



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

VL PA Rundschreiben

Dienst- und Tarifrecht

Allgemeines Beamtenrecht

P10

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon +49 40 42831 – 1559

Ansprechpartner: Herr Schaefer

Zimmer: 827

E-Mail: funktionspostfach10@personalamt.hamburg.de

4. Juli 2023

Personalrechtliche Hinweise zur Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes

Betroffener Personenkreis:	Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, andere Beschäftigte
Wesentlicher Inhalt:	Schutz von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern, Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes sowie der
Bezug:	• Hinweisgeberschutzgesetz (BGBl. I 2023 Nr. 140 vom 02.06.2023) • Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden
Information der Beschäftigten:	In betriebsüblicher Weise
Veröffentlichung online:	Profikanal

I. Anlass

Der Bundesgesetzgeber hat ein [Hinweisgeberschutzgesetz \(BGBl. I 2023 Nr. 140 vom 02.06.2023\)](#) beschlossen, das zum 02.07.2023 in Kraft getreten ist. Das Gesetz dient der Umsetzung der [Richtlinie \(EU\) 2019/1937](#) zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, geht aber teilweise darüber hinaus.

II. Hinweise zum Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) dient dazu, Personen vor Repressalien oder Benachteiligung zu schützen, die bestimmte Missstände in einer Organisation melden oder offenlegen. Dieser Schutz greift nur, wenn die Meldung oder Offenlegung sich auf bestimmte



Öffentliche Verkehrsmittel:
Bus-Linien 4 und 6 „Brandstwierte“
Bus-Linien 16 und 17 „Domstraße“
U-Bahn-Linie U1 „Meißberg“

Verstöße bezieht, die in § 2 des [Gesetzes](#) beschrieben sind. Dazu gehören beispielsweise Strafgesetze, bestimmte Ordnungswidrigkeiten, Verstöße gegen Vergabe- oder Datenschutzvorschriften, Verletzungen bestimmter Sicherheits- und Verbraucherschutzbestimmungen, bestimmte Verstöße gegen Vorschriften zur Abschlussprüfung und Rechnungslegung von Unternehmen, Verletzungen von EU-Recht sowie Äußerungen von Beamtinnen und Beamten, die einen Verstoß gegen die Pflicht zur Verfassungstreue darstellen. Sofern nicht vorgehende Geheimhaltungsvorschriften entgegenstehen (vgl. §§ 4ff. HinSchG), können Personen, die von solchen Verstößen Kenntnis erlangen (hinweisgebende Personen) diese Verstöße bei internen (vgl. §§ 12ff. HinSchG) oder externen (vgl. §§ 19ff. HinSchG) Meldestellen melden oder unter bestimmten Voraussetzungen auch gegenüber der Öffentlichkeit offenlegen (vgl. §§ 32ff. HinSchG). Entsprechende interne Meldestellen sind inzwischen für alle Dienststellen innerhalb der FHH eingerichtet. Externe Meldestellen stellt derzeit nur der Bund bereit (vgl. §§ 19ff. HinSchG).

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist ein wichtiger Baustein zum Schutz der Integrität des öffentlichen Dienstes. Er soll einerseits sicherstellen, dass Beschäftigte die Möglichkeit haben, Verstöße gegen die vorgenannten Regelungen ohne Furcht vor Repressalien melden zu können, und andererseits, dass vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Meldungen keinen Schutz genießen. Insofern werden das Interesse an der unbehelligten Meldung von Missständen und das Interesse an einem Schutz vor ungerechtfertigten Beschuldigungen ausbalanciert. Vor diesem Hintergrund sind die Dienststellen aufgerufen, das Hinweisgeberschutzgesetz als Chance zur Aufdeckung von Missständen einzuordnen und umzusetzen.

