Hinweisgebersysteme – nur mit Mitbestimmung

MITBESTIMMUNG *Hinweisgebern stehen interne als auch externe Stellen offen. Anders als in der EU-Richtlinie sieht das Hinweisgeberschutzgesetz einen Vorrang der internen Meldestellen. Was ist bei Hinweisgebersystemen zu beachten?*

VON **NIKLAS HOVES**

Nach dem Hinweisgeberschutzgesetz sollen sich Beschäftigte vorrangig an interne Meldestellen wenden. Externe Meldestellen sollen sie erst kontaktieren, wenn der Weg zur internen Meldestelle von vornherein aussichtslos erscheint oder wenn die interne Meldestelle die Sache eingestellt hat. Hinweisgeber sind nach einer Meldung von Missständen oder Gesetzesverstößen vor Diskriminierung zu schützen.

Auch im öffentlichen Dienst kann bereits eine Welle von Hinweisgebersystemeinführungen beobachtet werden. Damit werden Anreize dafür geschaffen, dass sich Hinweisgeber vor einer Meldung an externe Strafverfolgungsbehörden oder die Öffentlichkeit zunächst an hauseigene Meldestellen wenden. Was aber bedeutet so ein Hinweisgebersystem für die Mitbestimmung des Personalrats?

ÜBERSICHT

Mitbestimmungsrechte bestehen bei:

1. Einführung eines Meldesystems
2. Ausgestaltung des Hinweisgebersystems
3. Einrichtung einer digitalen/elektronischen Meldestelle
4. personelle Besetzung der internen Meldestelle
5. Einstellung von Personal zur Besetzung der internen Meldestelle
6. Versetzung von Beschäftigten zur Betreuung der Meldestelle
7. Schulungsmaßnahmen

Mitbestimmung berührt

- Beschwerden aus dem Kollegenkreis

Die Personalvertretung ist im Idealfall ein Sprachrohr der Beschäftigten und nimmt aus deren Kreis die Hinweise über Missstände im Unternehmen auf. Sie vertritt die Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten gegenüber dem Vorgesetzten bzw. der Dienststelle.

- Einhaltung der Gesetze

Personalräte haben außerdem den gesetzlichen Auftrag, über die Einhaltung der Gesetze und Vereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten zu wachen. Geben Kolleginnen oder Kollegen im Vertretungsbereich des Personalrats Hinweise auf Missstände, hat dieser darüber zu wachen, dass die EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern oder das HinSchG zu seinem oder ihrem Schutz vor Diskriminierung Anwendung finden.

- Mitbestimmung Verhaltenskontrolle

Handelt es sich um einen Hinweis, der einen oder mehrere Beschäftigte eines Fehlverhaltens oder einer Straftat beschuldigt, ist der Personalrat (eventuell zusätzlich) gefordert: Er hat über eine Verhaltenskontrolle mitzubestimmen und muss folglich an der weiteren Untersuchung des Sachverhaltes beteiligt sein.

DARUM GEHT ES

1. Die Einführung eines Hinweisgebersystems ist mitbestimmungspflichtig.

2. Besonders bei Maßnahmen der Verhaltenskontrolle ist der Personalrat gefordert.

3. In einer Dienstvereinbarung sind das Verfahren für den Umgang mit Hinweisen und die Zuständigkeiten zu regeln.

HINWEIS

Leitende Angestellte
Werfen sich leitende Angestellte untereinander Fehlverhalten oder Straftaten vor, ist der Personalrat grundsätzlich nicht zuständig; anders natürlich, wenn Beschäftigte gegenüber leitenden Angestellten entsprechende Vorwürfe erheben.

HINWEIS FÜR DIE PRAXIS

Entscheidend ist die Organisation des Hinweisgebersystems, mehr als seine technische Gestaltung: Die von der Prüfstelle zu trennende Meldestelle – im Idealfall ein externer Dienstleister – sollte sich mit den Hinweisen direkt an eine Prüfstelle richten, der auch Vertreter des Personalrats angehören.

