

HinweisgeberInnenschutzgesetz: Einrichtung einer internen Hinweisgebung im Betrieb

Pflichten und Checkliste für Unternehmen

Unternehmen mit grundsätzlich mindestens 50 Beschäftigten müssen interne Meldestellen einrichten. Hierbei bestehen einige Handlungspflichten des Arbeitgebers. Ausgenommen sind Einzelunternehmer.

Verfahren bei interner Hinweisgebung

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass eingehende Hinweise dokumentiert werden und das innerhalb von sieben Kalendertagen der Eingang schriftlich bestätigt wird. Auf Wunsch der Hinweisgeberin muss spätestens innerhalb von 14 Kalendertagen eine mündliche Besprechung über den Hinweis ermöglicht werden.

Jeder Hinweis ist von den Mitarbeitern der Meldestelle auf seine Stichhaltigkeit zu prüfen und danach weitere Schritte bzw Maßnahmen zu veranlassen.

Keine weiteren Schritte durch die Meldestelle sind zu setzen, wenn

- der Hinweis nicht in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt,
- keine Anhaltspunkte für die Stichhaltigkeit vorliegen oder
- der Hinweis offenkundig falsch ist.

Nach Prüfung des Hinweises sind entsprechende Folgemaßnahmen, wie etwa Nachforschungen oder weitere Ermittlungen gegebenenfalls durch die interne Meldestelle zu ergreifen, wenn sich der Hinweis als zutreffend erweist.

Hinweis:

Die Identität des Hinweisgebers ist gegenüber dem Arbeitgeber jederzeit geheim zu halten.

Spätestens drei Monate nach Entgegennahme des Hinweises ist dem Hinweisgeber bekanntzugeben, welche Folgemaßnahmen ergriffen wurden, beabsichtigt sind zu ergreifen oder weshalb der Hinweis nicht weiterverfolgt wird.

Rechtsstellung der Mitarbeiter der internen Meldestelle

Der Arbeitgeber muss durch organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass die Unabhängigkeit dieser Mitarbeiter gewährleistet wird. Es muss ihnen somit die Möglichkeit eingeräumt werden, bei der Bearbeitung der Hinweise unparteilich, unvoreingenommen und unbefangen vorzugehen zu können.

Kurz-Checkliste zur Einrichtung eines internen Meldesystems

	Erledigt
Anwendungsbereich des HSchG erfüllt?	
Einrichtung einer internen Meldestelle (Auswahl):	
Unternehmensinterne Meldestelle	
Gemeinsame Meldestelle – Konzernmeldestelle	

Ausgelagerte Meldestelle in einem unternehmensexternen Unternehmen	
Festlegung des Anwendungsbereichs für Hinweise (Auswahl):	
Gesetzlich vorgeschriebener Mindestanwendungsbereich nach dem HSchG: Öffentliches Auftragswesen; Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; Produktsicherheit und -konformität; Verkehrssicherheit; Umweltschutz; Strahlenschutz und nukleare Sicherheit; Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz; öffentliche Gesundheit; Verbraucherschutz; Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen; Verhinderung und Ahndung von Straftaten nach den §§ 302 bis 309 StGB (Amtsmissbrauch und Korruption)	
Andere weitere Rechtsverletzungen die nicht dem HSchG unterliegen: z.B. Untreue, Mobbing, Gleichbehandlung, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis etc. Achtung: Umsetzung nur durch eine notwendige Betriebsvereinbarung zulässig	
Organisatorische Richtlinien zur Einrichtung der Meldestelle:	
Abteilung/Organisationseinheit im Unternehmen	
Beauftragte Person, die mit der Entgegennahme und Bearbeitung der Hinweise betraut ist	
Kommunikationsmittels zur Hinweisgebung (Auswahl):	
Telefon-Hotline	
Ombudsmann	
Postkasten	
Verwendung von technischen/elektronischen Softwarelösungen	
Klärung etwaiger arbeitsrechtlicher und datenschutzrechtlicher Aspekte:	
(notwendige) Betriebsvereinbarung?	
Müssen Datenschutzdokumente angepasst werden?	
Einhaltung der Fristen und Information an die Mitarbeiter:	
Arbeitgebern mit mehr als 250 Arbeitnehmern bis 25.8.2023	
Arbeitgeber mit 50 bis 249 Arbeitnehmern bis 17.12.2023	
Information an alle Mitarbeiter über eingerichtete Meldekanäle und Prozesse	

Stand: 01.05.2023