

Dienstvereinbarung

zur Meldung und zum Umgang mit Gesetzes- und Regelverstößen sowie zur Einführung und Nutzung eines Hinweisgeber-Systems an der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover

Zwischen
der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover
und
dem Personalrat der Stiftung Tierärztliche
Hochschule Hannover

wird auf Grundlage von § 78 NPersVG in Verbindung mit § 67 NPersVG folgende Vereinbarung geschlossen:

§ 1 Regelungsgegenstand und Geltungsbereich

- (1) Das Handeln der TiHo und ihrer Beschäftigten ist bestimmt durch Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität sowie den Respekt gegenüber den Mitmenschen und der Umwelt. Die Führungskräfte tragen dabei eine besondere Verantwortung.
- (2) Alle Beschäftigte sind verpflichtet, sich selbst über die bestehenden internen und externen Regelungen zu informieren, um sicherzustellen, dass er in Übereinstimmung mit diesen handelt. Führungskräfte und Beschäftigte sind einer offenen Kommunikation und der Einhaltung hoher ethischer Standards in Bezug auf Verstöße oder vermeintliche Verstöße gegen diese Vorgaben verpflichtet. Dennoch kann es Situationen geben, in denen dieser direkte Weg aufgrund der Schwere des Falles oder befürchteter Folgewirkungen nicht gangbar erscheint. Für diese Fälle können sich Beschäftigte, die einen Verstoß anzeigen wollen, über das Hinweisgeber-System an die TiHo wenden.
- (3) Gegenstand dieser Dienstvereinbarung sind das Meldeverfahren und der Umgang mit Gesetzes- oder Regelverstößen, das der Aufdeckung und Aufklärung betrieblicher Missstände und dem Schutz der Beschäftigten dienen soll.
- (4) Die TiHo bietet allen Beschäftigten die Möglichkeit, Hinweise oder den Verdacht auf schwere Gesetzes- oder Regel-Verstöße anonym und in geschütztem Umfeld über das Hinweisgeber-System in einem geregelten Verfahren zu melden. Das Hinweisgeber-

System (Anlage 2) bildet damit eine Alternative zu den bestehenden Meldewegen; es soll diese jedoch nicht ersetzen.

- (5) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der TiHo.

§ 2 Rechte und Pflichten der hinweisgebenden Person

- (1) Beschäftigte sollen Beobachtungen grober Missstände, Sicherheitsmängel, ernsthafter Gefahren und Risiken melden, soweit die zu meldenden Umstände im Zusammenhang mit der TiHo stehen. Soweit Beschäftigte Anlass zur Annahme haben, dass der ggf. zu meldende Sachverhalt eine Straftat darstellt oder sonst zu schweren Schäden für die TiHo oder Dritte zu führen geeignet ist, besteht eine Hinweispflicht.
- (2) Die Hinweise sollten von einer möglichst vollständigen Schilderung der beobachteten Tatsachen und, soweit vorhanden, geeigneten Dokumenten begleitet sein. Eine unvollständige Schilderung kann als „unrichtig“ zu bewerten sein, weshalb Hinweisgebende auf eine möglichst vollständige Darstellung ihrer Erkenntnisse Wert legen sollten. Eine ausdrückliche Benennung der aus dem Sachverhalt folgenden Risiken macht die Informationen in der Regel wertvoller. Zu eigenen Ermittlungen sind Hinweisgebende nur dort verpflichtet, wo dies zu ihren arbeitsvertraglichen Aufgaben gehört.
- (3) Hinweisgebende sind durch die Möglichkeit der anonymen Meldung bereits durch das Hinweisgeber-System geschützt. Hinweisgebende, die ihren Namen in der Meldung angeben, werden gleichermaßen geschützt. Ihnen dürfen aus der Meldung ebenfalls keine Nachteile entstehen. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass sich ein Verdacht im Nachhinein als unbegründet herausstellt. Die Benachteiligung oder Einschüchterung von Hinweisgebenden stellt eine Verletzung des Anspruchs der TiHo auf partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und gleichzeitig eine schwere Verletzung der Dienstpflichten dar und kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

- (4) Die Sätze 1 bis 3 des Absatzes (3) gelten für gutgläubige Hinweisgebende, d.h. die hinweisgebende Person hat Grund zu der Annahme, dass der Inhalt der Anzeige korrekt ist und nach eigener Überzeugung einen Umstand beschreibt, der unmittelbar oder mittelbar zu einem Schaden oder Nachteil für die TiHo, deren Beschäftigte, Patienten, Patientenbesitzerinnen und Patientenbesitzer, Studierende oder Dritte geführt hat oder führen kann.
- (5) Hinweisgebende müssen beachten, dass Hinweise zu Entscheidungen mit weitreichenden Konsequenzen für die Betroffenen führen können. Es sollen daher ausschließlich Informationen zur Verfügung gestellt werden, von deren Richtigkeit die hinweisgebende Person überzeugt ist. Hinweisgebende sollen die beobachteten Tatsachen möglichst vollständig schildern und gegebenenfalls mit geeigneten Dokumenten belegen. Eine ausdrückliche Benennung der aus dem Sachverhalt folgenden Risiken erhöht den Wert der Meldung weiter. Zu eigenen, weitergehenden Ermittlungen sind Hinweisgebende nicht verpflichtet. Verantwortlichkeiten von Führungskräften bleiben unberührt.
- (6) Nachweislich wider besseres Wissen gemeldete Verstöße, üble Nachrede und Verleumdung verletzen den Anspruch der TiHo auf partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Zudem ist es Beschäftigten untersagt, vorsätzlich von den in dieser Dienstvereinbarung festgelegten Regelungen abzuweichen.

