



## **Warum sollte sich ein Betriebs- oder Personalrat für die Einführung eines Hinweisgebersystems und den Schutz des Hinweisgebers einsetzen?**

### **1. Hinweisgeber und Hinweisgebersysteme**

Hinweisgeber sind Personen, die unternehmensbezogene Missstände und Fehlverhalten intern oder extern melden. Hinweise können sich dabei auf illegales, aber auch gefährliches, schädigendes oder moralisch verwerfliches Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten beziehen. Ein Hinweis ist dabei von einer persönlichen Beschwerde zu unterscheiden. Hinweisgebersysteme bieten den Mitarbeitern eine Anlaufstelle (z.B. Hotline, Ombudsman oder internetgestützte Systeme wie BKMS), wo sie ihre Bedenken vertraulich äußern können. Dadurch kann das Unternehmen tätig werden und wirtschaftliche und Reputationsschäden vermeiden.

### **2. Warum ist der Schutz des Hinweisgebers überhaupt nötig?**

In Deutschland werden zwei Drittel aller Wirtschaftsstraftaten durch Zufall – also nicht durch interne Kontrollsysteme – aufgedeckt (PwC Studie 2007).

Die Beschäftigten sind oft die Ersten (manchmal die Einzigen), die unternehmerisches Fehlverhalten bemerken. Aus Furcht vor negativen Konsequenzen verschweigen sie jedoch häufig ihre Kenntnisse. Hinweisgebersysteme sollen dem entgegenwirken. Im internationalen Vergleich nutzen nur wenige deutsche Unternehmen Hinweisgebersysteme (PwC Studie 2007).

Hinweisgebersysteme und der Schutz des Hinweisgebers sind als wesentliche Bestandteile des Corporate Governance und der Risikofrüherkennung allgemein anerkannt. Sie müssen in die Unternehmenskultur integriert und von allen Unternehmensbeteiligten verstanden und praktiziert werden, um als effektives Kontrollinstrument ihre Wirksamkeit zu entfalten.

### **3. Was können Betriebsräte und Personalräte tun?**

Der Betriebs- und Personalrat hat die Aufgabe darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Betriebsvereinbarungen etc. durchgeführt werden und Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen (§ 80 BetrVG). Er bestimmt mit über Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs.1 Nr.1) und über die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Abs.1 Nr. 6 BetrVG). Er hat Beschwerden von Mitarbeitern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken (§ 85 Abs.1 BetrVG). Nicht zuletzt hat er bei personellen Einzelmaßnahmen mitzubestimmen (§ 99 ff. BetrVG). Als Mitglieder im Aufsichtsrat sind Betriebsräte für die Einführung funktionierender Risikofrüherkennungssysteme mitverantwortlich.

Mit anderen Worten: Betriebs- und Personalräte sind zu jeder Zeit gefordert, wenn es um die Aufdeckung von Verstößen geht, um die Vermeidung von Nachteilen für Hinweisgeber vor

Mobbing, und wenn es um die Einführung eines Systems geht, das auf die Aufdeckung von Missständen zum Schutze des Unternehmens und seiner Mitarbeiter gerichtet ist.

Die Gewerkschaften haben sich einmütig zu der Einführung von Hinweisgeber-Systemen bekannt und Muster-Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Hinweisgeber aus den Reihen der Mitarbeiter entwickelt.

Betriebs- und Personalräte können sich aktiv für mehr Transparenz und Kommunikation im Unternehmen und gegen eine „Kultur“ des Schweigens einsetzen. Sie können dazu beitragen, interne Widerstände gegen Hinweisgeber abzubauen und die Akzeptanz für ein Hinweisgebersystem zum Schutz des Unternehmens und seiner Mitarbeiter zu stärken. Sie können daran mitwirken, Verfahren einzuführen, die die Vertraulichkeit der Hinweise sichern und die die Hinweisgeber vor beruflichen Nachteilen bewahren.

*Stand: Februar 2008*