III. Personalrechtliche Hinweise

In personalrechtlicher Hinsicht wird auf das Folgende hingewiesen:

1. Die Meldestellen haben die Aufgabe, die Meldungen entgegenzunehmen, auf Stichhaltigkeit zu prüfen und ggf. weitere Ermittlungen anzustellen bzw. die zuständigen Stellen einzuschalten. Insofern ist es möglich, dass die Meldestellen z.B. Fachabteilungen, die Innenrevisionen oder die Personalabteilungen kontaktieren und ihnen Informationen über potenzielle Verstöße weiterleiten. In den Personalabteilungen kann dadurch beispielsweise die Notwendigkeit entstehen, auf der Grundlage der von der Meldestelle übermittelten Informationen zu potenziellen Verstößen ggf. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens¹ oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zu prüfen. Hierfür gelten die auch sonst anwendbaren Vorschriften.
2. Der § 37 Abs. 2 BeamStG wurde dahingehend ergänzt, dass die Weitergabe von Informationen an eine zuständige Meldestelle oder die Offenlegung von Informationen unter den Voraussetzungen des Hinweisgeberschutzgesetzes keine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht darstellt (vgl. Artikel 4 des [Gesetzes vom 31. Mai 2023](#)). Entsprechende Weitergaben oder Offenlegungen stellen keine Dienstpflichtverletzungen dar.

¹ Bei Beamtinnen/Beamten auf Probe sind ggf. die Voraussetzungen für eine Entlassung nach § 23 Abs. 3 Nr. 1 oder 2 BeamStG zu prüfen, bei Beamtinnen/Beamten auf Widerruf die Voraussetzungen für eine Entlassung nach § 23 Abs. 4 BeamStG.

Hinweis: Für Tarifbeschäftigte gilt dies entsprechend: Wenn Tarifbeschäftigte Informationen unter Beachtung der Vorschriften des Hinweisgeberschutzgesetzes melden bzw. offenlegen, so verletzen sie damit keine arbeitsvertraglichen Pflichten.

Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber dürfen insoweit nicht sanktioniert werden und sind darüber hinaus durch eine Beweislastumkehr vor Benachteiligungen geschützt (vgl. § 36 HinSchG).

Dieser Schutz wird Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten allerdings nur dann gewährt, wenn die Voraussetzungen des Hinweisgeberschutzgesetzes auch tatsächlich vorliegen. Dies setzt insbesondere voraus, dass die gemeldete oder offenbarte Information in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt (vgl. § 2 HinSchG), dass keine vorrangigen Geheimhaltungsvorschriften entgegenstehen (vgl. §§ 3ff. HinSchG) und die hinweisgebende Person zum Zeitpunkt der Meldung oder Offenlegung hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die von ihr gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen (§ 33 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG).

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, so kann eine vorsätzliche oder fahrlässige Pflichtverletzung vorliegen, die der disziplinarischen Ahndung zugänglich ist bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen kann.

Darüber hinaus ist eine hinweisgebende Person zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist (§ 38 HinSchG). In diesen Fällen kann die hinweisgebende Person auch für Schäden bei Dritten in Anspruch genommen werden, für die der Dienstherr bzw. Arbeitgeber gemäß Art. 34 GG i.V.m. § 839 BGB einstehen muss.

3. In den Anwendungsbereich des HinSchG fallen auch Äußerungen von Beamtinnen und Beamten, die einen Verstoß gegen die Pflicht zur Verfassungstreue darstellen (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 HinSchG). Insofern kann es insbesondere dazu kommen, dass eine interne oder externe Meldestelle entsprechende Meldungen über solche Äußerungen an die Beschäftigungsbehörde weitergibt oder die Beschäftigungsbehörde im Falle einer Offenlegung aus sonstigen Quellen von dem Verstoß erfährt. In diesem Falle sind ggf. dienst- bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen zu prüfen (vgl. oben Nr. 1).

IV. Abschließende Hinweise

Bei dienstrechtlichen Fragen steht den Dienststellen das Funktionspostfach P10 funktionspostfachp10@personalamt.hamburg.de zur Verfügung.

Zur Information der Beschäftigten sind FAQs beigelegt (s. Anlage). Die Verteilung der FAQs in Ihrem Haus sollte mit einem Hinweis auf die zuständige interne Meldestelle (Postanschrift, Mailadresse, Telefonnummer) verbunden werden.

Dieses Rundschreiben wird zeitnah im Profikanal abgelegt.

Schaefer