



## Hinweisgeber-Compliance-Richtlinie

### 1. Einleitung

#### 1.1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten, Auszubildenden, Beamtinnen und Beamte, Praktikantinnen und Praktikanten, Führungskräfte, freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend einheitlich als „Bedienstete“ bezeichnet). Diese Datenschutzerklärung gilt auch für alle sonstigen hinweisgebenden Personen, dies sind ehemalige Bedienstete, Lieferanten und Mitarbeiter von Dienstleistern, die Kenntnis von einem Fehlverhalten in unserer Behörde haben (nachfolgend einheitlich als „Hinweisgeber“ bezeichnet).

#### 1.2 Zweck der Richtlinie

Nach dem am 2. Juli 2023 in Kraft getretene Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) für einen besseren Schutz hinweisgebenden Personen können sich natürliche Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben, an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen wenden und diese Verstöße unter dem in diesem Gesetz vorgegebenen Schutz melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen).

Darüber hinaus werden Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind.

Die Einhaltung von Gesetzen ist die Grundlage unserer Verwaltungstätigkeit und wir verstehen ehrliches, ethisches und regelkonformes Verhalten als Basis unserer Aufgabenerledigung. Wir haben dafür bestimmte interne Richtlinien aufgestellt, in denen wir Verhaltensregeln für bestimmte Bereiche konkretisieren. Wir erwarten von allen Bediensteten, dass sie sich an die hohen Standards halten. Alle Bediensteten sind auch entsprechend auf diese Standards verpflichtet.

Es besteht dennoch für jede Behörde das Risiko, dass von Zeit zu Zeit etwas schief läuft oder das Bedienstete unwissentlich oder wissentlich unethisches oder illegales Verhalten an den Tag legen. Eine Kultur der Offenheit und der Verantwortlichkeit ist unerlässlich, um solche Situationen zu verhindern bzw. zu bewältigen, sofern sie doch eintreten sollten.

Damit wir diesem Anspruch gerecht werden können, ist es wichtig, von potenziellem Fehlverhalten zu erfahren und dieses abzustellen. Es ist notwendig, Hinweise zu potenziellem Fehlverhalten zu erhalten und dazu zu ermutigen, potenzielles Fehlverhalten zu melden, ohne Sanktionen bzw. Diskriminierung befürchten zu müssen.

### 1.3 Sachlicher Anwendungsbereich

Das Hinweisgeberschutzgesetz gilt für die Meldung und die Offenlegung von Informationen über

- Verstöße, die strafbewehrt sind,
- Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beamteten oder ihrer Vertretungsorgane dient
- sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union.

Die zentrale Aussage dieser Compliance – Richtlinie - Hinweisgeber ist:

Hinweisgebende werden vor Sanktionen geschützt, Hinweise werden vertraulich behandelt und die Identität von Hinweisgebenden wird, soweit sie dies wünschen und es gesetzlich möglich ist, nicht offengelegt. Allen plausiblen Hinweisen wird nachgegangen und es werden gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen.

### 1.4 Inhalte der Richtlinie

Diese Richtlinie beantwortet folgende Fragen:

- Wie kann potenzielles Fehlverhalten gemeldet werden?
- Wird die Vertraulichkeit der Identität der Hinweisgebenden gewährleistet?
- Wer kann potenzielles Fehlverhalten melden?
- Was kann gemeldet werden?
- Was passiert nach einer Meldung bzw. wie werden Meldungen bearbeitet?
- Wie werden Hinweisgebende geschützt?
- Wie sieht es mit dem Datenschutz aus?

## 2. Wie kann potenzielles Fehlverhalten gemeldet werden?

### Interne Hinweise:

Potenzielles Fehlverhalten kann zum einen behördenintern gemeldet werden. Es können auch lediglich Fragen gestellt oder hinsichtlich der Rechtskonformität Bedenken mitgeteilt werden bzw. der ethischen Vereinbarkeit bestimmter Verwaltungsaktivitäten.

### Externe Hinweise:

Hinweise zu potenziellem Fehlverhalten können aber auch extern an die zuständigen Behörden gegeben werden. Wir begrüßen es, wenn Hinweisgebende zuerst einen internen Hinweis geben, um uns die Möglichkeit zu geben, potenzielles Fehlverhalten schnell intern zu untersuchen und abzustellen. Hinweisgebende sind jedoch nicht verpflichtet, zuerst intern zu melden, bevor sie sich mit einem externen Hinweis an die zuständigen Behörden wenden. Bei einem externen Hinweis muss die/der Hinweisgebende dafür Sorge tragen, die möglichen negativen Konsequenzen des externen Hinweises für die Verwaltung sowie für die beteiligten Personen auf ein Minimum zu beschränken.

