

werden (vgl. zum Betrieb der internen Meldestelle Bayreuther NZA–Beilage 2022, 20). Die Entscheidung darüber und die konkrete Personalauswahl wird sich idR an Zweckmäßigkeitserwägungen orientieren.

In kleineren Unternehmen kann es sich anbieten, **Mitarbeiter mit Doppelfunktion** (wie z. B. Leiter der Compliance–Abteilung, Integritätsbeauftragte, Datenschutzbeauftragte oder Auditverantwortliche) als interne Meldestelle einzusetzen. Die Zulässigkeit dieses Vorgehens ergibt sich aus § 15 Abs. 1 S. 2; in der Whistleblower–RL kommt sie in ErwGr. 56 Whistleblower–RL zum Ausdruck. Dahinter steht der Effektivitätsgedanke und der gesetzgeberische Wille, dem Beschäftigungsgeber eine an das Unternehmen angepasste Lösung zu ermöglichen.

C. Dritte als Meldestelle (Abs. 1)

I. Außenstehende Berater

In Umsetzung von Art. 8 Abs. 5 S. 1 Whistleblower–RL hat der Gesetzgeber in Abs. 1 die Möglichkeit vorgesehen, auch **Dritte** mit den Aufgaben einer internen Meldestelle zu betrauen. In Betracht kommen **beispielsweise Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer oder andere Berater**. Die Einschaltung solcher Dienstleister kann sich insbes. deshalb empfehlen, weil sie eine gewisse Distanz zum Unternehmen aufweisen und deshalb bei Hinweisgebern einen Vertrauensvorsprung im Vergleich zu einer mit eigenen Mitarbeitern besetzten internen Meldestelle genießen können. Zudem bestehen Vorteile im Hinblick auf die Unabhängigkeit und Verschwiegenheit der Meldestelle, wenn diese durch berufsrechtliche Pflichten abgesichert sind. Andererseits ist bei außenstehenden Dienstleistern darauf zu achten, dass die Tätigkeit als interne Meldestelle keine Interessenkonflikte verursacht; das gilt insbes., wenn der ausgewählte Dienstleister neben seiner Aufgabe als interne Meldestelle auch in anderen Angelegenheiten für den Beschäftigungsgeber tätig sein soll (vgl. die Hinweise bei Bayreuther NZA–Beilage 2022, 20 (23)).

In Erwgr. 54 Whistleblower–RL werden als weitere mögliche Betreiber der internen Meldestellen **Gewerkschaftsvertreter oder Arbeitnehmervertreter** genannt. Das ist rechtlich zulässig, wird aber in der Praxis angesichts der Sensibilität der Aufgabe kaum einmal vorkommen. Beschäftigungsgeber, die sich gleichwohl für diesen Weg entscheiden, sind gut beraten, ein besonderes Augenmerk auf die fachliche Eignung (s. dazu § 15 Abs. 2) und Diskretion (s. dazu §§ 8, 9 und § 16 Abs. 1 S. 2) der ausgewählten Personen zu legen.

II. Konzernunternehmen

Ausweislich der Gesetzesbegründung (vgl. RegE–HinSchG S. 91) können Unternehmen, die Teil eines Konzerns sind, die **interne Meldestelle bei einer anderen Konzerngesellschaft** einrichten. Das entspricht dem Wortlaut des Gesetzes und von Art. 8 Abs. 5 Whistleblower–RL, wonach es möglich ist eine Meldestelle bei einem Dritten einzurichten. Aufgrund des konzernrechtlichen Trennungsprinzips ist eine andere Konzerngesellschaft **nicht anders zu behandeln als jeder andere Dritte**. Deshalb kann im Konzern eine zentrale konzernweite Meldestelle eingerichtet werden, welche die Aufgaben der internen Meldestelle für alle Konzerngesellschaften wahrnimmt („Konzernlösung“). Das ermöglicht Konzernen eine effektive Umsetzung der Pflichten gem. §§ 12 ff. und gewährleistet im Idealfall

eine rasche und professionelle Bearbeitung von Meldungen. Hinzu kommt, dass eine „Konzernlösung“ dazu beitragen kann, konzernweite Probleme besser zu erkennen und zu lösen.

