

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Sternstr. 3, 39104 Magdeburg

Per E-Mail an die

1. **kreisfreien Städte**
2. **hauptamtlich geführten Städte und Gemeinden**
3. **Verbandsgemeinden**
4. **Zweckverbände**

im Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.kommunales-sachsen-anhalt.de

Sparkasse MagdeBurg
IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Auskunft erteilt: Frau Thurmann
Durchwahl: 0391 5924-330

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

11-11-05/Th

13.06.2023

Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) im Bundesgesetzblatt verkündet

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir nehmen Bezug auf unser E-Mail-Rundschreiben vom 15.05.2023, mit dem wir darüber informierten, dass der Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat über das Hinweisgeberschutzgesetz beraten und sich auf Änderungen geeinigt hat.

1. Verkündung im Bundesgesetzblatt

Das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen Unionsrecht melden vom 31. Mai 2023, ist im Bundesgesetzblatt (BGBl. I Nr. 140 vom 2. Juni 2023, s. [Anlage 1](#)) verkündet worden.

Artikel 1 dieses Gesetzes bildet das eigentliche Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Die weiteren Artikel enthalten Folgeänderungen an weiteren kommunalrelevanten Gesetzen wie dem Beamtenstatusgesetz (Art. 4) oder der Gewerbeordnung (Art. 6).

Das Gesetz tritt am 2. Juli 2023 in Kraft (Art. 10 Abs. 2).

Die die Errichtung einer internen Meldestelle betreffende Bußgeldbestimmung wird allerdings erst zum 1. Dezember 2023 wirksam (gemäß § 42 Abs. 2 Nr. 2 i.V.m. Abs. 6 HinSchG kann es mit einer Geldbuße bis zu 20.000 Euro geahndet werden, wenn eine interne Meldestelle nicht eingerichtet oder betrieben wird).

2. Erste Umsetzungshinweise in Bezug auf die Einrichtung einer internen Meldestelle

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass nach derzeitigem Kenntnisstand das Land Sachsen-Anhalt keine externe Meldestelle des Landes plant.

Die wichtigsten Regelungen in Bezug auf die Einrichtung und den Betrieb einer internen Meldestelle enthalten §§ 12 bis 18 HinSchG. Zum besseren Verständnis dieser Regelungen und als Orientierungshilfe kann insbesondere die Gesetzesbegründung (BT-Drs. 20/5992 vom 14.03.2023, 88 Seiten, s. Anlage 1 des E-Mail-Rundschreibens vom 22.03.2023) dienen. Eine tabellarische Darstellung dieser Regelungen (Gesetzestext nebst Begründung, 10 Seiten) ist diesem Rundschreiben als [Anlage 2](#) beigelegt.

2.1. Allgemeines

Die Pflicht zur Einrichtung interner Meldestelle betrifft auch die gesamte öffentliche Verwaltung, sofern bei der jeweiligen Stelle in der Regel mindestens 50 Personen beschäftigt sind (§ 12 Abs. 2 HinSchG).

Da dem Bund insoweit infolge des „Durchgriffsverbots“ eine unmittelbare Aufgabenübertragung an Gemeinden und Gemeindeverbände verwehrt ist, normiert § 12 Abs. 1 S. 4 HinSchG, dass die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen für Gemeindeverbände und Gemeinden sich nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts richtet.

Darin kann gemäß Art. 8 Abs. 9 Unterabsatz 2 der Europäischen Richtlinie auch vorgesehen werden, dass Gemeinden und Gemeindeverbände mit weniger als 10.000 Einwohnern von der Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen ausgenommen werden. Insoweit sind zeitnah entsprechende Landesgesetze der Bundesländer zu erlassen. Über die weitere Entwicklung in Bezug auf die Landesgesetzgebung in Sachsen-Anhalt werden wir aktuell berichten.

Unabhängig von der konkreten Umsetzung ins Landesrecht besteht diese Pflicht in jedem Falle für Gemeindeverbände und Gemeinden mit mindestens 50 Beschäftigten und mindestens 10.000 Einwohnern. Aus diesem Grunde erscheint es ratsam, dass diese Städte, Gemeinden und Verbandsgemeinden alsbald eine interne Meldestelle einrichten.

Zur Vorbereitung der Einrichtung und des Betriebs einer kommunalen internen Meldestelle möchten wir folgende Informationen geben:

2.2. Aufgaben der internen Meldestellen (§ 13 HinSchG)

Zu den Aufgaben einer Meldestelle gehört zum einen das Betreiben der Meldekanäle (im Sinne des § 16 HinSchG), über die die Meldungen abgegeben werden können.

Zum anderen führt die Meldestelle das Verfahren (i.S.d § 17 HinSchG), und prüft in diesem Rahmen die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldungen. Sie kontrolliert demnach, ob eine Meldung begründet ist, ob also der eingegangene Hinweis hinreichend konkret und plausibel ist.

Darüber hinaus gehört zu den Aufgaben einer internen Meldestelle auch das Ergreifen von Folgemaßnahmen (i.S.d. § 18 HinSchG). Als Folgemaßnahmen können interne Meldestellen insbesondere interne Untersuchungen bei dem Beschäftigungsgeber oder der Dienststelle durchführen sowie betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktieren. Eine mögliche Folgemaßnahme kann zudem das Abschließen des Verfahrens aus Mangel an

Beweisen sein. Außerdem können die internen Meldestellen das Verfahren an eine zuständige Behörde zwecks weiterer Untersuchungen abgeben.

