

waltung zu setzen. Hingegen kann sich ein Bewerber nicht mit Erfolg darauf berufen, dass ein konstitutives Anforderungsprofil zu weit gefasst sei⁸¹. Von erheblicher Verfahrensrelevanz ist jedoch die Frage, ob der unterlegene Bewerber in seinen eigenen Rechten verletzt wird, wenn der ausgewählte Bewerber selbst nicht das konstitutive Anforderungsprofil erfüllt⁸². Die Selbstbindung der ausschreibenden Stelle hindert ein selektives Abweichen von der Beachtung konstitutiver Anforderungsmerkmale und lässt einen solchen Sachvortrag aussichtsreich erscheinen.

VI. Fazit

Zieht man ein vermittelndes Fazit in der Umsetzung des höchstverwaltungsgerichtlichen Beschlusses vom 24. Juni 2013, gelangt man zu der Feststellung, dass die Fokussierung auf ein allein dienstpostenbezogenes Anforderungsprofil die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ebenso gefährdet wie eine Auswahl, die die Anforderungen des Dienstpostens gänzlich ausblendet. Die dogmatische Einordnung von Auswahlentscheidungen der Verwaltung auf der Grundlage eines idealisierten aber in dieser Form nicht mehr praxistauglichen Laufbahnprinzips und fußend auf einer Gedankenwelt richterlichen Grundstrukturen der Organisation, die durch einen strikten

Gleichklang richterlicher Anforderungsprofile und dienstlicher Beurteilungsrichtlinien geprägt ist, bildet die Verwaltungswirksamkeit nur ungenügend ab.

Viel ist schon gewonnen, wenn konstitutive Anforderungsprofile gerichtlicherseits vom Generalverdacht einer unsachlichen Personalsteuerung befreit werden und aus der besonderen Rechtfertigungsbedürftigkeit entlassen werden. Ihre Legitimation empfangen konstitutive Anforderungsmerkmale, wie auch statusgebundene Anforderungsmerkmale aus dem Umstand, dass sie sich an den Leistungsanforderungen des Art 33 Abs. 2 GG orientieren müssen, welche die Funktionsfähigkeit der Verwaltung als gleichberechtigter Bestandteil dieses Prinzips integrieren⁸³. Hierbei sollte sich der gerichtliche Blickwinkel über die einzelfallbezogenen Aspekte eines Auswahlverfahrens hinaus auch auf langfristige strukturelle Aspekte der Funktionsfähigkeit, etwa die demografiefeste Altersstruktur eines Personalkörpers, beziehen und in der Granularität die Kontrolldichte auf eine Willkürkontrolle reduzieren.

81) Zwerger (Fn. 25), S. 159.

82) Hönig, LKV 2022, S. 385 ff. (393).

83) Hönig, LKV 2022, S. 385 ff. (393); Bracher, DVBl 2019, S. 1353 ff. (1358).

Hürden beim internen Meldeverfahren i. S. d. Hinweisgeberschutzgesetzes

Die Kontaktierung von verbeamteten Personen

Deniz Kücüik*

Das am 2. Juli 2023 in Kraft getretene Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) soll den bis dato lückenhaften und unzureichenden Schutz von hinweisgebenden Personen („Whistleblowern“) auf wirksame und nachhaltige Weise ausbauen. Helfen soll dabei insbesondere die sog. interne Meldestelle als institutionelles Kernstück des HinSchG. Hierzu verleiht das Gesetz der internen Meldestelle im Rahmen des internen Meldeverfahrens weitgehende Untersuchungsbefugnisse. Da die interne Meldestelle jedoch über keinerlei Weisungsbefugnisse verfügt, dürften beim internen Meldeverfahren regelmäßig Schwierigkeiten auftreten, die sich insbesondere angesichts von beamtenrechtlichen Verschwiegenheitspflichten erheblich vergrößern.

I. Einleitung und Beispielfall

Das am 2. Juli 2023 in Kraft getretene Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verpflichtet auch Behörden dazu, bei entsprechender Beschäftigungsanzahl eine sog. interne Meldestelle einzurichten und zu betreiben. Demnach müssen auch verbeamtete Beschäftigte sich an die interne Meldestelle wenden und über die gesetzlich vorgesehenen Meldekanäle einen Hinweis abgeben können. Interne Meldestellen haben u. a. die Aufgabe, Meldungen nachzugehen, deren Stichhaltigkeit zu prüfen und dazu beizutragen, etwaige Verstöße abzustellen. Hierfür können sie insbesondere interne Untersuchungen durchführen und betroffene Personen und Stellen kontaktieren. Mit der Kre-

ierung einer internen Meldestelle erhalten insbesondere Beschäftigte, die einerseits frustriert sind über bestehende Missstände und andererseits jedoch eine Strafanzeige für zu extrem halten, einen Zugang zu einer niedrigschwelligen Zwischenstufe.

Mit dem Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes wurden eigens spezifische Ausnahmenvorschriften zu den gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten für Lands- und Bundesbeamte eingeführt.¹ Handelt es sich beim Whistleblower um einen Landes- oder Bundesbeamten, greifen die gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten nicht. Was beim ersten Lesen – selbst mit der hier erfolgten Hervorhebung – noch einleuchtend erscheinen mag, entpuppt sich beim genaueren Hinschauen als schier unüberbrückbare Lücke für die effektive Anwendung des Hinweisgeberschutzgesetzes in Behörden.

Das Gesetz geht in § 18 Nr. 1 HinSchG davon aus, dass die interne Meldestelle im Rahmen einer internen Untersuchung betroffene Personen und Arbeitseinheiten kontaktiert. In vielen Fällen wird die interne Meldestelle nur durch den aufgenom-

*) Der Beitrag ist nicht in dienstlicher Eigenschaft verfasst und gibt ausschließlich die persönliche Auffassung des Autors wieder.

1) Vgl. § 67 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 Bundesbeamtengesetzes (BBG), § 37 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Die folgenden Ausführungen zu § 67 Abs. 1 und 2 BBG gelten entsprechend für die Landesbeamten gemäß § 37 BeamStG.