

## **Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen**

### **Thema Whistleblowing**

Whistleblower-Netzwerk e.V.: Whistleblowing, Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertung.  
Düsseldorf: 2011, ISSN: 1869-3032

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

#### **Im Vorfeld**

- Rat einholen, um den Prozess einzuleiten und das Whistleblowing- bzw. Hinweisgebersystem auszugestalten
- Mitarbeiter einbinden (z. B. durch Mitarbeiterbefragungen, Betriebsversammlungen, Intranet) in die Analyse a) des gegenwärtigen Umgangs mit Kritik, Fehlern und Häufigkeit und b) der Nachteile/Risiken von Schweigen/Wegsehen; breite Diskussion über Werte und Loyalitäten anstoßen, über das Thema Whistleblowing aufklären

#### **Ziele der Vereinbarung**

- angestrebte Ziele der Vereinbarung darlegen
  - Kultur des Hinsehens und Ansprechens statt Kultur des Schweigens
  - Fehlerkultur des Lernens und des Besserwerdens statt des Beschuldigens; Kritik richtig äußern und annehmen
  - Frühwarnsystem bei Risiken
  - Verantwortlichkeit aller fördern
  - Loyalität zu Werten und gesellschaftlicher Verantwortung
  - rechtliche Anforderungen erfüllen (Compliance)
- Vorurteile ansprechen
  - kein Spitzelsystem: Betriebsrat einbeziehen, Transparenz
  - keine Förderung von Denunziantentum: Aufklärungsversprechen
  - keine Leistungskontrolle: Leistungskontrollen ausschließen
  - kein „von oben nach unten“: Unabhängigkeit der Führungsebene
  - keine Konflikt-Eskalation: niedrigschwelliges Vorgehen bevorzugen
  - kein Zwang: Prinzip der Freiwilligkeit
- klares Bekenntnis von Unternehmensleitung und Mitarbeitervertretung
  - zur Förderung von Whistleblowing
  - zur unabhängigen, angemessenen Aufklärung ohne Ansehen der Person
  - zum Schutz von Whistleblowern und zu Unrecht Beschuldigten
- Whistleblowing als Baustein – Verknüpfungen z. B. mit:
  - Unternehmenszielen, -leitlinien, -werten, Corporate Social Responsibility
  - Code of Conduct, Ethikrichtlinien, Compliance, Korruptionsbekämpfung, Datenschutz und IT-Sicherheit
  - Innovationsfähigkeit, innerbetriebliches Vorschlagswesen, Beschwerdemanagement, Arbeitssicherheit u. a.

- Personalpolitik, Mobbing-Prävention, Anti-Diskriminierungsmaßnahmen, Diversity-Management, Konfliktlösungsmechanismen, Mediations- und andere Angebote

### **Definition und Anwendungsbereich**

- Definition „Whistleblower“ (Hinweisgeber)
  - Insider, der auf Missstand hinweist, um diesen zu beseitigen
- Definition „Insider“ (persönlicher Anwendungsbereich)
  - von Betriebsvereinbarung unmittelbar erfasste Mitarbeiter
  - auf leitende Angestellte u. a. Organe ausweiten
  - Parallelregelungen für Leiharbeitnehmer u. a.
  - ähnliche Mechanismen bezüglich Lieferkette und Kunden
  - möglichst weiter „räumlicher“ Anwendungsbereich (Regionen, Unternehmensbereiche, Betriebsstätten etc.)
- Definition „Missstand“ (sachlicher Anwendungsbereich)
  - grundsätzlich umfassend, vor allem Risiken und Rechtsverstöße
  - Verstöße gegen interne Regelungen (evtl. mit Einschränkungen)
  - keine Leistungskontrolle (Ausnahme: hohe Risiken und Schäden)

### **Meldepflicht und Darstellung gesetzlicher Rahmenbedingungen**

- Grundsätze
  - Freiwilligkeit von Meldungen
  - keine Nachteile bei Nichtmeldung, Erwünschtheit von Meldungen
- Sonderfälle mit evtl. gesetzlicher/vertraglicher Pflicht zur Meldung
  - Mitarbeiter mit besonderen Aufsichts- oder Verkehrssicherungspflichten
  - Fälle, in denen hoher Schaden droht
- weiterhin bestehende sonstige Melde- und Beschwerderechte, z. B.
  - gemäß BetrVG, z. B. §§ 84ff.
  - gemäß AGG, z. B. § 13
  - Petitions- und Anzeigerechte an Behörden (z. B. Datenschutz, Staatsanwaltschaften, Aufsichtsbehörden)

### **Unterstützungs- und Beratungsangebot**

- unabhängig von Hinweis und Meldeweg
  - vertrauliche und anonyme Wahrnehmung möglich
  - keine Weiterleitung in Meldeweg
- Hilfe für potenzielle Hinweisgeber
  - Informationen zu Rechten und Regelungen im Allgemeinen
  - Tipps für Vorgehen im Einzelfall
  - Unterstützung auch nach erfolgtem Hinweis
- Hilfe für Beschuldigte
  - Aufklärung und Unterstützung, wenn sie ihre Rechte wahrnehmen
- Mitarbeitervertretung bei der Ausgestaltung eng einbinden

