

# Universität Luxemburg

## Whistleblowing-Richtlinie

**Datum der Genehmigung:** 20. Oktober 2023

**Genehmigung:** Aufsichtsrat der Universität Luxemburg

10. April 2024: Weblinks aktualisiert, kleinere Textanpassungen

## 1. Zweck

Die Universität Luxemburg („Universität“) hat sich zu den höchsten ethischen Standards verpflichtet und setzt sich nachdrücklich für die Schaffung eines sicheren Umfelds ein, in dem Verstöße gegen das Gesetz ohne Furcht vor Vergeltung gemeldet werden können.

Diese Whistleblowing-Richtlinie gewährleistet ein sicheres Meldeverfahren und den Schutz von Personen, die Kenntnis von einem tatsächlichen Verstoß gegen nationales oder direkt anwendbares europäisches Recht durch die Universität haben oder einen begründeten Verdacht darauf hegen und dies melden.

Darüber hinaus wird erläutert, wer einen Verstoß melden kann, welche Art von Meldungen im Rahmen dieser Richtlinie akzeptiert werden und wie sich das Meldeverfahren sowie die anschließende Weiterverfolgung gestalten. Whistleblowing-Meldungen dürfen sich ausschließlich auf Handlungen oder Unterlassungen beziehen, die illegal sind. Andere Anliegen können über alternative Kanäle der Universität gemeldet werden (siehe Anhang 2).

Die Richtlinie wurde in Übereinstimmung mit den Verpflichtungen entwickelt, die aus dem luxemburgischen Gesetz vom 16. Mai 2023 hervorgehen, welches die EU-Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden („Hinweisgeberrichtlinie“), umsetzt.

## 2. Wer kann ein Anliegen melden

Eine Meldung kann von Personen vorgenommen werden, die in einem beruflichen Kontext Informationen über einen Verstoß gegen nationales oder direkt anwendbares europäisches Recht durch die Universität erhalten. Hierzu gehören:

- Universitätsmitarbeiter, einschließlich Beamte
- Mitglieder des Aufsichtsrats
- Studierende der Universität
- Ehrenamtliche Mitarbeiter und bezahlte oder unbezahlte Praktikanten
- Auftragnehmer, Unterauftragnehmer und Lieferanten

Eine Meldung kann auch dann erfolgen, wenn die berufliche Beziehung zur Universität bereits beendet ist oder noch nicht begonnen hat, zum Beispiel während des Einstellungsverfahrens.

## 3. Was im Rahmen der Richtlinie gemeldet werden kann

Die Universität nimmt Whistleblowing-Fälle sehr ernst, weshalb ausschließlich Fälle gemeldet werden sollten, die als ernsthafter Verstoß erachtet werden. Whistleblowing-Meldungen werden von der Universität wie eine formelle Beschwerde behandelt.

Themen, die nicht in diesen Anwendungsbereich fallen, sollten über andere Kanäle der Universität gemeldet werden – eine Liste mit Vorschlägen für alternative Anlaufstellen befindet sich im Anhang dieser Richtlinie. Wenn Sie sich unsicher darüber sind, wo Sie ein ernstzunehmendes Anliegen hinsichtlich eines Verstoßes gegen nationales oder direkt anwendbares europäisches Recht durch die Universität melden sollen, übermitteln Sie Ihre Meldung über die Whistleblowing-Plattform der Universität. Dort wird sie geprüft und ggf. an einen anderen Kanal der Universität weitergeleitet.

Vorsätzlich falsche Meldungen können Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen (siehe Abschnitt 7).

#### 4. Meldeverfahren

Whistleblowing-Meldungen werden über eine vertrauliche und sichere Online-Plattform übermittelt, die vom Unternehmen EQS zur Verfügung gestellt wird und unter <https://unilu.integrityline.app/> abrufbar ist. Dort finden Sie auch weiterführende Informationen zur Nutzung der Plattform. Das externe Unternehmen KPMG unterstützt die Universität bei der Verwaltung der Plattform, indem es eine erste Bewertung der eingegangenen Meldungen vornimmt.