Externe Meldestelle des Bundes beim Bundesamt der Justiz:

[https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes\\_node.html](https://www.bundesjustizamt.de/DE/MeldestelledesBundes/MeldestelledesBundes_node.html)

Externe Meldestellen Bayerischer Ministerien finden Sie auf der jeweiligen Webseite der Ministerien.

### 2.1 Behördeninterne Hinweise

- **Interne Meldestelle – Hinweisgeberschutzgesetz HinSchG**

Für die internen Meldestellenbeauftragten wurden bestellt:

Interner Meldestellenbeauftragter Hinweisgeberschutz HinSchG

Martin Reimann

Tel. 08821 751 283

E-Mail-Adresse: [hinschg@lra-gap.de](mailto:hinschg@lra-gap.de)

Stellv. Meldestellenbeauftragte Hinweisgeberschutz HinSchG

Claudia Hofheinz

Tel. 08821 751 234

E-Mail-Adresse: [hinschg@lra-gap.de](mailto:hinschg@lra-gap.de)

- **Vorgesetzte/Vorgesetzter**

Potenzielles Fehlverhalten kann klassisch der/dem zuständigen Vorgesetzten gemeldet werden. Hinweisgebende können sich persönlich an die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten wenden. Möglicherweise kann so schnell und effektiv eine Lösung gefunden werden.

- **Hinweisgebersystem – Plattform**

Um potenzielles Fehlverhalten an die interne Meldestelle zu melden nutzen Hinweisgebende bitte unser Hinweisgebersystem Compliance.One. Sie können Online ihre Hinweise über unsere Webseite melden:

<https://lra-gap.compliance.one>

Oder Telefonisch über unsere Hotline: +498962825316

Die Webseite für Hinweise und die Hotline für Hinweise werden von unserem Vertragsdienstleister zur Verfügung gestellt.

Bei einem Hinweis über die Webseite kann aus folgenden 3. Optionen ausgewählt werden:

- **Anonym** Es werden keinerlei Daten zur Identität der Hinweisgebenden erfasst, der Status der Bearbeitung des Hinweises kann aber dennoch über einen QR-Code bzw. einen Link jederzeit anonym nachverfolgt werden. Auf diesem Wege können anonym auch weitere ergänzende Hinweise zum Sachverhalt gegeben werden.
- **Pseudonym (vertraulich)** Hinweisgebende können Kontaktdaten angeben, z. B. ihre E-Mail-Adresse und werden dann über den Status der Bearbeitung ihres Hinweises auf dem Laufenden gehalten und die internen Meldestellenbeauftragten im Landratsamt Garmisch-Partenkirchen können Rückfragen zum Sachverhalt stellen, wodurch die Aufklärung des Sachverhalts vereinfacht und beschleunigt werden kann. Bei einem vertraulichen Hinweis werden die Kontaktdaten und die Informationen zur Identität der Hinweisgebenden ausschließlich vom Anbieter des Hinweisgebersystems Compliance.One verarbeitet und nicht an die internen Meldestellenbeauftragten im Landratsamt Garmisch-Partenkirchen weitergeleitet. Dies ist vertraglich mit der Firma Compliance.One eindeutig so vereinbart und Compliance.one darf diese Informationen nicht an die Behörde weiterleiten. Die Compliance.One steht dabei als Anonymisierungsebene zwischen den Hinweisgebenden und der Hinweisbearbeitenden Stelle im Landratsamt.
- **Transparent** Bei einem transparenten Hinweis werden die Kontaktdaten bzw. Informationen zur Identität der Hinweisgebenden vom Anbieter des Hinweisgebersystems Compliance.One an die Hinweisbearbeitenden Meldestellenbeauftragten im Landratsamt Garmisch-Partenkirchen weitergegeben. Dadurch kann eine direkte Kommunikation zwischen den Hinweisgebenden und den Hinweisbearbeitenden im Landratsamt Garmisch-Partenkirchen erfolgen.

## 2.2 Externe Hinweise an die zuständigen Behörden

Sie können sich bei potenziellem Fehlverhalten auch stets an die zuständigen Behörden wenden.

