

Beispiel für eine Betriebsvereinbarung zum Hinweisgeberschutz

Wichtige Hinweise:

Dieses Beispiel fußt auf der Prämisse, dass die interne Meldestelle nach den gesetzlichen Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) eingerichtet wird. Insbesondere, wenn beabsichtigt ist, den sachlichen Anwendungsbereich über § 2 HinSchG hinaus auszuweiten (z. B. Verstöße gegen die Ethikrichtlinie etc.), können/müssen die Regelungstatbestände der Betriebsvereinbarung ggfs. gänzlich anders aussehen.

Das Beispiel kann hierbei nur eine Hilfe sein. Deshalb ist im Einzelfall zu prüfen, inwieweit hier vorgeschlagene Regelungen entbehrlich oder – insb. im Hinblick auf betriebliche Bedürfnisse – noch weitere Regelungen erforderlich sind. Derzeit ist im Bereich „Hinweisgeberschutzgesetz und Mitbestimmung des Betriebsrats“ auch noch vieles nicht abschließend geklärt.

Ob der Betriebsrat bei der Verwendung einer Onlineplattform ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat, hängt vom Einzelfall ab. Sofern das System so ausgestaltet ist, dass faktisch gar kein Zugriff auf die Daten besteht, könnte ein solches Mitbestimmungsrecht zu verneinen sein; dies ist derzeit aber streitig. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Betriebsvereinbarung bei Einsatz eines Systems, welches zu Datenverarbeitungsprozessen in der Verantwortung des Arbeitgebers führt, den Anforderungen des Art. 88 EU-DSGVO genügen und dementsprechend gewisse Mindestinhalte zur Datenverarbeitung enthalten muss. In diesem Fall müssten in der Betriebsvereinbarung die erforderlichen Informationen wiedergegeben werden (z. B. der Zweck der Verarbeitung, die Dauer der Verarbeitung, Lösungsregeln und die Zugriffsrechte, Empfänger etc.).

Hinweis zur Anwendung: Die Fußnoten dienen nur der internen Information und sind vor der Verwendung zu entfernen.

Gelb markierte Textpassagen sind auf den Einzelfall anzupassen bzw. auszufüllen.

Bitte beachten Sie die **gelb markierten und mit ****** und ******* gekennzeichneten Bearbeitungshinweise. Diese sind ebenfalls vor der Verwendung des Beispiels zu entfernen.**

Betriebsvereinbarung zum Hinweisgeberschutz

Zwischen

...– nachfolgend „Unternehmen“ genannt –

und

dem Betriebsrat/ Gesamtbetriebsrat**1

der

...– nachfolgend „Betriebsrat“ genannt –

Wird zur Regelung der Rechte und Pflichten der Beschäftigten und der dem Unternehmen überlassenen Leiharbeitnehmer* im Falle der Kenntnisnahme und Meldung von Verstößen i.S.v. § 2 HinSchG ein Hinweisgebersystem im Betrieb- eingeführt:

*** Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter mit einbezogen.**

**** Unzutreffendes bitte streichen**

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt räumlich für **den Betrieb/ die Betriebe ...****
- (2) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer* im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG sowie für Leiharbeitnehmer*, solange und soweit sie **dem/ einem der**** in § 1 Abs. 1 dieser Betriebsvereinbarung genannten Betrieb**(e)**** betriebsverfassungsrechtlich zugeordnet sind.

**** Unzutreffendes bitte streichen**

§ 2 Meldung von Informationen über Verstöße im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes

- (1) Beschäftigte und an das Unternehmen überlassene Leiharbeitnehmer können Informationen über Verstöße i.S.v. § 2 HinSchG bei einer internen Meldestelle über den in dieser Betriebsvereinbarung näher genannten internen Meldekanal mitteilen (derzeit § 16 HinSchG). Sie werden durch die Abgabe einer berechtigten Meldung zur hinweisgebenden Person gemäß § 1 HinSchG (nachfolgend: Hinweisgeber*). Dem Unternehmen bleibt es unbenommen, den internen Meldekanal so zu gestalten, dass er darüber hinaus auch natürlichen Personen offensteht, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten mit dem Unternehmen in Kontakt stehen.
- (2) Vor der Meldung müssen Beschäftigte prüfen, ob ein hinreichender Grund zu der Annahme besteht, dass die der Meldung zugrundeliegenden Informationen der Wahrheit entsprechen.
- (3) Die Meldung kann gegenüber einer zuständigen, vom Unternehmen nach §§ 3 und 4 dieser Betriebsvereinbarung benannten, internen Stelle erfolgen. Sie kann aber auch bei einer gemäß §§ 19-23 HinSchG extern gebildeten Meldestelle gemeldet werden. Hinweisgeber sollten aber in den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen.