Eine Meldung sollte so viele Details und Tatsacheninformationen wie möglich enthalten, z. B. Ort und Datum des gemeldeten Vorfalls. Die Plattform ermöglicht die Übermittlung schriftlicher Meldungen und das Anhängen von Dokumenten in den meisten Formaten, einschließlich Bildern und Sprachnotizen, um die bereitgestellten Informationen zu untermauern. Nicht fundierte oder unklare Informationen werden unter Umständen nicht berücksichtigt.

Anonyme Meldungen sind nicht zulässig, da sie eine Untersuchung behindern können und im Falle von Vergeltungsmaßnahmen keinen Schutz gewährleisten. Meldungen sollten dabei direkt von den Personen übermittelt werden, die eine illegale Handlung oder Unterlassung melden möchten, und nicht von einem Mittelsmann.

Meldungen können von Whistleblowern in einer Universitätssprache<sup>1</sup> ihrer Wahl übermittelt werden.

Die Universität bittet um die Übermittlung von Meldungen über die Plattform, da dies eine effiziente interne Untersuchung von Verstößen ermöglicht. Alternativ können Meldungen jedoch auch statt über den Kanal der Universität direkt an eine zuständige nationale externe Behörde übermittelt werden. Eine Liste der zuständigen nationalen Behörden und ihrer Kontaktdaten finden Sie im Anhang.<sup>2</sup>

Personen, die eine Meldung öffentlich machen, z. B. in sozialen Medien oder in der Presse, sind durch diese Richtlinie nicht geschützt, es sei denn:

- sie haben zuvor ein Anliegen über die Universität oder eine zuständige externe Behörde vorgebracht, es wurde jedoch innerhalb des erforderlichen Zeitraums keine geeignete Maßnahme ergriffen oder;
- sie kommen zu dem Schluss, dass eine unmittelbare oder offensichtliche Gefahr für das öffentliche Interesse besteht.

Alle Meldungen werden vertraulich behandelt und sind in Übereinstimmung mit der Datenschutzrichtlinie der Universität und den geltenden Gesetzen geschützt, einschließlich der Identität des Meldenden und der betroffenen Personen. Die Identität des Meldenden wird nur denjenigen Personen offengelegt, die für die Entgegennahme der Meldungen und die Weiterverfolgung verantwortlich sind. In Ausnahmefällen kann die Identität des Meldenden weitergegeben werden, wenn dies im Rahmen von Gerichtsverfahren

---

<sup>1</sup> Englisch, Französisch, Deutsch oder Luxemburgisch, in Übereinstimmung mit der Mehrsprachigkeitsrichtlinie der Universität.

<sup>2</sup> In einigen Fällen handelt es sich um allgemeine Kontaktinformationen, da noch keine spezifischen Meldekanäle eingerichtet wurden.

oder Ermittlungen durch nationale Behörden erforderlich ist. In einem solchen Fall wird der Meldende vor der Offenlegung seiner Identität und unter Vorlage der Gründe für die Offenlegung informiert, sofern dies das Gerichtsverfahren oder die Ermittlungen der nationalen Behörden nicht gefährdet.

## **5. Bearbeitung von Meldungen**

Für Meldungen, die über die sichere Online-Plattform eingehen, wird innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung übermittelt. Unter Umständen werden vom Meldenden weitere Informationen angefordert, bevor fortgefahren wird.

Fällt die Meldung laut Bewertung nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie, wird der Meldende entsprechend informiert und auf alternative Kanäle verwiesen, an die er sich wenden kann.

Wird der Bericht als relevant bewertet, so wird er an den Rektor weitergeleitet, der über eine geeignete Weiterverfolgung mit einer vom Rektor ausgewählten Prüfgruppe entscheidet. Die Prüfgruppe informiert den Aufsichtsratsvorsitzenden. Betrifft die Meldung den Rektor, wird sie an den Aufsichtsrat weitergeleitet, der über eine geeignete Weiterverfolgung entscheidet. Wenn im Folgenden in dieser Richtlinie auf den Rektor Bezug genommen wird, so ist bei Meldungen, die den Rektor betreffen, der Aufsichtsrat gemeint.

Innerhalb von drei Monaten nach der ersten Eingangsbestätigung erhält der Meldende eine Rückmeldung zur Bewertung der Meldung und zu den gegebenenfalls ergriffenen Folgemaßnahmen.

