

(neue) zwölfmonatige Zeitspanne bewältigt haben, gehen sie mit dem Stichtag sofort in die Erprobungszeit über.

IV. Fazit

Nordrhein-Westfalen schließt mit den hier vorgestellten Reformgesetzen wieder zum „Hauptfeld“ in Bund und Ländern auf. Dieses Bild aus dem Radsport ist dort eindeutig positiv konnotiert. Für Laufbahnreformen empfiehlt sich eine differenziertere Sicht. Die Neufassung des § 13 LBG NRW und damit verbunden die Streichung von eher komplizierten Regelungen zur Berücksichtigung von Krankheitsausfällen oder eine mit Augenmaß vorgenommene Kürzung von Probe- und

Bewährungszeiten sind sicherlich zu begrüßen. Aber schon der Wegfall von Dienstzeiten kann sich für die Personalentwicklung als ambivalent und für die Personalwirtschaft als leeres Versprechen erweisen. Kernbereiche der Novelle wie die Öffnung von Regellaufbahnen oder die deutlich erweiterten Einstellungsmöglichkeiten in Beförderungsbereichen haben selbst die Gewerkschaften mit deutlicher Kritik auf den Plan gerufen. Besonders irritierend ist, dass der Landesgesetzgeber hier statt solider Evaluation der Entwicklung im Bund oder anderen Ländern dem allgemeinen Trend folgt, Gesetzesnovellen mit Leerformeln zu begründen. Rechtssystematischer „nonsense“ schließlich ist die durch das Parlament selbst veränderte Regelung zum Beförderungssperrijahr nach der Probezeit.

Drei Jahre Hinweisgeberschutzgesetz: Eine Zwischenbilanz aus beamtenrechtlicher Perspektive

Prof. Dr. Harald Bretschneider und Dr. Frank Niechziol*

Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz, das im Juli 2023 in Kraft getreten ist, möchte der Gesetzgeber Hinweisgeber rechtlich besser schützen. Obwohl in seinen sachlichen Anwendungsbereich auch Beamte fallen, ist das Hinweisgeberschutzgesetz kein klassisches Beamtenrecht. Vielmehr muss es sich in die dienstrechtliche Systematik von Bund und Ländern einfügen, woraus sich konfligierende Wechselwirkungen mit dem Beamtenrecht, insbesondere mit Blick auf die Verschwiegenheitspflicht und die Pflicht zur Einhaltung des Dienstweges, ergeben können. Der folgende Beitrag analysiert diese Wechselwirkungen und diskutiert unter Beachtung der jüngsten Rechtsprechung den Mehrwert der noch jungen Regelungsmaterie für die Beamtenschaft.

I. Einleitung

Die Enthüllungen von Edward Snowden verschafften dem Thema „Whistleblowing“ im Jahr 2013 weltweite Aufmerksamkeit. In der Rechtswissenschaft wird unter Whistleblowing die freiwillige Aufdeckung von Rechtsverstößen und anderen Missständen durch eine Person mit Insider-Wissen verstanden.¹ Aus arbeitsrechtlicher Perspektive und für Forschende der Sozialwissenschaft handelt es sich bei Whistleblowern um „überwiegend (...) weisungsgebundene Mitglieder einer Organisation, welche aus ihrer Sicht illegale oder illegitime Praktiken im Verantwortungsbereich ihres Arbeitgebers außerhalb des üblichen Dienstweges an eine abhilfefähige Stelle melden.“² Durch die Weitergabe von Informationen können sie einerseits dazu beitragen, Missstände aufzuklären und fehlerhaftes Verhalten zu vermeiden.³ Andererseits gelten für Hinweisgeber – wie für alle Arbeitnehmer – arbeitsrechtliche Pflichten zur Loyalität, Mäßigung und Vertraulichkeit gegenüber dem Arbeitgeber. Die Beamtenschaft wiederum ist durch das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis und die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nach Art. 33 V GG zusätzlich an allgemeine und besondere Dienstpflichten wie bspw. die Pflicht zur Einhaltung des Dienstweges oder die Pflicht zur Verschwiegenheit gebunden.⁴ Darüber hinaus unterliegen Beamte einem gesamtgesellschaftlichen Bedürfnis nach der Beseitigung von

Missständen, bspw. durch eine Strafanzeige oder eine Meldung an eine zuständige Stelle.⁵

In der Vergangenheit hat Whistleblowing mehrfach zu individuellen Nachteilen oder sogar zu Repressalien gegen Hinweisgeber geführt. Der EGMR erkannte im Jahr 2023 in einer unrechtmäßigen Verurteilung eines Whistleblowers im Lux-Leak-Skandal sogar einen Verstoß gegen die EMRK: „Leistet ein Informant einen wesentlichen Beitrag zur öffentlichen Debatte über Steuerpraktiken internationaler Unternehmen und ist das öffentliche Interesse an der Offenlegung dieser Informationen größer als alle sich daraus ergebenden nachteiligen Auswirkungen, verstößt eine Verurteilung des Whistleblowers zu einer Geldstrafe gegen Art. 10 EMRK.“⁶ Auch der Whistleblower Edward Snowden lebt seit über einem Jahrzehnt aus Angst vor einer Strafverfolgung durch die US-Justiz in Moskau und hat zwischenzeitlich die russische Staatsangehörigkeit angenommen.⁷ Von nichtstaatlichen Stellen wurde er für seine öffentlichen Hinweise und Enthüllungen noch dazu ausgezeichnet. Der Fall Snowden verdeutlicht die Dichotomie des Whistleblowings zwischen Heldentum und Verrat. Aus Angst vor Sanktionen verzichten Hinweisgeber deswegen nicht selten auf entsprechende Meldungen.⁸

Indes ist Whistleblowing in der gesellschaftspolitischen Debatte und in der Rechtswissenschaft längst angekommen und ent-

*) Die Verfasser vertreten ausschließlich ihre persönliche Meinung.

1) Colneric/Gerdemann, in: Colneric/Gerdemann (Hrsg.): BeckOK HinschG, § 1, Rn. 1.

2) Vgl. Gerdemann, Transatlantic Whistleblowing, 2018, S. 6.

3) Vgl. Marques/Blesius, npoR 2023, S. 240.

4) Vgl. BT-Drs. 20/5992 vom 14.3.2023, S. 1, 2. Vgl. Tölle, ZRP 2020, 156.

5) Vgl. Tölle (Fn. 5), S. 156.

6) Vgl. EGMR, Urteil vom 14.2.2023 – 21884/18 – (Halet/Luxemburg).

7) Vgl. Lanzinner, Pflicht zum Whistleblowing?, in: CCZ – Corporate Compliance 2024, S. 275 (276).

8) Vgl. Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das EU-Recht melden. Erwägungsgrund (1). Amtsblatt der EU, L 305/17. Vgl. BT-Drs. 20/5992 vom 14.3.2023, S. 1, 2.