¹ Welcher Betriebsrat zuständig ist, ergibt sich daraus, ob die Meldestelle nur für einen Betrieb oder für mehrere Betriebe übergreifend eingesetzt wird. Sofern die Meldestelle bei einem Konzernunternehmen für mehrere Gesellschaften eingerichtet wird, ist der Konzernbetriebsrat zuständig. Dieses Beispiel ist auf diese Konstellation nicht anwendbar.

- (4) Meldefähig sind alle Verstöße, die in den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fallen (derzeit § 2 HinSchG).

§ 3 Einrichtung und Betrieb der internen Meldestelle

- (1) Bei dem Unternehmen wird ab dem ... eine interne Meldestelle nach dem HinSchG eingerichtet.
- (2) Die Besetzung und Ausstattung der internen Meldestelle sowie die Benennung der zuständigen Arbeitseinheit oder einzelnen Personen in der Meldestelle wird durch den Arbeitgeber bestimmt.
- (3) Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig. Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen.
- (4) Das Unternehmen stellt sicher, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen und gewährleistet dies erforderlichenfalls durch geeignete Schulungsmaßnahmen.

§ 4 Mitteilung von Meldungen und Einrichtung von Meldekanälen bei der internen Meldestelle

- (1) Meldungen nach dem HinSchG können bei der internen Meldestelle über einen in dieser Betriebsvereinbarung näher geregelten internen Meldekanal eingereicht werden. Meldungen i.S.d. Betriebsvereinbarung sind Mitteilungen von Informationen über Verstöße i.S.d. HinSchG an die interne Meldestelle.

- (2) Meldungen können

a) in Textform: Angabe eines E-Mail-Accounts**:

oder**/ ggfs. und**

b) über folgende Onlineplattform:

oder**/ ggfs. und**

c) postalisch: Angabe des Ortes für einen unternehmensinternen, vor dem Zugriff Dritter geschützten Briefkasten**

oder / ggfs. und**

d) telefonisch oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung (Angabe einer Telefonnummer) **:

oder/ ggfs. und**

- e) persönlich gegenüber einem Vertreter*der internen Meldestelle in folgendem Raum
..... ** eingereicht bzw. erklärt werden.

Alternativ bzw. kumulativ

(wenn das Unternehmen auch anonyme Meldungen zulassen möchte):

- (3) Meldungen können (auch anonym) über folgende Onlineplattform eingereicht bzw. erklärt werden. ***

**** Unzutreffendes bitte streichen**

***** optionale Regelung**

§ 5 Gewährleistung der Vertraulichkeit bei Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen

- (1) Die interne Meldestelle ist verpflichtet, die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und Dritter, die in der Meldung erwähnt sind, gemäß § 8 HinSchG zu wahren.
- (2) Die interne Meldestelle stellt sicher, dass die Identität der Hinweisgeber nur den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen bekannt werden.
- (3) Dies gilt auch im Hinblick auf alle anderen Informationen, aus denen die Identität des Hinweisgebers oder der betroffenen Personen direkt oder indirekt abgeleitet werden kann.
- (4) Die Pflicht zur Vertraulichkeit gilt nicht, wenn eine der gesetzlich geregelten Ausnahmen gem. § 9 HinSchG vorliegt.

§ 6 Informationen über das interne Meldeverfahren und Information über externe Stellen

Das Unternehmen wird an geeigneter Stelle ein Informationsblatt über das interne und externe Meldeverfahren (i.S.v. § 7 Abs. 3 S. 2 HinSchG) an die Beschäftigten zur Verfügung stellen (z. B. Schwarzes Brett/ Intranet etc.)**

**** Unzutreffendes bitte streichen**

§ 7 Meldeverfahren und Folgemaßnahmen

- (1) Die interne Meldestelle bestätigt den Eingang der Meldung gegenüber dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Kalendertagen nach Eingang der Meldung. Die Benachrichtigung hat in Textform zu erfolgen**.

