

DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ (HinSchG):

INTERNE MELDESTELLEN IN BEHÖRDEN

Am 2. Juli 2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft getreten. Behörden müssen nun interne Meldestellen einrichten (§ 12 HinSchG). Diese Handreichung soll sie dabei unterstützen und die wichtigsten Fragen beantworten.

1. WAS SIND INTERNE MELDESTELLEN?

Interne Meldestellen sind **Anlaufstellen innerhalb einer Behörde** für die dort Beschäftigten, die auf Verstöße in derselben Behörde hinweisen möchten. Aufgabe der internen Meldestelle ist es, Meldungen vertraulich anzunehmen, zu bearbeiten und gegebenenfalls Folgemaßnahmen einzuleiten.

Die interne Meldestelle ist gemäß § 2 Abs. 1 HinSchG zuständig für Meldungen von **Straftaten** oder **Ordnungswidrigkeiten**, wenn diese dem Schutz von **Leben, Leib oder Gesundheit** oder dem Schutz der **Rechte von Beschäftigten** oder ihrer Vertretungsorgane, z.B. dem Personalrat, dienen. Sie ist auch zuständig für Meldungen, die **verfassungsfeindliche Äußerungen** durch Beamt*innen betreffen. In § 2 Abs. 1 HinSchG sind weitere Rechtsverstöße aufgezählt, die gemeldet werden können.

Interne Meldestellen sind **nicht zuständig** für Meldungen, die **nationale Sicherheitsinteressen** betreffen, sowie bei **Verschlussachen**. Nur in Fällen von gemeldeten Straftaten sind interne Meldestellen auch bei Verschlussachen der Stufe „Nur für den Dienstgebrauch“ (VS-NfD) zuständig.

2. WARUM MÜSSEN INTERNE MELDESTELLEN EINGERICHTET WERDEN?

Das Hinweisgeberschutzgesetz schafft einen rechtlichen Rahmen zum Schutz von Personen, die bei ihren privat- oder öffentlichrechtlichen Beschäftigungsgeber*innen Verstöße melden wollen. Zentraler Bestandteil sind hier die Meldestellen. Sie haben die Aufgabe, Meldungen in einem vertraulichen Verfahren zu bearbeiten. Damit bekommen sie die Möglichkeit, den gemeldeten Sachverhalt nachzugehen und Missstände auszuräumen. Für die Behörde ergibt sich so die Chance, von rechtswidrigem Verhalten Einzelner oder struk-

turellen Verstößen zu erfahren und geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen, ohne dass diese über die Behörde hinaus bekannt werden.

Gleichzeitig können sich Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit Informationen über erhebliches Fehlverhalten wie Straftaten oder verfassungsfeindliche Äußerungen an eine interne, vertrauliche und neutrale Ansprechstelle wenden.

3. WER MUSS INTERNE MELDESTELLEN EINRICHTEN UND BETREIBEN?

Generell müssen alle Beschäftigungsgeber*innen eine interne Meldestelle einrichten. Ausgenommen sind nur kleine Betriebe mit in der Regel unter 50 Beschäftigten.

Für Behörden gilt, dass die **oberste Bundes- oder Landesbehörde** bestimmt, welche Organisationseinheiten diese einrichten und betreiben (§ 12 Abs. 1 S. 2 HinSchG). Dabei können beispielsweise einzelne oder mehrere Behörden oder Verwaltungsstellen allein oder auch gemeinsam eine interne Meldestelle betreiben.

4. WIE WIRD EINE INTERNE MELDESTELLE EINGERICHTET?

Die von der obersten Landes- oder Bundesbehörde bestimmte **Organisationseinheit** richtet Meldekanäle ein, über die sich die Beschäftigten entweder **mündlich oder in Textform** (hierzu genauer unter 5.) an die interne Meldestelle wenden können (§ 16 Abs. 3 HinSchG).

Die Organisationseinheit betraut entweder eine oder mehrere bereits bei ihr beschäftigte Person(en) mit den Aufgaben der internen Meldestelle. Alternativ kann sie mit der Einrichtung und dem Betreiben einer internen Meldestelle auch einen Dritten – also Externen – beauftragen.

5. WAS MÜSSEN BEHÖRDEN BEI DER EINRICHTUNG BEACHTEN?

Die Meldestellen müssen die Meldungen vertraulich behandeln. Sie müssen daher ihre Meldekanäle so einrichten, dass nur die zur Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben (§ 8 HinSchG).

BEI DER ART DER MELDEKANÄLE IST ZU UNTERSCHIEDEN:

Mündliche Meldungen sind telefonisch oder über eine andere Art der Sprachübermittlung zu ermöglichen. Für schriftliche Meldekanäle gibt es keine besonderen Vorgaben innerhalb des Hinweisgeberschutzgesetzes. Es muss gewährleistet sein, dass nur die verantwortlichen Personen auf die Meldungen Zugriff erlangen.

Unabhängig davon, wie die Meldekanäle ausgestaltet sind, muss ein persönliches Treffen für das Einreichen der Meldung ermöglicht werden, wenn die hinweisgebende Person dies wünscht. Wenn die meldende Person einwilligt, kann dies auch via Bild- und Tonübertragung erfolgen (§ 16 Abs. 3 HinSchG). **Anonyme Meldekanäle** sollen ebenso eingerichtet werden, eine Pflicht dazu besteht aber nicht. Eine solche Gestaltung der Meldekanäle wird allerdings empfohlen (§ 16 Abs. 1 S. 4 HinSchG). Anonyme Meldekanäle sind besonders bei internen Meldestellen wichtig, damit hinweisgebende Personen Verstöße ohne Angst vor möglichen Konsequenzen melden können. Diese Möglichkeit erhöht die Attraktivität des internen Meldekanals, sodass hinweisgebende Personen eher von einer Meldung an eine externe Meldestelle absehen.

