**Hinweise:**

Die im Text grau hinterlegten Hinweise sind zu entfernen.

An den gelb markierten Stellen sind dagegen Eintragungen vorzunehmen bzw. optionale Regelungen auszuwählen.)

1. **Die nachstehende Vorlage bedarf zwingend einer Anpassung auf den Einzelfall. Es handelt sich um einen allgemeinen Formulierungsvorschlag, der eine Rechtsberatung nicht ersetzen kann. Anpassungen können künftig auch aufgrund von Gesetzesänderungen oder neuer zum HinSchG ergangener Rechtsprechung erforderlich werden.**
2. Das Muster kann von **Unternehmen verwendet werden, die ihrer gesetzlichen Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb einer internen Hinweisgebermeldestelle nach dem HinSchG nachkommen wollen** (seit dem 01.07.2023 für Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten und ab dem 17.12.2023 für Unternehmen ab 50 Beschäftigten).
3. Das HinSchG sieht zwar keine ausdrückliche Pflicht zur Information der Beschäftigten über die Einrichtung und das Betreiben einer internen Meldeverfahren vor. Allerdings muss dem Personal nach dem Gesetz eine klare und leicht zugängliche Information bereitgestellt werden, dass ein Hinweis über einen im HinSchG genannten Verstoß auch an die externe Meldestelle des Bundesamtes für Justiz gemeldet werden kann (§ 13 Abs. 2[[1]](#footnote-2)). Da Unternehmen daran interessiert sein dürften, dass Hinweise vornehmlich über die interne Meldestelle gemeldet werden, sollte unbedingt auch eine entsprechende Information zu dieser erfolgen.
4. Das HinSchG enthält hinsichtlich der Ausgestaltung der Meldestelle und dem Ablauf beim Eingang von Meldungen bereits diverse Vorgaben, so dass die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitgeber beschränkt sind. Insbesondere müssen sie Meldungen in mündlicher (z.B. per Telefon, per persönlicher Zusammenkunft oder ggf. per Videoanruf) oder in Textform (z.B. Brief) ermöglichen. Die Abgabe anonymer Meldungen kann man ermöglichen, muss man aber nicht. Besteht ein Betriebsrat im Unternehmen, sind diesbezügliche Entscheidungen u.U. mitbestimmungspflichtig.
5. Zugänglich zu machen ist die Meldestelle verpflichtend allen Beschäftigten des Unternehmens (incl. der Auszubildenden, der Leitungsorgane und der eingesetzten Leiharbeitnehmer). Es steht den Unternehmen darüber hinaus frei, die Meldestelle, auch nach außen hin zugänglich zu machen (z.B. über die eigene Webseite).

**M U S T E R I N F O R M A T I O N**

**zur internen Hinweisgebermeldestelle**

Die Einhaltung von Recht und Gesetz hat für die [BEZEICHNUNG DES UNTERNEHMENS] höchste Priorität und ist Grundlage unseres unternehmerischen Erfolgs.

Verstöße können oft nur identifiziert, verfolgt oder bestenfalls verhindert werden, wenn Unternehmen entsprechende Hinweise erhalten. Es bietet sich an, zur Meldung solcher Verstöße unsere, den **Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG;** [**https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/BJNR08C0B0023.html**](https://www.gesetze-im-internet.de/hinschg/BJNR08C0B0023.html)**) genügende** Meldestelle zu verwenden. Es besteht aber **keine Verpflichtung**, diesen Weg zu wählen.

**1. Warum und wozu gibt es eine interne Meldestelle?**

Da in der Vergangenheit durchaus öfter ein Fehlverhalten von Mitarbeitenden privater oder öffentlicher Arbeitgeber festzustellen war, hat der Gesetzgeber reagiert und das am 02.07.2023 in Kraft getretene Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) beschlossen. Danach sind alle Beschäftigungsgeber bzw. Arbeitgeber mit mindestens 50 Beschäftigten verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten und zu betreiben. Zweck dieser Meldestelle ist es, dass Sie sich als Beschäftigte (zusätzlich Kunden und Lieferanten aufnehmen, wenn die interne Meldestelle auch für diese geöffnet werden soll) unseres Unternehmens mit Informationen über erkannte Verstöße im beruflichen und unternehmerischen Umfeld wenden können. Denn durch konsequentes, frühzeitiges Erkennen und Abstellen von Verstößen können oftmals weitere Schäden verhindert werden.

