geschäftsmöglichkeiten und Einkommensverluste;
- k) Maßnahmen, die dazu führen, dass der Anzeigende in Zukunft kein Beschäftigungsverhältnis in dem Sektor, in dem er beschäftigt ist, mehr eingehen kann;
- l) die Vorschrift einer Untersuchung der gesundheitlichen Eignung;
- m) vorzeitige Beendigung oder Kündigung eines Waren- oder Dienstleistungsvertrags und
- n) Entzug der Genehmigung.

4.3. Im Rahmen eines behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens im Zusammenhang mit einer nachteiligen Maßnahme gemäß Punkt 4.2 ist – sofern der Meldende die Rechtmäßigkeit der Meldung nachweist –

- a) ist davon auszugehen, dass die nachteilige Maßnahme aufgrund der rechtmäßigen Meldung ergriffen wurde, und
- b) es obliegt der Person, die die nachteilige Maßnahme ergriffen hat, nachzuweisen, dass die nachteilige Maßnahme aus triftigen Gründen und nicht aufgrund der rechtmäßigen Meldung ergriffen wurde.

4.4. Bei rechtmäßiger Meldung kann der Meldende nicht als Verstoß gegen die gesetzlichen Beschränkungen hinsichtlich der Offenlegung gesetzlich geschützter Geheimnisse oder andere gesetzliche Beschränkungen hinsichtlich der Offenlegung von Informationen angesehen werden und erträgt hinsichtlich einer solchen Meldung keine Verantwortung, wenn der Meldende aus gutem Grund davon ausgegangen ist, dass die Meldung zur Aufdeckung der von der Meldung betroffenen Umstände erforderlich war.

4.5. Bei rechtmäßiger Meldung haftet der Meldende nicht für die Beschaffung der in der Meldung enthaltenen Informationen oder den Zugang zu diesen, es sei denn, der Meldende hat durch die Beschaffung der Informationen oder den Zugang zu diesen eine Straftat begangen. Der Meldende kann für die rechtmäßige Meldung nicht haftbar gemacht werden, wenn er aus triftigen Gründen davon ausgegangen ist, dass die Meldung zur Aufdeckung der mit der Meldung betroffenen Umstände erforderlich war. Der Melder kann sich in allen behördlichen oder gerichtlichen Verfahren auf die Bestimmungen in Abschnitt 4.2-3 berufen, sofern er die Rechtmäßigkeit der Meldung nachweisen kann.

4.6. Die Meldung ist rechtmäßig, wenn

- a) der Melder seine Meldung gemäß den im Missbrauchsmeldesystem, in den vorliegenden Bestimmungen und im Beschwerdegesetz festgelegten Regeln vorgenommen hat;
- b) der Melder die gemeldeten Informationen über die von der Meldung betroffenen Umstände im Zusammenhang mit seiner Arbeit erhalten hat, und
- c) der Melder aus triftigen Gründen davon ausgehen konnte, dass die gemeldeten Informationen zu den Umständen, die Gegenstand der Meldung sind, zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen.

4.7. Der Schutz des Melders gilt für Personen, die

- a) dem rechtmäßigen Melder bei der Meldung Unterstützung leistet,
- b) mit dem rechtmäßigen Melder in Verbindung steht – insbesondere ein Mitarbeiter oder Familienangehöriger des Melders –, die von einer nachteiligen Maßnahme gemäß Punkt 4.2 betroffen sein könnte.

5. Regeln zur Datenverarbeitung

5.1. Die Datenverarbeitung im internen Missbrauchsmeldesystem unterliegt dem Beschwerdegesetz, Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG („DSGVO“), das Gesetz CXII von 2011 über das Recht auf Informationsselbstbestimmung und Informationsfreiheit („Info-Gesetz“), die vorliegenden Richtlinien sowie – sofern sie nicht im Widerspruch zu den oben genannten Rechtsvorschriften und Richtlinien stehen – die unter <https://hr-group.hu/de/datenschutzinformationsschrift/> verfügbaren Informationen der Gesellschaft zur Datenschutzerklärung (im Folgenden: **Datenschutzerklärung**) gelten als maßgeblich.

5.2. Im Rahmen des internen Meldesystems für Missbrauch

- a) dem Melder,
- b) der Person, deren Verhalten oder Unterlassung Anlass für die Meldung gegeben hat,
- c) der Person, die über wesentliche Informationen zu den Inhalten der Meldung verfügen könnte,

die für die Untersuchung der Meldung unbedingt erforderlichen personenbezogenen Daten – einschließlich der in der Meldung enthaltenen personenbezogenen Daten – ausschließlich zum Zweck der Untersuchung der Meldung und der Behebung oder Beendigung des Verhaltens, das Gegenstand der Meldung ist (Zweck der Datenverarbeitung), und an einen möglicherweise an der Untersuchung der Meldung beteiligten Anwalt zum Schutz von Hinweisgebern oder eine externe Organisation weitergegeben werden dürfen. Personenbezogene Daten, die nicht unter Punkt 5.2 fallen, sind unverzüglich zu löschen.