8 **Gegen die „Konzernlösung“** sind während des Gesetzgebungsverfahrens Stimmen erhoben worden, welche die unionsrechtliche Konformität eines solchen Vorgehens in Frage gestellt haben (vgl. Kappen/Cho/Gaertner CB 2022, 237). Auch die EU-Kommission hat sich im Hinblick auf Art. 8 Abs. 1, 3 und 5 Whistleblower-RL deutlich für eine enge Auslegung ausgesprochen (vgl. Stellungnahme der EU-Kommission vom 2.6.2021: JUST/C2/MM/rp/(2021)3939215). Sie verweist auf das Erfordernis der einfachen Zugänglichkeit, Effizienz sowie der Vermeidung einer Sprachbarriere bei internationalen Konzernen. Bei einer zentralen Konzernmeldestelle handele es sich auch nicht um einen externen Dritten; iÜ sei auch die Möglichkeit zur Übertragung von Aufgaben auf Dritte einschränkend auszulegen. Eine Ausnahme von der Pflicht zur Einrichtung einer eigenen Meldestelle sei nur für sogenannte „medium sized“ Unternehmen vorgesehen (mit 50 bis 249 Mitarbeitern). Ein zentrales Meldesystem sei zwar zulässig, allerdings nur parallel zu einer lokalen Meldestelle im jeweiligen Unternehmen (vgl. Schoch/Kumar CB 2022, 181 (183)).

9 Diese **restriktive Haltung steht nicht in Einklang mit dem Wortlaut der Whistleblower-RL**. Art. 8 Abs. 5 Whistleblower-RL erlaubt – wie § 14 Abs. 1 des nationalen Gesetzestextes – die Einschaltung von außenstehenden Dritten. Weshalb Konzerngesellschaften nicht unter diesen Tatbestand fallen sollen, ist nicht einzusehen (vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 8 Rn. 39). Es wäre iÜ auch wertungswidersprüchlich, die Übertragung auf konzernfremde externe Dritte zuzulassen, die Einrichtung einer Meldestelle bei einem Konzernunternehmen aber zu verbieten. Daneben sprechen die schon oben erwähnten praktischen Argumente für eine „Konzernlösung“, insbes. die höhere Effizienz der Arbeitsabläufe und die Vermeidung einer unterschiedlichen Behandlung gleich gelagerter Sachverhalte innerhalb eines Konzerns (vgl. Behr/Haas/Ellinger DB 2022, 2137 (2138); Hamm-Düppe CCZ 2022, 409). Außerdem ist Erwgr. 55 Whistleblower-RL zu entnehmen, dass interne Meldeverfahren juristische Personen des privaten Sektors in die Lage versetzen sollten, Meldungen „ihrer Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmer ihrer Tochterunternehmen oder verbundenen Unternehmen (im Folgenden ‚Gruppe‘)“ nachzugehen. Auch das spricht für die Zulässigkeit einer „Konzernlösung“.

10 Für die Praxis ist freilich zu beachten, dass das Wort der Kommission bei der Auslegung des HinSchG Gewicht hat. Das **Auslegungsmonopol** im Hinblick auf die gemeinschaftsrechtskonforme Auslegung liegt indes beim **EuGH**. Solange dieser die Frage nicht entschieden hat, müssen Beschäftigungsgeber daher eine **gewisse Rechtsunsicherheit** in Kauf nehmen, wenn sie sich für eine zentrale Meldestelle im Konzern entscheiden (vgl. Schoch BKR 2023, 154 (159)). Da der deutsche Gesetzgeber eine „Konzernlösung“ ausdrücklich als zulässig eingestuft hat (vgl. RegE-HinSchG S. 91), erscheint die Inkaufnahme dieses Restrisikos aber hinnehmbar.

11 Wird eine **zentrale Meldestelle im Konzern** eingerichtet, müssen selbstverständlich **alle gesetzlichen Anforderungen beachtet** werden. Insbes. ist zu beachten, dass die Verantwortung zum Abstellen von Rechtsverstößen nicht delegiert werden kann. Auch wenn die Bearbeitung von Hinweisen bei einer zentralen Meldestelle konzentriert wird, bleibt die Verantwortung zum Abstellen von Rechtsverstößen bei der jeweiligen Tochtergesellschaft (vgl. RegE-HinSchG S. 91). Daran ändert sich nichts, wenn faktisch auch beim Abstellen etwaiger Verstöße eine zen-

trale Instanz, nämlich die typischerweise ebenfalls konzernweit organisierte Compliance-Abteilung, tätig wird.