## **6. Untersuchung**

Zur eingehenderen Prüfung einer Meldung leitet die Universität eine interne oder externe Untersuchung ein, um sämtliche Informationen zu sammeln, die zur Feststellung der Glaubwürdigkeit des gemeldeten Anliegens erforderlich sind, und gegebenenfalls Empfehlungen für eine Lösung abzugeben.

Die interne oder externe Untersuchung wird von unparteiischen Untersuchungsbeauftragten durchgeführt, die vom Rektor entsprechend des Profils der betroffenen Parteien ausgewählt werden.

Im Rahmen der Untersuchung werden der Meldende und die betroffenen Personen einzeln auf neutrale und unparteiische Weise und in einer Universitätssprache ihrer Wahl angehört.

Die Untersuchung wird mit der gebotenen Diskretion durchgeführt, um die Würde und Privatsphäre aller Beteiligten zu schützen. Alle mit der Untersuchung zusammenhängenden Informationen werden vertraulich behandelt, um weder dem Meldenden noch den betroffenen Personen zu schaden.

Die Untersuchungsbeauftragten verfassen einen Untersuchungsbericht, welcher dem Rektor vorgelegt wird. Der Rektor entscheidet auf Grundlage des Berichts über geeignete Maßnahmen, einschließlich eventueller Disziplinarmaßnahmen. Diese werden den beteiligten Parteien individuell mitgeteilt.

## **7. Schutzmaßnahmen**

Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die im Rahmen dieser Richtlinie Anliegen vorbringen, sind verboten. Eine nicht umfassende Liste der verbotenen Vergeltungsmaßnahmen ist dieser Richtlinie

beigefügt. Gegebenenfalls können andere Schutzmaßnahmen wie eine vorübergehende Anpassung der Arbeitsbedingungen angewandt werden.

Personen, die im Rahmen dieser Richtlinie Anliegen vorgebracht haben und der Ansicht sind, dass sie anschließend Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt waren, können beim Rektor Abhilfemaßnahmen beantragen.

Im Falle von Vergeltungsmaßnahmen, die gesetzliche oder vertragliche Schritte beinhalten, hat die betroffene Person das Recht, innerhalb von fünfzehn Tagen nach Bekanntgabe der Maßnahme diese vor dem zuständigen Gericht anzufechten und ihre Aufhebung zu beantragen. Personen, die keine Aufhebung der Maßnahme beantragt haben, behalten jedoch das Recht, eine Klage auf Schadensersatz wegen erlittenen Schadens einzuleiten.

Alle Meldungen, einschließlich der Identität der Meldenden und der Themen der gemeldeten Angelegenheiten, unterliegen den Vertraulichkeitsbestimmungen gemäß Abschnitt 4.

Diese Schutzmaßnahmen gelten auch für:

- Vermittler – Personen, die Meldende in einem beruflichen Kontext während des Meldeprozesses unterstützen;
- Dritte, die mit dem Meldenden in Verbindung stehen (z. B. Kollegen) und die in einem beruflichen Kontext von Vergeltungsmaßnahmen bedroht sein könnten;
- Rechtsträger, die sich im Eigentum des Meldenden befinden, mit denen ein Arbeitsverhältnis besteht oder mit denen er in beruflicher Verbindung steht.

Personen, die absichtlich eine Falschmeldung übermitteln, fallen nicht unter den Schutz dieser Richtlinie. In einem solchen Fall wird die Universität angemessene Disziplinarmaßnahmen ergreifen.

Personen, die vorsätzlich falsche Informationen verbreiten, können mit einer Freiheitsstrafe von bis zu 3 Monaten und einer Geldstrafe von bis zu 50.000 EUR belangt werden.

## **8. Datenaufbewahrung und -speicherung**

Alle Informationen, die über den vertraulichen Whistleblowing-Kanal eingehen, werden in Übereinstimmung mit den Datenschutzrichtlinien der Universität und der Datenschutzerklärung für Whistleblowing verarbeitet.

Die eingegangenen Meldungen und Informationen über die Weiterverfolgung werden auf der sicheren Plattform in einem Format gespeichert, das die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die die Daten erhoben und verarbeitet wurden, erforderlich ist.