Eine interne Meldestelle hat auch die Aufgabe, dass sie für Beschäftigte klar und leicht zugängliche Informationen über externe Meldeverfahren bereithält. Sie sorgt dafür, dass Beschäftigte auch über die externen Meldestellen, die beim Bund und bei den Ländern eingerichtet werden, informiert sind.

2.3. Organisationsformen internen Meldestellen (§ 14 HinSchG)

Im Rahmen ihrer Organisationshoheit obliegt der Kommune die Entscheidung, ob die interne Meldestelle von der Kommunalverwaltung selbst oder von einem externen Dienstleister betrieben wird. Insoweit ist zu eruieren, ob die interne Meldestelle ausgelagert oder selbst betrieben werden soll und sind die jeweiligen Vor- und Nachteile abzuwägen.

Zur Beurteilung dieser Frage ist der voraussichtliche Aufwand von Bedeutung.

Bei der Prognose des jährlichen Erfüllungsaufwandes beim Betrieb einer internen Meldestelle wurde auf Basis einer ressortübergreifenden Abfrage in der Bundesverwaltung ein mittlerer geschätzter Zeitaufwand von ca. 127 Stunden pro Jahr zugrunde gelegt (vgl. BT-Drs. 20/3442 vom 19.09.2022, S. 51). Ob diese Prognose realistisch und auch für den Kommunalbereich übertragbar ist, bleibt abzuwarten.

Der Aufwand resultiert insbesondere aus der Größe der Dienststelle und Anzahl der Arbeitsvorgänge. Insoweit ist davon auszugehen sein, dass sich der Aufwand verringert, je kleiner die (Kommunal-)Verwaltung ist. Daher dürfte er sich in kleinen Kommunen auf einige wenige Meldungen pro Jahr beschränken.

Soweit die Kommune die interne Meldestelle selbst betreibt, werden ihre Aufgaben durch eine beim Beschäftigungsgeber oder der Dienststelle beschäftigte Person oder durch eine interne Organisationseinheit übernommen.

Organisationsrechtlich ist die Übertragung dieser Aufgabe und Angliederung der internen Meldestelle an jede Stelle in der (Kern-)Verwaltung denkbar.

Neben einer konkreten Person muss zugleich eine Stellvertretung festgelegt werden.

2.4. Notwendiges Fachpersonal (§ 15 HinSchG)

Gemäß § 15 HinSchG müssen die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig sein. Sie können neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Es ist dabei allerdings sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu Interessenkonflikten führen.

Darüber hinaus besteht die Verpflichtung, dafür Sorge zu tragen, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff wird in der Gesetzesbegründung allerdings nicht definiert oder konkretisiert.

Um die notwendige Fachkunde zu gewährleisten, sind regelmäßige Schulungen der Beschäftigten hinsichtlich der Aufgaben und Betreuung der internen Meldestelle ratsam.

Darüber hinaus sind Erfahrungswerte bei der Entgegennahme vertraulicher Hinweise hilfreich sowie Erfahrungen in der Gesprächsführung mit hinweisgebenden Personen und bei der Bewertung der Glaubhaftigkeit und Glaubwürdigkeit des Hinweises bzw. der hinweisgebenden Person.

2.5. Anforderungen an die „interne Meldestelle“ (§ 16 HinSchG)

Gemäß § 16 HinSchG sind die Meldekanäle so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben. Es muss also sichergestellt werden, dass keine unberechtigten Personen Zugriff auf die Identität der hinweisgebenden Person oder den Hinweis selbst haben. Dies hat Auswirkungen auf die technische Ausgestaltung des internen Meldekanals.

Interne Meldekanäle müssen Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein. Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen.

Vor diesem Hintergrund erscheint es bei der Einrichtung einer internen Meldestelle ratsam, eine separate Telefonnummer und E-Mail-Adresse einzurichten, auf die ausschließlich die zuständige Person und deren Stellvertretung im Vertretungsfalle deren Zugriff haben.

2.6. Vertraulichkeitsgrundsatz (§ 8 HinSchG)

Von besonderer Bedeutung ist der Schutz der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person. Wesentlich für die Akzeptanz des Hinweisgeberverfahrens ist ein wirksamer Schutz der Identität der hinweisgebenden und sämtlicher von einer Meldung betroffenen Personen. Die Identität darf dabei grundsätzlich nur den jeweils für die Bearbeitung einer Meldung zuständigen Personen bekannt sein. Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person oder einer Person, die Gegenstand einer Meldung ist, sollen nur in Ausnahmefällen herausgegeben werden dürfen, etwa in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden.

Um die notwendige Vertraulichkeit (§ 8 HinSchG) zu gewährleisten, darf nur die zuständige Person Zugang zu den eingegangenen Meldungen haben (§ 16 Abs. 2 HinSchG). Daher wäre es naheliegend, ggf. eine Person mit dieser Aufgabe zu betrauen, die bereits zu besonderer Vertraulichkeit und Verschwiegenheit verpflichtet ist.

