

Bei diesem Muster handelt es sich um ein Muster für die Benennung eines Arbeitnehmers als Beauftragten für die interne Meldestelle, welcher gleichzeitig noch eine andere Tätigkeit im Unternehmen ausübt. Das Muster geht dabei davon aus, dass ein Beauftragter und ein Stellvertreter bestellt werden. Im Gesetz ist zwar keine Verpflichtung geregelt, einen Stellvertreter zu bestellen. Dies ist u. E. aber notwendig, um eine interne Meldestelle ordnungsgemäß auch während Urlaub und Krankheit des Meldestellenbeauftragten betreiben zu können. Bei mehreren Beauftragten ist dieses Muster entsprechend anzupassen. Dies gilt insbesondere mit Blick auf den Zuständigkeitsbereich der einzelnen Beauftragten, der klar voneinander abgegrenzt sein sollte. Generell gilt, dass dieses Muster nicht die Beratung im Einzelfall ersetzt. Wir bitten daher um Verständnis, dass für dieses Muster keine Haftung übernommen werden kann.

Hinweis zur Verwendung: Bitte beachten Sie die in den **Kommentaren** befindlichen **Hinweise**. Um diese vollständig lesen zu können, klicken Sie bitte auf den Pfeil, der im Kommentar rechts unten angezeigt wird. **Die Kommentare dienen nur der internen Erläuterung und müssen nach der Individualisierung des Musters entfernt werden.**

Die **gelb markierten** Textstellen sind auf den **Einzelfall anzupassen**. Bei den **grün markierten** Textstellen handelt es sich um **optionale Regelungen**, welche sofern sie nicht gewünscht sind bzw. sie nicht dem Sachverhalt entsprechen, gelöscht werden müssen.

Benennung eines internen Meldestellenbeauftragten im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes

Zwischen (im Folgenden: Beauftragter¹)

Straße:

Wohnort:

und der Firma (im Folgenden: Arbeitgeber)

in

.....

Präambel

Am 02.07.2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft getreten. Dieses Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber, eine interne Meldestelle zur Meldung von Verstößen im Sinne des HinSchG einzurichten. Diese hat der Arbeitgeber eingerichtet. Mit der vorliegenden Beauftragung wird die Besetzung der internen Meldestelle im Sinne des HinSchG vorgenommen und die Aufgaben und Pflichten konkretisiert.

Kommentiert [GdM1]: Hierbei handelt es sich um eine optionale Regelung. Sie ist nicht unbedingt erforderlich und kann daher, wenn gewünscht, entfernt werden. Sie stellt aber klar, dass der Arbeitgeber für die Einrichtung der internen Meldestelle verantwortlich bleibt und auf Basis dieser Organisationsentscheidung des Arbeitgebers die Benennung als Beauftragter für die interne Meldestelle erfolgt.

¹ Im Text wird – aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht – ausschließlich die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter mit einbezogen.

Mustertext für die Benennung eines Arbeitnehmers als Beauftragten für die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

§ 1 Benennung, Befristung

Der Beauftragte wird mit Wirkung zum ... als interner Meldestellenbeauftragter im Sinne des HinSchG für den Arbeitgeber benannt. Die Beauftragung ist befristet bis zum ...