Die Organisationseinheit muss der Meldestelle **die notwendigen Befugnisse erteilen**, damit diese ihren Aufgaben nachgehen kann. Sie muss vor allem die ihr gemachten Meldungen prüfen und Folgemaßnahmen ergreifen können (siehe Frage 7).

Die Personen, die die Aufgaben der internen Meldestelle wahrnehmen, müssen ihrer Tätigkeit unabhängig nachkommen können. Sie sind für diese Aufgaben **nicht weisungsgebunden**. Neben den Aufgaben für die interne Meldestelle können die damit betrauten Personen auch weitere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen. Allerdings muss sichergestellt werden, dass die Wahrnehmung der anderen Aufgaben und Pflichten **nicht zu einem Interessenskonflikt** führt.

Die Organisationseinheit ist außerdem dafür verantwortlich, dass die Personen, die die Funktion der internen Meldestelle wahrnehmen, die **notwendige Fachkunde** dafür besitzen. Dies kann durch Schulungen und Weiterbildungen, aber auch durch das Zugänglichmachen der nötigen Fachliteratur sichergestellt werden (§ 15 Abs. 2 HinSchG).

Für die Beschäftigten **muss die zuständige Organisationseinheit klare und leicht zugängliche Informationen** über das interne Meldeverfahren bereitstellen.

6. WAS IST BEI DER ÜBERTRAGUNG DER EINRICHTUNG EINER INTERNEN MELDESTELLE AN DRITTE ZU BEACHTEN?

Auch wenn Dritte – und somit Externe – die interne Meldestelle einrichten, bleibt dadurch **die Verantwortung der Dienststelle unberührt**, wenn sich Verstöße auftun. Hier bleibt die konkrete Organisationseinheit verantwortlich, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um diese Verstöße zu beseitigen.

7. WELCHE AUFGABEN HAT DIE INTERNE MELDESTELLE?

Die interne Meldestelle soll die **erste Anlaufstelle** für Beschäftigte sein, die Verstöße melden wollen. Dabei nimmt sie Meldungen entgegen, dokumentiert diese und leitet ein Prüfverfahren ein. Die Meldestelle prüft dabei, ob sie für den gemeldeten Verstoß zuständig ist, sowie die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung. Sie bittet die hinweisgebende Person bei Bedarf um weitere Informationen. Anschließend ergreift sie angemessene Folgemaßnahmen. Diese können laut § 18 HinSchG unter anderem sein, die betroffenen Personen zu kontaktieren und eine interne Untersuchung bei ihrer Organisationseinheit durchzuführen, die hinweisgebende Person an eine andere Stelle zu verweisen oder das Verfahren bei Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abzuschließen. Auch die Weiterleitung des Verfahrens für weitere Untersuchungen an die zuständige Behörde oder die zuständige interne Ermittlungsabteilung innerhalb der Behörde kommt in Frage. Die Meldestelle informiert die hinweisgebende Person binnen sieben Tagen über den Eingang ihrer Meldung. Sie sorgt dafür, dass die hinweisgebende Person über den Verfahrensstand informiert bleibt.

Zusätzlich hält die interne Meldestelle **Informationen** über das externe Meldeverfahren sowie **weitere mögliche Meldeverfahren** bereit.

Nimmt die Meldestelle ihre Aufgaben nicht oder nicht rechtmäßig wahr, können Bußgelder bis zu 50.000 € verhängt werden (§ 40 HinSchG).

8. WER KANN MELDEN?

Alle Beschäftigten einer Organisationseinheit können bei der für sie zuständigen Meldestelle melden. Dies betrifft die Beamt*innen genauso wie Arbeitnehmer*innen und die Auszubildenden.

Außerdem kann die **Organisationseinheit** die Meldekanäle so gestalten, dass darüber hinaus auch andere Personen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit ihr in Kontakt stehen, dort Meldungen abgeben können.

9. WAS PASSIERT, WENN KEINE INTERNE MELDESTELLE EINGERICHTET WIRD?

Sollte eine interne Meldestelle entgegen der Vorschrift nicht eingerichtet werden, stellt dies eine **Ordnungswidrigkeit** dar, die mit einer Geldbuße bis zu 20.000 € geahndet werden kann (§ 40 HinSchG).

10. BIS WANN MUSS DIE INTERNE MELDESTELLE EINGERICHTET SEIN?

So schnell wie möglich – der Gesetzgeber hat **keine Übergangsregelungen** für Behörden vorgesehen. Allerdings kann das Nicht-Einrichten der internen Meldestelle erst sechs Monate nach der Verkündung des Hinweisgeberschutzgesetzes als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

CHECKLISTE FÜR DIE ORGANISATIONSEINHEIT, DIE MIT DER EINRICHTUNG DER INTERNEN MELDESTELLE BETRAUT WURDE:

- Person(en) beauftragen, die den Aufgabenbereich der internen Meldestelle übernehmen soll(en)
- Sicherstellen, dass die anderen Aufgaben und Pflichten der betrauten Personen nicht mit ihren Aufgaben der internen Meldestelle in Konflikt geraten können
- Expertise der zuständigen Personen sicherstellen, z.B. durch Schulungen oder Informationsmaterial
- Nötige Befugnisse an die interne Meldestelle übertragen
- Meldekanäle einrichten
- Informationen für Beschäftigte zum internen Meldeverfahren bereitstellen



NICHT VERGESSEN! AB DEM 01.12.2023 DROHEN BUSSGELDER, WENN KEINE INTERNE MELDESTELLE EINGERICHTET IST!