Daher gibt es bereits in einigen Kommunalverwaltungen erste Überlegungen, die interne Meldestelle bei der/dem Datenschutzbeauftragten oder beim inneren Service bzw. in der Personalverwaltung anzugliedern.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag



Elke Thurmman

Anlagen

STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Sternstr. 3, 39104 Magdeburg

Per E-Mail an die

1. **kreisfreien Städte**
2. **hauptamtlich geführten Städte und Gemeinden**
3. **Verbandsgemeinden**
4. **Zweckverbände**

im Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt

Städte- und Gemeindebund
Sachsen-Anhalt (SGSA)
- Landesgeschäftsstelle -
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: post@sgsa.info
Internet: www.kommunales-sachsen-anhalt.de

Sparkasse MagdeBurg
IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Auskunft erteilt: Frau Thurmann
Durchwahl: 0391 5924-330

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen

Datum

11-11-05/Th

17.10.2023

Regelungsentwurf zur Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) in das Landesrecht von Sachsen-Anhalt; Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen für Kommunen

Kurzfassung:

Die Verpflichtung zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen für Kommunen in Sachsen-Anhalt mit mindestens 50 Beschäftigten **und** mindestens 10.000 Einwohnern soll im Wege der Ergänzung des KVG LSA durch einen neuen § 76 a statuiert werden und voraussichtlich zum 01.07.2024 in Kraft treten.

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Nachgang unseres E-Mail-Rundschreibens vom 22.09.2023 gab es einige Verständnisfragen, welche Kommunen zur Einrichtung und zum Betrieb einer internen Meldestelle verpflichtet sein werden. Daher geben wir zur Auslegung des § 76 a KVG LSA (Entwurf) nachfolgende Hinweise:

Der Entwurf des § 76 a KVG LSA lautet wie folgt:

„§ 76 a - Einrichtung und Betrieb interner Meldestellen

(1) Die Kommunen sind verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten und zu betreiben, an die sich ihre Beschäftigten zur Mitteilung von Verstößen nach § 2 des Hinweisgeberschutzgesetzes vom 31. Mai 2023 (BGBl. 1 Nr. 140) wenden können. Für die internen Meldestellen gelten die §§ 7 bis 11 und die §§ 13 bis 18 des Hinweisgeberschutzgesetzes entsprechend.

(2) Von der Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen nach Absatz 1 Satz 1 ausgenommen sind Kommunen mit weniger als 10 000 Einwohnern oder mit weniger als 50 Beschäftigten.

(3) Kommunen können interne Meldestellen gemeinsam einrichten und betreiben oder einen Dritten mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragen. Die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen, um den Verstoß abzustellen, verbleibt bei den beteiligten Kommunen."

Mit dem Wort „oder“ wird in § 76 a Abs. 2 KVG LSA ausgedrückt, dass die angegebenen Voraussetzungen für eine Ausnahme von der Verpflichtung zur Einrichtung interner Meldestellen als Alternativen zu verstehen sind. Für die kumulative Festlegung der Voraussetzungen für eine Ausnahme hätte nach den Grundsätzen der Rechtsförmlichkeit das Wort „und“ verwendet werden müssen.

In der Gesetzesbegründung (Referentenentwurf Staatskanzlei und Ministerium für Kultur, LT-Drs. 8/vl3101 25.07.2023, Seite 70 f.) heißt es:

„Mit Absatz 2 wird von den in Artikel 8 Abs. 9 UAbs. 2 der Hinweisgeberschutzrichtlinie geregelten Ausnahmemöglichkeiten Gebrauch gemacht. Die Regelung nimmt zum einen Kommunen mit weniger als 10.000 Einwohnern oder zum anderen Kommunen mit weniger als 50 Beschäftigten von der Verpflichtung zur Einrichtung interner Meldestellen aus. Kommunen dieser Größenordnung oder Beschäftigtenzahl sind damit nicht verpflichtet, eigene interne Meldestellen einzurichten.“

Dies ergibt sich aus § 12 Abs. 1 S. 4 HinSchG. Dort heißt es in der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 20/5992 vom 14.03.2023, Seite 62 f.):

„In Umsetzung von Artikel 8 Abs. 9 Unterabsatz 9 HinSchRL kann insoweit im jeweiligen Landesrecht vorgesehen werden, dass Gemeinden und Gemeindeverbände mit weniger als 10.000 Einwohnern von der Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen ausgenommen werden.“

Die Anknüpfung der Ausnahme an die Einwohnerzahl ist singulär und alternativ zu verstehen und nicht an die Beschäftigtenzahl gekoppelt.

Die generelle Mindestbeschäftigtenzahl ergibt sich aus § 12 Abs. 2 HinSchG, wonach die Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen für (alle privaten und öffentlichen) Beschäftigungsgeber mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten besteht.

Fazit

Somit gilt die Verpflichtung zum Einrichten einer internen Meldestelle für Kommunen, wenn sie 1. mindestens 10.000 Einwohner und 2. mindestens in der Regel 50 Beschäftigte haben. **Liegt eine dieser beiden Voraussetzungen nicht vor, entfällt diese Pflicht.**

Zur Verdeutlichung folgende Beispiele:

- Eine Verbandsgemeinde hat 9.000 Einwohner und mindestens 60 Beschäftigte (zentrale Verwaltung, Betriebshof, KITA). Hier entfällt die Verpflichtung zur Einrichtung und zum Betrieb einer internen Meldestelle, da der erste Ausnahmetatbestand (< 10.000 Einwohner) zum Tragen kommt.

