

Merkblatt: Interne Meldestellen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Zum 02. Juli 2023 trat das „Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchutzG) in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit auf Rechtsverstöße hinweisen, vor Benachteiligungen, insbesondere von Seiten ihrer Arbeitgeber, zu schützen. Arbeitgeber ab einer bestimmten Unternehmensgröße müssen demnach Meldestellen einrichten, an die sich Personen, die Rechtsverstöße melden wollen, richten können (§ 3 Abs. 9 HinSchG).

Dieses Merkblatt enthält einen Überblick über die Anforderungen an interne Meldestellen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG).

1. Pflicht zur Einrichtung von internen Meldestellen ab 50 Beschäftigten

Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten müssen eine interne Meldestelle einrichten, bei der Rechtsverstöße gemeldet werden können (§ 12 HinSchG).

Unternehmen mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten sind nicht zur Errichtung interner Meldestellen verpflichtet. Es kann jedoch auch für diese Betriebe sinnvoll sein, freiwillig eine interne Meldestelle einzurichten, denn gibt es keine interne Meldestelle, müssen sich Hinweisgeber an externe Stellen wenden.

a) Arbeitgeber mit mehr als 249 Beschäftigten

Arbeitgeber mit mehr als 249 Beschäftigten müssen ab Inkrafttreten des Gesetzes am 02. Juli 2023 interne Meldestellen einrichten. Bußgelder bei Verstoß gegen die Einrichtungspflicht können jedoch erst ab 01. Dezember 2023 verhängt werden (§ 42 Abs. 2 HinSchG).

b) KMU mit 50 bis 249 Beschäftigten:

Für Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten gilt die Pflicht zur Einrichtung einer Meldestelle ab 17. Dezember 2023 (§ 42 HinSchG).

c) Berechnung nach Kopfzahl

Bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl gilt das Kopfprinzip. Das bedeutet, dass alle Beschäftigten gleich viel zählen, unabhängig davon, ob sie teilzeit- oder vollzeit-beschäftigt sind. Zu den Beschäftigten zählen neben den Arbeitnehmern auch die Auszubildenden. Zeitarbeiter und Fremdgeschäftsführer sind ebenfalls mitzuzählen.

d) Bußgeld bei Verstoß gegen Einrichtungspflicht

Nach § 40 HinSchG löst der Verstoß gegen die Pflicht, eine interne Meldestelle einzurichten, ein Bußgeld von bis zu 20.000 € aus.

2. Eigene Mitarbeiter oder externe Dritte als Meldestelle

Als interne Meldestelle kann entweder eine Person, eine aus mehreren Personen bestehende Arbeitseinheit oder ein vom Arbeitgeber beauftragter Dritter benannt werden. Darüber hinaus können mehrere Arbeitgeber, die in der Regel zwischen 50 und 249 Arbeitnehmer beschäftigen, eine gemeinsame Meldestelle einrichten.

Für mehrere selbstständige Konzernunternehmen kann bei einer Konzerngesellschaft eine zentrale interne Meldestelle eingerichtet werden.

a) Eigene Mitarbeiter: Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit sicherstellen

Die Meldestelle muss unabhängig und weisungsfrei arbeiten können (§ 15 HinSchG). Dies sollte durch eine entsprechende vertragliche Vereinbarung mit dem Verantwortlichen sichergestellt werden.

Es ist nicht erforderlich, dass die mit der Aufgabe betrauten Mitarbeiter die Funktion als Meldestelle hauptberuflich ausüben. Vielmehr können sie neben ihrer Funktion als Meldestelle auch andere Tätigkeiten (weiterhin) ausüben. Die Tätigkeiten müssen jedoch klar voneinander abgegrenzt sein und dürfen nicht zu Interessenkonflikten führen.

In den allermeisten Fällen dürfte es am zweckmäßigsten sein, die Funktion der internen Meldestelle unternehmensintern einer geeigneten Person zu übertragen, die sich möglicherweise bereits mit Compliance-Fragen befasst oder eine vergleichbare Funktion – **etwa als Datenschutzbeauftragter** – innehat.

Bei der Beauftragung eines Personalverantwortlichen als Meldestelle muss berücksichtigt werden, dass sich Interessenkonflikte ergeben können, wenn diese Person auch für arbeitsrechtliche Sanktionen zuständig ist, die sich aus einer Meldung ergeben können.

