

Rödl & Partner

COFFEE BREAK

VORSTELLUNG WHISTLEBLOWING

Ulrike Grube, Dr. Michael Braun

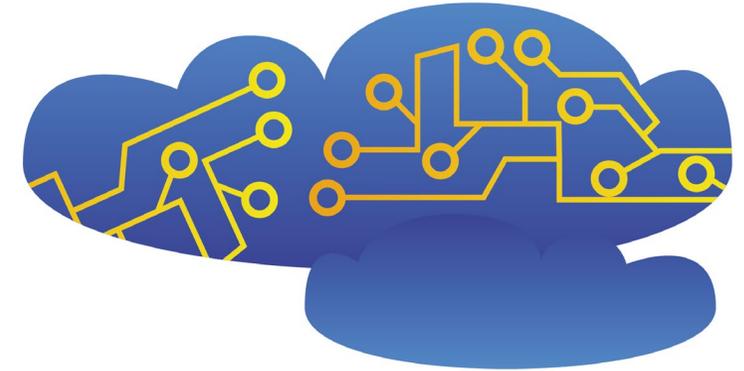
Nürnberg, 13. Oktober 2021

AGENDA

- 1 Pflicht zur Umsetzung der EU-Richtlinie
- 2 Inhalt der EU-Richtlinie
- 3 Status Quo – Umsetzung der Richtlinie
- 4 Optionen für Meldewege
- 5 Vorstellung IT-Tool: Vispato
- 6 Beratungsprodukt Whistleblowing
- 7 Hinweisbearbeitungsprozess
- 8 Fazit
- 9 Ansprechpartner



1 PFLICHT ZUR UMSETZUNG DER EU-RICHTLINIE



EU-Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern vom **23. Oktober 2019** mit dem Ziel, einen unionsweiten Mindestschutz für Whistleblower zu etablieren

Stand der Umsetzung in **nationales Recht**

- Frist zur Umsetzung: **17. Dezember 2021**
- Referentenentwurf

auch die noch bestehende „Ungewissheit“ stellt eine **Herausforderung** für die Unternehmenspraxis dar

Umfassendes Beratungsangebot durch Rödl & Partner aufgrund des interdisziplinären und fachübergreifenden Ansatzes

Umsetzung in allen
Unternehmen > 50 Mitarbeiter und
Kommunen > 10.000 Einwohner
bis **17. Dezember 2021**

- allerdings haben Unternehmen von 50 bis 249 Mitarbeiter eine „**Umsetzungsschonfrist**“ bis **17. Dezember 2023**

Vorbereitet sein zum Jahresende, gilt für alle
Unternehmen branchenunabhängig

- außer Finanzsektor (unabhängig von der Mitarbeiterzahl)

2 INHALT DER EU-RICHTLINIE



PERSÖNLICHER Anwendungsbereich	<ul style="list-style-type: none">– alle Arbeitnehmer, Beamten, Geschäftsführer, Vorstand, Aufsichtsrat in beendeten und noch nicht begonnenen Arbeitsverhältnissen
SACHLICHER Anwendungsbereich	<ul style="list-style-type: none">– Öffentliche Hand, Finanzsektor, wichtige Aspekte (Datenschutz, Produktsicherheit; Umweltschutz, Strahlenschutz, Tierschutz, Lebensmittelschutz)– Verstöße gegen finanzielle Interessen der Union und gegen die Binnenmarktvorschriften
VORAUSSETZUNGEN für den Schutz von Hinweisgebern	<ul style="list-style-type: none">– Annahme, dass die Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen und gemeldet bzw. offengelegt wurden
MÖGLICHKEITEN zur Abgabe von Hinweisen	<ul style="list-style-type: none">– interne und externe Meldekanäle, sowie Offenlegung von Verstößen– interne Meldekanäle sind unbedingt vorzugswürdig!– Bereitstellung durch Unternehmen selbst oder externe Beauftragte

