

Björn Rohde-Liebenau

763 826 073

Whistleblowing -
Beitrag der
Mitarbeiter zur
Risikokommunikation

1. EINLEITUNG	5
2. WHISTLEBLOWING UND DIE BESCHÄFTIGTEN- VERTRETUNG	9
2.1. Was ist Whistleblowing	10
2.2. Position der Gewerkschaften zum Whistleblowing	18
2.3. Stellung der Personal- und Betriebsräte	20
3. RECHTE DER HINWEISGEBERINNEN	25
3.1. Whistleblower Rechte in der Praxis	25
3.2. Hinweise für die Beratung durch den Personal- bzw. Betriebsrat	32
3.3. Hinweise für die Verweisung an externe Berater	34
3.4. Kritik und zu erwartende Rechtsänderungen	35
4. STRUKTUREN VERBESSERN	37
4.1. Die Risiken der Kultur des Schweigens und Wegsehens	37
4.2. Handlungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretung	40
4.3. Argumente für das Management	43
5. DIENST- UND BETRIEBSVEREINBARUNGEN ZUM WHISTLEBLOWING	51
5.1. Wie schließt man eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung zum Whistleblowing?	51
5.2. Wesentliche Inhalte einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung Grundbausteine einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung über Risikokommunikation	52 53
5.3. Beispiel	54
6. SOFORTHILFE	63
6.1. Was kann der Personal- bzw. Betriebsrat raten, wenn ein (externer) Hinweis bevorsteht	63

6.2. Was ist zu tun, wenn ein externer Hinweis bereits erfolgt ist	66
6.3. Checkliste	70
7. SERVICETEIL	73
7.1. Literatur	73
7.2. Links	74
7.3. Aus Erfahrungen lernen	75
SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG	81