### 2.3 Anonyme Hinweise

Wir bieten derzeit an, auch anonyme Hinweise abgeben zu können, obwohl dazu keine rechtliche Verpflichtung besteht.

Wir ermutigen ausdrücklich *nicht* dazu, anonyme Hinweise zu geben, da eine ordnungsgemäße Untersuchung schwieriger oder unmöglich sein kann, wenn keine weiteren ergänzenden Informationen zum jeweiligen Sachverhalt von den Hinweisgebenden eingeholt werden können. Es kann bei anonymen Hinweisen auch schwieriger festgestellt werden, ob ein Hinweis glaubwürdig und plausibel ist.

Mit dem Hinweisgebersystem Compliance.One steht die Möglichkeit zur Verfügung, vertrauliche Hinweise (Pseudonym) zu geben, ohne dass den Hinweisbearbeitenden im Landratsamt Bad Kissingen gegenüber die Identität der Hinweisgebenden aufgedeckt wird, da die Identität der Hinweisgebenden bei einem vertraulichen Hinweis lediglich dem Anbieter des Hinweisgebersystems Compliance.One bekannt ist und Compliance.One die Identität der Hinweisgebenden der Landkreisverwaltung gegenüber nicht aufdecken wird und nicht aufdecken darf. Ein vertraulicher Hinweis kombiniert somit die Vorteile der Anonymität mit der Möglichkeit der Kommunikation zwischen dem Hinweisgebenden und der Landkreisverwaltung.

### 2.4 Telefonische Hinweise und persönliches Treffen

Telefonische Hinweise bzw. Hinweise, die im Rahmen eines persönlichen Gesprächs gegeben werden, werden mit Zustimmung der Hinweisgebenden aufgezeichnet oder das Gespräch wird protokolliert. Den Hinweisgebenden wird das Gesprächsprotokoll im Anschluss zur Überprüfung und Korrektur zur Verfügung gestellt. Diese können das Protokoll durch Unterschrift bestätigen.

## 3. Wer kann potenzielles Fehlverhalten melden?

Meldeberechtigt sind alle aktuellen und ehemaligen Bediensteten unserer Landkreisverwaltung, alle Lieferanten und Dienstleister die Kenntnis von einem Fehlverhalten in unserer Behörde haben.

## 4. Was kann und soll gemeldet werden?

### 4.1 Art der Beschwerden

Es können und sollen sämtliche Missstände in der Verwaltung, jegliches Fehlverhalten von Bediensteten, alle potenziellen Verstöße gegen geltendes Recht und/ oder Richtlinien der Landkreisverwaltung etc. einschließlich des jeweiligen Verdachts gemeldet werden.

Dies umfasst insbesondere folgende beispielhaft genannten Bereiche:

- Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit;
- Betrug und Fehlverhalten in Bezug auf Landkreisgelder oder interne Rechnungslegungskontrollen;
- Missbrauch von Behördengütern, Diebstahl oder Veruntreuung, Sachbeschädigung;
- Verstöße gegen Vertraulichkeitsverpflichtungen;
- Fälschung von Urkunden, Verträgen, Berichten oder Aufzeichnungen;
- Gefahren für die Gesundheit bzw. Sicherheit unserer Bediensteten, sexuelle Belästigung, Beleidigung und ähnliche Fälle;
- Verstöße gegen das Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz;
- Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht;
- Verstöße gegen das Datenschutzrecht.

Es können Verstöße bzw. der Verdacht von Verstößen jeglicher Bediensteten, einschließlich der Führungskräfte gemeldet werden. Gleiches gilt auch, wenn ein Dritter eine Handlung vornimmt, die sich gegen unsere Behörde richtet (beispielsweise Bestechungsversuche durch Dienstleister und Lieferanten).

#### 4.2 Begründeter Verdacht

Es sollen sämtliche Fälle gemeldet werden, bei denen ein begründeter Verdacht nach dieser Richtlinie relevanter Vorfall vorliegt. Nicht in allen Fällen wird für den Hinweisgebenden klar erkennbar sein, ob eine bestimmte Handlung oder ein bestimmtes Verhalten einen Missstand bzw. einen Verstoß gegen Gesetze und/oder Behördenrichtlinien darstellt. Die/der Hinweisgebende sollte dies vor seinem Hinweis sorgfältig prüfen. Es ist jedoch eindeutig im Interesse der Verwaltung, wenn ein Verdachtsfall gemeldet wird, auch wenn sich Hinweisgebende nicht zu 100 Prozent sicher sind, dass es sich tatsächlich um einen Missstand handelt, bei dem die Verwaltung eingreifen muss. Im Zweifelsfall kann der potenzielle Hinweisgebende den Fall bzw. seinen Verdacht auch ohne Nennung von Namen abstrakt mit seiner/seinem Vorgesetzten besprechen und abstimmen, ob es sich um einen relevanten Fall handelt, der zu melden ist.