Auf Grund möglicher Interessenkonflikte ist wohl ein Betriebsratsmitglied als Meldestelle nicht als geeignet anzusehen.

b) Auslagerung auf Dritte

Die Auslagerung der Meldestelle auf externe Dienstleister kann zwar die Entstehung von Interessenkonflikten vermeiden, führt jedoch meist im Meldefall zur Weitergabe möglicherweise sensibler Informationen an Dritte außerhalb des Betriebes, die in der Regel nicht in der Lage sind, den Sachverhalt eigenständig zu prüfen. An dieser Stelle ist eine enge Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten des Unternehmens nötig. Wird das Unternehmen im Bereich des Datenschutzes von einem externen Dienstleister betreut, könnte dieser Konflikt direkt aufgelöst werden, wenn dieser auch als interne Meldestelle fungiert. Bei externer Beauftragung bedarf es einer Einbindung in die Unternehmensstruktur, um in der Lage zu sein, intern aufzuklären und nicht rechtskonforme Zustände zu beseitigen. Auch das würde wiederum für einen externen Datenschutzbeauftragten sprechen, der im Datenschutzbereich über eine ähnliche Einbindung verfügt.

c) Fachkunde

Personen, die mit der Funktion der internen Meldestelle betraut sind, müssen über die erforderliche Fachkunde verfügen. Dazu gehört die Überprüfung der gemeldeten Sachverhalte ebenso wie die Einhaltung der bestehenden Verfahrensvorschriften. In diesem Zusammenhang gehört es zu den Pflichten des Arbeitgebers, für eine Schulung und Unterweisung und damit für die Arbeitsfähigkeit

der internen Meldestelle zu sorgen. Ein externer Dritter würde den Erhalt der Fachkunde selbst organisieren können, da er die Leistung mehreren Auftraggebern anbieten kann.

3. Wem soll das Meldesystem offenstehen?

Die internen Meldestellen müssen zwingend den Beschäftigten und den Zeitarbeitnehmern zur Verfügung stehen (§ 16 Abs. 1). Darüber hinaus können die Meldekanäle auch für außenstehende Personen, mit denen sie im beruflichen Kontakt stehen (z. B. Kunden, Lieferanten), geöffnet werden.

4. Form der Meldungen

Meldungen müssen in mündlicher Form (z. B. per Telefon) oder in Textform (z. B. per E-Mail) möglich sein (§ 16 Abs. 3 HinSchG). Auch das Aufhängen eines gesonderten Briefkastens, in den entsprechende Meldungen eingeworfen werden können und der nur von dazu besonders berechtigten Personen geleert wird, kann ausreichen. Eine besonders smarte Form wäre die Einrichtung einer neutralen Website, um Meldungen zur Meldestelle zu übertragen. In dem Falle wären auch anonyme Meldungen möglich, wozu zwar keine Pflicht besteht, was jedoch auch bestimmte Vorteile mit sich bringt (siehe Punkt 5).

Der Hinweisgeber kann aber auch eine Meldung im Rahmen einer persönlichen Zusammenkunft mit einer zuständigen Person verlangen, dies kann bei Einverständnis auch über eine Videokonferenz geschehen.

Wenn eine spezielle E-Mail-Adresse (z. B. meldestelle@firma.de) eingerichtet wird, muss sichergestellt werden, dass die Zugriffsrechte auf die beim Arbeitgeber mit der Entgegennahme betraute(n) Person(en) beschränkt sind.

5. Kein Anspruch auf anonyme Meldung

Es besteht keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymer Meldungen ermöglichen (§ 16 Abs. 1 S. 5 HinSchG).

Nach § 16 Abs. 1 S. 4 HinSchG „sollte“ die interne Meldestelle jedoch auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten.

Die Möglichkeit einer anonymen Meldung hat außerdem den Vorteil, dass sich eine hinweisgebende Person, der die Anonymität wichtig ist, nicht direkt an eine externe Meldestelle wendet.

6. Vertraulichkeit

Es ist sicherzustellen, dass nur Personen, die für die Entgegennahme und Bearbeitung von Meldungen zuständig sind oder die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützen, Zugang zu den eingehenden Meldungen haben.

Die Meldestellen haben die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers sowie der in der Meldung genannten Personen zu wahren (§ 8 HinSchG). Die Identität eines Hinweisgebers, der vorsätzlich oder

grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, wird jedoch nicht geschützt (§ 9 HinSchG).

Die Identitäten der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand der Meldung sind und sonstiger in der Meldung genannter Personen dürfen nur den Personen bekannt werden, die zur Entgegennahme der Meldung bzw. für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind.

Darüber hinaus ist eine Offenlegung der Identität nur nach den Regelungen in § 9 Abs. 2 bis 4 zulässig. Das betrifft z. B. die Bekanntgabe der Identität auf Verlangen einer Strafverfolgungsbehörde oder aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung.