D. Kein „Konzentrationsgebot“, sondern Teilbarkeit der Aufgaben der internen Meldestelle (Abs. 1)

Abs. 1 trifft keine ausdrückliche Aussage dazu, ob sämtliche Aufgaben der internen Meldestelle bei einer einzelnen internen oder externen Person oder Einheit konzentriert werden müssen, oder ob es zulässig ist, **einzelne Aufgaben** zwischen verschiedenen internen und/oder außenstehenden Personen oder Einheiten **aufzuteilen**. Die Frage ist für die Praxis von nicht unerheblicher Bedeutung, denn wenn man Abs. 1 das Gebot entnehmen wollte, sämtliche Aufgaben der internen Meldestelle bei einer Person oder Einheit zu konzentrieren, dann wären diese Aufgaben unteilbar und könnten nur „ganz oder gar nicht“ übertragen werden. Das würde wegen § 12 Abs. 4 mit der Übertragung von durchaus sensiblen Befugnissen einhergehen.

Nach richtiger Auffassung ist Abs. 1 indes **keine Pflicht zur Konzentration sämtlicher Aufgaben der internen Meldestelle** bei einer internen oder außenstehenden Person oder Arbeitseinheit zu entnehmen. Die Aufgaben der internen Meldestelle sind vielmehr teilbar. Beschäftigungsgeber können daher im Rahmen ihrer Organisationsfreiheit selbst entscheiden, welche Aufgaben sie an welche Personen oder Arbeitseinheiten übertragen. Dabei kommen – je nach den Bedürfnissen des Einzelfalls – unterschiedliche Aufgabenteilungen in Betracht:

- Möglich ist beispielsweise eine **echte Aufgabenteilung**, bei der je nach Sachgebiet eines Hinweises unterschiedliche interne oder außenstehenden Stellen für die Bearbeitung zuständig sind. Ebenso möglich wäre auch eine Zuordnung je nach Bedeutung des Falls. So können mit Hinweisen aus dem betrieblichen Alltag andere Stellen befasst werden als mit Hinweisen, die für den Beschäftigungsgeber gravierende Folgen haben können.
- Ebenso möglich ist es, **einzelne Aufgaben** der internen Meldestelle an **unterschiedliche Stellen** zu verteilen. Denkbar wäre beispielsweise eine Verteilung von Aufgaben zwischen internem Personal und externen Beratern. So könnten etwa die administrativen Aufgaben der Verfahrensführung gem. § 17 Abs. 1 Nr. 1–5 auf einen externen Dienstleister übertragen werden, während die Entscheidung über Folgemaßnahmen gem. § 17 Abs. 1 Nr. 6 und § 18 internem Personal vorbehalten bleibt.
- Schließlich kommen auch **organisatorische Vorkehrungen** in Betracht, **die über eine bloße Verteilung von Aufgaben hinausgehen**. So wäre es etwa möglich, bestimmte Maßnahmen einer internen Meldestelle (wie beispielsweise die Einschaltung einer Behörde gem. § 18 Nr. 4 Buchst. b) von der Zustimmung anderer unternehmensinterner Stellen (wie beispielsweise der Compliance-Einheit) abhängig zu machen (s. dazu → § 18 Rn. 3).

Für diese Ansicht spricht bereits, dass dem Gesetz keine Pflicht zu einer bestimmten Gestaltung zu entnehmen ist und der Beschäftigungsgeber daher **Organisationsfreiheit** genießt. Darüber hinaus wäre eine **Pflicht zur Konzentration sämtlicher Aufgaben der internen Meldestelle** bei einer einzelnen Person oder Stelle **mit den Erfordernissen der Praxis unvereinbar**. Denn das Gesetz betraut die interne Meldestelle mit Aufgaben, die im Einzelfall weitreichende Konsequenzen