5.3. Die Rechtsgrundlage für die in dieser Richtlinie festgelegte Datenverarbeitung ist Artikel 6 Absatz 1 Punkt c) der DSGVO – Erfüllung der für das Unternehmen geltenden rechtlichen Verpflichtungen (Arbeitskodex § 6 Absatz 4, § 10, § 221 Absatz 4, § 286; § 4

Abs. 4-5 des Gesetzes CXXII von 2019 über die Anspruchsberechtigten auf Sozialversicherungsleistungen und die Deckung dieser Leistungen; Beschwerdegesezt § 18 (1), § 19 (1)-(2) – im Falle von personenbezogenen Daten, die zu einer besonderen Kategorie gehören, Artikel 9 Absatz 2 Punkt f) der DSGVO – zur Feststellung, Geltendmachung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen.

- 5.4. Im Rahmen des internen Meldesystems für Missbrauch behandelte personenbezogene Daten dürfen nur an die für die Durchführung des auf der Grundlage der Meldung eingeleiteten Verfahrens zuständige Stelle weitergegeben werden, wenn diese Stelle gesetzlich zu deren Verarbeitung berechtigt ist oder der Melder der Weitergabe seiner Daten zugestimmt hat. Die personenbezogenen Daten des Melders dürfen ohne dessen Zustimmung nicht veröffentlicht werden.
- 5.5. Wenn sich herausstellt, dass der Melder in böser Absicht falsche Angaben oder Informationen gemacht hat und dadurch Umstände vorliegen, die auf eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit hindeuten, müssen seine personenbezogenen Daten an die zur Durchführung des Verfahrens befugte Stelle oder Person weitergegeben werden, und wenn begründet zu vermuten ist, dass er anderen einen rechtswidrigen Schaden oder eine andere Rechtsverletzung zugefügt hat, müssen seine personenbezogenen Daten auf Antrag der zur Einleitung oder Durchführung des Verfahrens befugten Stelle oder Person weitergegeben werden.
- 5.6. Bezieht sich die Meldung auf eine natürliche Person, dürfen die personenbezogenen Daten des Meldenden bei der Ausübung des Rechts dieser natürlichen Person auf Auskunft und Zugang gemäß den Vorschriften zum Schutz personenbezogener Daten der Person, die die Auskunft verlangt, nicht bekannt gegeben werden.
- 5.7. Die im Rahmen des internen Meldesystems für Missbrauch behandelten Daten dürfen nur unter Berücksichtigung der vorliegenden Vorschriften und der Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten an Drittländer oder internationale Organisationen weitergegeben werden.
- 5.8. Das interne Meldesystem für Missbrauch muss so gestaltet sein, dass die persönlichen Daten des Melders, der seine Identität preisgibt, sowie der in der Meldung genannten Person nur den dazu berechtigten Personen zugänglich sind. Bis zum Abschluss der Untersuchung oder bis zur Einleitung eines formellen Verfahrens zur Feststellung der Verantwortung aufgrund der Untersuchungsergebnisse darf der Verantwortliche Informationen über den Inhalt der Meldung und die von der Meldung betroffene Person – über die Unterrichtung der von der Meldung betroffenen Person hinaus – an andere Organisationseinheiten oder Mitarbeiter des Arbeitgebers weitergeben, soweit dies für die Durchführung der Untersuchung unbedingt erforderlich ist.
- 5.9. Wenn die Untersuchung ergibt, dass die Meldung unbegründet ist oder keine weiteren Maßnahmen erforderlich sind, löscht das Unternehmen die personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Meldung innerhalb von 60 Tagen nach Abschluss der Untersuchung.
- 5.10. Wenn aufgrund der Untersuchung Maßnahmen ergriffen werden – einschließlich Maßnahmen aufgrund von Gerichtsverfahren oder Disziplinarmaßnahmen gegen den Melder –, werden die Daten im Zusammenhang mit der Meldung vom Unternehmen bis

zum rechtskräftigen Abschluss der aufgrund der Meldung eingeleiteten Verfahren verarbeitet. Werden im Zusammenhang mit der Meldung arbeitsrechtliche oder zivilrechtliche Ansprüche geltend gemacht, können die Daten bis zum Ablauf der in § 286 des Arbeitsgesetzbuches festgelegten Verjährungsfrist (in der Regel 3 Jahre, bei Schäden durch Straftaten oder Verletzungen der Persönlichkeitsrechte 5 Jahre) aufbewahrt werden.

- 5.11. Für die Datenverarbeitung im Zusammenhang mit dieser Richtlinie gelten im Übrigen – insbesondere hinsichtlich der Rechte der betroffenen Personen im Zusammenhang mit der Datenverarbeitung und deren Durchsetzung – die Bestimmungen der Datenschutzerklärung.
- 5.12. Wenn der Arbeitgeber eine Einschränkung der Persönlichkeitsrechte seiner Arbeitnehmer anwendet, die aus Gründen, die in direktem Zusammenhang mit dem Zweck des Arbeitsverhältnisses stehen, unbedingt erforderlich ist und unter Bedingungen, die zur Erreichung des Ziels verhältnismäßig sind, Verhaltensregeln zum Schutz des öffentlichen Interesses oder dringender privater Interessen festlegt, kann deren Verletzung im internen Missbrauchsmeldesystem gemeldet werden.
- 5.13. Bei Verstößen gegen die in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen gelten die Bestimmungen des Gesetzes CXXXV von 2020 über beschäftigungsfördernde Dienstleistungen und Beihilfen sowie die Überwachung der Beschäftigung.