§ 2 Aufgaben/ Pflichten

1. Der Beauftragte hat die gesetzlichen Aufgaben einer internen Meldestelle im Sinne des HinSchG zu erfüllen. Die Aufgaben einer internen Meldestelle sind nach derzeitiger Gesetzlage das Betreiben interner Meldekanäle (§ 16 HinSchG), das Führen des Meldeverfahrens nach § 17 HinSchG und das Ergreifen von Folgemaßnahmen nach § 18 HinSchG. Konkret hat der Beauftragte insbesondere folgende Aufgaben zu erfüllen:
 - Bereithalten von klaren und leicht zugänglichen Informationen über externe Meldeverfahren (derzeit § 13 Abs. 2 HinSchG);
 - Bestätigung des Eingangs der Meldung an die hinweisgebende Person innerhalb der gesetzlichen Frist (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG);
 - Prüfung, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fällt (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG);
 - Kontakthalten mit der hinweisgebenden Person (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 3 HinSchG);
 - Prüfung der Stichhaltigkeit der eingehenden Meldung (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 4 HinSchG);
 - Ersuchen der hinweisgebenden Person um weitere Informationen, sofern dies erforderlich ist (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 5 HinSchG);
 - Ergreifen angemessener Folgemaßnahme im Sinne des § 18 HinSchG (derzeit § 17 Abs. 1 Nr. 6 HinSchG);
 - Rückmeldung an den Hinweisgeber innerhalb der gesetzlichen Fristen (derzeit § 17 Abs. 2 HinSchG);
 - Das Ermöglichen einer persönlichen Zusammenkunft, in einer angemessenen Zeit. Sofern die hinweisgebende Person eingewilligt hat, kann die Zusammenkunft auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen (derzeit § 16 Abs. 3 S. 3 - 4 HinSchG);
 - Erfüllung der Dokumentationspflichten (derzeit § 11 HinSchG) und Beachtung der diesbezüglichen gesetzlichen Vorgaben.
2. Zu den Aufgaben des Beauftragten gehört es in dieser Funktion nicht, arbeitsrechtliche Folgemaßnahmen zu ergreifen. Ebenso gehört es nicht zu den Aufgaben des Beauftragten, Maßnahmen für die Abstellung eines Verstoßes zu ergreifen. Der Arbeitgeber bleibt alleine für die Abstellung eines Verstoßes zuständig.
3. Der Beauftragte hat den Geschäftsführer des Arbeitgebers unverzüglich unter Wahrung der gesetzlichen Vorschriften zur Vertraulichkeit über einen Verstoß zu informieren. Liegen folgende Voraussetzungen vor, ist der Beauftragte verpflichtet, den Geschäftsführer des Arbeitgebers oder sofern der Geschäftsführer nicht erreichbar ist, dessen Vertretung innerhalb von ... Stunden seit Kenntnisnahme zu informieren:
 - Vorliegen einer unmittelbaren Gefahr für Leben, Körper und Gesundheit von Menschen;
 - Gefahr eines erheblichen finanziellen Schadens für das Unternehmen.
4. Sollte ein Verstoß unmittelbar den Geschäftsführer des Arbeitgebers betreffen, hat der Beauftragte sich an [Person ODER Funktion] zu wenden.

Kommentiert [GdM2]: Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht keine Regelungen zur Beendigung/Befristung der Beauftragung vor. In der Gesetzesbegründung heißt es allerdings auf S. 76 (BT-Drs. 20/3442), dass die Beauftragung einer Person oder eines externen Dritten auf eine gewisse Dauer angelegt sein solle:

„Unerlässlich für die Funktionsfähigkeit des Systems ist allerdings, dass die Person oder Organisationseinheit, die mit der Aufgabe betraut wird, im Rahmen dieser Tätigkeit unabhängig arbeiten kann. Auch mögliche Interessenkonflikte sind auszuschließen. Darüber hinaus sollte die interne Meldestelle für eine gewisse Dauer bei einer bestimmten Person oder Organisationseinheit beziehungsweise einer oder einem Dritten eingerichtet werden, um ein sachgerechtes Arbeiten zu ermöglichen, das Vertrauen potentiell hinweisgebender Personen in die Meldestelle und eine gewisse Expertise der Meldestelle verlangen.“

Eine Befristung ist u. E. aufgrund der Sollvorschrift nicht zwingend erforderlich. Diese kann für den Arbeitgeber sinnvoll sein, damit er seine interne Meldestelle für eine gewisse Zeit besetzt weiß. Vgl. auch zur Beendigungsmöglichkeit bei § 7.

Kommentiert [GdM3]: Oder andere Person aus der obersten Managementebene bzw. anderes Vertretungsorgan benennen, sofern nicht zutreffend bzw. nicht gewünscht. Sofern mehrere Geschäftsführer bestellt sind, hat eine Konkretisierung zu erfolgen

Kommentiert [GdM4]: Oder andere Person aus der obersten Managementebene bzw. anderes Vertretungsorgan benennen, sofern nicht zutreffend bzw. nicht gewünscht. Sofern mehrere Geschäftsführer bestellt sind, hat eine Konkretisierung zu erfolgen

Kommentiert [GdM5]: Oder andere Person aus der obersten Managementebene bzw. anderes Vertretungsorgan benennen, sofern nicht zutreffend bzw. nicht gewünscht. Sofern mehrere Geschäftsführer bestellt sind, hat eine Konkretisierung zu erfolgen.

§ 3 Unabhängigkeit, Berichtspflicht

1. Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen sind in der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben unabhängig. Dies entbindet den Beauftragten nicht

Mustertext für die Benennung eines Arbeitnehmers als Beauftragten für die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)

von einer notwendigen Kooperation mit dem Arbeitgeber oder der jeweiligen Organisationseinheit.