- Eine Einheitsgemeinde hat 11.000 Einwohner und 45 Beschäftigte. In diesem Fall ist der zweite Ausnahmetatbestand (< 50 Beschäftigte) einschlägig und entfällt die vorgenannte Pflicht.

Diese Rechtsauffassung teilt auch die Oberste Kommunalaufsichtsbehörde, das Ministerium für Inneres und Sport des Landes Sachsen-Anhalt.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage



Elke Thurmman

Der Beschäftigte erhält jedoch höchstens die Hälfte des Betrages, den er tatsächlich für seine private Krankenversicherung zu zahlen hat (§ 257 Abs. 2 Satz 2 SGB V).

Das Rundschreiben V 65/2023 haben wir korrigiert. Dieses finden Sie aktualisiert auf unserer Homepage.

IV. Interne und externe Meldestellen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz

Das Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen (Hinweisgeberschutzgesetz - HinSchG) trat am 2. Juli 2023 in Kraft. Das Kernelement des HinSchG ist die Schaffung einer internen Meldestelle, an die sich hinweisgebende Personen wenden können. Auch für kommunale Beschäftigungsgeber besteht die Pflicht, interne Meldekanäle zu betreiben. Wir möchten Ihnen nachfolgende Zusammenfassung zur internen und externen Meldestelle zur Verfügung stellen:

1. Wer muss eine interne Meldestelle einrichten?

Die Pflicht, eine interne Meldestelle einzurichten und zu betreiben, besteht gem. § 12 Abs. 2 HinSchG für Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten (sowie unabhängig der Beschäftigtenzahl für in § 12 Abs. 3 HinSchG aufgeführte Beschäftigungsgeber des Finanzsektors).

Beschäftigungsgeber sind nach der Definition des § 3 Abs. 9 HinSchG natürliche und juristische Personen des öffentlichen und privaten Rechts, rechtsfähige Personengesellschaften und sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen, sofern mindestens eine Person bei ihnen beschäftigt ist. Nach § 12 Abs. 1 S. 4 HinSchG sind Gemeinden und Gemeindeverbände und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen (beispielsweise Stadtwerke oder Krankenhäuser), zur Errichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts verpflichtet.

Welche konkreten Maßnahmen die Gemeinden und Gemeindeverbände, mithin kommunale Beschäftigungsgeber, bei der Ausgestaltung interner Meldestellen zu beachten haben, wird sich erst aus dem jeweiligen Landesrecht ergeben. Nach der Gesetzesbegründung kann auch vorgesehen werden, dass Gemeinden und Gemeindeverbände mit weniger als 10.000 Einwohnern von der Pflicht zur Errichtung interner Meldestellen ausgenommen werden. Die sich aus den landesrechtlichen Regelungen ergebenden Rahmenbedingungen und Maßgaben können hier nicht berücksichtigt werden.

2. Welche Fristen gelten?

Da das HinSchG am 2. Juli 2023 in Kraft getreten ist, ist die Pflicht zur Errichtung einer internen Meldestelle damit ebenfalls grundsätzlich zum 2. Juli 2023 wirksam geworden. Die Bußgeldvorschrift des § 40 Abs. 2 S. 2 HinSchG, nach der ordnungswidrig handelt, wer seiner Pflicht zur Errichtung und Betreiben einer internen Meldestelle nicht nachkommt, wird gem. § 42 Abs. 2 HinSchG bis zum Ende der Übergangszeit am 30. November 2023 nicht angewendet. Danach kann das ordnungswidrige Unterlassen zur Errichtung und Betreiben der internen Meldestelle mit einem Bußgeld bis

zu 20.000 Euro geahndet werden. Hiervon abweichende Landesvorgaben können hier nicht berücksichtigt werden.

3. Wie wird der Schwellenwert errechnet?

Die Verpflichtung aus § 12 Abs. 2 HinSchG stellt auf Beschäftigungsgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten ab. Es gilt das Kopfprinzip. Das HinSchG versteht unter Beschäftigten gem. § 3 Abs. 8 HinSchG insbesondere nachfolgende Personengruppen:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- Beamtinnen und Beamte.

Für den Berechnungszeitraum kommt es auf die Zahl der Beschäftigten an, die für den Betrieb „in der Regel“ kennzeichnend ist. Zur Ermittlung der Personalstärke ist ein Rückblick auf die bisherige personelle Stärke und eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung vorzunehmen. Maßgeblich sind nicht die Durchschnittswerte zu einem bestimmten Stichtag.

4. Was sind die Aufgaben der internen Meldestelle?

Die Aufgaben einer internen Meldestelle umfassen das Betreiben der Meldekanäle nach § 16 HinSchG, die Verfahren nach § 17 HinSchG und ggf. das Ergreifen von Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG.

An die interne Meldestelle sollen sich Beschäftigte und dem Beschäftigungsgeber überlassene Leiharbeitnehmende wenden können, um Informationen über Verstöße zu melden.

Darüber hinaus können interne Meldestellen auch so gestaltet werden, dass sie für Meldungen von natürlichen Personen offenstehen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem Beschäftigungsgeber der internen Meldestelle in Kontakt stehen. Dies können z. B. Lieferanten, Dienstleister oder ehemalige Beschäftigte sein.

