

UNSERE REFERENTINNEN UND REFERENTEN

Ringo Bischoff, Berlin

Ringo Bischoff ist beim ver.di Bundesvorstand beschäftigt. Er ist als Bereichsleiter für die gewerkschaftliche Bildung und die ver.di-Bildungszentren zuständig.

Verena Hofbauer, Erlangen

Verena Hofbauer ist Personalratsmitglied im Universitätsklinikum Erlangen.

Benedikt Hopmann, Rechtsanwalt, Berlin

Benedikt Hopmann führte die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zum Fall der Altenpflegerin Brigitte Heinisch herbei, die Strafanzeige gegen ihren Arbeitgeber aufgrund interner Missstände gestellt hatte. Bekannt ist er auch durch die „Emmely-Entscheidung“.

Reiner Hüper, Oberstaatsanwalt a.D., Kiel

In seiner Zeit als Oberstaatsanwalt in Kiel war er bis zur Pensionierung Abteilungsleiter der Staatsanwaltschaft und hat die gemeinsame Ermittlungsgruppe zur Konzentration der Bekämpfung der Korruption in Kiel aufgebaut. Reiner Hüper ist Leiter der Arbeitsgruppe Strafverfolgung bei Transparency International Deutschland e.V.

Frank Hurtmanns, Dipl.-Kaufmann, München

Frank Hurtmanns ist Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes LGAD (Landesverband Groß- und Außenhandel, Vertrieb und Dienstleistungen e.V.). Zuvor war Frank Hurtmanns in leitenden Funktionen in der Wirtschaft tätig, zuletzt als Vorstandsmitglied eines Handelskonzerns.

Michael Salzmann, Dipl.-Jurist, Düsseldorf

Michael Salzmann ist Chief Compliance Officer der Rheinmetall Group. In dieser Funktion ist Michael Salzmann konzernweit auch für das Hinweisgebersystem der Rheinmetall Group zuständig.

Hubert Thiermeyer, München

Hubert Thiermeyer ist bei ver.di Bayern im Landesbezirk beschäftigt und als Landesfachbereichsleiter für den Handel in Bayern verantwortlich.

Moderation:

Annegret Falter, Dipl.-Politologin, Berlin

Annegret Falter ist freie Journalistin und Referentin in Berlin. Als Vorsitzende des Whistleblower-Netzwerks ist sie Expertin für das Thema Hinweisgebersysteme. Sie ist Mitglied der Wissenschafts-Pressekonferenz (WPK) und des Wissenschaftlichen Beirats der IALA-NA Deutschland e.V.

DAS PROGRAMM

- 10:00 Begrüßung und Organisatorisches
- 10:15 Inputreferate zur Bedeutung von Whistleblowing
 - aus Sicht der Gewerkschaft ver.di (Ringo Bischoff)
 - aus Sicht eines Unternehmens (Michael Salzmann)
 - aus Sicht eines Mitglieds einer gesetzlichen Interessenvertretung (Verena Hofbauer)
- 11:30 PAUSE
- 11:45 **Whistleblowing:** Heldenamt oder Nestbeschmutzung?
Frank Hurtmanns und Hubert Thiermeyer sprechen über den Umgang mit Whistleblowing im Betrieb/in der Dienststelle
- 12:30 MITTAGSPAUSE mit kleinem Imbiss
- 13:15 Expertenreferate
 - Kollektiv- und individualarbeitsrechtliche Aspekte von Whistleblowing (Benedikt Hopmann)
 - Strafrechtliche Aspekte von Whistleblowing (Reiner Hüper)
- 14:15 Workshop-Phase
 - **Workshop 1:** Aufgaben des Betriebsrats bei Whistleblowing (u.a. § 80 Abs. 1 BetrVG, § 85 BetrVG)
 - **Workshop 2:** Betriebliche Regelungen zu Whistleblowing in der Praxis (u.a. § 74 BetrVG, § 87 BetrVG)
 - **Workshop 3:** Datenschutz und Whistleblowing (u.a. § 79 BetrVG, Art. 10 BayPVG)
 - **Workshop 4:** Aufgaben des Personalrats bei Whistleblowing (u.a. Art. 69 BayPVG)
 - **Workshop 5:** Rolle des Betriebs-/Personalrats beim Schutz von Whistleblowern (u.a. § 89 BetrVG, § 102 BetrVG, Art. 69 BayPVG, Art. 77 BayPVG)
- 15:45 Ergebnispräsentation im Plenum
- 16:15 „Markt der Möglichkeiten“ mit Buffet und Gelegenheit zum Austausch mit Teilnehmenden sowie Referentinnen und Referenten
- 17:30 Ende der Veranstaltung

INFORMATIONEN

Termin

Mittwoch, 19. Februar 2020
10:00 Uhr bis 17:30 Uhr

Ort der Veranstaltung

Marina Hotel
Am Yachthafen 1-15
82347 Bernried am Starnberger See

Hinweise:

- Ein Shuttle-Service vom Bahnhof Bernried wird bereitgestellt.
- Es besteht die Möglichkeit einer Vorabend- und/oder Anschlussübernachtung (Kosten: 98,00 €). Bitte sprechen Sie uns bei Interesse an.