Nach Abschluss der Prüfung der eingegangenen Meldungen werden diese sowie alle zur Weiterverfolgung benötigten Informationen anonymisiert, wobei sämtliche identifizierenden Daten gelöscht werden, und im System gespeichert, um eine Verlaufsanalyse von Fallzahlen und Trends zu ermöglichen.

Weitere Informationen finden Sie in der entsprechenden Datenschutzerklärung für Whistleblowing.

## **9. Ergänzende anwendbare Dokumente**

Diese Richtlinie ist eine Ergänzung zu folgenden Dokumenten und sollte in Verbindung mit diesen gelesen werden:

- [University Law and Internal Regulations](#)
- [University Code of Conduct](#)
- [Charte des Usagers](#) (*für Studierende, im Anhang der ‚Règlement des Etudes‘*)
- [Gender Equality Policy](#)
- [Data Protection Policy](#)
- [Doctoral Education Agreement](#)
- [University Policy on Ethics in Research](#)
- [Civil Service Code of Conduct](#) (*für Beamte*)
- [Collective Bargaining Agreement](#) (*internes Dokument*)

## Anhang 1

### Begriffsbestimmungen

**Zuständige externe Behörde:** Jede nationale Behörde im Sinne des luxemburgischen Gesetzes vom 16. Mai 2023 („nationales Whistleblower-Gesetz“), welches die EU-Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, umsetzt. Die Behörde ist verantwortlich für die Entgegennahme von Whistleblowing-Meldungen, die Rückmeldung an die Meldenden sowie die Ausübung anderer im nationalen Whistleblower-Gesetz vorgesehener Funktionen, wie beispielsweise die Weiterverfolgung von Meldungen.

**Disziplinarmaßnahmen:** Maßnahmen, die die Universität ergreifen kann, um auf Verhaltens- oder Leistungsprobleme zu reagieren. Für Mitarbeiter der Universität können dies Maßnahmen sein, die im Tarifvertrag, Artikel 14.2, dargelegt sind. Für Studierende der Universität kann dies Maßnahmen umfassen, die im Universitätsgesetz, Artikel 42 und 43, vorgesehen sind.

**Weiterverfolgung:** Sämtliche Schritte, die vom Empfänger der Meldung oder einer zuständigen Behörde unternommen werden, um die Richtigkeit der in der Whistleblowing-Meldung erhobenen Vorwürfe zu überprüfen und gegebenenfalls den gemeldeten Verstoß zu korrigieren.

**Öffentliche Berichterstattung:** Bereitstellung von Informationen über Verstöße gegen nationales oder unmittelbar geltendes europäisches Recht im öffentlichen Raum.

**Vergeltung:** Jede unmittelbare oder mittelbare Handlung oder Unterlassung in einem beruflichen Kontext, die als Reaktion auf eine Whistleblowing-Meldung erfolgt und dem Whistleblower eine unzumutbare Belastung verursacht oder verursachen könnte.

**Whistleblower:** Eine Person, die in einem beruflichen Kontext Informationen über einen Verstoß gegen nationales oder direkt anwendbares europäisches Recht durch die Universität erlangt und diese meldet.

**Beruflicher Kontext:** Frühere oder gegenwärtige berufliche Tätigkeiten jeglicher Art, in deren Verlauf Personen Informationen über Verstöße gegen nationales oder unmittelbar geltendes europäisches Recht durch die Universität erlangen und im Rahmen derer sie Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein könnten, wenn sie solche Informationen melden.