2 INHALT DER EU-RICHTLINIE



<p>VERFAHREN bei internen bzw. externen Meldungen</p>	<ul style="list-style-type: none">– Meldungen müssen schriftlich als auch mündlich erfolgen können– Vertraulichkeit des Hinweisgebers sowie in dessen Meldung genannter Dritter ist zu wahren– Eingangsbestätigung innerhalb von 7 Tagen nach Eingang der Meldung– Nennung einer unparteiischen Person oder Abteilung, die Meldung bearbeitet– Ergreifen ordnungsgemäßer Folgemaßnahmen nach Eingang der Meldung– Rückmeldung innerhalb von maximal drei Monaten bzgl. geplanter bzw. erfolgter Folgemaßnahmen– Verpflichtende Mitteilung von Informationen über Verfahren für externe Meldungen an Hinweisgeber
<p>OFFENLEGUNG von Informationen</p>	<ul style="list-style-type: none">– „ultima ratio“ („letzte Instanz“) des Hinweisgebers– Voraussetzungen:<ul style="list-style-type: none">– Hinweisgeber hat eine interne oder externe Meldung abgegeben und innerhalb des Zeitrahmens von maximal drei Monaten wurden keine geeigneten Maßnahmen ergriffen <i>oder</i>– Hinweisgeber hat hinreichenden Grund zur Annahme, dass der Verstoß eine Gefährdung des öffentlichen Interesses zur Folge hat <i>oder</i>– im Fall einer externen Meldung Repressalien zu befürchten sind <i>oder</i>– geringe Aussichten bestehen, dass wirksam gegen den Verstoß vorgegangen wird.

2 INHALT DER EU-RICHTLINIE



<p>GRUNDSÄTZE für interne und externe Meldungen</p>	<ul style="list-style-type: none">– DS-GVO-Konformität sicherstellen!– Pflicht zur Dokumentation!<ul style="list-style-type: none">– Aufzeichnung mündlicher Gespräche oder vollständige und genaue Niederschrift der Gespräche (Wortprotokoll), vorbehaltlich der Zustimmung des Hinweisgebers– fehlt die Zustimmung, dann ist ein Gesprächsprotokoll zu fertigen, das vom Hinweisgeber zu überprüfen und zu unterschreiben ist
<p>VERBOT von Repressalien</p>	<ul style="list-style-type: none">– alle Maßnahmen, die den Hinweisgeber in irgendeiner Form schlechter stellen, nur weil er den/die Hinweis(e) abgegeben hat– Hinweisgebern ist<ul style="list-style-type: none">– Zugang zu Informationen bzw. zu Beratung zu ermöglichen– Behördliche Unterstützung zu gewährleisten– Prozesskostenhilfe im Strafverfahren bzw. (auch grenzüberschreitenden) Zivilverfahren zu gewähren– Keine Haftung der Hinweisgeber für die Offenlegung von Informationen in der Meldung
<p>SANKTIONEN bei Zuwiderhandlungen</p>	<ul style="list-style-type: none">– Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, „wirksame, angemessene und abschreckende“ Maßnahmen zu ergreifen– Sanktionierbar sind:<ul style="list-style-type: none">– (versuchte) Behinderung von Meldungen– Ergreifen von Repressalien– mutwilliges Anstrengen von Gerichtsverfahren– Verstoß gegen das Vertraulichkeitsgebot– wissentliche Falschmeldung durch den Hinweisgeber

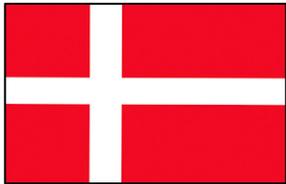
3 STATUS QUO – UMSETZUNG DER RICHTLINIE (MOE)

Natürlich sind die Mitgliedsstaaten unterschiedlich weit in der Umsetzung der EU-Richtlinie:



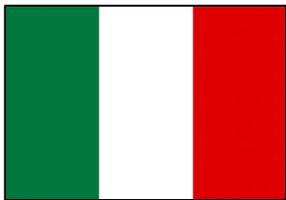
DEUTSCHLAND

Gesetzentwurf ist „auf Eis gelegt“



DÄNEMARK

Umsetzung erfolgt; Gesetz tritt am 17. Dezember 2021 in Kraft



ITALIEN

Umsetzung erfolgt; tritt damit Ende 2021 in Kraft



BULGARIEN

Noch kein Gesetzentwurf; Gesetzeslücke bis heute



POLEN

Es gibt noch keinen Entwurf; war für III. Quartal 2021 geplant



RUMÄNIEN

Gesetzesentwurf vorhanden, aber noch nicht verabschiedet; für öffentliche Bereich gibt es ein dbzgl. Gesetz seit 2004!