Alternativ bzw. kumulativ: Bei Einsatz eines digitalen Systems:

Die Eingangsbestätigung kann auch durch eine automatisierte Nachricht erfolgen. **

- (2) Die interne Meldestelle prüft unverzüglich, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fällt sowie die Stichhaltigkeit der Meldung. Ferner hält sie mit dem Hinweisgeber Kontakt und leitet die Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG ein. Dies können Maßnahmen wie interne Untersuchungen, der Verweis des Hinweisgebers an andere zuständige Stellen, die Einstellung des Verfahrens aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen sowie die Abgabe des Verfahrens an eine interne zuständige Arbeitseinheit oder eine Behörde sein. Bei Bedarf ersucht er/sie den Hinweisgeber um weitere Informationen.
- (3) Ist eine Meldung offensichtlich unbegründet, wurde sie offensichtlich ausschließlich aus denunziatorischen Motiven abgegeben oder handelt es sich um einen Bagatellfall, ist keine weitere Untersuchung veranlasst; es besteht in diesem Fall lediglich die Verpflichtung, den Vorgang zu dokumentieren.
- (4) Spätestens drei Monate nach der Eingangsbestätigung ist dem Hinweisgeber eine Rückmeldung über die ergriffenen bzw. geplanten Folgemaßnahmen zu geben. Ist keine Eingangsbestätigung erfolgt, so erfolgt diese Rückmeldung spätestens drei Monate und sieben Tage nach Meldung. Die Pflicht zur Rückmeldung gilt auch dann, wenn bei längeren Untersuchungen nach Ablauf von drei Monaten noch kein Ergebnis der Prüfung vorliegt.

§ 8 Schutz der Hinweisgeber

Hinweisgeber, die Meldungen nach den Maßgaben des HinSchG einreichen, dürfen deshalb keine Repressalien drohen oder deren Androhung ausgesetzt sein; auch der Versuch ist verboten. Repressalien sind Handlungen oder Unterlassungen in einem beruflichen Kontext, die durch eine interne oder externe Meldung oder eine Offenlegung ausgelöst werden und durch die dem Hinweisgeber ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.

§ 9 Sanktionen bei Falschmeldungen

- (1) Wer vorsätzlich oder grob fahrlässig unbegründete Meldungen macht, muss unbeschadet weiterer Ansprüche des Unternehmens mit arbeitsrechtlichen Sanktionen (z. B. Abmahnung, Kündigung) rechnen. Dies ist insbesondere bei einer Meldung unter Verletzung von § 2 Abs. 2 dieser Betriebsvereinbarung der Fall.
- (2) Gleiches gilt unbeschadet weiterer Rechtsfolgen für Arbeitnehmer, die, insbesondere als Teil der internen Meldestelle, die Vorgaben zur Vertraulichkeit nicht wahren.

§ 10 Datenschutz

- (1) Der Arbeitgeber trägt für die Einhaltung der jeweils geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen im Rahmen des Meldeverfahrens Sorge; dies gilt auch bei der Beauftragung externer Personen und Stellen zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Folgemaßnahmen.
- (2) Personenbezogene Daten, die im Laufe des Verfahrens nach dieser Betriebsvereinbarung erhoben werden, sind zu löschen, sobald eine gesetzliche Grundlage für deren Verarbeitung nicht mehr besteht.²

² Hinsichtlich der sonstigen datenschutzrechtlich relevanten Voraussetzungen einer Betriebsvereinbarung ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte zu befragen.

§ 11 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt ab dem ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von ... zum Monatsende gekündigt werden.
- (2) Die Betriebsvereinbarung entfaltet **keine Nachwirkung**/ entfaltet Nachwirkung****.
- (3) Sollte eine Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt die gesetzlich zulässige Bestimmung, die dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten wirtschaftlich am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall einer Regelungslücke.

**** Unzutreffendes bitte streichen**

§ 12 Schriftform

Die Kündigung oder die Änderung dieser Betriebsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

.....

