**Whistleblowing: Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung**

In den Verhandlungen über die Einführung eines Hinweisgeberschutzsystems sollten Sie darauf achten, dass die folgenden Punkte geklärt und Inhalt der „Betriebsvereinbarung Whistleblowing“ werden:

|  | **ok** |
| --- | --- |
| **Präambel**  In der Präambel sollten Ziele und Hintergrund der Betriebsvereinbarung formuliert werden:   * + Arbeitgeber und Betriebsrat kommunizieren offen.   + Arbeitgeber und Betriebsrat halten sich an hohe ethische Standards.   + Straftaten oder sonstige Regelverstöße werden nicht geduldet.   + Die Betriebsvereinbarung dient dazu, Verstöße gegen geltendes Recht und betriebliche Regeln frühzeitig zu erkennen.   + Darüber hinaus ist Ziel dieser Betriebsvereinbarung der Schutz von Hinweisgebern vor Benachteiligungen. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass Hinweise auf Rechtsverstöße oder grobe Missstände ausdrücklich erwünscht sind. |  |
| **Geltungsbereich**   * + Gilt die Betriebsvereinbarung für alle Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 BetrVG mit Ausnahme der leitenden Angestellten?   + Verpflichtet sich der Arbeitgeber dazu, die leitenden Angestellten durch verbindliche Anweisung anzuhalten, die in dieser Betriebsvereinbarung vereinbarten Regelungen einzuhalten? |  |
| **Begriffsbestimmungen**  Die wesentlichen Begriffe zum Thema sollten in der Betriebsvereinbarung definiert werden.   * + Hinweisgeber oder Whistleblower sind Arbeitnehmer, die im Betrieb oder Unternehmen stattfindende Rechtsverstöße oder grobe Missstände melden, die ihnen bekannt sind.   + Ein Hinweis ist jede Mitteilung an den Arbeitgeber oder an eine zustän­dige staatliche Stelle, durch die ein Hinweisgeber auf Rechtsverstöße oder grobe Missstände hinweist, von denen Hinweisgeber wissen.   + Eine Benachteiligung von Hinweisgebern ist jedes Verhalten oder Handeln des Arbeitgebers und anderer Arbeitnehmer, durch das nach einem Hinweis die jeweiligen Hinweisgeber benachteiligt, sanktioniert, diskriminiert, schlechtergestellt oder herabgewürdigt werden, einschließ­lich jeder Verhaltensweise, die darauf zielt, vor weiteren Hinweisen abzuschrecken.   + Ein Hinweis wird gutgläubig gegeben, wenn Hinweisgeber einen Grund zur Annahme haben, dass die von ihnen zu meldenden Tatsachen richtig sind und dass sie nach ihrer Überzeugung einen Umstand darstellen, der zu einem Schaden oder Nachteil für Betrieb oder Unternehmen führen kann. |  |
| **Verfahren zum Hinweisgeben**   * + Werden Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ausdrücklich ermutigt, von ihnen erkannte Rechtsverstöße, grobe Missstände sowie Verstöße gegen anwendbare Verhaltenskodizes oder Ethikrichtlinien zu melden?   + Wird klargestellt, dass eine Hinweispflicht besteht, wenn Arbeitnehmer davon ausgehen, dass es sich um eine schwere Straftat handelt oder schwere Schäden für den Betrieb eintreten könnten?   + Wird darauf hingewiesen, dass diese Hinweispflicht nicht besteht, wenn sich der Hinweisgeber selbst belasten würde?   + Wird darauf hingewiesen, dass Hinweise möglichst vollständig geschildert und durch geeignete Unterlagen untermauert werden sollen, aber auch dann bearbeitet werden, wenn keine Unterlagen vorgelegt werden und der mitgeteilte Sachverhalt plausibel ist?   + Gibt es einen Hinweis darauf, dass die Meldestelle der richtige Adressat ist, der Mitarbeiter sich aber auch jederzeit an den Betriebsrat und/oder die Geschäftsführung wenden kann?   + Ist geregelt, dass nach Erhalt von Hinweisen der jeweilige Empfänger bezüglich des Hinweisgebers zur Vertraulichkeit verpflichtet ist? Keine Pflicht zur Vertraulichkeit besteht, wenn sich Hinweise auf strafrechtliche Offizialdelikte beziehen, für die es eine Anzeigepflicht gibt, und wenn nach einer Anzeige entsprechende Nachfragen der Strafermittlungs- oder Strafverfolgungsbehörden erfolgen.   + Ist geregelt, dass Hinweisgebern der Eingang eines Hinweises durch die jeweiligen Adressaten auf dem Schriftweg zu bestätigen ist? Ist geregelt, dass in der Folge die Hinweisgeber zeitnah umfassend über die konkret getroffenen Maßnahmen zu informieren sind?   + Gibt es eine Regelung dazu, dass Hinweise auch anonym erfolgen können? |  |