zen haben können (wie bspw. die Entscheidung zur Einschaltung einer Behörde oder zur Beendigung des Verfahrens ohne weitere Maßnahmen gem. § 18 Nr. 4 Buchst. b bzw. § 18 Nr. 3). Zudem verlangt das Gesetz in § 12 Abs. 4, dass der internen Meldestelle für die Aufgabenerfüllung notwendigen Befugnisse übertragen werden müssen. Wenn diese Aufgaben „ohne Wenn und Aber“ bei einer Person oder Stelle konzentriert werden müssten, käme dafür faktisch nur noch ein hochrangiger Entscheidungsträger in Betracht. Dort wären indes die umfassenden administrativen Aufgaben einer internen Meldestelle in der großen Mehrzahl der alltäglichen Fälle nicht sinnvoll zugeordnet. Hinzu kommt, dass die Einschaltung externer Dienstleister und die in Abs. 2 vorgesehene Etablierung gemeinsamer Meldestellen mehrerer Betriebe faktisch nicht mehr in Betracht käme, wenn sie zwingend zur Folge hätte, dass Entscheidungsbefugnisse auf unternehmensexterne Stellen verlagert werden. Das dürfte jedoch nicht dem Willen des Gesetzgebers entsprechen, der die Einschaltung Dritter bzw. gemeinsamer interner Meldestellen gerade ermöglichen wollte.

- 15 Zu beachten gilt freilich, dass bei der – zulässigen – Verteilung der Aufgaben der internen Meldestelle auf mehrere Personen oder Stellen stets so verfahren werden muss, dass **alle Aufgaben tatsächlich verteilt** sind und **effektiv wahrgenommen** werden; die Aufteilung darf nicht dazu führen, dass die Aufgaben nicht mehr vollständig wahrgenommen werden. Darüber hinaus müssen alle beteiligten Stellen über die **Kompetenzen** verfügen, die zur Wahrnehmung der ihnen jeweils zugeordneten Aufgaben notwendig sind (s. dazu § 12 Abs. 4, → § 12 Rn. 13f.).

E. Privilegierung kleiner Unternehmen (Abs. 2)

- 16 Abs. 2 sieht eine Privilegierung kleiner Unternehmen vor. Demnach können sich mehrere **kleine, voneinander gänzlich unabhängige Unternehmen** für das Betreiben interner Meldekanäle **zusammenschließen**. Der Sinn und Zweck dieser Regelung besteht darin, die kleineren Unternehmen durch die in § 12 Abs. 1 statuierte Pflicht zur Schaffung einer internen Meldestelle nicht übermäßig stark ökonomisch zu belasten. Durch die Möglichkeit des Zusammenschlusses sollen Ressourcen geschont und kostengünstige, effektive Lösungen ermöglicht werden (vgl. RegE-HinSchG S. 91). Auch für Gemeinden kann im Landesrecht die Zusammenschlussmöglichkeit vorgesehen werden. Ob diese Lösung tatsächlich weniger aufwändig ist als die Übertragung der Aufgaben an einen externen Dritten, wird man bezweifeln dürfen.
- 17 Die **Praxistauglichkeit** dieser Regelung ist, zumindest für den privatwirtschaftlichen Bereich, **fraglich**. Insbes. das Risiko von Indiskretionen wird der Etablierung einer gemeinsamen Meldestelle aus praktischer Sicht oft entgegenstehen, insbes., wenn die Unternehmen in derselben Branche tätig sind und mithin in einem Wettbewerbsverhältnis zueinanderstehen. Auch mit Blick auf die ratio legis, Hinweisgeber zu schützen, erscheint die Regelung vor diesem Hintergrund nicht zielführend (vgl. Kappen/Cho/Gärtner CB 2022, 237, (238)). Denkbar dürfte im privatwirtschaftlichen Bereich eher eine Organisation der gemeinsamen Meldestelle durch Branchenverbände oder ähnliche Einrichtungen sein. Dort dürfte es möglich sein, die Anforderungen an die Vertraulichkeit zu wahren und somit auch das Vertrauen von Hinweisgebern zu stärken. Bei staatlichen Stellen hingegen mag eher zu erwarten sein, dass die Regelung des Abs. 2 praktische Bedeutung erlangt.