Das HinSchG regelt den Schutz von Personen, welche die dort genannten Verstöße an die gesetzlich vorgesehenen Meldestellen melden wollen. Der gesetzliche Schutz erstreckt sich dabei auf solche Verstöße, die entweder im Rahmen oder im Vorfeld der beruflichen Tätigkeit Informationen erkannt wurden. Geschützt werden aber auch diejenigen Personen, die Gegenstand einer Meldung oder von dieser Meldung betroffen sind. Damit wird diesen Personen ein gesetzlich gestärkter, verlässlicher Schutz vor arbeitgeberseitigen Repressalien zugesichert.

**2. Welche Sachverhalte bzw. Verstöße können gemeldet werden?**

Unter den besonderen Schutz des HinSchG fallen Meldungen über folgende Verstöße (rechtswidrige Handlungen oder Unterlassungen):

* Alle Verstöße gegen das (gesamte) deutsche Strafrecht (z.B. Vermögens- und Eigentumsdelikte wie Betrug oder Diebstahl)
* Bußgeldbewährte Verstöße gegen das deutsche Ordnungswidrigkeitenrecht dann, wenn es dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit sowie dem Schutz der Rechte aller Beschäftigten dient (z.B. Mindestlohngesetz, Arbeitsschutzgesetz).
* Verstöße im Vergabeverfahren von öffentlichen Aufträgen oder steuerliche Rechtsnormen.
* Verstöße gegen **ausgewähltes** in § 2 Abs. 1 Nr. 3 HinSchG zitiertes **Bundes-, Landes- oder EU-Recht** (z.B. Geldwäschegesetz, Datenschutzgrundverordnung etc). [Je nach Bestätigungsfeld des Unternehmens kann die Nennung weiterer Beispiele aus § 2 HinSchG sinnvoll sein].

**Nicht vom HinSchG geschützt** sind jedoch folgende Meldungen:

* Hinweise, die nachweislich wider besseres Wissen oder missbräuchlich abgegeben wurden (Achtung: Es ist nicht erforderlich, dass die Verstöße bewiesen werden können. Der Meldende muss nur glauben oder annehmen, dass der mitgeteilte Sachverhalt wahr ist).
* Informationen über privates Fehlverhalten ohne Bezug zur beruflichen Tätigkeit

**3. Einrichtung der internen Meldestelle in unserem Unternehmen**

Wir folgen der Intention des HinSchG und wollen hinweisgebende Personen schützen, da nur bei frühzeitiger Kenntnis Rechtsverstöße vermieden sowie weitere Risiken und potenzielle Schäden minimiert werden können. Dabei gehören Fehler sicherlich zum Arbeitsleben. Allerdings tolerieren wir keine bewussten Verstöße gegen geltendes Recht.

Aus diesem Grund nehmen w**ir nehmen jeden Hinweis ernst, prüfen diesen gewissenhaft und führen notwendige Untersuchungen** **unabhängig und unparteilich** durch. Hierbei werden eingehende Hinweise im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen **vertraulich und unter Beachtung des Datenschutzes** behandelt.

Optional, falls auch anonyme Meldungen möglich sein sollen:] Wir ermutigen Sie, Ihre Hinweise unter Nennung Ihres Namens abzugeben, um diese bestmöglich bearbeiten zu können. Für Fälle, in denen diesbezüglich Bedenken bestehen, gibt es - abhängig vom genutzten Meldeweg - auch die **Möglichkeit, die Meldung anonym abzugeben.** Allerdings besteht in diesem Fall keine gesetzliche Verpflichtung der internen Meldestelle zu weiteren Prüfungen, so dass diese nur in besonderen Fällen erfolgen wird.

**Betraut mit der Wahrnehmung der Aufgaben und damit verantwortlich** **für unsere interne Hinweisgeberstelle (Meldestelle)** ist folgende [BEZEICHNUNG der Person(en) / Abteilung bzw. des/des eingesetzten Compliance-Dienstleisters oder sonstigen Dritten (z.B. einer Anwaltskanzlei)].,.

