

Hinweis: Die Betriebsvereinbarung ist auf dem Stand 12/22. Etwaige Änderungen durch das Hinweisgeberschutzgesetz sind darin noch nicht enthalten.

Betriebsvereinbarung Hinweisgeberschutzsysteme („Whistleblowing“)

zwischen

(...)

(im folgenden Arbeitgeber)

und dem

(...)

(im folgenden Betriebsrat)

Arbeitgeber und Betriebsrat sehen sich der Praxis einer offenen internen Kommunikation und der Einhaltung hoher ethischer Standards verpflichtet. Hierzu gehört auch, dass die Begehung von Straftaten oder sonstiger Regelverstöße nicht geduldet wird.

Mit dieser Betriebsvereinbarung werden kollektivrechtliche Rahmenbedingungen geschaffen, um Verstöße gegen geltendes Recht sowie gegen gemeinsam vereinbarte betriebliche Regeln frühzeitig erkennen zu können. Die Vereinbarung soll zudem betriebliche Reaktionen auf erkannte Verstöße sowie betriebsinterne Lösungen frühzeitig ermöglichen.

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.

Vor diesem Hintergrund wird folgende Betriebsvereinbarung über die Einführung eines Hinweisgeberschutzsystems abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

1.1.

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 BetrVG mit Ausnahme der leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG.

1.2

Der Arbeitgeber verpflichtet die leitenden Angestellten durch verbindliche Anweisung dazu, die in dieser Betriebsvereinbarung vereinbarten Regelungen einzuhalten.

§ 2 Begriffsbestimmungen

2.1

Hinweisgeber oder Whistleblower sind Arbeitnehmer, die im Betrieb oder Unternehmen stattfindende Rechtsverstöße oder grobe Missstände melden, die ihnen bekannt sind.

2.2

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.

2.3

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, schlechter gestellt oder herabgewürdigt werden, einschließlich jeder Verhaltensweise, die darauf zielt, vor weiteren Hinweisen abzuschrecken.

2.4

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.

§ 3 Verfahren zum Hinweisgeben, Meldesystem

3.1

Arbeitnehmer sollen von ihnen erkannte Rechtsverstöße, grober Missstände sowie Verstöße gegen anwendbare Verhaltenskodizes oder Ethikrichtlinien melden. Hierzu werden sie vom Arbeitgeber ausdrückliche ermutigt.

Soweit Arbeitnehmer einen begründeten Anlass zur Annahme haben, dass der erkannte Sachverhalt eine schwere Straftat darstellt oder zu schweren Schäden für den Betrieb führen kann, besteht eine Hinweispflicht, es sei denn, dass sie sich hierdurch selbst belasten würden oder wenn aus Sicht von Hinweisgebern absehbar ist, dass entsprechende Mitteilungen zu Nachteilen für sie führen können.

3.2

Hinweise sollten eine möglichst vollständige Schilderung der beobachteten Sachverhalte beinhalten und durch geeignete Unterlagen untermauert werden, soweit Arbeitnehmer hierüber verfügen und befugt sind, diese weiter zu geben. Hinweise sind aber auch ohne beigefügte Unterlagen zu bearbeiten, wenn der mitgeteilte Sachverhalt plausibel ist.

3.3

Adressaten der Hinweise sind die jeweiligen Vorgesetzten oder andere sachlich zuständige Personen. Ist es für Hinweisgeber aus ihrer Sicht nicht zumutbar, sich an

die vorgenannten Personen zu wenden, können sie Hinweise auch an den Betriebsrat übermitteln. Darüber hinaus sind sie jederzeit berechtigt, Hinweise direkt an die Geschäftsführung zu richten.

Nach Erhalt von Hinweisen sind die jeweiligen Empfänger bezüglich der Person der Hinweisgeber zur Vertraulichkeit verpflichtet, es sei denn, diese sind mit der Nennung ihres Namens ausdrücklich einverstanden. Keine Pflicht zur Vertraulichkeit besteht, wenn sich Hinweise auf strafrechtliche Officialdelikte beziehen, für die es eine Anzeigepflicht gibt und wenn nach einer Anzeige entsprechende Nachfragen der Strafverfolgungs- oder Strafverfolgungsbehörden erfolgen.

3.4

Hinweisgebern ist der Eingang eines Hinweises durch die jeweiligen Adressaten auf dem Schriftweg zu bestätigen. In der Folge sind sie zeitnah umfassend über die konkret getroffenen Maßnahmen zu informieren, die im Betrieb ergriffen werden, soweit dem nicht Rechte anderer Personen entgegenstehen.

3.5

Hinweisgeber sind aufgefordert, Hinweise unter ihrem Namen einzureichen, um Rückfragen mit dem Ziel der Aufklärung des Sachverhalts zu ermöglichen. Sind sie hierzu nicht bereit, insbesondere weil sie persönliche Benachteiligungen nicht ausschließen können, können Hinweise auch anonym erfolgen.