## Anhang 2

### Anlaufstellen der Universität Luxemburg zur Kontaktaufnahme bei Anliegen

| Anlaufstelle   | Anliegen  |
|--|---|
| <b>Direkter Vorgesetzter oder Betreuer</b>   | Die erste empfohlene Anlaufstelle für Mitarbeiter bei Fragen zu Richtlinien, Vorschriften oder Gesetzen ist der direkte Vorgesetzte ( <i>responsable hiérarchique</i> ) bzw. bei Doktoranden der Betreuer. Falls der direkte Vorgesetzte oder Betreuer nicht in der Lage ist zu helfen oder selbst Anlass des Verstoßes ist, werden im Folgenden weitere Anlaufstellen vorgeschlagen.   |
| <a href="#">Animal Experimentation Ethics Committee (Ethikkommission für Tierversuche)</a> | Bietet Stellungnahmen zu allen Projekten, die an der Universität durchgeführt werden und bei denen Tiere für Versuche oder andere wissenschaftliche Zwecke eingesetzt werden. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite der Ethikkommission für Tierversuche (AEEC)</a> (intern).   |
| <a href="#">Data Protection Office (Büro für Datenschutz)</a>                              | Bietet Beratung und Hinweise zur EU-Datenschutz-Grundverordnung 2016/679 (DSGVO) und überwacht die Einhaltung der Datenschutzrichtlinie der Universität im Einklang mit der DSGVO. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite zum Datenschutz</a> (intern).  |
| <a href="#">Ethics Review Panel (Ethikausschuss)</a>                                       | Bietet Stellungnahmen zu den ethischen Aspekten von Forschungsprojekten, die an der Universität durchgeführt werden. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite des Ethikausschusses (ERP)</a> (intern).   |
| <a href="#">Gender Equality Officer (Gleichstellungsbeauftragter)</a>                      | Bietet Beratung, Vermittlung und Unterstützung in Bezug auf Geschlechterfragen in der Hochschulbildung. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite der Gleichstellungsbeauftragten</a> (intern).   |
| <a href="#">Health, Security and Safety Office (Büro für Gesundheit und Sicherheit)</a>    | Koordiniert und verbessert die Verfahren und Ressourcen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite des Büros für Gesundheit und Sicherheit</a> (intern).   |
| <a href="#">Human Resources (Personalabteilung)</a>  | Bietet den Mitarbeitern Beratung und Unterstützung in Bezug auf die Richtlinien, die für die Beschäftigung an der Universität gelten. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite der Personalabteilung</a> (intern).   |
| <a href="#">Inclusion Office (Inklusionsteam)</a>  | Berät Mitarbeiter, Studierende und Besucher zum Thema Inklusion und fördert die Inklusion in der gesamten Universität. Bietet Unterstützung und Hilfe für alle Personen mit Behinderungen, einschließlich spezifischer Lernschwierigkeiten, Bedürfnissen im Bereich der mentalen Gesundheit sowie physischen und nicht sichtbaren Beeinträchtigungen.   |
| <a href="#">Litigation Committee (Widerspruchskommission)</a>                              | Zuständig für die Beurteilung von Einsprüchen in Bezug auf Disziplinarmaßnahmen des Rektors gegenüber Studierenden sowie für die Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Entscheidungen gemäß den Artikeln 32 bis 37 und Artikel 39 des geänderten Gesetzes vom 27. Juni 2018 über die Organisation der Universität Luxemburg. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite der Widerspruchskommission</a> (intern).   |
| <a href="#">Office of Doctoral Studies (Büro für Doktorandenstudium)</a>                   | Das Büro für Doktorandenstudium (BED) fungiert als administrative Schnittstelle zwischen dem Betreuer einer Dissertation, dem Doktoranden und dem Rektorat. Es ist die zentrale Anlaufstelle für sämtliche Prozesse und Kommunikation im Zusammenhang mit dem Doktorandenstudium, wie z. B. Zulassungen, Fortschrittsberichte zur Dissertation oder Anträge auf Verteidigung. Falls erforderlich, kann das BED die Doktoranden auch in informellen Angelegenheiten in Bezug auf ihr Studium beraten. Anliegen sollten jedoch zunächst an das Doktorandenprogramm oder die Doktorandenschule gerichtet werden. |

