

Hinweis: Die Betriebsvereinbarung ist auf dem Stand 11/23.

Betriebsvereinbarung Hinweisgeberschutzsysteme („Whistleblowing“)

zwischen der

Firmenname

Vertreter

Anschrift

(nachfolgend "Arbeitgeber")

und dem Betriebsrat der Firma (...)

vertreten durch (...) -Anschrift

(nachfolgend "Betriebsrat")

Präambel

Arbeitgeber und Betriebsrat sehen sich einer offenen Kommunikation und der Einhaltung ethischer Standards verpflichtet. Hierzu gehört auch, dass schwerwiegendes Fehlverhalten wie die Begehung von Straftaten oder sonstiger Regelverstöße nicht geduldet werden. Rechtmäßiges und integrires Verhalten trägt zur Sicherung des wirtschaftlichen Erfolgs >>Firmenname<< bei und stärkt das Vertrauen der Mitarbeiter und der Kunden in das Unternehmen.

Diese Betriebsvereinbarung dient der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes vom 31.05.2023. Verstöße gegen geltendes Recht sollen frühzeitig erkannt und betriebliche Reaktionen auf erkannte Verstöße sowie betriebsinterne Lösungen ohne Verzögerung ermöglicht werden.

Weitere Ziele dieser Betriebsvereinbarung sind der Schutz von Hinweisgebern vor Repressalien sowie Schutz von Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich einig, dass Hinweise auf schwerwiegendes Fehlverhalten oder grobe Missstände ausdrücklich erwünscht sind. Vor diesem Hintergrund wird folgende Betriebsvereinbarung über die Einführung eines internen Meldekanals nach dem Hinweisgeberschutzgesetz geschlossen TEST:

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter des Arbeitgebers nach § 5 Abs. 1 BetrVG, einschließlich der Auszubildenden.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Hinweisgeber sind Mitarbeiter, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße gemäß § 3 Abs. 2 HinSchG erlangt haben und diese an die nach dem HinSchG vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.

(1) Meldungen sind Mitteilungen von Informationen über Verstöße an vorgesehene Meldestellen. Offenlegung bezeichnet das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit.

Verstöße sind insbesondere rechtswidrige Handlungen oder Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit, die in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fallen. Hierzu zählen insbesondere solche (nicht abschließende Aufzählung),

- die einen Straftatbestand erfüllen,
- die bußgeldbewehrt sind, soweit die Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient,
- die gegen Rechtsvorschriften des Bundes, der Länder sowie unmittelbar geltendes EU-Recht verstoßen.

(2) Repressalien von Hinweisgebern ist jedes Verhalten oder Handeln des Arbeitgebers,

Vorgesetzter und anderer Arbeitnehmer, durch das nach einem Hinweis die jeweiligen Hinweisgeber im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit benachteiligt, sanktioniert, diskriminiert, schlechter gestellt oder herabgewürdigt werden.

§ 3 Grundsätze zum Hinweisgeben und Meldestellen

Die Meldung von Verstößen gem. § 2 Abs. 2 dieser Betriebsvereinbarung kann an eine interne oder externe Meldestelle erfolgen. Der Arbeitgeber betraut die (...) mit den Aufgaben der internen Meldestelle. Diese interne Meldestelle soll bevorzugt durch die Mitarbeiter verwendet werden, wenn sie keine Repressalien befürchten müssen. Externe Meldestellen werden u.a. beim Bundesamt für Justiz, bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und beim Bundeskartellamt eingerichtet. Die interne Meldestelle ist verpflichtet, den Mitarbeitern leicht zugängliche und klare Informationen über das externe Meldeverfahren bereitzustellen.

§ 4 Internes Meldeverfahren

(1) (...) betreibt im Auftrag (...) die interne Meldestelle.

(2) Der Erfolg eines internen Meldeverfahrens ist nur durch ein hohes Maß an Vertraulichkeit gewährleistet. Das gesamte interne Meldeverfahren ist vertraulich, insbesondere bezüglich der Identität des Hinweisgebers. Es gilt das Vertraulichkeitsgebot des § 8 HinSchG. Das gilt auch unabhängig davon, ob die Meldestelle zuständig ist.

(3) Ein Hinweisgeber kann sich telefonisch unter 1234566, per Mail an mustermann@mustermail.de oder postalisch unter Straße, Hausnummer, PLZ, Ort mit der

(...) in Verbindung setzen. Diese Personen haben unabhängig und fachlich und persönlich für die Aufgaben geeignet zu sein, d.h. sie müssen unparteiisch, integer, diskret sein und verfügen über die nötige Fachkunde im Arbeits-, Wirtschaftsstrafrecht und im Datenschutz. Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Betriebsrat regelmäßig die Fachkunde nachzuweisen.