F. Keine Delegation der Verantwortung (Abs. 1 S. 2, Abs. 2 S. 2)

Ausweislich § 14 Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 S. 2 entlässt weder die Delegation an externe Dritte (§ 14 Abs. 1) noch die Delegation an eine gemeinsame Stelle mehrerer Unternehmen (§ 14 Abs. 2) den Beschäftigungsgeber aus seiner Pflicht, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um einen Verstoß abzustellen. Die **Letztverantwortung** verbleibt mithin **stets beim Beschäftigungsgeber**. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, muss der Beschäftigungsgeber die interne Meldestelle durch angemessene Vorkehrungen überwachen und kontrollieren. Zudem muss er für das Abstellen von Verstößen Sorge tragen, denn hierfür ist die interne Meldestelle ohnehin nicht zuständig. 18

§ 15 Unabhängige Tätigkeit; notwendige Fachkunde

(1) ¹Die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit **unabhängig**. ²Sie dürfen neben ihrer Tätigkeit für die interne Meldestelle **andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen**. ³Es ist dabei sicherzustellen, dass derartige Aufgaben und Pflichten **nicht zu Interessenkonflikten führen**.

(2) ¹Beschäftigungsgeber tragen dafür Sorge, dass die mit den Aufgaben einer internen Meldestelle beauftragten Personen über die notwendige Fachkunde verfügen. ²Ist der Beschäftigungsgeber der Bund oder ein Land, gilt Satz 1 für die jeweiligen Organisationseinheiten entsprechend.

A. Unabhängigkeit und Freiheit von Interessenkonflikten (Abs. 1 S. 1, 3)

Abs. 1 S. 1 verlangt, dass die mit den Aufgaben der internen Meldestellen betrauten Personen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit **unabhängig** sein müssen (dazu auch Erwgr. 56 Whistleblower-RL). Aus Abs. 1 S. 3 ist zu entnehmen, dass sie **frei von Interessenkonflikten** sein müssen. Dabei handelt es sich um verwandte, aber nicht identische Anforderungen. 1

I. Unabhängigkeit (Abs. 1 S. 1)

Unabhängigkeit der internen Meldestelle bedeutet **Weisungsfreiheit im fachlichen Bereich**. Der Beschäftigungsgeber darf auf die fachlichen Entscheidungen der Meldestelle mithin weder direkt (durch Weisungen) noch indirekt (durch Zielvorgaben, Anreize oder auch eine wie auch immer kommunizierte „Erwartungshaltung“) Einfluss nehmen. Zum fachlichen Bereich gehören insbes. Maßnahmen iRd Verfahrensführung gem. § 17 und Folgemaßnahmen gem. § 18. Soweit die interne Meldestelle über solche Maßnahmen entscheidet, kann das Ziel des HinSchG nur effektiv umgesetzt werden, wenn die Meldestelle unbeeinflusst entscheidet. 2

Disziplinarische und organisatorische Weisungen bleiben jedoch **zulässig**, denn die Unabhängigkeit betrifft nur den fachlichen, nicht aber den disziplinarischen und den organisatorischen Bereich. Der Beschäftigungsgeber ist daher im 3

Rahmen seiner Organisationsfreiheit insbes. berechtigt, das Verfahren der Meldestelle durch Organisationsanweisungen zu gestalten oder die die Aufgaben der Meldestelle auf verschiedene interne und externe Personen zu verteilen (s. dazu → § 14 Rn. 12ff.). Ebenfalls möglich ist es, bestimmte Entscheidungen der internen Meldestelle von der **Zustimmung anderer Entscheidungsträger** im Unternehmen (wie etwa der Rechts- oder Compliance-Abteilung) abhängig zu machen (s. dazu → § 14 Rn. 13). Solche Zustimmungsvorbehalte können insbes. zweckmäßig sein, wenn aufgrund einer Entscheidung der Meldestelle gravierende Konsequenzen für das Unternehmen eintreten können (wie bspw. bei der Einschaltung von Behörden gem. § 18 Nr. 1 Buchst. b). Ein Zustimmungsvorbehalt bei solchen Maßnahmen stellt keine Weisung dar und betrifft zudem den organisatorischen und nicht den fachlichen Bereich, so dass er ohne Weiteres zulässig bleibt.