|   |  |
|---|--|
|   | Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite des BED</a> (intern).  |
| <a href="#">Ombudsmann</a>  | Eine neutrale und unabhängige Instanz, die auf Anfrage eingreifen kann, um Studierende und Universitätsmitarbeiter bei der Verhinderung von Eskalationen zwischenmenschlicher Konflikte und Beziehungskonflikte zu unterstützen. Im Falle von Uneinigkeiten oder Konflikten strebt er eine vertrauliche und unparteiische informelle Lösung an. Er bewertet die Situation in jedem einzelnen Fall und kann gegebenenfalls Empfehlungen zur weiteren Vorgehensweise an die zuständigen Behörden weiterleiten. Der Ombudsmann trifft keine administrativen Entscheidungen und kann auch keine Disziplinarmaßnahmen abändern. |
| <a href="#">Procurement Office (Beschaffungsbüro)</a>                           | Legt die Beschaffungspolitik der Universität in Übereinstimmung mit Kriterien wie den ethischen Grundsätzen der Verwaltung öffentlicher Mittel und dem Preis-Leistungs-Verhältnis fest. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite des Beschaffungsbüros</a> (intern).  |
| <a href="#">Committee for Reasonable Adjustments (Kommission für Inklusion)</a> | Legt angemessene Anpassungen für Studierende mit einem besonderen Bedarf fest. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite der Kommission für angemessene Vorkehrungen (CAR)</a> (intern).   |
| <a href="#">Generalsekretär des Aufsichtsrats</a>                               | Kann in Fragen zur Geschäftsordnung der Universität (ROI – Règlement d'ordre intérieur) beraten.   |
| <a href="#">Personalvertretung</a>  | Die Aufgabe der Personalvertretung ist es, die Interessen der Universitätsmitarbeiter in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und sozialen Status zu wahren und zu verteidigen. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite der Personalvertretung</a> (intern).   |
| <a href="#">Studierendenvertretung</a>  | Vertritt die Studierenden der Universität und ihre Interessen im Zusammenhang mit der Lehre und der Leitung der Universität. Weitere Informationen finden Sie auch auf der <a href="#">Intranetseite der Studierendenvertretung</a> (intern).  |

Darüber hinaus befasst sich die [Luxembourg Agency for Research Integrity \(LARI\)](#) mit mutmaßlichen oder angeblichen Fällen von Fehlverhalten in der wissenschaftlichen Forschung. Kontakt: [secretarygeneral@lari.lu](mailto:secretarygeneral@lari.lu)

## Anhang 3

### Nationale zuständige externe Behörden für Whistleblowing-Meldungen

In einigen Fällen handelt es sich um allgemeine Kontaktinformationen, da noch keine spezifischen Meldekanäle eingerichtet wurden.