§ 3 Rechte möglicher Beschuldigter

- (1) Die TiHo verpflichtet sich, alle entlastenden und belastenden Informationen in die Untersuchung einzubeziehen. Solange ein Verstoß gegen eine beschuldigte Person nicht nachgewiesen ist, gilt die Unschuldsvermutung uneingeschränkt. Über Befragungen der beschuldigten Person werden Protokolle gefertigt, die den Gesprächsteilnehmern zur Kenntnis zu geben sind. Die

Protokolle werden im Hinweisgeber-System geführt.

- (2) Erweist sich ein Vorwurf als unberechtigt, können Beschuldigte verlangen, dass zu ihrer oder seiner Rehabilitation gegenüber Kolleginnen und Kollegen und/oder gegenüber Vorgesetzten, die von dem Verdacht Kenntnis hatten, eine Richtigstellung erfolgt, dass der Verdacht unbegründet war.

§ 4 Pflichten der Dienststelle

- (1) Die TiHo verpflichtet sich, allen Hinweisen nachzugehen. Die Arbeits- und Vorgehensweise bei Eingang einer Meldung wird in dem vom Präsidium erlassenen „Organisationshandbuch der Meldestelle“ geregelt. (Anlage 1)
- (2) Das Präsidium der TiHo benennt zwei Beschäftigte der TiHo zu Mitgliedern der Meldestelle. Die Zusammensetzung bzw. personelle Veränderungen der Meldestelle werden mit dem Personalrat erörtert. In der Anlage 3 werden die Mitglieder der Meldestelle namentlich aufgeführt. Die Anlage 3 wird bei Veränderungen aktualisiert.
- (3) Die Meldestelle hat die Aufgabe festzustellen, ob ein Regelverstoß vorliegt. Ihre Arbeitsweise und ihr Vorgehen richten sich nach den folgenden Grundsätzen
- Jederzeitige Möglichkeit der anonymen Meldung über das Web-basierte Hinweisgeber-System und Abgabe der Meldung in einem geschützten Rahmen,
 - Wahrung der Anonymität der hinweisgebenden Person, solange die Untersuchung der Meldung unter der Prozessverantwortlichkeit der TiHo steht,
 - Schutz der hinweisgebenden Person vor Nachteilen, auch bei der Meldung von im Nachhinein unbegründetem Verdacht eines Verstoßes,

- Möglichkeit des anonymen Dialogs zwischen der hinweisgebenden Person und der Meldestelle
- Verpflichtung aller mit der Bearbeitung der Meldung befassten Personen zur Wahrung absoluter Vertraulichkeit,
- Wahrung des Mehr-Augen-Prinzips bei der Bearbeitung der Meldung,
- Jährlicher Bericht an das Präsidium.

§ 5 Rechte des Personalrats

- (1) Der Personalrat erhält jährlich einen Bericht über die Art und Anzahl der eingegangenen Meldungen, die Art und Anzahl der erledigten sowie der noch laufenden Fälle, die Art und Anzahl der eingestellten Fälle sowie derjenigen Fälle, in denen Maßnahmen erfolgt sind.
- (2) Nach Inkrafttreten der Dienstvereinbarung findet nach zwölf Monaten eine Evaluierung statt.

§ 6 Verfahren

- (1) Beschäftigte sollten sich zunächst grundsätzlich an die direkte Führungskraft oder die unmittelbar sachlich zuständige Person wenden.
- (2) Die sachlich zuständige Ansprechperson, die einen solchen Hinweis erhält, ist verpflichtet, diesen unverzüglich zu bearbeiten. Wenn die Ansprechperson zur weiteren Sachverhaltsaufklärung auf die Hilfe der hinweisgebenden Person angewiesen ist, muss diese die Führungskraft unterstützen.
- (3) Die Ansprechperson ist verpflichtet, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen beziehungsweise unverzüglich weitere Schritte einzuleiten. Spätestens wenn die Ansprechperson selbst tätig wird, muss die Führungskraft die hinweisgebende Person über die gewonnenen Erkenntnisse und die geplanten Gegenmaßnahmen beziehungsweise das Vorgehen informieren.