#### 4.3 Konkret und schlüssig

Jeder Hinweis sollte so konkret wie möglich erfolgen. Der Hinweisgebende sollte möglichst detaillierte Informationen über den zu meldenden Sachverhalt vorlegen, so dass der Sachbearbeitende die Angelegenheit richtig einschätzen kann. In diesem Zusammenhang sollten die Hintergründe, der Tathergang und der Grund der Meldung sowie Namen, Daten, Orte und sonstige Informationen benannt werden. Sofern vorhanden, sollten Dokumente vorgelegt werden. Persönliche Erfahrungen, mögliche Vorurteile oder subjektive Auffassungen sollten als solche kenntlich gemacht werden. Der Hinweisgeber ist grundsätzlich nicht zu eigenen Ermittlungen verpflichtet, eine Ausnahme kann gelten, wenn er dazu arbeitsvertraglich verpflichtet ist.

#### 4.4 Gutgläubigkeit bzw. Missbrauch des Hinweisgebersystems

Ein Hinweis sollte in gutem Glauben erfolgen. Ergibt die Überprüfung des Hinweises, dass beispielsweise kein begründeter Verdacht besteht oder die Fakten nicht ausreichen, um einen Verdacht zu erhärten, haben Hinweisgebende, die einen Hinweis gutgläubig melden, keine disziplinarischen Maßnahmen zu befürchten. Anderes gilt für Hinweisgebende, die das Hinweisgebersystem bewusst für falsche Meldungen missbrauchen, diese müssen mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen. Auch eine Beeinträchtigung des Hinweisgebersystems durch bspw. Manipulation, Vertuschung oder der Bruch von Absprachen betreffend der Vertraulichkeit können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen. Als Maßnahmen kommen bspw. Abmahnungen oder Kündigungen in Betracht. Daneben kann dies zivilrechtliche oder strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

#### 4.5 Hinweispflicht

Soweit Bedienstete Anlass zu der Annahme haben, dass ein Sachverhalt, der im Zusammenhang mit der Landkreisverwaltung steht, eine Straftat darstellt oder geeignet ist, zu schweren Schäden für die Landkreisbehörde oder für Dritte zu führen, besteht eine Hinweispflicht. Diese Hinweispflicht entfällt, sofern der Sachverhalt der Behörde bereits erkennbar bekannt ist oder sofern nach der Strafprozessordnung keine Zeugnispflicht bestünde.

### 5. Was passiert nach einer Meldung bzw. wie werden Meldungen bearbeitet?

#### 5.1 Eingangsbestätigung

Hinweisgebende erhalten innerhalb von sieben Tagen nach Eingang ihres Hinweises eine Eingangsbestätigung, sofern der Hinweis nicht anonym abgegeben wurde. Bei der Nutzung unseres Hinweisgebersystems ComplianceOne kann auch bei einer anonymen Meldung die Eingangsbestätigung über den QR-Code bzw. Link zum jeweiligen Hinweis die Eingangsbestätigung und der Status der Bearbeitung abgerufen werden.

#### 5.2 Bearbeitung des Hinweises

Jeder Hinweis wird vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzgesetze behandelt. Für die Bearbeitung der Hinweise ist im Landratsamt Garmisch-Partenkirchen ein unparteiischer Meldestellenbeauftragter und jeweils eine Stellvertreterin bzw. ein Stellvertreter benannt. Nach dem Eingang eines Hinweises erfolgt durch den Meldestellenbeauftragten eine erste Prüfung der Plausibilität und Relevanz des Hinweises. Ist der Meldestellenbeauftragte der Auffassung, dass weitere Ermittlungen erfolgen sollten, dokumentiert er dies und leitet die Informationen an die in der Landkreisverwaltung für die weitere Ermittlung zuständige Stelle bzw. zuständigen Stellen weiter. Diese führt/führen im Anschluss die internen Ermittlungen durch. Der Name der/des Hinweisgebenden wird nur dann kommuniziert und der Landkreisverwaltung offengelegt, wenn der/die Hinweisgebende dafür seine ausdrückliche Freigabe erteilt hat. Alle Bediensteten sind verpflichtet, die für die Untersuchung zuständige Stelle bei ihren Ermittlungen zu unterstützen und nach bestem Gewissen an der Aufklärung des Verdachts mitzuwirken.