| **Schutz des Hinweisgebers**  Zum Schutz der Hinweisgeber ist Folgendes zu regeln:   * + Benachteiligungen von Hinweisgebern, die im Zusammenhang mit ihrem Hinweis stehen, sind verboten und stellen eine schwere arbeitsrechtliche Pflichtverletzung der Person dar, die für die Benachteiligung verantwortlich ist.   + Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass gutgläubig handelnde Hinweisgeber nach einem Hinweis insbesondere vor Benachteiligungen oder vor jeder Art von negativen Auswirkungen seitens des Arbeitgebers, anderer Arbeitnehmer, leitender Angestellter oder Dritter umfassend geschützt werden. Er ist insoweit nicht nur für eigenes Tun oder Unterlassen verantwortlich, sondern auch für das der von ihm beschäftigten oder beauftragten Personen.   + Teilen Hinweisgeber mit einem Hinweis vorsätzlich Unwahrheiten, unzutreffende oder nur durch Gerüchte begründete Sachverhalte mit, kann dies zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. |  |
| **Schutz beschuldigter Personen** Werden Dritte durch einen Hinweis beschuldigt, ist zu deren Schutz Folgendes zu regeln:   * + Der Arbeitgeber muss unverzüglich den Dritten schriftlich benachrich­tigen. Es sind ihm die im Hinweis enthaltenen Vorwürfe mitzuteilen.   + Auf eine solche Benachrichtigung kann nur dann verzichtet werden, wenn hierdurch die weitere Sachverhaltsermittlung gefährdet wäre. Die Benachrichtigung ist unverzüglich nachzuholen, sobald die Gefährdung nicht mehr besteht.   + Mitteilungen an beschuldigte Personen dürfen keinen Hinweis zur Identität von Hinweisgebern enthalten bzw. Informationen, die Rück­schlüsse auf Hinweisgeber ermöglichen.   + Wird vom Arbeitgeber festgestellt, dass mit einem Hinweis vorsätzlich Unwahrheiten sowie unzutreffende oder nur durch Gerüchte begründete Sachverhalte mitgeteilt wurden, werden beschuldigte Personen hierüber informiert. |  |
| **Unzulässiges Verhalten**  In Bezug auf die Hinweise ist Folgendes zu regeln:   * + Es ist unzulässig, Hinweise ohne Grund oder wider besseres Wissen nach dieser Betriebsvereinbarung zu geben.   + Ein unzulässiger Hinweis kann vom Arbeitgeber mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen belegt werden. Das Verfahren hierzu ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festzulegen. In besonders schweren Fällen kommen arbeitsrechtliche Maßnahmen, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, in Betracht. |  |
| **Verfahren zur Sachverhaltsklärung nach Mitteilungen**   * + Wie soll das Verfahren laufen? Unverzügliches Einleiten von Maßnahmen zur Klärung, Rückfragen an die jeweiligen Hinweisgeber, erforderliche Vertraulichkeit sind sicherzustellen.   + Ist die Information an den Betriebsrat über das laufende Verfahren sowie seinen Fortgang geregelt?   + Ist geregelt, dass der Betriebsrat ein Mitglied benennen kann, das an Untersuchungsmaßnahmen und einschlägigen Gesprächen teilnimmt? |  |
| **Rechte des Betriebsrats**  Der Betriebsrat wird vom Arbeitgeber vierteljährlich oder auf Anforderung über eingegangene Hinweise und die daraufhin erfolgten Aktivitäten und Maß­nahmen informiert. |  |
| **Datenschutz** |  |
| **Schlussbestimmungen**   * + Datum des Inkrafttretens der Betriebsvereinbarung   + Kündigungsfrist   + Regelung zur Nachwirkung   + Regelung zur Einigungsstelle nach § 76 BetrVG   + salvatorische Klausel |  |