5. Wie ist eine interne Meldestelle einzurichten?

5.1 Interne Beauftragung

Zur Errichtung einer internen Meldestelle reicht es aus, wenn eine oder mehrere bereits beschäftigte Personen mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betraut werden (§ 14 Abs. 1 S. 1 HinSchG). Diese Aufgabe kann neben einer bereits bestehenden anderen Tätigkeit vereinbart werden, soweit die Ausübung zwischen Haupt- und Meldestellenaufgaben nicht zu Interessenkonflikten führt (§ 15 Abs. 1 HinSchG). Aufgrund des gesetzlich geregelten Unabhängigkeitsgebots ist davon auszugehen, dass ein mit Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragter Beschäftigter diesbezüglich nicht den - inhaltlichen - Weisungen des Beschäftigungsgebers unterliegt.

5.2 Externe Beauftragung

Es können auch Dritte, wie beispielsweise Anwaltskanzleien, mit der Ausübung der internen Meldestelle beauftragt werden. Die Anforderungen in Bezug auf die Ausgestaltung des internen Meldekanals gelten gleichermaßen für den mit der Einrichtung oder dem Betreiben interner Meldestellen beauftragten externen Dritten.

Gemäß § 15 Abs. 2 HinSchG müssen Beschäftigungsgeber dafür sorgen, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen. Welche formalen Anforderungen an eine solche Fachkunde zu stellen sind, wird im HinSchG nicht vorgegeben. Zur Erfüllung der Aufgaben ist es jedenfalls erforderlich, dass die entsprechenden Beschäftigten über hinreichende Kenntnisse des Hinweisgeberschutzgesetzes und des Datenschutzgesetzes verfügen.

Aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung bestehen keine Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Errichtung der internen Meldestelle. Gleichwohl können je nach Ausgestaltung in digitaler Form, ggf. bei standardisierten Verfahren, Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz des Landes zu beachten sein.

6. Wie sind die Meldekanäle zu gestalten?

Mündliche Meldungen oder Meldungen in Textform

Gemäß § 16 Abs. 3 S. 1 HinSchG müssen interne Meldekanäle Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen. Grundsätzlich ist der Beschäftigungsgeber nach dem HinSchG nur verpflichtet, einen Meldekanal einzurichten, der einen der beiden Kommunikationswege ermöglicht. Wird ein Meldekanal für mündliche Meldungen gewählt, muss dieser die Meldung mittels Telefon oder einer anderen Art der Sprachübermittlung ermöglichen.

Mögliche Meldekanäle für Meldungen in Sprach- oder Textform sind:

- postalisch,
- E-Mail-Adresse,
- digitale Hinweisgebersysteme, Online-Portal, Intranet-Portal,
- Telefon, Telefonhotlines, Voicebots.

Nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen (sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden) Personen dürfen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben (§ 16 Abs. 2 HinSchG). Im Sinne des Vertraulichkeitsgebots muss die Identität der hinweisgebenden Personen, der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, und der sonstigen in einer Meldung genannten Personen vertraulich behandelt werden (§ 8 HinSchG). Der Zugriff von Personen, die die Berechtigten der internen Meldestelle unterstützen, z. B. durch technischen Support, ist auf die für die Unterstützung notwendige Tätigkeit zu beschränken. Eine Ausnahme vom Vertraulichkeitsgebot besteht dann, wenn der gemeldete Verstoß nicht in den Anwendungsbereich des HinSchG fällt, z. B. vorsätzliche Falschmeldung. Eine Offenlegung richtet sich im Übrigen nach § 9 Absätze 2 bis 4 HinSchG.

Auf Wunsch einer hinweisgebenden Person muss ihr eine persönliche Vorsprache zur Abgabe ihrer Meldung gewährt werden. Dies hat in einem angemessenen Zeitraum zu erfolgen. Mit Einwilligung der hinweisgebenden Person kann die Zusammenkunft auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen. Soll in der Praxis vermieden werden, dass die Person sich an eine externe Meldestelle wendet, sollte eine persönliche Vorsprache zügig gewährt werden.

Anonyme Meldungen

Gemäß § 16 Abs. 1 letzter Satz HinSchG sind Beschäftigungsgeber nicht verpflichtet, Meldekanäle so einzurichten, dass sie eine anonyme Kommunikation zwischen hinweisgebenden Personen und interner Meldestelle ermöglichen. Dennoch sollen sie gemäß § 16 Abs. 1 S. 4 HinSchG auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten. Die vorrangige Bearbeitung nicht anonymer Hinweise darf hierdurch nicht gefährdet sein.

7. Welche Informationspflichten bestehen zur internen Meldestelle?

Eine ausdrücklich geregelte Pflicht des Beschäftigungsgebers, über das Bestehen eines internen Meldeverfahrens zu informieren, besteht nicht, wird aber vom Gesetzgeber wohl vorausgesetzt. Es empfiehlt sich, den Beschäftigten Informationen über den Zugang und die Nutzung des internen Meldeverfahrens in klarer und leicht zugänglicher Form bereitzustellen über:

- den Zugang zu der internen Meldestelle (welche Meldekanäle stehen zur Verfügung und wie sind diese zu erreichen),
- den grundsätzlichen Ablauf des Verfahrens,
- die vertrauliche Behandlung der Meldungen,
- den Umgang mit anonymen Meldungen und den
- sachlichen und persönlichen Anwendungsbereich (welche Personen können die internen Meldekanäle nutzen, welche Personen sind vom HinSchG geschützt und für welche Art von Meldungen stehen die Meldekanäle zur Verfügung).