Datum und Ort

.....

Unterschrift des Arbeitgebers

.....

Unterschrift des Betriebsrats

Muster

Betriebsvereinbarung Hinweisgebersystem

zwischen

_____ GmbH, _____, _____, gesetzlich vertreten
durch den Geschäftsführer, _____

- im Folgenden „Arbeitgeber“ -

und

dem Betriebsrat der _____ GmbH, vertreten durch die Betriebsratsvorsit-
zende, _____

- im Folgenden „Betriebsrat“ -

gemeinsam im Folgenden „Parteien“ -

Präambel

Mitarbeiter¹ sollen die Möglichkeit haben, Bedenken zu äußern und intern unethisches oder sogar mutmaßlich kriminelles Verhalten zu melden. Alle Mitarbeiter werden ermutigt, in gutem Glauben Informationen über Verstöße dem Arbeitgeber zu melden.

Es kann vorkommen, dass sich Mitarbeiter in bestimmten Fällen nicht in der Lage oder unwohl dabei fühlen, Informationen über Verstöße über gewöhnliche Kommunikationskanäle zu melden. Zudem sieht das Hinweisgeberschutzgesetz verpflichtend die Schaffung einer sog. internen Meldestelle vor. Daher sieht diese Betriebsvereinbarung entsprechende Möglichkeiten vor, wie Mitarbeiter Informationen über Verstöße melden können.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien, was folgt:

1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter des Arbeitgebers mit Ausnahme der leitenden Angestellten i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG.

¹ Der Begriff Mitarbeiter ist geschlechtsneutral zu verstehen und soll alle Geschlechter (w/m/d) umfassen.

2 Begriffsbestimmungen

Der Begriff „Verstoß“ richtet sich nach § 3 Abs. 2 des Hinweisgeberschutzgesetzes.

Der Begriff „Informationen über Verstöße“ richtet sich nach § 3 Abs. 3 des Hinweisgeberschutzgesetzes.

Der Begriff „Repressalie“ richtet sich nach § 3 Abs. 6 des Hinweisgeberschutzgesetzes.

Der Begriff „Meldung“ bezeichnet die Mitteilung von Informationen über Verstöße über das Hinweisgebersystem.

Der Begriff „Meldekanal“ bezeichnet eine den Mitarbeitern zur Verfügung gestellte und hierfür vorgesehene Kommunikationsmöglichkeit zur Meldung von Informationen über Verstöße.

Der Begriff „Hinweisgebersystem“ bezeichnet die Gesamtheit der seitens des Arbeitgebers genutzten und hierfür vorgesehenen Meldekanäle, welche zur Umsetzung der Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes beim Arbeitgeber eingeführt und/oder betrieben werden.

3 Hinweisgebersystem

- 3.1 Dieser Betriebsvereinbarung ist eine Systembeschreibung als [Anlage 1](#) [*Diese ist auf Basis des eingesetzten Hinweisgebersystems zu erstellen.*] beigefügt, in welcher die wesentlichen technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen des Hinweisgebersystems dargestellt werden. Diese Systembeschreibung enthält insbesondere eine genaue Darstellung zu den vorgesehenen Meldekanälen sowie den zentralen Abläufen im Falle von Informationen über Verstöße.
- 3.2 Änderungen des Hinweisgebersystems sind dem Betriebsrat rechtzeitig vorher mitzuteilen und mit ihm zu beraten. Wesentliche Änderungen sind nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig. Keine wesentliche Änderung in diesem Sinne ist der Austausch von defekter Hardware sowie das bloße Aufspielen von Updates, sofern diese nicht mit einer grundlegenden Änderung der Funktionsfähigkeiten des Hinweisgebersystems einhergehen.

4 Verfahrensbestimmungen

- 4.1 Ein Mitarbeiter meldet einen Missbrauchsverdacht innerhalb des Unternehmens über das Hinweisgebersystem. Das Recht des Mitarbeiters, eine externe Meldestelle im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes in Anspruch zu nehmen, bleibt hiervon unberührt.
- 4.2 Dieser Mitarbeiter kann verlangen, dass seine Meldungen vertraulich behandelt werden. Gesetzlich zugelassene Ausnahmen vom Vertraulichkeitsgebot bleiben hiervon unberührt.