Sie sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Die ermittelten Informationen werden dokumentiert, wobei nur die erforderlichen Daten erhoben und verarbeitet werden. Die Untersuchung wird zeitlich so schnell wie im angemessenen Rahmen möglich durchgeführt. Die für die internen Ermittlungen zuständige Stelle bzw. zuständigen Stellen halten den Meldestellenbeauftragten über den Fortgang der Ermittlungen auf dem Laufenden. Die/der Hinweisgebende wird von dem Meldestellenbeauftragten oder seiner Vertretung über den Fortgang des Verfahrens informiert und erhält in angemessenem zeitlichem Rahmen, spätestens innerhalb von drei Monaten nach Eingang des Hinweises, eine Rückmeldung zum Bearbeitungsstand bzw. zu den im Zusammenhang mit dem Hinweis ergriffenen Maßnahmen.

### 5.3 Abschluss der Ermittlungen und Maßnahmen

Die für die internen Ermittlungen zuständige Stelle bzw. zuständigen Stellen informieren nach Abschluss der Ermittlungen die Behördenleitung, die in der Landkreisverwaltung Handlungsmöglichkeiten zur Behebung, Verfolgung, Ahndung etc. von Missständen hat, sofern sich ein Hinweis als zutreffend und relevant herausstellt. Die entscheidungsbefugten Personen beschließen dann, basierend auf dem ermittelten Sachverhalt, die im Interesse der Landkreisverwaltung notwendigen Maßnahmen. Soweit aufgrund der ermittelten Ergebnisse erforderlich, werden im Anschluss auch die zuständigen Behörden (Polizei, Staatsanwaltschaft) eingeschaltet und die entsprechenden Daten an diese übermittelt. Stellt sich ein Hinweis als falsch heraus oder kann nicht ausreichend mit Fakten belegt werden, wird dies entsprechend dokumentiert und das Verfahren unverzüglich eingestellt. Für betroffene Bedienstete dürfen keine Konsequenzen entstehen, insbesondere wird der Vorgang nicht in der Personalakte dokumentiert. Die Landkreisverwaltung wird sich im Übrigen bemühen, die Ergebnisse und Vorschläge einer jeden Untersuchung so zu nutzen, dass ein Fehlverhalten, soweit dies nach den bestehenden Umständen möglich ist, korrigiert werden kann.

### 5.4 Beschwerde über die Art und Weise der Bearbeitung des Hinweises

Die Landkreisverwaltung legt großen Wert darauf, dass sämtliche Hinweise umfassend bearbeitet und gewürdigt werden und dass sie stets fair und angemessen bearbeitet werden. Wenn Hinweisgebende mit der Art und Weise, wie ein Hinweis bearbeitet wurde, nicht zufrieden sind, können sie sich an ihre/ ihren Vorgesetzten, oder direkt an die Behördenleitung wenden (je nachdem, wer in die Bearbeitung involviert war).

## 6. Wie werden Hinweisgebende geschützt?

### 6.1 Vertraulichkeit und Verschwiegenheit

Der Schutz der Hinweisgebenden wird durch die vertrauliche Behandlung ihrer Identität gewährleistet. Die Vertraulichkeit gilt auch für alle anderen Informationen, aus denen die Identität der Hinweisgebenden direkt oder indirekt abgeleitet werden kann.

Grundsätzlich wird der Name einer/eines Hinweisgebenden nicht bekannt gegeben, abweichendes kann gelten, wenn die/der Hinweisgebende die Offenlegung der Identität gestattet oder eine entsprechende Rechtspflicht besteht. Hinweisgebende sind zu unterrichten, bevor ihre Identität offengelegt wird, es sei denn, diese Unterrichtung würde die entsprechenden Ermittlungen gefährden. Gleiches wie für die Vertraulichkeit hinsichtlich der Hinweisgebenden gilt auch für Personen, die an der Aufklärung eines Verdachts mitgewirkt haben.