Da im Meldeverfahren personenbezogene Daten verarbeitet werden (z. B. hinweisgebende Person, beschuldigte Person, Zeugen), sind datenschutzrechtliche Anforderungen zu beachten. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten für die Erfüllung der Aufgaben der Meldestellen nach §§ 13 bis 24 HinSchG gewährt der § 10 HinSchG. Darüber hinaus sind die Informationspflichten des DSGVO sicherzustellen. So ist nach Art. 13 DSGVO die hinweisgebende Person insbesondere über Zweckbestimmung der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten zu unterrichten. Für die Datenschutzerklärung können die ergänzenden Informationen zur Datenschutzerklärung des BfJ herangezogen werden, die über den folgenden [Link](#) abrufbar sind.

8. Was ist von einer Meldung umfasst?

Mit einer **Meldung** werden Informationen über Verstöße an interne oder externe Meldestellen mitgeteilt (§ 3 Abs. 4 HinSchG).

Es handelt sich um **Informationen über Verstöße** aufgrund begründeter Verdachtsmomente oder Wissen über tatsächliche oder mögliche Verstöße, die bei dem Beschäftigungsgeber bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden. Hierunter fallen auch Versuche der Verschleierung solcher Verstöße (§ 3 Abs. 3 HinSchG). Die hinweisgebende Person muss die Informationen über Verstöße im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit erlangt haben und diese an die Meldestellen melden oder offenlegen. Die Begrifflichkeit des „Zusammenhangs mit der beruflichen Tätigkeit“ ist weit zu verstehen und unter Betrachtung aller relevanten Umstände zu interpretieren.

Dem Schutz des HinSchG unterstehen im Übrigen nicht nur die hinweisgebenden Personen nach § 1 Abs. 1 HinSchG, sondern nach Abs. 2 auch Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung oder davon betroffen sind. Unter Offenlegung versteht das Gesetz das Zugänglichmachen von Informationen über Verstöße gegenüber der Öffentlichkeit. Nach Maßgabe des § 32 HinSchG sind hinweisgebende Personen unter bestimmten Voraussetzungen auch bei einer Offenlegung geschützt.

9. Was kann ein Verstoß im Sinne des HinSchG sein?

Verstöße im Sinne des Gesetzes sind rechtswidrige Handlungen und Unterlassungen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit. Erfasst werden gem. § 2 Abs. 1 HinSchG insbesondere

- Nr. 1** Verstöße die **strafbewehrt** sind,
- Nr. 2** Verstöße, die **bußgeldbewehrt** sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient.
- Nr. 3** In den unter den einzelnen Buchstaben des § 2 Abs. 1 Nr. 3 HinSchG aufgezählten Rechtsbereichen ist der sachliche Anwendungsbereich eröffnet, wenn ein Verstoß gegen Rechtsvorschriften des Bundes oder der Länder oder gegen unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union oder der Europäischen Atomgemeinschaft, einschließlich der Vorschriften, die den jeweiligen Verstoß straf- oder bußgeldbewehren, in Rede steht.

Im Bereich des Arbeitsschutzes sind auch Verstöße gegen etwaige Mitteilungs-, Erlaubnis-, Prüfungs- oder Dokumentationspflichten meldepflichtig. Relevante meldefähige bußgeld- oder strafbewehrte arbeitsrechtliche Sachverhalte können beispielsweise sein:

- Verstöße gegen § 21 Mindestlohngesetz (§ 20 MiLoG Zahlung des Mindestlohns, § 17 MiLoG Dokumentationspflichten, § 15 MiLoG Duldungs- und Mitwirkungspflichten, § 16 MiLoG Meldepflichten),

- strafbewehrte Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz nach § 23 ArbZG oder
- gegen das Mutterschutzgesetz nach § 33 MuSchG oder
- Verstöße gegen Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz gem. § 121 BetrVG oder
- bußgeldbewehrte Verstöße gegen Verordnungen nach § 18 Abs. 1 oder § 19 ArbSchG (z. B. ArbStättV, ArbMedVV, BetrSichV).

Für eine breite Wirksamkeit des HinSchG soll der Begriff Verstoß auch missbräuchliche Praktiken erfassen, also Handlungen oder Unterlassungen, die in formaler Hinsicht nicht rechtswidrig erscheinen, die jedoch im Sinne des vom EuGH entwickelten Grundsatzes des Verbots missbräuchlicher Praktiken mit dem Ziel oder Zweck der einschlägigen Rechtsvorschriften unvereinbar sind. In der Gesetzesbegründung wird auf die Halifax-Entscheidung des EuGH zur Mehrwertsteuer verwiesen (EuGH, Rs. C-255/02). Dies wird die Praxis vor erhebliche Herausforderungen stellen, zu beurteilen, ob ein Vorgang wiewohl nicht rechtswidrig dennoch gegen Sinn und Zweck des Gesetzes verstößt.