- 4.3 Der Arbeitgeber ermöglicht, unbeschadet Ziffer 4.6 dieser Betriebsvereinbarung *[Nach den Gegebenheiten anzupassen.]*, Mitarbeitern eine Meldung in mündlicher sowie in Textform. Auf Ersuchen des Mitarbeiters ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person zu ermöglichen.
- 4.4 Im Falle einer mündlichen Erklärung dürfen dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnungen des Gesprächs oder dessen vollständige und genaue Niederschrift (Wortprotokoll) nur mit Einwilligung des Mitarbeiters erfolgen. Liegt eine entsprechende Einwilligung nicht vor, so ist die Meldung durch eine von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person zu erstellende Zusammenfassung ihres Inhalts (Inhaltsprotokoll) zu dokumentieren.
- 4.5 Im Falle einer persönlichen Zusammenkunft darf mit Zustimmung des Mitarbeiters eine vollständige und genaue Aufzeichnung der Zusammenkunft erstellt und aufbewahrt werden, wobei diese durch Erstellung einer Tonaufzeichnung des Gesprächs in dauerhaft abrufbarer Form oder durch ein von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortliche Person erstelltes Wortprotokoll der Zusammenkunft erfolgen kann. Das Wortprotokoll wird dem meldenden Mitarbeiter von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person zur Korrektur und/oder Bestätigung vorgelegt. Eine Tonaufzeichnung, welche zur Erstellung eines Wortprotokolls angefertigt wurde, ist nach dessen Fertigstellung zu löschen.
- 4.6 Der Mitarbeiter kann zudem eine vollständig anonyme Meldung über einen hierfür seitens des Arbeitgebers vorgesehenen Meldekanal abgeben, wobei sicherzustellen ist, dass auch eine anschließende anonyme Kommunikation mit dem Mitarbeiter möglich ist. *[Diese Ziffer ist optional und kann im jeweiligen Einzelfall angepasst werden.]*
- 4.7 Der meldende Mitarbeiter erhält innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung eine Bestätigung, dass seine Meldung eingegangen ist, mit Datum und Uhrzeit des Eingangs der Meldung. Dies gilt auch für den Fall einer anonymen Meldung unter Nutzung des zur Abgabe von anonymen Meldungen vorgesehenen Meldekanals *[Nach den Gegebenheiten anzupassen.]*.
- 4.8 Die Dokumentation eingegangener Meldungen wird drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht. Dies gilt nicht, solange und soweit die Aufbewahrung der Meldung erforderlich und verhältnismäßig ist, um Anforderungen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen.
- 4.9 Hält die jeweilige Ansprechperson des Hinweisgebersystems eine Meldung für berechtigt und im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung, wird eine Voruntersuchung durchgeführt, nach der eine umfassende Untersuchung eingeleitet werden kann, wenn ein begründeter Verdacht vorliegt.
- 4.10 Der Arbeitgeber wird innerhalb von drei Monaten ab Eingang der Meldung Stellung nehmen. Das Unternehmen wird darlegen, welche weiteren Schritte innerhalb des Unternehmens im Anschluss an die Meldung gegebenenfalls unternommen

wurden/werden. Sofern die Frist von drei Monaten nicht ausreicht, um zu der Information über einen Verstoß Stellung zu nehmen, benachrichtigt der Arbeitgeber den meldenden Mitarbeiter. Der meldende Mitarbeiter hat stets die Möglichkeit, schriftlich auf die Feststellungen des Unternehmens zu reagieren.

- 4.11 Auf Wunsch und soweit dies angesichts der Ermittlungen möglich ist, können dem meldenden Mitarbeiter allgemeine Informationen über den Fortgang der Ermittlungen und deren Ergebnisse übermittelt werden. Der meldende Mitarbeiter wird rechtzeitig darüber informiert, wenn kein hinreichender Grund für die Weiterverfolgung des Verdachts und die Durchführung weiterer Untersuchungen festgestellt wird.
- 4.12 Das Unternehmen stellt den Mitarbeitern eine klare und leicht zugängliche Information über die Nutzung des Hinweisgebersystems bereit.