2. Der Beauftragte berichtet unter Wahrung der gesetzlichen Bestimmungen zur Vertraulichkeit (derzeit §§ 8,9 HinSchG) unmittelbar an den **Geschäftsführer des Arbeitgebers**.

§ 4 Vertraulichkeit und Datenschutz

1. Der Beauftragte ist verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen zur Wahrung der Vertraulichkeit nach dem Hinweisgeberschutzgesetz einzuhalten (derzeit §§ 8, 9 HinSchG).
2. Der Beauftragte ist bei der Verarbeitung personenbezogener Daten verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz einzuhalten (insbesondere derzeit §10 HinSchG).

§ 5 Interessenkonflikt

Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass es bei der Wahrnehmung der Aufgaben der internen Meldestelle nicht zu einem Interessenkonflikt kommt. Bei Bestehen eines solchen Interessenkonflikts hat der Beauftragte die Bearbeitung der Meldung an seinen **Stellvertreter oder an einen für solche Fälle vom Arbeitgeber bestimmten externen Dritten abzugeben**. Ein solcher Interessenkonflikt besteht insbesondere, wenn ihm selbst in der eingehenden Meldung ein Verstoß vorgeworfen wird **oder der eingegangene Hinweis einen Sachverhalt betrifft, der mit seinen Aufgaben als Datenschutzbeauftragter kollidiert**. Zur Vermeidung eines Interessenkonflikts hat der Beauftragte die Bearbeitung der konkreten Meldung auch dann abzugeben, wenn die Meldung die Abteilung des Arbeitgebers betrifft, in der der Beauftragte tätig ist.

§ 6 Fachkunde

Der Beauftragte verfügt über die notwendige Fachkunde.

Der Beauftragte ist weiterhin verpflichtet, seine Fachkunde auf dem aktuellen Stand zu halten und sofern nötig, einen weiteren Schulungsbedarf beim Arbeitgeber anzuzeigen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die erforderlichen Kosten für solche Schulungen zu tragen. Der Beauftragte ist verpflichtet, an solchen Schulungen teilzunehmen.

§ 7 Auflösende Bedingung, Ruhen und Beendigung der Beauftragung

1. Die Benennung gilt nur solange, wie das Arbeitsverhältnis besteht und endet automatisch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (auflösende Bedingung).
2. Für Zeiten in denen das Arbeitsverhältnis aufgrund einer vertraglichen oder gesetzlichen Regelung ruht, ruht auch die Beauftragung.
3. **Die vorliegende Berufung als Beauftragter für die interne Meldestelle kann mit einer Frist von ... Monaten zum Monatsende beendet werden.**
4. Sofern ein außerordentlicher Grund vorliegt, kann der Arbeitgeber den Beauftragten mit sofortiger Wirkung als Beauftragten für die interne Meldestelle abberufen. Ein außerordentlicher Grund liegt insbesondere vor:
 - Bei einer groben Verletzung der Aufgaben in der Funktion als Beauftragter für die interne Meldestelle;
 - Wenn eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen und der Beauftragte von seiner Arbeitspflicht freigestellt wurde;
 - Wenn der Beauftragte die Fachkunde nicht mehr besitzt.

Kommentiert [GdM6]: Oder andere Person aus der obersten Managementebene bzw. anderes Vertretungsorgan benennen, sofern nicht zutreffend bzw. nicht gewünscht. Sofern mehrere Geschäftsführer bestellt sind, hat eine Konkretisierung zu erfolgen.

Kommentiert [GdM7]: Hinweis: Sofern ein IT-System benutzt wird, ist es möglich die Zuweisung von Meldungen zu regeln; d. h., dass schon so ein Interessenkonflikt vermieden werden kann, indem Meldungen aus bestimmten Bereichen an eine andere Person gehen.

Kommentiert [GdM8]: Diese grün markierte Textstelle spielt nur eine Rolle, wenn der Beauftragte gleichzeitig Datenschutzbeauftragter ist. Aus Sicht des HinSchG dürfte es unproblematisch sein, wenn der Beauftragte für die interne Meldestelle gleichzeitig Datenschutzbeauftragter ist. Noch nicht geklärt ist allerdings die Frage, ob dies aus datenschutzrechtlicher Sicht möglich ist. Nach der DSGVO darf kein Interessenkonflikt des Datenschutzbeauftragten bestehen. Sofern beabsichtigt ist, den Datenschutzbeauftragten mit den Aufgaben der internen Meldestelle zu betrauen, ist zumindest darauf zu achten, dass ein Interessenkonflikt vermieden wird. Deshalb sollte u. E. in diesem Fall sichergestellt sein, dass es sich bei dem Datenschutzbeauftragten nicht um den einzigen Meldestellenbeauftragten handelt und zumindest ein Stellvertreter bestellt ist. Ein Risiko bleibt aufgrund fehlender Rechtsprechung bestehen. Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass sich der Arbeitgeber ... [1]