10. Wie ist bei Eingang einer Meldung zu verfahren?

Die Meldungen werden von der internen Meldestelle über die Meldekanäle in Empfang genommen und bearbeitet. Hierzu gehört:

- Bestätigen des Meldeeingangs an die hinweisgebende Person spätestens nach sieben Tagen (§ 17 Abs. 1 HinSchG).
- Prüfen, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich nach § 2 HinSchG fällt.
- Prüfen der eingegangenen Meldung/des gemeldeten Verstoßes auf Stichhaltigkeit. Gegebenenfalls wird die hinweisgebende Person um weitere Informationen gebeten.
- Einleiten von geeigneten Folgemaßnahmen (siehe Nummer 12 des RS).
- Rückmeldung an die hinweisgebende Person (§ 17 Abs. 2 HinSchG): Die interne Meldestelle gibt der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten (nach der Eingangsbestätigung der Meldung oder wenn diese fehlt, nach drei Monaten und sieben Tagen) eine Rückmeldung über geplante und/oder bereits ergriffene Folgemaßnahmen sowie deren Gründe. Eine Rückmeldung darf keine internen Nachforschungen oder Ermittlungen gefährden und Rechte von Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, beeinträchtigen.

11. Was ist bei der Dokumentation der Meldungen zu beachten?

In der internen Meldestelle sind alle eingehenden Meldungen in dauerhaft abrufbarer Weise zu dokumentieren. Dies erfolgt in Abhängigkeit des Meldeweges und unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots (§ 11 i. V. m. § 8 HinSchG).

Bei telefonischen Meldungen, Meldungen mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung oder im Rahmen einer persönlichen Zusammenkunft, darf eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung oder deren vollständige Niederschrift (Wortprotokoll) nur mit der Einwilligung der hinweisgebenden Person erfolgen. Andernfalls ist die Meldung durch eine Zusammenfassung (Inhaltsdokumentation) zu dokumentieren. Der hinweisgebenden Person ist Gelegenheit zu geben, das Protokoll zu prüfen und ggf. zu korrigieren und durch Unterschrift oder in elektronischer Form zu bestätigen. Die Dokumentation muss drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht werden. In Einzelfällen ist eine längere Aufbewahrungsdauer möglich, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist. Wird eine Tonaufzeichnung als Grundlage für das Protokoll verwendet, ist die Tonaufzeichnung unverzüglich nach Erstellung des Protokolls zu löschen.

12. Wie ist im weiteren Verfahren vorzugehen (Folgemaßnahmen)?

Die interne Meldestelle kann abhängig vom Einzelfall Folgemaßnahmen einleiten (§ 18 HinSchG). Es handelt sich um Maßnahmen zur Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung, zum weiteren Vorgehen gegen den gemeldeten Verstoß oder zum Abschluss des Verfahrens (§ 3 Abs. 7 HinSchG).

Es handelt sich vor allem um:

- Interne Untersuchungen - zu deren Zweck betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktiert werden können,
- Verweisungen der hinweisgebenden Person an eine andere zuständige Stelle (dies kommt insbesondere bei Meldungen in Betracht, in denen Verstöße Dritter gemeldet werden),
- Abgabe des Verfahrens zwecks weiterer Untersuchungen an eine zuständige Behörde (beispielsweise die Polizei oder das Gewerbeaufsichtsamt) oder eine beim Beschäftigungsgeber für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder das
- Abschließen des Verfahrens aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen.

13. Was ist hinsichtlich der externen Meldestelle zu beachten?

Die internen Meldestellen haben gemäß § 13 Abs. 2 HinSchG über die externen Meldeverfahren nach §§ 19 bis 26 HinSchG und zu einschlägigen Meldeverfahren von Organen, Einrichtungen oder sonstigen Stellen der EU in klarer und leicht zugänglicher Form zu informieren. Es genügt, die externen Meldestellen zu benennen und auf die von den externen Meldestellen bereitgestellten Informationen zu verweisen (vgl. § 24 Abs. 4 HinSchG). Zur Benennung der externen Meldestellen des Bundes und ihrer Zuständigkeiten können die Informationen verwendet werden, die vom Bundesamt für Justiz (BfJ) unter folgendem [Link](#) zur Verfügung gestellt werden. Unter den dort aufgelisteten Zuständigkeiten sind weiterführende Links zu den jeweiligen Meldestellen zu finden.

Beschäftigungsgeber haben nach § 7 Abs. 3 HinSchG Anreize dafür zu schaffen, dass sich hinweisgebende Personen bevorzugt an eine interne Meldestelle wenden, ohne die Möglichkeit einer externen Meldung zu beschränken oder zu erschweren. Hinweisgebende Personen können wählen, ob sie sich an eine interne oder externe Meldestelle wenden.

14. Was passiert bei Meldungen von Geschäftsgeheimnissen oder Informationen, die unter eine Verschwiegenheitspflicht fallen?

Meldungen oder Offenlegungen, die unter § 5 HinSchG fallen, werden vom HinSchG nicht erfasst. Hierunter fallen z. B. Sicherheitsinteressen, aber auch Informationen, die einer gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen (siehe insoweit die Einzeltatbestände des § 5 Abs. 1 oder Abs. 2 HinSchG). Die entsprechenden Geheimhaltungsvorschriften (z. B. Verschwiegenheitspflicht für Angehörige, die einen Heilberuf ausüben) gehen dem HinSchG vor.