Darüber hinaus ist eine Offenlegung zulässig, wenn der Hinweisgeber zuvor in die Weitergabe in Textform eingewilligt hat oder die Weitergabe der Identität für Folgemaßnahmen erforderlich ist. Eine Weitergabe von personenbezogenen Daten ist zudem in den Fällen des § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG, d. h. zur Aufdeckung einer Straftat, zulässig.

7. Verfahren und Fristen

In § 17 und § 18 HinSchG ist geregelt, wie die Meldestelle bei eingehenden Hinweisen vorgehen und mit dem Hinweisgeber kommunizieren soll.

a) Eingangsbestätigung binnen 7 Tagen

Die interne Meldestelle muss dem Hinweisgeber den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen bestätigen. Hierfür ist keine besondere Form vorgesehen, so dass sich eine Bestätigung per E-Mail anbietet, wenn die Meldung auch auf diesem Wege erfolgt ist.

Sofern eine anonyme Meldung ohne Kontaktmöglichkeit eingeht, etwa durch Einwurf in einen Briefkasten, ist die Erteilung einer Eingangsbestätigung jedoch unmöglich.

Bußgelder bei Nichteinhaltung der Frist zur Eingangsbestätigung sieht das Gesetz nicht vor.

b) Maßnahmen der Meldestelle

Interne Meldestellen haben die Aufgabe, Meldungen nachzugehen, deren Stichhaltigkeit zu prüfen und dazu beizutragen, etwaige Verstöße abzustellen. Das Gesetz schreibt keine bestimmten Folgemaßnahmen vor, sondern benennt diese nur beispielhaft in § 18 HinSchG:

- Interne Untersuchungen
- Abgabe des Verfahrens zwecks weiterer Untersuchungen an eine für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit des Unternehmens oder eine zuständige Behörde
- Abschluss des Verfahrens aus Mangel an Beweisen
- Weiterverweis der hinweisgebenden Person an eine andere zuständige Stelle

Dabei muss sie nach § 17 HinSchG mit dem Hinweisgeber Kontakt halten und von ihm gegebenenfalls weitere Informationen einholen.

c) Rückmeldung nach drei Monaten

Spätestens innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung

muss die Meldestelle dem Hinweisgeber eine Rückmeldung über die geplanten und die bereits ergriffenen Folgemaßnahmen sowie die Gründe hierfür geben (§ 17 Abs. 2 HinSchG).

Die Rückmeldung darf jedoch nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Untersuchungen oder Ermittlungen nicht behindert und die Rechte der Personen, die Gegenstand der Meldung sind oder in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Für eine fehlende Rückmeldung innerhalb der dreimonatigen Frist sieht das Gesetz keine Bußgelder vor. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Hinweisgeber sich gegebenenfalls an externe Meldestellen wenden kann, wenn er den Eindruck gewinnt, dass seine Hinweise nicht ernst genommen werden.

8. Dokumentation

Die Meldestelle muss alle eingehenden Meldungen unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots dokumentieren (§ 11 HinSchG).

Erfolgt die Meldung telefonisch oder mittels anderer Tonaufzeichnung, darf ein Wortprotokoll nur mit Einwilligung der hinweisgebenden Person erfolgen. Wird die Einwilligung verweigert, ist ein Inhaltsprotokoll anzufertigen.

Die Dokumentation wird grundsätzlich drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht, kann aber länger aufbewahrt werden, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist (§ 11 Abs. 5 HinSchG). Dies sollte aus Beweissicherungsgründen insbesondere dann erfolgen, wenn die aus dem gemeldeten Verstoß ggf. folgenden Maßnahmen noch nicht abgeschlossen sind.

9. Pflicht zur Information über externe Meldestellen

Die internen Meldestellen müssen für Beschäftigte klare und leicht zugängliche Informationen über externe Meldeverfahren nach § 19 ff. HinSchG sowie über Verfahren für Meldungen an Organe, Einrichtungen und sonstige Stellen der Union bereitstellen (§ 13 Abs. 2 HinSchG).

Zur Erfüllung dieser Informationspflicht reicht es aus, wenn der Arbeitgeber durch Hinweis auf einer Internetseite oder durch Aushang die zuständige externe Meldestelle – in der Regel das Bundesamt für Justiz (BfJ) – benennt und auf weiterführende Informationen verweist.

Mit Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes hat das BfJ hierzu Informationen auf seiner Webseite unter https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html veröffentlicht, die verlinkt werden können.

10. Wahlrecht des Hinweisgebers / Vorrang des internen Meldekanals

Neben den internen Meldestellen errichten Bund und Länder verschiedene externe Meldestellen (§§ 19 bis 24 HinSchG). Hinweisgeber können wählen, ob sie sich an eine interne oder externe Meldestelle wenden.