Freistellung und Kostenübernahme

Die Freistellung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber erfolgt gemäß § 37 Abs. 6 i.V.m. § 40 Abs. 1 BetrVG und Art. 46 Abs. 5 i.V.m. Art. 44 Abs. 1 BayPVG.

Kosten der Veranstaltung

Die Konferenzgebühr beträgt 390,00 €. Die Tagesverpflegung ist in der Gebühr bereits enthalten.

Anmeldung bis spätestens

28. Januar 2020, Veranstaltungsnummer: 1800-2002191
Bitte melden Sie sich über www.verdi-bub.de/1800-2002191 an.

ver.di Bildung + Beratung, Regionalvertretung Bayern

Büro München
Schwanthalerstr. 64
80336 München
Fon 089 59977-4114
Fax 089 59977-4119
E-Mail info.bayern@verdi-bub.de

Sitz der Gesellschaft: ver.di Bildung + Beratung Gemeinnützige GmbH
Mörsenbroicher Weg 200, 40470 Düsseldorf
Geschäftsführer: Hans-Christian Trostmann, Ralf Wilde
Aufsichtsratsvorsitz: Christoph Meister
Amtsgericht Düsseldorf HRB 1210, FA Düsseldorf-Nord, St.-Nr. 105/5895/0512
Bankverbindung: Stadtsparkasse Düsseldorf,
IBAN DE9300501101005915754, BIC DUSSDEXXXX

BAYERISCHE BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE-KONFERENZ 2020

„Erzähl' es uns!“
Aufdecken von Missständen durch Verpfeifen

Whistleblowing als Handlungsfeld von Betriebs- und Personalräten

19. Februar 2020

www.verdi-bub.de

VERPFEIFEN ERLAUBT?

Die Situation von Hinweisgebenden in Deutschland und die Rolle des Betriebs-/Personalrats

„Bitte schweigen Sie jetzt!“

Dieser Ausruf offenbart die betriebliche Realität von Hinweisgebenden (Whistleblowern) in Deutschland. Denn Menschen, die in ihrem Betrieb/in ihrer Dienststelle Missstände, Korruption und Betrug entdecken und melden, zahlen dafür oft einen hohen Preis. Es wird ihnen nicht gedankt, stattdessen müssen sich Whistleblower vor Mobbing, Kündigung oder vor dem Verlust ihres Rufes fürchten.

Gleichzeitig aber erwarten Arbeitgeber von ihren Beschäftigten, dass diese beispielsweise Fehlverhalten von Kolleginnen und Kollegen melden, und drohen teilweise mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Unterlassung – ein Widerspruch! Klare gesetzliche Regelungen gibt es hierzulande nicht. Und so urteilt auch der Whistleblowing Report 2019: Der Schutz für Hinweisgebende in Deutschland ist unzureichend.

Ein gesellschaftliches Umdenken setzt nur langsam ein. Anlässe dafür gibt es genug – international, aber auch in Deutschland. Für Schlagzeilen sorgte der Fall der Altenpflegerin Brigitte Heinisch: Sie hatte menschenunwürdige Zustände in ihrem Betrieb angezeigt und ihr war daraufhin gekündigt worden. Nach einer mehrjährigen gerichtlichen Auseinandersetzung gab ihr der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte recht. Der Fall von Brigitte Heinisch war aufsehenerregend, aber kein Einzelfall.

Und so stellt sich einem Menschen, der gerade in seinem Betrieb/in der Dienststelle einen Missstand entdeckt hat, die Frage: Zivilcourage – ja oder nein? Und zu welchem Preis?

Mit diesem Konflikt und Widerspruch müssen Beschäftigte sowie Betriebs- und Personalräte zunehmend leben und umgehen.

In der öffentlichen Diskussion nimmt das Bewusstsein über die Wichtigkeit von Whistleblowing und Zivilcourage für eine transparente, nachhaltige und auf ethischen Werten basierende Wirtschaft und demokratische Zivilgesellschaft zu. Damit Whistleblower am Ende aber nicht auf sich allein gestellt bleiben, sollten Betriebe/Dienststellen Hinweisgebersysteme oder sogenannte Compliance-Regeln schaffen. Durch solche Regelungen kann die Bereitschaft zu regelkonformem Verhalten aller gefördert und Hinweisgebende geschützt werden.