II. Freiheit von Interessenkonflikten (Abs. 1 S. 3)

- 4 Gem. Abs. 1 S. 3 ist sicherzustellen, dass die bei der Meldestelle tätigen Personen ihre Tätigkeit **frei von Interessenkonflikten** ausüben. Nach dem Wortlaut bezieht sich die Norm nur auf Interessenkonflikte, die ihre Ursache in anderweitigen Aufgaben und Pflichten gem. Abs. 1 S. 2 haben (s. dazu → Rn. 7). Der Wortlaut ist jedoch zu eng gefasst; bei einer am Normzweck orientierten Auslegung muss die Freiheit von Interessenkonflikten **unabhängig von deren Anlass** gewährleistet sein.
- 5 Freiheit von Interessenkonflikten bedeutet, dass die Mitarbeiter der Meldestelle und ihnen nahestehende Personen aufgrund der Tätigkeit **weder persönliche Vorteile erzielen noch persönliche Nachteile erleiden** dürfen. Die Erfüllung dieses Gebots ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen. So darf der Beschäftigungsgeber bspw. keine Vorteile oder Nachteile an bestimmte Entscheidungen oder Handlungen der Meldestelle knüpfen (bspw. durch die Gestaltung von variablen Vergütungselementen). Auch bei jeder Art von Zielvorgaben (bspw. hinsichtlich der Anzahl der zu erledigenden Verfahren) sollten Beschäftigungsgeber Vorsicht walten lassen. Interessenkonflikte im Fall von Selbstbetroffenheit eines Mitarbeiters der Meldestelle können etwa durch geeignete Stellvertretungsregelungen vermieden werden. Wenn ein Mitarbeiter – aus welchen Gründen auch immer – einem dauerhaften, nicht unerheblichen Interessenkonflikt unterliegt, sollte er von der Tätigkeit für die interne Meldestelle ausgeschlossen werden.
- 6 Besondere Aufmerksamkeit ist auch geboten, wenn **externe Dienstleister** (wie etwa Rechtsanwälte oder Wirtschaftsprüfer) beim Betrieb der Meldestelle eingeschaltet werden. Sofern solche Dienstleister auch noch anderweitige Aufgaben für das Unternehmen wahrnehmen (wie etwa Rechtsberatung, Prozessführung oder Abschlussprüfung) ist sorgfältig zu prüfen, ob sich aus diesen Aufgaben Interessenkonflikte ergeben können (siehe dazu Bayreuther NZA-Beilage 2022, 20 (23)).

B. Bedarfsabhängige Aufgabenzuweisung (Abs. 1 S. 2)

- 7 Die Regelung des Abs. 1 Satz 2 stellt klar, dass die in der Meldestelle tätigen Personen neben der Tätigkeit für die Meldestelle auch **andere Aufgaben und Pflichten** wahrnehmen können. Die Tätigkeit dort kann also als „**Nebentätigkeit**“ neben anderweitigen Aufgaben wahrgenommen werden. Das kommt vor

allem kleineren Beschäftigungsgebern und Organisationseinheiten entgegen, da dort mit einer eher geringen Inanspruchnahme der Meldestelle zu rechnen sein wird. So wird dem zur Einrichtung einer Meldestelle Verpflichteten die Möglichkeit eröffnet, mehrere Funktionen bei einer Person zu konzentrieren und dadurch den Aufwand gering zu halten. Dies muss jedoch stets unter Vermeidung von Interessenkonflikten erfolgen (vgl. dazu schon → Rn. 4ff.; ferner Nießen RFamU 2022, 399 (402); Bayreuther NZA-Beilage 2022, 20 (23)). Als Person mit anderen Aufgaben nennt die Gesetzesbegründung beispielhaft „Leiterinnen und Leiter der Complianceabteilung, Integritätsbeauftragte, Rechts- und Datenschutzbeauftragte oder Auditverantwortliche“ (RegE-HinSchG S. 90; vgl. auch ErwGr. 56 Whistleblower-RL).

C. Notwendige Fachkunde (Abs. 2)

Für eine effektive Wahrnehmung der Aufgaben der Meldestelle ist es notwendig, dass die bei der Meldestelle tätigen Personen über die notwendige Fachkunde verfügen. Dafür müssen die entsprechenden Personen insbes. über hinreichende **Kenntnisse in den Gebieten Recht und Compliance** verfügen. Eine bestimmte **Ausbildung oder Formalqualifikation kann jedoch nicht verlangt werden** (vgl. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 8 Rn. 36). Zudem dürfen keine übertriebenen Anforderungen gestellt werden, weil die gesetzlichen Anforderungen sowohl von großen als auch von kleineren Beschäftigungsgebern gleichermaßen zu erfüllen sind. Insoweit gilt es zu berücksichtigen, dass gerade in kleineren Unternehmen oft keine Juristen oder ähnlich qualifizierte Mitarbeiter beschäftigt sein werden und dem Gesetz keine Pflicht entnommen werden kann, solche Mitarbeiter einzustellen. Auch dürfte es zu weit gehen, Unternehmen, die keine Juristen oder ähnlich qualifizierte Mitarbeiter beschäftigen, generell auf die Inanspruchnahme externer Dienstleister zu verweisen. Aus der Gesetzesbegründung geht iÜ hervor, dass die erforderliche Fachkunde insbes. durch geeignete Schulungen sichergestellt werden kann (vgl. RegE-HinSchG S. 91) 8