▸ Beteiligung interne Prüfstelle

Diesen gesetzlichen Aufgaben wird eine Interessenvertretung nur gerecht werden können, wenn sie an der internen Prüfstelle beteiligt ist. Diese Stelle hat zunächst zu beurteilen, ob und wie den Hinweisen nachgegangen werden soll.

- Dafür sollten die Dienststelle und Personalrat erstens einen Verhaltenskodex so präzise formulieren, dass die Beurteilung von Verstößen nicht zur Willkürentscheidung verkommt.
- Um eine Verhältnismäßigkeit im internen Untersuchungsverfahren zu ermöglichen, brauchen die Parteien zweitens ein mehrstufiges Eskalationskonzept, das Kriterien für die Beurteilung der Glaubwürdigkeit von Hinweisen sowie für die Schwere der Vorwürfe einbezieht. Schließlich drohen nicht nur offene Mediationsgespräche, sondern potentiell auch Mitarbeiterkontrollen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Anonymität

Vor diesem Hintergrund ist der Umgang mit anonymen Hinweisen nicht pauschal zu bewerten: Auf der einen Seite plant der Gesetzgeber die Möglichkeit zur anonymen Abgabe von Hinweisen bei unternehmensinternen Meldesystemen früher oder später vorzuschreiben. Das bietet den Hinweisgebern den größtmöglichen Schutz. Auf der anderen Seite lädt diese Möglichkeit zum Missbrauch ein. Anonyme Hinweise sind schnell fabriziert und sollten kein zulässiger Anlass für Mitarbeiterkontrollen sein. Und keinesfalls ist der Schutz der Identität von Hinweisgebern nur durch Anonymität zu gewährleisten.

Anwälte als Ombudspersonen

Der Gesetzgeber regt die Möglichkeit an, Anwälte als Ombudspersonen mit dem Betreiben einer Meldestelle zu beauftragen. Das ist eine gute Idee, um die Anonymität von Hinweisgebern zu wahren. Falls hier eine Vorsortierung oder auch eine Bewertung der Relevanz von Hinweisen vorgenommen werden soll, sind die Richtlinien durch Dienststellenleitung und Personalrat gemeinsam festzulegen.

Spätestens bei der Frage, wie ein interner Aufklärungsprozess aussehen kann und wer ihn durchführen soll, muss sich die Ombudsperson an eine Prüfstelle mit Handlungskompetenzen innerhalb der Dienststelle wenden und die anonymen oder pseudonymisierten Hinweise weiterreichen. An diesem Punkt ist entscheidend, dass der Personalrat einbezogen ist und er seine gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen kann, damit so die Interessen des Personals berücksichtigt werden. Es darf einer rein arbeitgeberseitig bestellten Compliance-Abteilung nicht möglich sein, den Personalrat zu übergehen.

Fazit

Eine Dienstvereinbarung zu einem Hinweisgebersystem sollte deshalb nicht nur die Auswahl einer technischen Anlage, den Ausschluss von Leistungskontrollen oder Datenschutzverfahren regeln. Vor allem sollte sie das Verfahren mit seinen Stellen und Zuständigkeiten beschreiben.

Werden diese Fragen in der Dienstvereinbarung beantwortet, ist es dem Personalrat hoffentlich möglich, zukünftig auch über den Schutz von Hinweisgebern zu wachen. ◁

ARBEITSHILFE

Checkliste – Dienstvereinbarung Hinweisgebersystem:

- Wie und durch wen werden Hinweise gesammelt und ggf. pseudonymisiert?
- Nach welchen Kriterien werden die Hinweise vorsortiert?
- Wer ist an einer Prüfstelle zu beteiligen?
- Werden Hinweise zielgerichtet nach Standortzuständigkeiten vorsortiert?
- Welche Kompetenzen sind dort nötig, um Hinweisen nachzugehen?
- Was regelt überhaupt der dienststellen-eigene Verhaltenskodex und was nicht?

Niklas Hoves, Berater der tbs nrw, Düsseldorf
Arbeitsschwerpunkte: Regelung und Gestaltung von IT-Anwendungen, Beschäftigtendatenschutz, Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Arbeit 4.0.