

# Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration



Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration  
80524 München

Per E-Mail ([info@bay-bezirke.de](mailto:info@bay-bezirke.de); [info@bay-landkreistag.de](mailto:info@bay-landkreistag.de);  
[baygt@bay-gemeindetag.de](mailto:baygt@bay-gemeindetag.de); [post@bay-staedtetag.de](mailto:post@bay-staedtetag.de))

Bayerischen Gemeindetag  
Bayerischen Städtetag  
Bayerischen Landkreistag  
Bayerischen Bezirkstag

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen B2-0400-1-96	Bearbeiterin Frau Buder	München 25.05.2023
	Telefon / - Fax 089 2192-4449 / -14449	Zimmer KL1-0348	E-Mail <a href="mailto:Sabrina.Buder@stmi.bayern.de">Sabrina.Buder@stmi.bayern.de</a>

## **Umsetzung der sog. „Whistleblower-Richtlinie“ bzw. des Hinweisgeberschutz- gesetzes des Bundes im kommunalen Bereich; Verbandsanhörung**

### Anlagen

Konsolidierte Fassung Hinweisgeberschutzgesetz  
Entwurf Änderungsantrag

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 12. Mai 2023 hat der Bund das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) zur Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (sog. „Whistleblower-Richtlinie“), verabschiedet. Das Gesetz tritt voraussichtlich im Laufe des Juni 2023 in Kraft. In einem weiteren Schritt muss der Freistaat Bayern nun die Anwendung des HinSchG auch im kommunalen Bereich durch Landesgesetz sicherstellen. Zur geplanten landesrechtlichen Umsetzung des HinSchG möchten wir hiermit Ihre Einschätzung einholen.

Im Einzelnen:

## **1. Umsetzungsbedarf auf Landesebene**

Im Zentrum des neuen Hinweisgeberschutzrechts steht die Verpflichtung von Beschäftigungsgebern zur Einrichtung von internen Meldestellen, an die sich die Beschäftigten wenden können. Diese Pflicht betrifft dabei sowohl die Privatwirtschaft als auch den gesamten öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder (vgl. Art. 8 Abs. 1 der „Whistleblower-Richtlinie“ bzw. § 12 Abs. 1 Satz 1 und 2 HinSchG).

Da den Gemeinden und Gemeindeverbänden Aufgaben durch Bundesgesetz nicht unmittelbar übertragen werden dürfen (vgl. Art. 84 Abs. 1 Satz 7 GG), bleibt die Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben der „Whistleblower-Richtlinie“ für den Bereich der Kommunalverwaltung den Ländern als Aufgabe überlassen. Für Gemeinden und Gemeindeverbände und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden bestehen, muss das geforderte interne Meldesystem daher gemäß § 12 Abs. 1 Satz 4 HinSchG nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts etabliert werden.

Dabei können die Länder zur Entlastung des kommunalen Bereichs Ausnahmen schaffen. So können nach Art. 8 Abs. 9 UAbs. 2 der „Whistleblower-Richtlinie“ Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern oder in der Regel weniger als 50 Beschäftigten und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen und in der Regel weniger als 50 Beschäftigte haben, vom Anwendungsbereich des HinSchG ausgenommen werden. Diese kommunalen Beschäftigungsgeber können damit von der Pflicht zur Schaffung einer internen Meldestelle nach dem HinSchG befreit werden.

## **2. Kernaufgaben der Internen Meldestellen**

Zu den Aufgaben der internen Meldestellen gehört der Betrieb der Meldekanaäle, das Führen der Verfahren bei internen Meldungen sowie das Veranlassen von Folgemaßnahmen.

Zum „Betrieb“ gehört die Einrichtung von Meldekanälen, über die sich Beschäftigte an die internen Meldestellen wenden können, um Informationen über Verstöße zu melden, vgl. § 16 HinSchG. Nach § 16 Abs. 3 HinSchG müssen interne Meldekanäle Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein. Anonyme Meldungen sollen die Meldestellen entgegennehmen und bearbeiten. Eine Verpflichtung zur Einrichtung eines eigenen, software-gestützten Meldesystems für anonyme Meldungen besteht jedoch nicht.

Nach § 17 HinSchG hat die Meldestelle den Eingang einer Meldung zu bestätigen, den sachlichen Anwendungsbereich und die Stichhaltigkeit der Meldung zu prüfen sowie ggf. weitere Informationen einzuholen. Sie hat der hinweisgebenden Person innerhalb von drei Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung eine Rückmeldung zu geben. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen sowie die Gründe für diese.

Als Folgemaßnahme nach § 18 HinSchG kann die interne Meldestelle insbesondere interne Untersuchungen durchführen, die hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen, das Verfahren aus Mangel an Beweisen oder aus anderen Gründen abschließen oder das Verfahren zwecks weiterer Untersuchungen an eine bei dem Beschäftigungsgeber für interne Ermittlungen zuständige Einheit oder eine zuständige Behörde abgeben.

Das HinSchG gibt vor, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen unabhängig bei dieser Tätigkeit sind. Zudem sind sie berechtigt, personenbezogene Daten zu verarbeiten und unterliegen einem Vertraulichkeitsgebot. Es ist dabei sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten nicht zu einem Interessenkonflikt führen.