(4) Ein Hinweisgeber kann anonym als auch offen mit seinem Namen eine Meldung abgeben. Dabei muss sichergestellt werden, dass Hinweisgeber eine Meldung in ihrer Muttersprache abgeben können.

(5) Sofern ein Hinweis nicht anonym eingeht, ist Hinweisgebern der Eingang eines Hinweises durch die Meldestelle innerhalb von 7 Tagen zu bestätigen. Die Meldestelle prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fällt, hält mit dem Hinweisgeber Kontakt, prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung, ersucht den Hinweisgeber erforderlichenfalls um

weitere Informationen und ergreift angemessene Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG. Innerhalb weiterer 3 Monate werden die Hinweisgeber über die geplanten bzw. ergriffenen Folgemaßnahmen inklusive der Begründung durch die Meldestelle informiert, soweit dem nicht Rechte anderer Personen entgegenstehen oder die internen Nachforschungen oder Ermittlungen berührt werden. Die Meldestelle stellt sicher, dass ein Hinweisgeber die Informationen in verständlicher Sprache bzw. in seiner Muttersprache erhält.

(6) Das Verfahren erfolgt im Übrigen nach den Regeln des HinSchG, insbesondere auch die Dokumentation von Meldungen betreffend.

§ 5 Schutz des Hinweisgebers

(1) Jede Art von Repressalien gegen Hinweisgeber, auch deren Androhung, ist verboten (siehe § 36 HinSchG) und stellt im arbeitsrechtlichen Kontext eine schwere arbeitsrechtliche Pflichtverletzung der Person dar, die für die Repressalien verantwortlich ist.

(2) Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass Hinweisgeber nach einem Hinweis insbesondere vor Repressalien oder vor jeder Art von negativen Auswirkungen seitens des Arbeitgebers, anderer Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Dritter umfassend geschützt werden.

(3) Teilen Hinweisgeber mit einem Hinweis vorsätzlich Unwahrheiten, unzutreffende oder nur durch Gerüchte begründete Sachverhalte mit, kann dies auch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen und Schadensersatzansprüchen nach § 38 und § 40 HinSchG führen. Die Identität von Hinweisgebern, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße melden, ist nicht nach dem HinSchG geschützt.

§ 6 Schutz beschuldigter Personen

(1) Werden durch Hinweise andere Personen beschuldigt, prüft die interne Meldestelle den Vorwurf und leitet Maßnahmen nach § 18 ein.

(2) Der Schutz der beschuldigten Person wird durch die Vertraulichkeit nach §8 HinSchG sichergestellt.

(3) Die beschuldigte Person gilt als unschuldig, solange nicht mindestens der schwerwiegende Verdacht eines Fehlverhaltens besteht und nicht ausgeräumt wurde oder ein Fehlverhalten bewiesen wurde.

§ 7 Beteiligung des Betriebsrats

(1) Der Betriebsrat ist regelmäßig, einmal im Quartal, und unaufgefordert durch die interne Meldestelle anonymisiert über eingehende und abgeschlossene Meldungen zu informieren.

(2) Im Rahmen der Information ist dem Betriebsrat mitzuteilen:

- Anzahl der eingegangenen Meldungen
- Anzahl der nach Prüfung gemäß §2 HinSchG relevanten Meldungen
- Anzahl der an andere Stellen verwiesenen Meldungen
- Überblick über die ergriffenen Maßnahmen
- Anzahl der abgeschlossenen Meldungen

(3) Sofern die interne Meldestelle technische Einrichtungen gemäß §87 Abs.1 Nummer 6 BetrVG verwendet, sind die Betriebsparteien verpflichtet, unverzüglich eine dahingehende BV abzuschließen. Vor Abschluss einer solchen BV ist der Einsatz dieser Einrichtung verboten.

§ 8 Datenschutz / Löschung von Daten

(1) Alle eingehenden Hinweise werden von der Meldestelle, im Einklang mit den geltenden Datenschutzgesetzen behandelt.

§ 9 Schlussbestimmungen

- (1) Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Die Betriebsvereinbarung kann mit der gesetzlichen Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden. Die Betriebsvereinbarung gilt nach Kündigung so lange fort, bis eine neue abgeschlossen ist.
- (3) Die Parteien sind sich darüber einig, dass diese Betriebsvereinbarung nach einer Laufzeit von einem Jahr auf Praktikabilität und Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls angepasst wird.
- (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, TT.MM.JJJJ

Firma

Betriebsrat