### **Hinweise: Wann?**

- möglichst frühzeitig, da dies die Beseitigung von Missständen vereinfacht
- bei möglichem bzw. vermutetem Missstand, Risiko und/oder Schadenseintritt ausreichend
- eigene Recherchen nicht notwendig: verfügbare und vorhandene Informationen nutzen

- ausgeschlossen, nicht geschützt und sanktionierbar:
  - bewusste Falschbehauptungen
  - persönliche Beleidigungen

### **Hinweise: Wie?**

- Inhalt:
  - möglichst sorgfältig, vollständig und akkurat, ohne Übertreibungen, Grad an Sicherheit und tatsächliche Anhaltspunkte offenlegen
  - gerne Verbesserungs- und Handlungsvorschläge
  - im Zweifel eher fragend als behauptend
  - mit Achtung vor anderen (Unschuldsvermutung)
- Form
  - grundsätzlich Formfreiheit: mündlich, schriftlich, elektronisch, offen, vertraulich oder anonym
  - Präferenz: offen und mündlich bei kleineren Angelegenheiten, schriftlich bzw. elektronisch und vertraulich bei schwierigeren Problematiken, Schweigen ist immer die schlechteste Präferenz!

### **Hinweise: An wen?**

- Grundsatz: Wahlrecht zwischen vielen Möglichkeiten
- Vorschlag: auf sachnächster und hierarchisch niedrigster Ebene (z.B. direkter Vorgesetzter), auf der von Hinweis Erfolg erwartet und keine Ziel- oder Eigengefährdung befürchtet wird
- wenn Erfolg versprechend: direkte Ansprache des Betroffenen erwägen
- normaler Meldeweg: Vorgesetzte
- erweiterter Meldeweg: Fachabteilungen (z. B. Compliance) oder Betriebsrat
- zusätzlich: spezieller Whistleblowing-Meldeweg
  - z. B. Whistleblowing-Call-Center und/oder Ombudsmann
  - hohe zeitliche und eventuell auch mehr-sprachliche Verfügbarkeit sicherstellen
  - Vertraulichkeit und Anonymität gewährleisten
  - bei externem Ombudsmann: Hinweisgeber entscheidet über das Ob und Wie der Weitergabe an das Unternehmen
  - Transparenz: möglichst detaillierte Beschreibung der Aufgaben, des Ablaufs, der Rechte der Hinweisgeber und der Mechanismen zur Wahrung anderer Rechte
  - Wahrung von Mindeststandards: z. B. Call-Center sollte EU-Datenschutzstandards unterworfen sein, mit externem Ombudsmann sollten sonst keine vertraglichen Beziehungen bestehen u. s. w.
- 

### **Umgang mit Meldungen**

- weitestgehende Transparenz der Bearbeitung
  - einheitliches Erfassungs- und Registrierungssystem für alle Meldungen (bei erweiterten und speziellen Meldewegen und wenn Whistleblower Registrierung wünscht)
  - detaillierte Regelung: Wer ist in welchen Bereichen für welche Bearbeitungsschritte zuständig? Zuständigkeit grundsätzlich unabhängig vom Meldeweg
  - bei externem Ombudsmann: Hinweisgeber entscheidet über das Ob und Wie der Weitergabe an das Unternehmen

- möglichst detaillierte Beschreibung der Aufgaben, des Ablaufs, der Rechte der Hinweisgeber und der Mechanismen zur Wahrung anderer Rechte
- Recht auf angemessene, unabhängige Ermittlung und Aufklärung
- Sicherstellung hinreichender Qualifikation der Ermittler
- Pflicht der Mitarbeiter: konstruktive Zusammenarbeit mit Ermittlern (Grenze: Selbstbelastung und anderen Verteidigungsrechte)
- Selbstverpflichtung des Unternehmens: Problemlösung und Bearbeitung der eigentlichen Ursachen
- Hinweisgeber: Recht auf zügige Reaktion und kontinuierliche Rückmeldung (Grenze: Datenschutzrechte und Ermittlungsnotwendigkeiten)

### **Schutz des Hinweisgebers**

- Schutzgarantie, soweit Hinweis nicht nachweisbar bewusst falsch ist
- Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben zusichern, insbesondere Datensparsamkeit und „need to know“-Prinzip
- Recht, die Mitwirkung an unzulässigen Handlungen zu verweigern
- Recht, einen Mitarbeitervertreter hinzuzuziehen
- soweit gewünscht anonyme/vertrauliche Behandlung von Hinweisen zusichern, Hinweis auf Grenzen:
  - rechtlicher Art, z. B. Rechte des Beschuldigten (z. B. auf Akteneinsicht im Strafverfahren)
  - tatsächlicher Art, z. B. aufgrund möglicher Rückschlüsse aus Hinweisen
- keinerlei negative Auswirkungen für Hinweisgeber
  - Ansprechpartner benennen, falls Nachteile eintreten oder befürchtet werden
  - keine Benachteiligung durch Unternehmen
  - Schutz davor durch Kollegen oder Dritte (z. B. durch Präventionsmaßnahmen in Abstimmung mit Hinweisgeber oder auch durch Sanktionierung von Benachteiligenden)
  - Nachweise erleichtern für Hinweisgeber
- Schutzversprechen auf Zeugen und Unterstützer des Hinweisgebers ausweiten
- möglicherweise und in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung Vorteile gewähren für die Abgabe von Hinweisen