Kommentiert [GdM9]: Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung dafür, dass die interne Meldestelle die notwendige Fachkunde zur Erfüllung **aller der Meldestelle übertragenen Aufgaben verfügt**. Die Fachkunde hat der Arbeitgeber vor der Benennung eines Beauftragten für die interne Meldestelle sicherzustellen. In der Regel wird hierfür eine vorherige Schulung des Beauftragten notwendig sein. Diese hat der Arbeitgeber zu zahlen und zu gewähren. **Aus Beweisgrün** ... [2]

Kommentiert [GdM10]: Grundsätzlich könnte ein Ruhestatbestand auch als Beendigungsgrund ausgestaltet werden. Dies bedarf einer individuellen Abwägung. Insbesondere wenn für die Beauftragung eine gesonderte Vergütung z. B. als Funktionszulage gewährt wird, sollte eine solche Regelung erwogen werden, um sicherzustellen, dass es keinen Anspruch des Beauftragten gibt, nach Beendigung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, diese Stelle wieder zu besetzen ... [3]

Kommentiert [GdM11]: Wenn eine Befristung in § 1 geregelt wurde, ist dieser Passus zu entfernen. Dies gilt auch, wenn für die Funktion des Beauftragten eine gesonderte Vergütung gewährt wird. Dann ist eine Beendigung der Beauftragung nur aus sachlichem Grund möglich. Wenden Sie sich bitte in diesem Fall an Ihren Verband.

Kommentiert [GdM12]: Das HinSchG sieht keine Regelungen für das Ende der Beauftragung vor. U. E. ist daher, auch aufgrund eines Umkehrschlusses zu anderen Beauftragten, für welche gesetzliche Regelungen zum Ende der Berufung existieren, grundsätzlich davon auszugehen, dass die Regelung der sachgrundlosen Beendigung der Beauftragung möglich ist. Dies ist aber noch nicht höchstrichterlich geklärt.

... [4]

Mustertext für die Benennung eines Arbeitnehmers als Beauftragten für die interne Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)



Der Beauftragte erklärt mit der Unterschrift auf diesem Dokument sein Einverständnis mit der Benennung seiner Person zum Beauftragten für die interne Meldestelle des Arbeitgebers im Sinne des HinSchG. Zudem erklärt er die Anlage (Hinweise zur Vertraulichkeit und zum Datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

....., den

....., den

(Arbeitgeber)

(Beauftragter)

Anlage

Wichtige Hinweise zur Vertraulichkeit:

Die interne Meldestelle hat das Vertraulichkeitsgebot i. S. d. HinSchG (§§ 8, 9 HinSchG) zu beachten.

§ 8 Vertraulichkeitsgebot

(1) Die Meldestellen haben die Vertraulichkeit der Identität der folgenden Personen zu wahren:

1. der hinweisgebenden Person, sofern die gemeldeten Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen, oder die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass dies der Fall sei,
2. der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, und
3. der sonstigen in der Meldung genannten Personen.

Die Identität der in Satz 1 genannten Personen darf ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen bekannt werden.

(2) Das Gebot der Vertraulichkeit der Identität gilt unabhängig davon, ob die Meldestelle für die eingehende Meldung zuständig ist.

Ausnahmen hiervon werden in § 9 HinSchG geregelt.

Gem. **§ 40 Abs. 3 HinSchG** handelt ordnungswidrig, **wer vorsätzlich oder leichtfertig** entgegen § 8 Abs. 1 S. 1 HinSchG die Vertraulichkeit nicht wahrt. Eine Geldbuße kann in diesem Fall bis zu fünfzigtausend Euro betragen (§ 40 Abs. 6 HinSchG).

Wichtige Hinweise zum Datenschutz:

§ 10 HinSchG „Verarbeitung personenbezogener Daten“

Die Meldestellen sind befugt, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer in den §§ 13 und 24 HinSchG bezeichneten Aufgaben erforderlich ist. Abweichend von Artikel 9 Abs. 1 der Datenschutzgrundverordnung 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 Abs. 2 S. 2 des Bundesdatenschutzgesetzes ist entsprechend anzuwenden.