Unsere Konferenz möchte Betriebs- und Personalräte für dieses Thema sensibilisieren, ihnen eine Orientierung im Umgang mit Whistleblowing geben und sie darin stärken, sich für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen.

Die leitenden Fragen auf der Konferenz:

- Wie gehen Betriebe/Dienststellen mit Missständen und Hinweisgebenden um?
- Wie schätzen Betriebs-/Personalräte und Gewerkschaften die Situation ein?
- Welche Interessen haben Arbeitgeber und Beschäftigte an betrieblichen Regelungen?
- Welche Aufgaben und Rechte, welche Pflichten haben Betriebs-/Personalräte?
- Was können Betriebs-/Personalräte dazu beitragen, Hinweisgebende im Betrieb/in der Dienststelle besser zu schützen?

WORKSHOP 1

AUFGABEN DES BETRIEBSRATS BEI WHISTLEBLOWING

Die Überwachung der Einhaltung der Gesetze ist eine zentrale Aufgabe des Betriebsrats (§ 80 Abs. 1 BetrVG). Fallen Beschäftigten Gesetzesverstöße im Betrieb auf, können sie sich an den Betriebsrat wenden (u.a. § 85 BetrVG).

Zentrale Fragestellungen:

- Welche Aufgaben ergeben sich daraus für mich als Betriebsratsmitglied?
- Wie kann ich meine Rechte nutzen, um das Thema im Betrieb ein- und/oder voranzubringen?

WORKSHOP 2

BETRIEBLICHE REGELUNGEN ZU WHISTLEBLOWING IN DER PRAXIS

Wird ein Hinweisgebersystem vom Arbeitgeber angestrebt, ist der Betriebsrat im Boot (u.a. § 74 BetrVG, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Kollektive, individuelle und Unternehmensinteressen müssen gegeneinander abgewogen und verhandelt werden.

Zentrale Fragestellungen:

- Welche Aufgaben habe ich als Betriebsratsmitglied bei der Einführung und Umsetzung solcher Regelungen?
- Wie setze ich eine solche Regelung durch?

WORKSHOP 3

DATENSCHUTZ UND WHISTLEBLOWING

Whistleblowing und Datenschutz: (k)ein Widerspruch?! Betriebs-/Personalräte sind keine Geheimräte. Dennoch muss das Recht auf freie Meinungsäußerung und die Pflicht, Fehlverhalten aufzudecken, mit dem Datenschutz vereinbar sein (u.a. § 79 BetrVG, Art. 10 BayPVG).

Zentrale Fragestellungen:

- Welche Rechte und Pflichten habe ich als Betriebs-/Personalratsmitglied beim Thema Datenschutz?
- Wie kann ich meine Rechte ausüben, ohne gegen bestehendes Recht zum Datenschutz zu verstößen?

WORKSHOP 4

AUFGABEN DES PERSONALRATS BEI WHISTLEBLOWING

Die Kontrolle der ordnungsgemäßen Durchführung und Einhaltung der Gesetze ist eine zentrale Aufgabe des Personalrats (Art. 69 Abs. 1b BayPVG). Fallen Beschäftigten Gesetzesverstöße in der Dienststelle auf, können sie sich an den Personalrat wenden (u.a. Art. 69 Abs. 1c BayPVG). Außerdem hat dieser ein Mitwirkungsrecht bei der Verhaltenskontrolle von Beschäftigten (Art. 76 Abs. 1 S. 3 i. V.m. Art. 72 BayPVG).

Zentrale Fragestellungen:

- Welche Aufgaben ergeben sich daraus für mich als Personalratsmitglied?
- Wie kann ich meine Rechte nutzen, um das Thema in der Dienststelle ein- und/oder voranzubringen?

WORKSHOP 5

ROLLE DES BETRIEBS-/PERSONALRATS BEIM SCHUTZ VON WHISTLEBLOWERN

Die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und sie zu schützen, ist die Aufgabe von Betriebs-/Personalräten (u.a. § 80 BetrVG, § 89 BetrVG, § 102 BetrVG, Art. 69 BayPVG, Art. 77 BayPVG). Bei Whistleblowern ist dies eine besondere Herausforderung, da es keine klaren gesetzlichen Regelungen und Schutzmechanismen gibt.

Zentrale Fragestellungen:

- Welche Werkzeuge habe ich als Betriebs-/Personalratsmitglied, um Hinweisgebende zu unterstützen und zu schützen?
- Wie setze ich diese gezielt und effektiv ein?