Aus den Aufgaben und den Anforderungen an die beauftragten Personen ergibt sich das Anforderungsprofil für die interne Meldestelle. Sie muss Kommunikationskanäle bereitstellen und hinreichend qualifiziert sein, um die auftretenden Folgefragen zu bewerten. Zudem sollte sie Erfahrung im Umgang mit sensiblen Informationen und Daten haben. Schließlich benötigt sie eine gewisse Unabhängigkeit und Befugnisse, um die gesetzlich vorgegebenen Auf-

gaben zu erledigen. Zudem sind die für die Bearbeitung von Meldungen zuständigen Personen regelmäßig für diese Aufgabe zu schulen, vgl. § 25 Abs. 2 HinSchG.

### **3. Geplante Vorgehensweise zur Umsetzung im kommunalen Bereich**

Nachdem das HinSchG des Bundes in Kürze in Kraft treten wird, müssen die europarechtlichen Vorgaben der „Whistleblower-Richtlinie“ nun auch auf Länderebene zeitnah umgesetzt werden. Angesichts des in Bayern wegen der endenden Legislaturperiode bestehenden Zeitdrucks ist beabsichtigt, die Umsetzung des HinSchG für den kommunalen Bereich auf Landesebene durch einen Änderungsantrag zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gemeinde- und Landkreiswahlgesetzes und weiterer Rechtsvorschriften (sog. Kommunalrechtsnovelle) vorzunehmen. Hierzu hat uns die Staatskanzlei den beigefügten Entwurf übersandt.

Der Entwurf des Änderungsantrags zur Kommunalrechtsnovelle sieht die landesrechtliche Umsetzung des HinSchG im kommunalen Bereich durch die Änderung bzw. Ergänzung der Kommunalgesetze (GO, LKrO, BezO) vor. Dabei wird dem kommunalen Bereich über einen Verweis auf die maßgeblichen Vorschriften des HinSchG (§ 12 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 4 sowie §§ 13 bis 18 HinSchG) zunächst die grundsätzliche Verpflichtung zur Einrichtung und Betrieb interner Meldestellen übertragen. Hierfür wird Art. 56 der Gemeindeordnung (GO) um einen Absatz 4 Satz 1 erweitert, der auf die Vorschriften des HinSchG verweist. Derselbe Regelungsinhalt soll über einen neuen Art. 97 GO im Abschnitt „Gemeindliche Unternehmen“ für Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle der Gemeinde stehen, festgelegt werden. Für die Landkreise soll über einen neuen Art. 50 Abs. 2 der Landkreisordnung (LKrO) ebenfalls auf die Vorgaben des HinSchG verwiesen und eine Ausnahme für Landkreise mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigte geschaffen werden. Für die Unternehmen der Landkreise wird in einem neu zu schaffenden Art. 85 LKrO auf Art. 97 GO verwiesen. Über einen Verweis auf Art. 50 LKrO und Art. 97 GO in einem neuen Art. 85 der Bezirksordnung (BezO) sollen die Vorgaben des HinSchG schließlich auch für die Bezirke und deren Unternehmen gelten. Die vorgesehene Ausnahmeregelung in Art. 50 Abs. 2 LKrO für Landkreise mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten, die über den Verweis in

Art. 85 BezO auch für die Bezirke gelten soll, dürfte für die bayerischen Landkreise und Bezirke jedoch keinen praktischen Anwendungsbereich haben, so dass die Rückausnahme aus unserer Sicht gestrichen werden sollte.

Zur Entlastung des kommunalen Bereichs soll auch in vollem Umfang von der nach Art. 8 Abs. 9 UAbs. 2 der „Whistleblower-Richtlinie“ bestehenden Möglichkeit zur Einschränkung des Anwendungsbereichs durch Landesrecht Gebrauch gemacht werden. Der Entwurf sieht daher entsprechende Rückausnahmen (vgl. Art. 56 Abs. 4 Satz 2 GO, Art. 97 Satz 2 GO und Art. 50 Abs. 2 LKrO) vor. Damit werden Gemeinden, die weniger als 10.000 Einwohner oder in der Regel weniger als 50 Beschäftigte haben sowie kommunale Beschäftigungsgeber mit in der Regel weniger als 50 Beschäftigten von der Verpflichtung zur Schaffung einer internen Meldestelle befreit. Darüber hinaus wird derzeit geprüft, ob dem kommunalen Bereich gegebenenfalls auch die Möglichkeit zum Anschluss an etwaige staatliche interne Meldestellen eröffnet werden könnte.

Da die Kommunalrechtsnovelle als solche erst zum 1. Januar 2024 in Kraft treten wird, die landesrechtliche Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben jedoch zeitnah erfolgen soll, wird der vorliegende Entwurf des Änderungsantrags noch um eine Regelung zum Inkrafttreten der Umsetzung der Vorgaben der „Whistleblower-Richtlinie“ bzw. des HinSchG ergänzt werden müssen. Insoweit schlagen wir vor, die Regelungen am Tag nach der Verkündung der Kommunalrechtsnovelle in Kraft treten zu lassen.

Sie erhalten hiermit Gelegenheit, zum geplanten Vorgehen und dem Entwurf des Änderungsantrags bis möglichst **Mittwoch, den 7. Juni 2023**, Stellung zu nehmen.

Wir bitten auch um Mitteilung, ob grundsätzlich Interesse an einem Anschluss an etwaige staatliche interne Meldestellen bestünde.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Graf  
Ministerialdirigent