### **Schutz von Beschuldigten**

- Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben zusichern:
  - Information zum frühestmöglichen Zeitpunkt, an dem dies möglich ist, ohne die Ermittlungen zu gefährden
  - Grundsatz: keine Information über Hinweisgeber, aber vollständige Information/Einsichtnahme über Sachverhalt und Vorwurf
  - Recht auf Anhörung und Stellungnahme/Richtigstellung vor Ermittlungsabschluss
  - Recht auf Löschung von Daten, falls sich der Verdacht nicht bestätigt
- Recht auf Hinzuziehung eines Mitarbeitervertreeters
- keinerlei negative Auswirkungen für Beschuldigten ohne Beweis
  - Unschuldsvermutung gilt
  - Recht auf Rehabilitation und Ausgleich erlittener Nachteile, falls keine Verstöße nachweisbar

## **Sanktionen**

- Grundsatz: Problemlösung und Risikovorsorge hat Vorrang vor Sanktionierung, insbesondere bei lediglich fahrlässigen Verstößen
- Sanktionen (arbeitsrechtlich, zivilrechtlich, strafrechtlich) möglich bei:
  - Missbrauch des Hinweisgebersystems durch nachweisbar bewusst falsche Hinweise
  - Beeinträchtigung des Hinweisgebersystems durch Vertuschung/Manipulationen, Bruch von Absprachen bezüglich Anonymität/Vertraulichkeit
  - Benachteiligung von Hinweisgebern oder zu Unrecht Beschuldigten

## **Recht zur Überprüfung des Ermittlungsergebnisses**

- Hinweisgeber und Beschuldigte: Möglichkeit, sich an eine auf höchster Ebene im Unternehmen angesiedelte Kontrollstelle zu wenden, falls sie die zunächst durchgeführten Ermittlungen für fehlerhaft oder unzureichend halten oder eine ungerechtfertigte Benachteiligung geltend machen; auch die Mitarbeitervertretung sollte involviert werden; Aufsichtsgremien sollten über jede dort behandelte Beschwerde unterrichtet werden
- auf Rechtsprechung zur Zulässigkeit externen, insbesondere behördlichen Whistleblowings in besonderen Fällen hinweisen
- Bekenntnis zur Notwendigkeit, besseren gesetzlichen Whistleblower-Schutz zu gewährleisten

## **Kommunikation der Vereinbarung, Schulungen, Evaluation**

- allgemeine Kommunikationswege an Belegschaft
  - schriftliche Information, jährlicher Hinweis und Umsetzungsbericht, Aushänge
  - Intranet-Veröffentlichungen zu Regelungen, Meldewegen, Umsetzung und Erfolgen
  - intranetbasiertes Fortbildungs- und Trainingsangebot
- Kommunikation gegenüber neuen Mitarbeitern
  - ins Begrüßungspaket aufnehmen
- persönliche Schulungen (u. a. interaktiv mit Rollen-/Fallbeispielen)
  - Führungskräfte
  - typische Adressaten von Meldungen
  - Mitarbeitervertreter
  - Mitarbeiter in Hochrisikobereichen
  - optional für andere Interessierte
- regelmäßige Mitarbeiterbefragungen als Teil einer Evaluation
  - Reaktion in kritischen Situationen
  - Bekanntheit der Regelungen
  - Erfahrungen und Akzeptanz

## **Rechte und Einbindung der Mitarbeitervertretung**

- Grundsatz: Mitbestimmungspflicht bei Regelungen zum Whistleblowing
- sonstige Rechte der Mitarbeitervertretung bleiben unberührt
- Zustimmungspflicht für nähere Ausgestaltungen regeln, z. B.
  - Verträge mit Dienstleistern (z. B. Call-Center, externe Ombudsleute)
  - interne Regelungen in Hinweisgebersystem einbeziehen
  - sonstige Meldepflichten aufstellen

- sonstige Detailregelungen zur Ausgestaltung dieser Vereinbarung
- Recht aller Mitarbeitervertreter, an Schulungen teilzunehmen und alle Kommunikationsmaterialien einzusehen
- regelmäßige, detaillierte (statistische) Informationen über Nutzung des Hinweisgebersystems
- Recht auf Information in schwerwiegenden Einzelfällen und bei besonders umfangreichen Ermittlungen
- Recht auf Mitwirkung in Kontrollstelle
- Recht auf Beteiligung an regelmäßiger System-Evaluation
- Regelungen zur Lösung von Konflikten im Rahmen der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung
- Regelungen zur Änderung/Kündigung dieser Betriebsvereinbarung