## 6.2 Schutz vor Repressalien

Jede Person, die einen Hinweis in gutem Glauben abgibt oder an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirkt, muss nicht aufgrund des Hinweises bzw. der Mitwirkung mit benachteiligenden Maßnahmen und Repressalien bzw. dem Versuch von benachteiligenden Maßnahmen und Repressalien rechnen, wobei dies insbesondere folgende benachteiligenden Maßnahmen und Repressalien einschließt:

- Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen;
- Herabstufung oder Versagung einer Beförderung;
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung Änderung der Arbeitszeit;
- Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen;
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses;
- Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen;
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung • Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung;
- Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen die/der Mitarbeitende zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen;
- Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags;
- Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste (einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste);
- Erfassung der/des Hinweisgebenden auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder verwaltungsspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass die/der Hinweisgebende sektor- oder verwaltungsweltweit keine Beschäftigung mehr findet;
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Lieferungen oder Dienstleistungen;
- Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung;
- psychiatrische oder ärztliche Überweisungen.

Abweichendes kann gelten, wenn die Person in den aufzuklärenden Vorfall verwickelt ist.

Sollte eine Hinweisgebende bzw. ein Hinweisgebender oder eine Person, die an der Aufklärung eines Verdachts mitwirkt, der Auffassung sein, dass sie/er deshalb Repressalien ausgesetzt ist bzw. wurde, hat sie/er dies seiner/seinem jeweiligen Vorgesetzten mitzuteilen, bzw. sofern die/der Vorgesetzte in die potenzielle Repressalie involviert ist bzw. war, der Behördenleitung mitzuteilen.

Es gilt die Vermutung, dass eine Hinweisgebende bzw. ein Hinweisgebender oder eine Person, die an der Aufklärung eines Verdachts mitgewirkt hat, die eine Repressalie erfahren haben, diese Repressalie aufgrund des Hinweises bzw. der Mitwirkung erfahren haben.

Es obliegt der Person, die die benachteiligende Maßnahme ergriffen hat, zu beweisen, dass diese Maßnahme auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basiert und keine Repressalie aufgrund des Hinweises bzw. der Mitwirkung darstellt.

Jegliche Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung oder ähnliches von Hinweisgebenden oder an der Aufklärung mitwirkenden Personen wird seitens der Landkreisverwaltung nicht geduldet. Die Landkreisverwaltung prüft die Umstände des jeweiligen Falles und kann vorübergehende oder dauerhafte Maßnahmen ergreifen, um die/den Hinweisgebenden bzw. mitwirkende Personen zu schützen und die Interessen der Landkreisverwaltung zu wahren. Jede/r Mitarbeitende oder Vorgesetzte, die/der eine Hinweisgebende bzw. einen Hinweisgebenden oder Personen, die an der Aufklärung eines entsprechenden Verdachts mitwirken, aufgrund des Hinweises oder der Mitwirkung entlässt, herabstuft, belästigt oder diskriminiert oder ähnliches, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen, die im äußersten Fall zur Entlassung führen können.

Der Schutz vor Repressalien erstreckt sich auch auf Dritte, die mit einem Hinweisgebenden in Verbindung stehen und in einem beruflichen Kontext Repressalien erleiden könnten, wie z.B. Kollegen oder Verwandte des Hinweisgebenden, juristische Personen, oder für die die/der Hinweisgebende arbeitet oder mit denen die/ der Hinweisgebende in einem beruflichen Kontext anderweitig in Verbindung steht.

## 7. Wie werden gemeldete Personen geschützt?

### 7.1 Information der gemeldeten Person

Jede von einem Hinweis betroffene Person wird zu gegebener Zeit und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die gegen sie gerichteten Verdachtsäußerungen benachrichtigt, sofern diese Benachrichtigung nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts erheblich erschweren würde. Die Benachrichtigung erfolgt spätestens nach Abschluss der Ermittlungen.