5 Verbot von Repressalien

- 5.1 Gegen meldende Mitarbeiter gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.
- 5.2 Jegliche Repressalien sind unwirksam und entfalten keine Rechtswirkung gegenüber dem Mitarbeiter. Besteht diese Repressalie in einer finanziellen Schlechterstellung, so hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf die finanzielle Situation, welche ohne die Schlechterstellung bestehen würde.

6 Vertraulichkeit

- 6.1 Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass alle Meldungen so weit wie möglich vertraulich behandelt werden. Der Arbeitgeber gibt den Inhalt der Meldung und die Identität des meldenden Mitarbeiters, die Identität der Personen, die Gegenstand der Meldung sind sowie die Identität sonstiger in der Meldung genannten Personen nur an diejenigen Personen oder Stellen weiter, deren Mitwirkung für die Bearbeitung oder Untersuchung des gemeldeten Verdachts erforderlich ist.
- 6.2 Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle hinsichtlich der Nutzung des Hinweisgebersystems erfolgt nicht.

7 Datenschutz

- 7.1 Mit Abschluss dieser Vereinbarung ist die Nutzung des Hinweisgebersystems und die damit einhergehende Verarbeitung personenbezogener Daten nach Maßgabe der in Anlage 1 beschriebenen Funktionen und Meldekanäle zulässig und dient als datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage im Sinne des Art. 88 Abs. 2 DS-GVO i. V. m. § 26 Abs. 4 BDSG.

- 7.2 Bei der Implementierung und Nutzung des Hinweisgebersystems sind regelmäßig die gesetzlich vorgeschriebenen technischen und organisatorischen Maßnahmen nach den Vorschriften der Art. 24, 25, 32 DS-GVO zu beachten. Die für den Betrieb des Hinweisgebersystems vorgesehenen Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen werden in [Anlage 1](#) konkret dargestellt.
- 7.3 Der Zugang zu personenbezogenen sowie anonymen *[Nach den Gegebenheiten anzupassen.]* Daten ist nur denjenigen Personen und diesen nur in einem solchen Umfang zu gewähren, als dies in dem zu diesem Zwecke schriftlich festgehaltenen Rechte- und Rollenkonzept ([Anlage 2](#)) vorgesehen ist.
- 7.4 Für die Nutzung des Hinweisgebersystems sind die Mitarbeiter gemäß der Vorschrift des Art. 13 DS-GVO über den Umfang der Verarbeitung personenbezogener Daten zu informieren.
- 7.5 Die Einhaltung der Rechte der betroffenen Personen nach den Vorschriften der Art. 15 bis 21 DS-GVO wird gewährleistet.
- 7.6 Im Hinblick auf die Nutzung des Hinweisgebersystems wird eine Schwellwertanalyse und/oder eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach den Art. 35 f. DS-GVO durch den zuständigen Fachbereich mit Unterstützung des Datenschutzbeauftragten durchgeführt. Die Durchführung und das Ergebnis der Datenschutz-Folgenabschätzung sind zu dokumentieren und gemeinsam mit den weiteren Prüfunterlagen aufzubewahren.
- 7.7 Die Nutzung des Hinweisgebersystems ist in das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten nach Art. 30 DS-GVO aufzunehmen.
- 7.8 Unter Nutzung des Hinweisgebersystems findet kein Drittlandtransfer im Sinne der Art. 44 ff. DS-GVO statt. *[Dies ist im Einzelfall zu prüfen und ggf. anzupassen.]*

8 Schlussbestimmungen

- 8.1 Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
- 8.2 Diese Betriebsvereinbarung kann schriftlich unter Beachtung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmalig mit Wirkung zum *[Datum]*, gekündigt werden. Diese Betriebsvereinbarung entfaltet Nachwirkung bis sie durch eine andere Betriebsvereinbarung oder einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden.
- 8.3 Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zu tariflichen oder gesetzlichen Regelungen stehen, so bleiben die übrigen Regelungen bestehen. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die dem von den Parteien mit der ersetzten Regelung gewollten möglichst nahekommt. Gleiches gilt für eine evtl. Regelungslücke.

_____, den [Datum]

Für den Arbeitgeber

(Geschäftsführer)

_____, den [Datum]

Für den Betriebsrat

(Vorsitzende/r)