**4. Informationen zu möglichen Meldewegen**

Variante 1: Optional, falls ein digitaler Meldekanal im Unternehmen eingerichtet ist] Liebe Kolleginnen und Kollegen, die regelwidriges Verhalten erkannt haben und darauf hinweisen möchten, wird empfohlen ihre Meldungen über folgenden digitalen Meldekanal unseres Unternehmens vorzunehmen:

<https://Hinweisgeberkanal>desBetriebes.de/

Bitte beachten Sie, dass alle gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen und einen dienstlichen Bezug zu Ihrem Arbeitgeber und/oder dessen Mitarbeitenden haben müssen. Ggf. Optional, weitere Angaben zum Verfahren über den digitalen Meldekanal]

Variante 2: Optional, falls kein digitaler Meldekanal im Unternehmen eingerichtet ist] Liebe Kolleginnen und Kollegen, die regelwidriges Verhalten erkannt haben und darauf hinweisen möchten, wird empfohlen, die Meldung der in unserem Unternehmen eingerichteten und vorstehend genannten internen Meldestelle zuzuleiten. Dies kann perE-Mail unter folgender E-Mail-Adresse (wichtig: Eigene E-Mail-Adresse für die interne Meldestelle) oder per Post (wichtig: Anschrift und ausdrücklich z.Hd. der internen Meldestelle) erfolgen.

Bitte beachten Sie, dass alle gemachten Angaben der Wahrheit entsprechen und einen dienstlichen Bezug zu Ihrem Arbeitgeber und/oder dessen Mitarbeitenden haben müssen.

Persönliche Meldung

Auf Ihre Bitte hin kann auch eine persönliche Zusammenkunft für die Entgegennahme Ihrer Meldung bei der internen Meldestelle erfolgen.

Bitte wenden Sie sich dann an:

**Telefonisch unter**: [NUMMER]

**oder persönlich vor Ort:** [Anschrift, Büro]

**5. Anmerkungen zum Verfahren bei der internen Meldestelle**

Nach Eingang einer Meldung in der internen Meldestelle erfolgt die **Bearbeitung nach dem folgenden gesetzlich vorgesehenen Verfahren:**

* Sie erhalten nach spätestens 7 Tagen eine Eingangsbestätigung.
* Es wird geprüft, ob der mitgeteilte Sachverhalt unter das HinSchG fällt.
* Die Meldestelle hält Kontakt mit Ihnen als Hinweisgeber und stellt ggf. erforderliche Nachfragen.
* Innerhalb der Meldestelle erfolgt die Prüfung der Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung.
* Je nach Ergebnis der Bewertung des Hinweises werden seitens der internen Meldestelle ggf. die in § 18 HinSchG genannten Folgemaßnahmen eingeleitet.
* Spätestens nach 3 Monaten und 7 Tagen erhalten Sie eine Rückmeldung zur Behandlung Ihres Hinweises.

Optional: Sofern anonyme Meldungen akzeptiert werden: Bei **anonymen Meldungen** kann eine Kontaktaufnahme zum Hinweisgeber nur erfolgen, sofern und soweit der internen Meldestelle eine Kontaktaufnahme zu der hinweisgebenden Person möglich ist.

Es besteht keine Verpflichtung, den Weg über die interne Meldestelle zu wählen. Möglich bleibt weiterhin eine Kommunikation außerhalb dieses Meldeverfahrens an Vorgesetzte und/oder Vertrauenspersonen, z.B. des Betriebsrats. Daneben besteht die Möglichkeit, Meldungen nach dem HinSchG an hierfür zuständige externe Stellen abzugeben. Die Meldestelle des Bundes erreichen Sie unter [BfJ - Hinweisgeberstelle (bundesjustizamt.de)](https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html).

**6. Dokumentation der Meldungen und Datenaufbewahrung**

Die Dokumentationen über eingegangene Meldungen müssen 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens gelöscht werden. Solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist, können die Dokumentationen ausnahmsweise auch länger als 3 Jahre aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem HinSchG oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen. Das ist insbesondere auch davon abhängig, in welchem Rechtsbereich ein Verstoß erfolgte.

**Hinweise zum Datenschutz**

Die internen Meldestellen sind nach § 10 HinSchG befugt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer in des § 13 des HinSchG bezeichneten Aufgaben erforderlich ist. Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten durch eine Meldestelle zulässig, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. In diesem Fall hat die Meldestelle spezifische und angemessene Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person vorzusehen; § 22 Absatz 2 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes ist entsprechend anzuwenden.

Details zur Datenverarbeitung können Sie unserer Datenschutzerklärung entnehmen.

[Link zur (allgemeinen) Datenschutzerklärung, in welcher die Erläuterungen zur Datenverarbeitung durch die Hinweisgebermeldestelle zu ergänzen sind].

1. §§ ohne Gesetzesangaben sind solche des HinSchG. [↑](#footnote-ref-2)