| Nationale zuständige externe Behörde  | Kontakt  |
|---|--|
| 1° La Commission de surveillance du secteur financier ;   | <a href="https://whistleblowing.apps.csf.lu/index.html?language=en">https://whistleblowing.apps.csf.lu/index.html?language=en</a>  |
| 2° Le Commissariat aux assurances ;   | <a href="https://www.caa.lu/fr/whistleblowing">https://www.caa.lu/fr/whistleblowing</a>  |
| 3° L'autorité de la concurrence ;   | <a href="https://concurrence.public.lu/fr/regles-concurrence/whistleblower/protection.html">https://concurrence.public.lu/fr/regles-concurrence/whistleblower/protection.html</a>  |
| 4° L'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA ;  | <a href="https://pfi.public.lu/fr/blanchiment/prevention-sensibilisation/whistleblowing.html">https://pfi.public.lu/fr/blanchiment/prevention-sensibilisation/whistleblowing.html</a>  |
| 5° L'Inspection du travail et des mines ;   | <a href="https://itm.public.lu/fr/support/lanceurs-alerte.html">https://itm.public.lu/fr/support/lanceurs-alerte.html</a>  |
| 6° La Commission nationale pour la protection des données ;   | <a href="https://cnpd.public.lu/fr/support/lanceurs-alerte/signalements-externes.html">https://cnpd.public.lu/fr/support/lanceurs-alerte/signalements-externes.html</a>  |
| 7° Le Centre pour l'égalité de traitement ;   | <a href="https://cet.lu/en/contact/">https://cet.lu/en/contact/</a>  |
| 8° Le Médiateur dans le cadre de sa mission de contrôle externe des lieux où se trouvent des personnes privées de liberté ; | <a href="https://www.ombudsman.lu/EN/CELPL-004.php">https://www.ombudsman.lu/EN/CELPL-004.php</a>  |
| 9° L'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher ;  | <a href="http://ork.lu/index.php/en/contact-en">http://ork.lu/index.php/en/contact-en</a>  |
| 10° L'Institut luxembourgeois de régulation ;   | <a href="https://web.ilr.lu/FR/ILR/Lanceurs-dalerte/">https://web.ilr.lu/FR/ILR/Lanceurs-dalerte/</a>  |
| 11° L'Autorité luxembourgeoise indépendante de l'audiovisuel ;  | <a href="https://www.alia.lu/contact.html">https://www.alia.lu/contact.html</a>  |
| 12° L'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg et l'Ordre des avocats du Barreau de Diekirch ;                            | <a href="https://www.barreau.lu/whistleblowing-lanceur-dalertes/">https://www.barreau.lu/whistleblowing-lanceur-dalertes/</a><br><a href="https://avocats-diekirch.lu/fr/lanceur-dalertes-/whistleblowing">https://avocats-diekirch.lu/fr/lanceur-dalertes-/whistleblowing</a> |
| 13° La Chambre des notaires ;   | <a href="http://www.notariat.lu/">http://www.notariat.lu/</a>  |
| 14° Le Collège médical ;  | <a href="http://www.collegemedical.lu/Fr/Alerte/">http://www.collegemedical.lu/Fr/Alerte/</a>  |
| 15° L'Administration de la nature et des forêts ;   | <a href="https://anf.gouvernement.lu/fr/support/contact.html">https://anf.gouvernement.lu/fr/support/contact.html</a>  |
| 16° L'Administration de la gestion de l'eau ;   | <a href="https://eau.gouvernement.lu/fr/support/contact.html">https://eau.gouvernement.lu/fr/support/contact.html</a>  |
| 17° L'Administration de la navigation aérienne ;  | <a href="https://ana.gouvernement.lu/fr/support/contact.html">https://ana.gouvernement.lu/fr/support/contact.html</a>  |
| 18° Le Service national du Médiateur de la consommation ;   | <a href="https://www.mediateurconsommation.lu/">https://www.mediateurconsommation.lu/</a>  |
| 19° L'Ordre des architectes et des ingénieurs-conseils ;  | <a href="https://www.oai.lu/fr/50/footer/contact/">https://www.oai.lu/fr/50/footer/contact/</a>  |
| 20° L'Ordre des experts-comptables ;  | <a href="https://oec.lu/myeteam/index.htm#HTML/1201">https://oec.lu/myeteam/index.htm#HTML/1201</a>  |
| 21° L'Institut des réviseurs d'entreprises ;  | <a href="https://ire.lu/fr/formulaire-signalement/">https://ire.lu/fr/formulaire-signalement/</a>  |
| 22° L'Administration des contributions directes.  | <a href="https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/signalement-whistleblower.html">https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/signalement-whistleblower.html</a>  |

[Das Meldeamt für Hinweisgeber](#) ('Office des Signalements') bietet allen Personen, die eine Meldung machen möchten, Informationen und Unterstützung, insbesondere durch Erläuterung der zu befolgenden Verfahren.

## Anhang 4

### **Verbotene Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen**

- 1° Aussetzung eines Arbeitsvertrags, Entlassung, Kündigung, Nicht-Verlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags oder gleichwertige Maßnahmen;
- 2° Degradierung oder Verweigerung einer Aufstiegsmöglichkeit;
- 3° Übertragung von Aufgaben, Wechsel des Arbeitsplatzes, Gehaltskürzung, Änderung der Arbeitszeiten;
- 4° Verweigerung von Schulungen;
- 5° Verhängung oder Vollstreckung einer Disziplinarmaßnahme, eines Verweises oder einer anderen Strafe, einschließlich einer Geldstrafe;
- 6° Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Vertrag, wenn der Mitarbeiter die berechnete Erwartung hatte, eine unbefristete Anstellung zu erhalten;
- 7° Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung;
- 8° Diskriminierung, benachteiligende oder unfaire Behandlung;
- 9° negative Leistungsbewertung oder negatives Arbeitszeugnis;
- 10° Schaden, einschließlich der Schädigung des Rufs der Person, insbesondere in den sozialen Medien, oder finanzieller Schaden, einschließlich Geschäfts- und Einkommensverlusten;
- 11° Aufnahme in eine schwarze Liste basierend auf einer sektor- oder branchenweiten informellen oder formellen Vereinbarung, was dazu führen kann, dass die Person in Zukunft keine Beschäftigung in dem Sektor oder der Branche findet;
- 12° vorzeitige Kündigung oder Stornierung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen;
- 13° Annullierung einer Lizenz oder Genehmigung;
- 14° Überweisung zu einer psychiatrischen oder medizinischen Behandlung.