Die externen Meldestellen sind verpflichtet, Hinweisgeber über die Möglichkeiten der internen Meldung zu informieren. Zudem sollen Hinweisgeber die Meldung an eine interne Meldestelle

bevorzugen in Fällen, in denen wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten (§ 7 Abs. 1 S. 2 HinSchG).

Die Arbeitgeber sollen nach § 7 Abs. 3 HinSchG Anreize für die vorrangige Nutzung interner Meldestellen schaffen, indem sie klare und leicht zugängliche Informationen über die Nutzung des internen Meldeverfahrens bereitstellen.

10. Offenlegen von Verstößen

Hinweisgeber dürfen auch an die Öffentlichkeit gehen, etwa über die Medien oder soziale Netzwerke (§ 32 HinSchG). Dies gilt zum einen, wenn sie nach Meldung an eine externe Meldestelle keine Rückmeldung oder nur eine solche über nicht angemessene Folgemaßnahmen erhalten haben.

Zum anderen greift die Regelung, wenn Hinweisgeber Grund zu der Annahme hatten, dass eine Gefährdung des öffentlichen Interesses vorliegt, bei einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind oder dass aufgrund besonderer Umstände die Aussichten gering sind, dass wirksam gegen den Verstoß vorgegangen wird.

11. Datenschutz

Bei Hinweisen an Meldestellen werden personenbezogene Daten verarbeitet, etwa der Namen des Hinweisgebers, Namen beschuldigter Personen oder Zeugen. Daher sind bei Einrichtung und Betrieb der Meldestellen auch die datenschutzrechtlichen Vorgaben nach Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu beachten.

a) Information an den Hinweisgeber

Die Meldestelle ist nach Art. 13 DSGVO verpflichtet, den Hinweisgeber über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten zu informieren. Informationen zum Datenschutz können auch auf einer öffentlich zugänglichen Webseite zur Verfügung gestellt werden. Ein entsprechender Hinweis sollte mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten abgestimmt werden.

b) Information und Auskunftsrecht der betroffenen Personen

Die von einer Meldung betroffenen Personen sind gemäß Art. 14 DSGVO über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren. Eine Ausnahme von der Informationspflicht besteht, wenn die Information z. B. die Untersuchung des Vorwurfs oder die Beweisführung erschweren würde oder wenn Informationen offenbart würden, die ihrer Natur nach, insbesondere wegen der berechtigten Interessen eines Dritten, geheim gehalten werden müssen.

Beschuldigte haben daher keinen Anspruch auf Auskunft aus § 15 DSGVO über die Person des Hinweisgebers, die sie eines Rechtsverstößes beschuldigt hat. Die Pflicht zur Vertraulichkeit nach § 8 HinSchG steht dem – ausweislich der Gesetzesbegründung zu § 8 HinSchG - entgegen. Nach § 29 Abs. 1 S. 2 BDSG besteht das Recht zur Auskunft der betroffenen Person nicht, soweit durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten (was regelmäßig hinsichtlich der hinweisgebenden Person – auch nach Abschluss der Ermittlungen – anzunehmen ist) geheim gehalten werden müssen.

c) Weitergabe von Daten zur Strafverfolgung

Personenbezogene Daten der beschuldigten Person können nach Art. 6 Abs. 1. f) DSGVO i. V. m. § 24 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 3 BDSG zur Verfolgung von Straftaten übermittelt werden.

12. Mitbestimmung des Betriebsrates

Besteht beim Arbeitgeber ein Betriebsrat, sind im Zusammenhang mit der Einrichtung und dem Betrieb einer internen Meldestelle die Vorschriften über die betriebliche Mitbestimmung zu beachten.

Bei der Entscheidung, ob für interne Meldestellen ein externer Dienstleister beauftragt werden soll, handelt es sich um eine mitbestimmungsfreie Entscheidung des Arbeitgebers, es besteht kein Mitbestimmungsrecht.

Auch die Frage, ob in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten eine interne Meldestelle eingerichtet werden soll, unterliegt als unternehmerische Entscheidung nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Der Betriebsrat ist jedoch über die Einführung von Meldesystemen zu unterrichten (§ 80 BetrVG). Die Einführung oder Anwendung von digitalen Meldesystemen kann, je nach Ausgestaltung, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslösen.

Werden Arbeitnehmer für die Tätigkeit in einer internen Meldestelle eingestellt oder versetzt, löst dies ein Mitbestimmungsrecht in personellen Angelegenheiten nach § 99 BetrVG aus.

Stand Juli 2023