(4) Die hinweisgebende Person ist zudem jederzeit berechtigt, sich an die jeweils nächst höhere Stelle zu wenden, wenn sie der Auffassung ist, dass die zuerst gewählte Ansprechperson nicht oder nur unzureichend tätig wird.

(5) Nur wenn alle vorgenannten Stellen als Adressaten der Risikokommunikation unzumutbar erscheinen, oder Gefahr in der Weise in Verzug ist, dass das Eingreifen interner Stellen unmöglich wäre, kann ein Hinweis auch an eine externe Stelle gegeben werden. Als externe Stellen im Sinne dieser Regelungen sind nur solche Stellen zulässig, die geeignet sind, unmittelbar oder über das Präsidium auf eine Beseitigung oder geeignete Behandlung der zu melden Missstände oder Risiken einzuwirken. Die Auswahl ist typischerweise in folgender Reihenfolge zu treffen: Stiftungsrat, zuständige Aufsichtsbehörde, Polizei, Staatsanwaltschaft. Bei externen Hinweisen, die gegeben werden sollen, weil eine akute Gefahr nicht anders abgewendet werden kann, kommen vorrangig die Behörden mit Eilbefugnis (Polizei, Feuerwehr) als Adressat in Betracht.

§ 7 Hinweisgeber-System

- (1) Meldungen über das Hinweisgeber-System können jederzeit und anonym auch außerhalb der TiHo mittels PC, Tablet oder Handy abgegeben werden. Durch das Aufrufen der von der TiHo gestalteten Seiten, werden Hinweisgebende durch das Meldeverfahren geführt. Bei der Abgabe der Meldung erhält die hinweisgebende Person die Möglichkeit, einen anonymen Postkasten einzurichten, über welchen gegebenenfalls die weitere Kommunikation erfolgen kann. Die Nutzung des Postkastens wird ausdrücklich empfohlen, da dieser unter Wahrung der Anonymität Rückfragen von Seiten der Bearbeitenden ermöglicht.
- (2) Die im Hinweisgeber-System eingehenden Hinweise werden dort dokumentiert. Das System ermöglicht die Erstellung von Reports und Statistiken. Diese

sind jedoch nicht hinweisgeberbezogen, sondern beziehen sich ausschließlich auf die Art des Hinweises und seine Inhalte. Eine Verhaltens- und/oder Leistungskontrolle findet nicht statt.

§ 8 Datenschutz und IT-Sicherheit

- (1) Die Meldung einer hinweisgebenden Person kann nur von den Mitgliedern der Meldestelle oder den von der Meldestelle autorisierten Bearbeitenden eingesehen werden.
- (2) Für den Fall, dass die Meldung anonym abgegeben wird, können Hinweisgebende über den Postkasten mit der Meldestelle kommunizieren.
- (3) Die TiHo verpflichtet sich, keine technischen oder anderen Maßnahmen einzuleiten, die auf eine Identifizierung der hinweisgebenden Person abzielen. Die TiHo sichert zu, dass weder zentral noch dezentral durchgeführte Logs ausgewertet werden, die Zugriffe von dienstlicher IT-Ausstattung auf das Hinweisgeber-System dokumentieren und stellt dies gegenüber den Einrichtungen bzw. deren Beschäftigten sicher. Dies soll den Hinweisgebenden ermöglichen, Meldungen gegebenenfalls auch über dienstliche Geräte ohne die Möglichkeit der Rückverfolgung abzugeben.

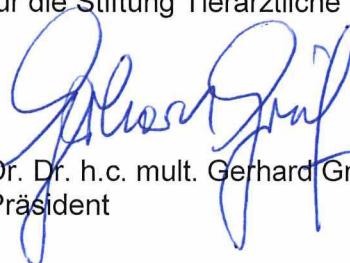
§ 9 Schlussbestimmungen, Kündigung, Inkrafttreten

- (1) Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform. Änderungen der Anlagen werden dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt.
- (2) Soweit einzelne Regelungen der Vereinbarung auf Grund anderweitiger rechtlicher Bestimmungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. An die Stelle der undurchführbaren oder unwirksamen Bestimmung soll diejenige durchführbare oder wirksame Regelung treten, die dem möglichst nahekommt, was die Vertragsparteien mit der undurchführbaren

oder unwirksamen Bestimmung beabsichtigt haben.

- (3) Die Dienstvereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit. Sie kann mit einer Frist von vier Monaten schriftlich gekündigt werden. Im Falle der Kündigung gelten die Regelungen der Dienstvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter. Die einvernehmliche Änderung ist jederzeit möglich.
- (4) Die Anlagen 1 bis 4 sind Bestandteil dieser Vereinbarung.
- (5) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag nach ihrer öffentlichen Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Stiftung Tierärztliche Hochschule in Kraft.

Hannover, 29.09.2022
für die Stiftung Tierärztliche Hochschule


Dr. Dr. h.c. mult. Gerhard Greif
Präsident

Hannover, 04.10.2022
für den Personalrat


Birgitt Mendig
Vorsitzende