§ 16 Meldekanäle für interne Meldestellen

(1) Nach § 12 zur Einrichtung interner Meldestellen verpflichtete Beschäftigungsgeber richten für diese Meldekanäle ein, über die sich Beschäftigte und dem Beschäftigungsgeber überlassene Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer an die internen Meldestellen wenden können, um Informationen über Verstöße zu melden. Ist der Beschäftigungsgeber der Bund oder ein Land, gilt Satz 1 für die jeweiligen Organisationseinheiten entsprechend. Der interne Meldekanal kann so gestaltet werden, dass er darüber hinaus auch natürlichen Personen offensteht, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten mit dem jeweiligen zur Einrichtung der internen Meldestelle verpflichteten Beschäftigungsgeber oder mit der jeweiligen Organisationseinheit in Kontakt stehen. Die interne Meldestelle sollte auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten. Es besteht allerdings keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymen Meldungen ermöglichen.

(2) Die Meldekanäle sind so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben.

(3) Interne Meldekanäle müssen Meldungen in mündlicher oder in Textform ermöglichen. Mündliche Meldungen müssen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung möglich sein. Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen. Mit Einwilligung der hinweisgebenden Person kann die Zusammenkunft auch im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen.

A. Bedarfsabhängige Gestaltung und Organisationsfreiheit (Abs. 1)

- 1 Die **Anforderungen an die Einrichtung und Ausgestaltung der internen Meldekanäle** regelt das Gesetz in § 16 Abs. 1 in allgemeiner Form. Soweit das Gesetz **keine Anforderungen** enthält, sind die zur Einrichtung interner Meldekanäle Verpflichteten bei Ausgestaltung und Betrieb **frei**. Dadurch ermöglicht das Gesetz eine bedarfsabhängige Gestaltung durch die verpflichteten Unternehmen, die Aspekte wie die Unternehmensgröße, die Art der Geschäftstätigkeit, die Anzahl und Komplexität der zu erwartenden Meldungen, die Sensibilität von deren Inhalt sowie eventuell zu beachtende spezialgesetzliche Regelungen berücksichtigen können. Die Vorschrift ist mit anderen spezialgesetzlichen Regelungen (vgl. § 23 Abs. 6 VAG, § 25 a Abs. 1 S. 6 Nr. 3 KWG, § 28 Abs. 1 S. 2 Nr. 9 KAGB, § 5 Abs. 8 BörsG, § 55 b Abs. 2 Nr. 7 WPO) zu Hinweisgebersystemen vergleichbar. Auch dort wird dem Einrichtungspflichtigen ein eher weiter Ausgestaltungsspielraum gelassen, so dass eine bedarfsabhängige Gestaltung möglich ist.

B. Meldeverfahren für Beschäftigte und Leiharbeitnehmer (Abs. 1 S. 1)

- 2 Die gem. § 12 einzurichtenden internen Meldekanäle müssen zumindest für die **vom Beschäftigungsgeber beschäftigten Personen** sowie den ihm überlassenen **Leihmitarbeitern** zugänglich sein. Der Sinn und Zweck einer Einbeziehung von Leihmitarbeitern besteht darin, dass diese typischerweise wie eigene Arbeitnehmer eingesetzt werden. Diese vergleichbare Stellung im Unternehmen verlangt einen gleichrangigen Zugang zu internen Meldestellen.

C. Meldeverfahren für außenstehende Dritte (Abs. 1 S. 3)

- 3 Abs. 1 S. 3 lässt den zur Einrichtung Verpflichteten die **freie Wahl**, ob sie auch **Außenstehenden** Zugang zu den internen Meldestellen gewähren möchten oder nicht (ebenso Art. 8 Abs. 2 S. 2 Whistleblower-RL – trotz der in Erwgr. 39