§ 4 Schutz des Hinweisgebers

4.1

Jede Benachteiligung von Hinweisgebern, die im Zusammenhang mit ihrem Hinweis stehen, ist verboten und stellt im arbeitsrechtlichen Kontext eine schwere arbeitsrechtliche Pflichtverletzung der Person dar, die für die Benachteiligung verantwortlich ist.

4.2

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.

4.3

Teilen Hinweisgeber mit einem Hinweis vorsätzlich Unwahrheiten, unzutreffende oder nur durch Gerüchte begründete Sachverhalte mit, kann dies auch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

§ 5 Schutz beschuldigter Personen

5.1

Werden durch Hinweise andere Personen beschuldigt, werden diese vom Arbeitgeber unverzüglich hierüber in Schriftform benachrichtigt. Dabei sind ihnen die im Hinweis enthaltenen Vorwürfe mitzuteilen. Auf diese Benachrichtigung kann nur dann temporär

verzichtet werden, wenn hierdurch die weitere Sachverhaltsermittlung gefährdet wird. In diesem Fall ist die Benachrichtigung unverzüglich nachzuholen, sobald die Gefährdung nicht mehr gegeben ist. Mitteilungen an beschuldigte Personen dürfen keinen Hinweis zur Identität von Hinweisgebers enthalten bzw. Informationen, die Rückschlüsse auf Hinweisgeber ermöglichen.

5.2

Die Benachrichtigung beschuldigter Personen durch den Arbeitgeber enthält die datenschutzrechtlich vorgeschriebenen Informationen, etwa zur Rechtsgrundlage der Verarbeitung, zu ihren Zwecken und zu den Rechten der betroffenen Personen.

5.3

Beschuldigten Personen steht es frei, sich an den für sie zuständigen Betriebsrat oder an den Datenschutzbeauftragten zu wenden.

5.4

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.

§ 6 Unzulässiges Verhalten

6.1

Es ist bezogen auf Hinweise nach dieser Betriebsvereinbarung unzulässig, diese ohne Grund oder wider besseres Wissen zu geben.

6.2

Ein unzulässiges Vorgehen im Sinn der im vorstehenden Absatz genannten Vorgaben 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.

§ 7 Verfahren zur Sachverhaltsklärung nach Mitteilungen

7.1

Der Arbeitgeber leitet nach Erhalt einer Mitteilung unverzüglich ein Verfahren zur Klärung des ihm bekannt gewordenen Sachverhalts ein. In diesem Rahmen können Rückfragen an die jeweiligen Hinweisgeber erfolgen. Dabei ist die erforderliche Vertraulichkeit auch dadurch sicherzustellen, dass der Kreis der Personen, denen Namen von Hinweisgebern bekannt sind, auf das mögliche Minimum reduziert bleibt.

7.2

Der Betriebsrat wird über das Verfahren sowie seinen Fortgang zeitnah informiert, soweit dem nicht die Rechte der Mitteilungsgeber oder der beschuldigten Personen entgegenstehen. Unter diesem Vorbehalt kann der Betriebsrat ein Mitglied benennen, dass an Untersuchungsmaßnahmen und einschlägigen Gesprächen teilnehmen kann. Der Betriebsrat ist nicht zur Mitwirkung an Ermittlungshandlungen verpflichtet.

§ 8 Rechte des Betriebsrats

8.1

Der Betriebsrat wird vom Arbeitgeber vierteljährlich oder auf Anforderung über eingegangene Hinweise und die hieraufhin erfolgten Aktivitäten und Maßnahmen informiert.

8.2

Besteht bezüglich einer arbeitsrechtlichen Maßnahme gegen Hinweisgeber der Verdacht, dass diese eine Benachteiligung wegen eines Hinweises beinhaltet, ist dies ein Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung, die der Betriebsrat insbesondere in einem Widerspruch gelten machen kann.

8.3

Die Regelungen des BetrVG bleiben im Übrigen unberührt.

§ 9 Datenschutz

9.1

§10 Schlussbestimmungen

10.1

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

10.2

Die Betriebsvereinbarung kann mit der gesetzlichen Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach einer Kündigung wirkt sie insgesamt nach.

10.3

Im Falle von nicht beilegbaren Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung oder Auslegung der Betriebsvereinbarung ergeben, entscheidet eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

10.4

Sollten einzelne Punkte der Betriebsvereinbarung ungültig sein oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtsprechung verlieren, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. In diesem Falle werden beide Seiten für die ungültig gewordenen Punkte der Betriebsvereinbarung eine neue, gültige Formulierung vereinbaren, die dem früheren Sinn soweit wie möglich entspricht.

Ort, Datum, Unterschriften