Geschäftsgeheimnisse (§ 6 Abs. 1 HinSchG) oder Informationen aus einer vertraglichen Verschwiegenheitspflicht (§ 6 Abs. 2 i. V. m. § 5 HinSchG) können Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sein. Paragraph 6 HinSchG regelt u. a., dass die hinweisgebende Person hinreichend Grund zur Annahme haben muss, dass dies notwendig ist, um einen Verstoß aufzudecken, dass das gesetzliche Verfahren eingehalten wird und ein meldefähiger Sachverhalt vorliegt, der der Wahrheit entspricht. Erhalten interne Meldestellen entsprechende Informationen, dürfen die internen Meldestellen diese Informationen nur insoweit verwenden oder weitergeben, wie dies für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlich ist.

15. Welche Schutzmaßnahmen bestehen?

Hinweisgebende Personen sind nach § 33 HinSchG geschützt, wenn sie intern oder extern eine Meldung nach Maßgabe des HinSchG erstatten oder eine Offenlegung vornehmen und zum Zeitpunkt der Meldung hinreichenden Grund zur Annahme hatten, dass die gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen und die Informationen Verstöße gemäß HinSchG betreffen.

Die hinweisgebende Person wird insbesondere vor Repressalien geschützt. **Repressalien** sind Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung ist (§ 3 Abs. 6 HinSchG). Solche ungerechtfertigten benachteiligenden Handlungen oder Unterlassungen können beispielsweise sein: Abmahnung oder Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, Verweigerung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, Herabstufen oder Versagen einer Beförderung, eine Schädigung (einschließlich Rufschädigung) oder das Herbeiführen finanzieller Verluste. Ein Verstoß gegen das Verbot von Repressalien begründet hingegen keinen Anspruch auf ein Beschäftigungsverhältnis, einen beruflichen Aufstieg oder eines anderen Vertragsverhältnisses (§ 37 Abs. 2 HinSchG).

Zudem gilt gemäß § 36 Abs. 2 HinSchG zunächst die **gesetzliche Vermutung**, dass eine Benachteiligung als Repressalie die Folge der Meldung oder Offenlegung ist. Im Wege der Beweislastumkehr kann bewiesen werden, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basiert oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruht.

16. Exkurs: Externe Meldestelle des Bundes

Eine zentrale externe Meldestelle wird gemäß § 19 HinSchG beim Bundesamt für Justiz (BfJ) eingerichtet. Auf der Grundlage des § 41 HinSchG trat die HEMBV (Hinweisgeberschutzgesetz-Externe_Meldestelle-des-Bundes-Verordnung) am 11. August 2023 in Kraft (**Anlage 4**).

Haben die Länder von ihrer Befugnis, eigene externe Meldestellen für die jeweilige Landesverwaltung und Kommunalverwaltungen zu errichten, (noch) keinen Gebrauch gemacht und ergibt sich auch keine andere Zuständigkeit nach den §§ 21 bis 23 HinSchG, so ist die externe Meldestelle des Bundes zuständig. Nach dem HEMBV werden für Meldungen an die externe Meldestelle des Bundes verschiedene Meldekanäle eingerichtet. Meldungen sind über elektronische, postalische und telefonische Meldekanäle möglich. Die Meldekanäle können auch zur Kontaktaufnahme genutzt werden, wenn die hinweisgebende Person ihre Meldung im Rahmen einer Zusammenkunft wünscht. Die Informationen zu den Meldekanälen und weitere Informationen sowie einem FAQ finden Sie auf der Internetseite der externen Meldestelle des Bundes, abrufbar über diesen [Link](#).

Über die Meldekanäle nach § 2 Abs. 1 HEMBV können an die externe Meldestelle des Bundes Meldungen ebenfalls anonym abgegeben werden. Ab dem 1. Januar 2024 soll es möglich sein, dass zwischen der hinweisgebenden Person und der externen Meldestelle des Bundes auch eine anonymisierte Kommunikation geführt werden kann.

Als Teil eines vorgelagerten Verfahrens bei der externen Meldestelle des Bundes berät und informiert die Meldestelle nach Maßgabe des § 6 Abs. 1 HEMBV natürliche Personen, die in Erwägung ziehen, eine Meldung zu erstatten. Eine rechtliche Prüfung des Einzelfalls erfolgt in der vorgelagerten Beratung durch die externe Meldestelle des Bundes hingegen nicht.

V. Entwurf eines Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag und zur Änderung weiterer Vorschriften

Mit unserem Rundschreiben V 65/2023 vom 26. September 2023 hatten wir Sie über den Kabinettsbeschluss des Entwurfs eines Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag und zur Änderung weiterer Vorschriften vom 23. August 2023 informiert. Mit dem Selbstbestimmungsgesetz soll es trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen erleichtert werden, ihren Geschlechtseintrag im Personenstandsregister und ihre Vornamen ändern zu lassen.

Der Bundesrat hat am 20. Oktober 2023 eine Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf beschlossen. Darin fordert er unter anderem eine Schärfung des Offenbarungsverbots; die Bundesregierung lehnt dies in ihrer Gegenäußerung ab.

Am 1. November 2023 wurde der Gesetzesentwurf (**Anlage 5**) in den Deutschen Bundestag eingebracht. Dieser befasste sich am 15. November 2023 in erster Lesung mit dem Entwurf und überwies ihn zur weiteren Beratung an den federführenden Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.