Die Benachrichtigung enthält in der Regel folgende Informationen:

- die Einzelheiten der eingereichten Meldung,
- die Zwecke der Verarbeitung,
- die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung sowie die berechtigten Interessen der Landkreisverwaltung, die der Verarbeitung zugrunde liegen,

- die Kategorien der personenbezogenen Daten, die verarbeitet werden,
- die Abteilungen, die über die Meldung informiert sind sowie die zum Zugriff auf die Daten berechtigten Personen,
- die Empfänger bzw. Kategorien der Empfänger,
- die Absicht, die Daten an einen Empfänger mit Sitz in einem unsicheren Drittland zu übermitteln sowie die Rechtsgrundlage für die Übermittlung,
- Informationen zur Identität der/des Hinweisgebenden bzw. die Quelle soweit diese/dieser der Offenlegung ihrer/seiner Identität zugestimmt hat oder dies zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person erforderlich ist,
- die Dauer der Speicherung der Daten bzw. die Kriterien für die Festlegung der Dauer,
- die Rechte des Betroffenen auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung bzw. etwaige Widerspruchsrechte,
- Beschwerderechte bei der Aufsichtsbehörde.

### 7.2 Recht auf Stellungnahme

Die betroffene Person ist von der für die internen Ermittlungen zuständigen Stelle anzuhören, bevor am Ende des oben erläuterten Verfahrens Schlussfolgerungen unter namentlicher Benennung der Person gezogen werden. Ist eine Anhörung aus objektiven Gründen nicht möglich, fordert die zuständige Stelle die betroffene Person auf, ihre Argumente schriftlich zu formulieren.

### 7.3 Recht auf Löschung der Daten

Bestätigt sich der in der Meldung geltend gemachte Verdacht nicht, hat die betroffene Person ein Recht auf unverzügliche Löschung ihrer in diesem Zusammenhang bei der Landkreisverwaltung gespeicherten Daten.

### 7.4 Recht auf Beschwerde beim Personalrat

Die gemeldete Person kann von ihrem Beschwerderecht nach Art. 69 Abs. 1c BayPVG Gebrauch machen und dem Personalrat hinzuziehen.

## 8. Datenschutz

### 8.1 Rechtskonformität und Rechtsgrundlage

Personenbezogene Daten, die von Hinweisgebenden mitgeteilt werden bzw. die im Rahmen der internen Ermittlungen erhoben werden, werden unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben verarbeitet. Die erhobenen Daten werden ausschließlich für die in dieser Richtlinie beschriebenen Zwecke genutzt. Die Bereitstellung der Daten erfolgt insbesondere um die gesetzlichen Pflichten der Landkreisverwaltung sicherzustellen. Die Verarbeitung der Daten erfolgt auf Grundlage des § 26 Abs. 1 BDSG für die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten bzw. auf Grundlage der rechtlichen Verpflichtung gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. c) und e) DSGVO. Diese rechtlichen Verpflichtungen sind die Sicherstellung in der Landkreisverwaltung, insbesondere bei der Aufdeckung und Aufklärung von Missständen, behördenschädigendes Verhalten, Wirtschaftskriminalität etc. sowie der Schutz der Bediensteten, Bewerber und Geschäftspartner.

Näheres zum Datenschutz, zur Rechtskonformität und Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung kann den Datenschutzinformationen zum digitalen Hinweisgebersystem des Landratsamtes Garmisch-Partenkirchen entnommen werden; diese sind unter [www.lra-gap.de/de/datenschutz.html](http://www.lra-gap.de/de/datenschutz.html) abrufbar.

## 8.2 Information und Auskunft

Den Hinweisgebenden werden bei der Erhebung der Daten die erforderlichen Informationen zur Datenverarbeitung und zum Datenschutz mitgeteilt. Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens durch die Landkreisverwaltung verarbeitet werden (z.B. Hinweisgebende, gemeldete Personen oder die bei der Aufklärung mitwirkenden Personen), haben gemäß Art. 15 DSGVO das Recht, von der Behörde Auskunft über die von der Verwaltung über sie gespeicherten Daten und weitere Informationen, wie z.B. die Verarbeitungszwecke oder die Empfänger der Daten, zu erhalten.

## 8.3 Aufbewahrung und Löschung

Hinweise werden nicht länger aufbewahrt, als dies erforderlich und verhältnismäßig ist, um die in dieser Richtlinie festgelegten Anforderungen bzw. rechtliche Aufbewahrungsfristen zu erfüllen. Die Löschung der erhobenen Daten erfolgt dabei grundsätzlich innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss der internen Ermittlungen. Kommt es infolge eines Fehlverhaltens im Sinne dieser Richtlinie oder eines Missbrauchs des Hinweisgebersystems zu einem Straf-, Disziplinar- oder Zivilgerichtsverfahren, kann sich die Speicherdauer bis zum rechtskräftigen Abschluss des jeweiligen Verfahrens verlängern. Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung eines spezifischen Hinweises offensichtlich nicht relevant sind, werden nicht erhoben bzw. unverzüglich wieder gelöscht, falls sie unbeabsichtigt erhoben wurden.