Diese grün markierte Textstelle spielt nur eine Rolle, wenn der Beauftragte gleichzeitig Datenschutzbeauftragter ist. Aus Sicht des HinSchG dürfte es unproblematisch sein, wenn der Beauftragte für die interne Meldestelle gleichzeitig Datenschutzbeauftragter ist. Noch nicht geklärt ist allerdings die Frage, ob dies aus datenschutzrechtlicher Sicht möglich ist. Nach der DSGVO darf kein Interessenkonflikt des Datenschutzbeauftragten bestehen. Sofern beabsichtigt ist, den Datenschutzbeauftragten mit den Aufgaben der internen Meldestelle zu betrauen, ist zumindest darauf zu achten, dass ein Interessenkonflikt vermieden wird. Deshalb sollte u. E. in diesem Fall sichergestellt sein, dass es sich bei dem Datenschutzbeauftragten nicht um den einzigen Meldestellenbeauftragten handelt und zumindest ein Stellvertreter bestellt ist. Ein Risiko bleibt aufgrund fehlender Rechtsprechung bestehen. Es ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass sich der Arbeitgeber bei Bestehen eines Interessenkonflikts sehr empfindlichen Bußgeldern aussetzen kann (Art. 83 DSGVO).

Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung dafür, dass die interne Meldestelle die notwendige Fachkunde zur Erfüllung **aller der Meldestelle übertragenen Aufgaben verfügt**. Die Fachkunde hat der Arbeitgeber vor der Benennung eines Beauftragten für die interne Meldestelle sicherzustellen. In der Regel wird hierfür eine vorherige Schulung des Beauftragten notwendig sein. Diese hat der Arbeitgeber zu zahlen und zu gewähren. **Aus Beweisgründen** sollte der Nachweis der erfolgten Schulung und der Inhalt, welcher zumindest alle gesetzlichen Vorgaben zu den Aufgaben einer internen Meldestelle enthalten sollte, zur Personalakte genommen werden. So heißt es auf S. 78 der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 20/3442):

*„Damit die internen Meldestellen funktionsfähig sind und die notwendigen Vorkehrungen getroffen werden, um die Vertraulichkeit der Identität der von einer Meldung betroffenen Personen zu wahren, ist dafür Sorge zu tragen, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen **über die notwendige Fachkunde zur Erfüllung aller der Meldestelle übertragenen Aufgaben verfügen**. Dies kann beispielsweise durch geeignete Schulungen sichergestellt werden.“*

Grundsätzlich könnte ein Ruhenstatbestand auch als Beendigungsgrund ausgestaltet werden. Dies bedarf einer individuellen Abwägung. Insbesondere wenn für die Beauftragung eine gesonderte Vergütung z. B. als Funktionszulage gewährt wird, sollte eine solche Regelung erwogen werden, um sicherzustellen, dass es keinen Anspruch des Beauftragten gibt, nach Beendigung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, diese Stelle wieder zu besetzen. Dabei ist zu bedenken, dass bei einem längeren Ruhen des Arbeitsverhältnisses die Beauftragung mittlerweile durch eine andere Person besetzt ist. Es kann auch erwogen werden, bei einem aufgrund einer vertraglichen oder gesetzlichen Regelung ruhemdem Arbeitsverhältnis eine Beendigung erst bei einem Ruhen von einer gewissen Dauer zu regeln. Eine Beratung durch den Verband wird hier empfohlen.

Das HinSchG sieht keine Regelungen für das Ende der Beauftragung vor. U. E. ist daher, auch aufgrund eines Umkehrschlusses zu anderen Beauftragten, für welche gesetzliche Regelungen zum Ende der Berufung existieren, grundsätzlich davon auszugehen, dass die Regelung der sachgrundlosen Beendigung der Beauftragung möglich ist. Dies ist aber noch nicht höchstrichterlich geklärt.

U. E. sollte aber, wie vorgenommen, zumindest eine gewisse Frist für die Beendigung geregelt sein. Dies gilt auch mit Blick auf die bereits zitierte Gesetzesbegründung, die statuiert, dass die Beauftragung auf eine gewisse Dauer angelegt sein sollte. Dabei ist zu beachten, dass diese Frist sowohl für den Beauftragten, als auch den Arbeitgeber gilt. Da eine Besetzung der internen Meldestelle personell schwierig sein kann, sollte dies bei der Ausfüllung der Frist bedacht werden.