## 8.4 Technische und organisatorische Maßnahmen

Die infolge eines Hinweises erhobenen und verarbeiteten Daten werden getrennt von den sonstigen bei der Landkreisverwaltung verarbeiteten Daten gespeichert. Durch entsprechende Berechtigungssysteme und angemessene technische und organisatorische Maßnahmen ist sichergestellt, dass nur die jeweils zuständigen Personen Zugriff auf diese Daten erlangen.

## 8.5 Übermittlung in Drittländer

Die Verarbeitung der Daten erfolgt ausschließlich innerhalb der EU bzw. des EWR. Lediglich bei außereuropäischen Sachverhalten kann eine Übermittlung in unsichere Drittländer erforderlich sein. In diesem Falle werden geeignete Garantien gemäß Art. 46 ff. DSGVO vorgesehen.

## 8.6 Betroffenenrechte

Sämtliche Personen, deren Daten im Rahmen des Verfahrens durch die Landkreisverwaltung verarbeitet werden, haben das Recht auf Berichtigung ihrer unrichtigen Daten, das Recht auf deren Vervollständigung, das Recht, die Sperrung ihrer Daten oder deren Löschung zu verlangen, sofern dafür die Voraussetzungen nach Art. 16 ff. DSGVO vorliegen. Ein Löschungsverlangen ist z.B. berechtigt, wenn die Daten unrechtmäßig verarbeitet wurden oder die Daten für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr benötigt werden.

### 8.7 Widerspruchsrechte

Werden Daten auf Grundlage von rechtlichen Verpflichtungen durch die Landkreisverwaltung verarbeitet, kann die von dieser Verarbeitung betroffene Person jederzeit aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, gegen die Verarbeitung ihrer Daten beim Datenschutzbeauftragten der Landkreisverwaltung Widerspruch einlegen. Die Verwaltung wird dann entweder überwiegende schutzwürdige Gründe, die die Verarbeitung erlauben, nachweisen oder sie wird die Daten nicht weiter verarbeiten. Für die Zeit dieser Überprüfung erfolgt eine Sperrung der Daten für diese Zwecke.

### 8.8 Datenschutzbeauftragter

Personen, die an dem Verfahren beteiligt sind, darunter auch die Hinweisgebenden selbst, können sich jederzeit an die Fachstelle des Datenschutzbeauftragten der Landkreisverwaltung wenden, um kontrollieren zu lassen, ob die aufgrund der einschlägigen anwendbaren Bestimmungen bestehenden Rechte beachtet wurden. Diesen können Sie unter folgenden Kontaktdaten erreichen:

Datenschutzbeauftragter des Landratsamtes Garmisch-Partenkirchen:  
Rüdiger Naujoks  
Tel. 08821 751 579  
E-Mail-Adresse: [datenschutz@lra-gap.de](mailto:datenschutz@lra-gap.de)

### 8.9 Beschwerderecht bei der Datenschutzaufsichtsbehörde

Sofern ein Betroffener der Ansicht ist, dass die Landkreisverwaltung die Daten nicht im Einklang mit dem geltenden Datenschutzrecht verarbeitet, kann Beschwerde bei der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde, dem Bayerischen Landesdatenschutzbeauftragten in München eingelegt werden. Diesen können Sie unter folgenden Kontaktdaten erreichen:

Postanschrift: Postfach 22 12 19, 80502 München  
Adresse: Wagnmüllerstr. 18, 80538 München  
Telefon: 089 212672-0  
Telefax: 089 212672-50  
E-Mail: [poststelle@datenschutz-bayern.de](mailto:poststelle@datenschutz-bayern.de)  
Internet: <https://www.datenschutz-bayern.de/>

## 9. Konsequenzen bei Verstößen

Ein Verstoß gegen diese Richtlinie kann arbeitsrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen, einschließlich einer fristlosen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses, bzw. bei freien Mitarbeitern einer fristlosen Beendigung der Zusammenarbeit. Ebenso kommen strafrechtliche Sanktionen und zivilrechtliche Folgen wie Schadenersatz in Betracht.

**Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Garmisch-Partenkirchen, den 22.11.2023

Landratsamt Garmisch-Partenkirchen



Anton Speer  
Landrat