SLOWAKEI

Es gibt noch keinen Gesetzentwurf



UNGARN

Es gibt dbzgl. noch keine Umsetzung, allerdings existiert ein Whistleblowing Gesetz seit 2013 „über die Beschwerden und öffentliche Anmeldung“

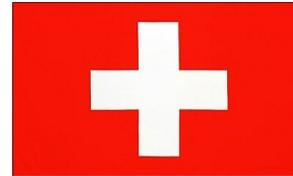
3 STATUS QUO – UMSETZUNG DER RICHTLINIE (MOE)

Umsetzung der EU-Richtlinien in weitere Länder:



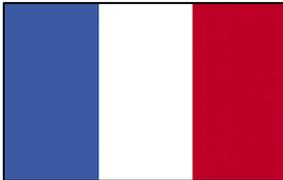
PORTUGAL

am 3. September 2020 „Nationale Strategie zur Korruptionsbekämpfung“ verabschiedet; bisher kein Gesetz dazu veröffentlicht



SCHWEIZ

Obwohl kein EU-Mitglied und die EU-Direktive nicht direkt anwendbar ist, können Unternehmen davon betroffen werden; Seitens des Gesetzgebers keine vergleichbare Alternative zum Schutz von Hinweisgebern



FRANKREICH

Die Richtlinie ist noch nicht umgesetzt, aber das bestehende Gesetz, Sapin II, schreibt Unternehmen mit über 50 Beschäftigten einen Whistleblowing-Kanal vor



TÜRKEI

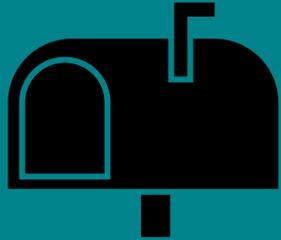
Es gibt noch keinen Gesetzentwurf



SPANIEN

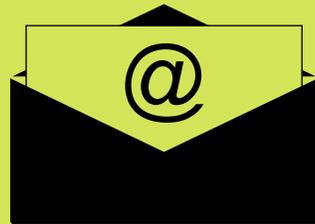
Die Richtlinie ist noch nicht in spanisches Recht umgesetzt worden

4 OPTIONEN FÜR INTERNE/EXTERNE MELDEWEGE



BRIEFKASTEN

eine Briefbox auf dem Unternehmensgelände, für die Hinweise in Papierform



E-MAIL

ein zentrales E-Mailkonto z.B. „compliancehinweis@firmaxy.com



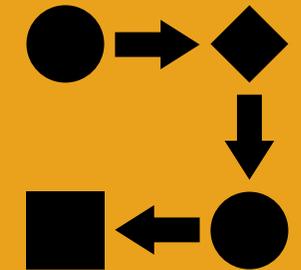
OMBUDSMANN

eine interne oder externe, unabhängige Person, die als Anlaufstelle für Hinweise dient



TELEFON HOTLINE

zentrale oder länderspezifische lokale Telefonnummer für Hinweise



DIGITALES HINWEISGEBER- SYSTEM

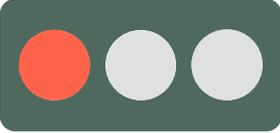
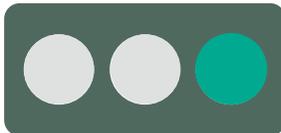
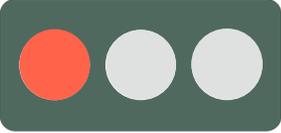
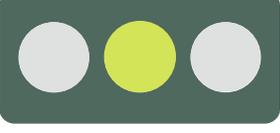
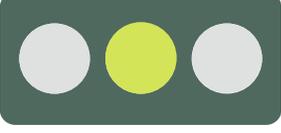
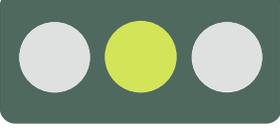
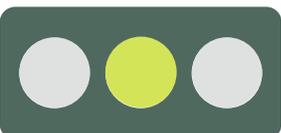
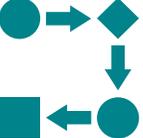
eine Plattform für Hinweise (auch für Uploads von Anhängen)

Bestandteil des Beratungsportfolios von
Rödl & Partner

Vorschlag/Kontakt-
herstellung zu IT-
Anbietern, abgestimmt auf
die Unternehmensgröße

4 OPTIONEN FÜR INTERNE/EXTERNE MELDEWEGE

Herausforderungen und Hemmschwellen

	Anonymität	Datenschutz	Mögliche Dialogaufnahme	Anwendbarkeit für Unternehmen	Unbeschwertheit für Hinweisgeber
					
					
					
					
					



Vispato

Kontakt Daten von Vispato GmbH

Christian Bürger

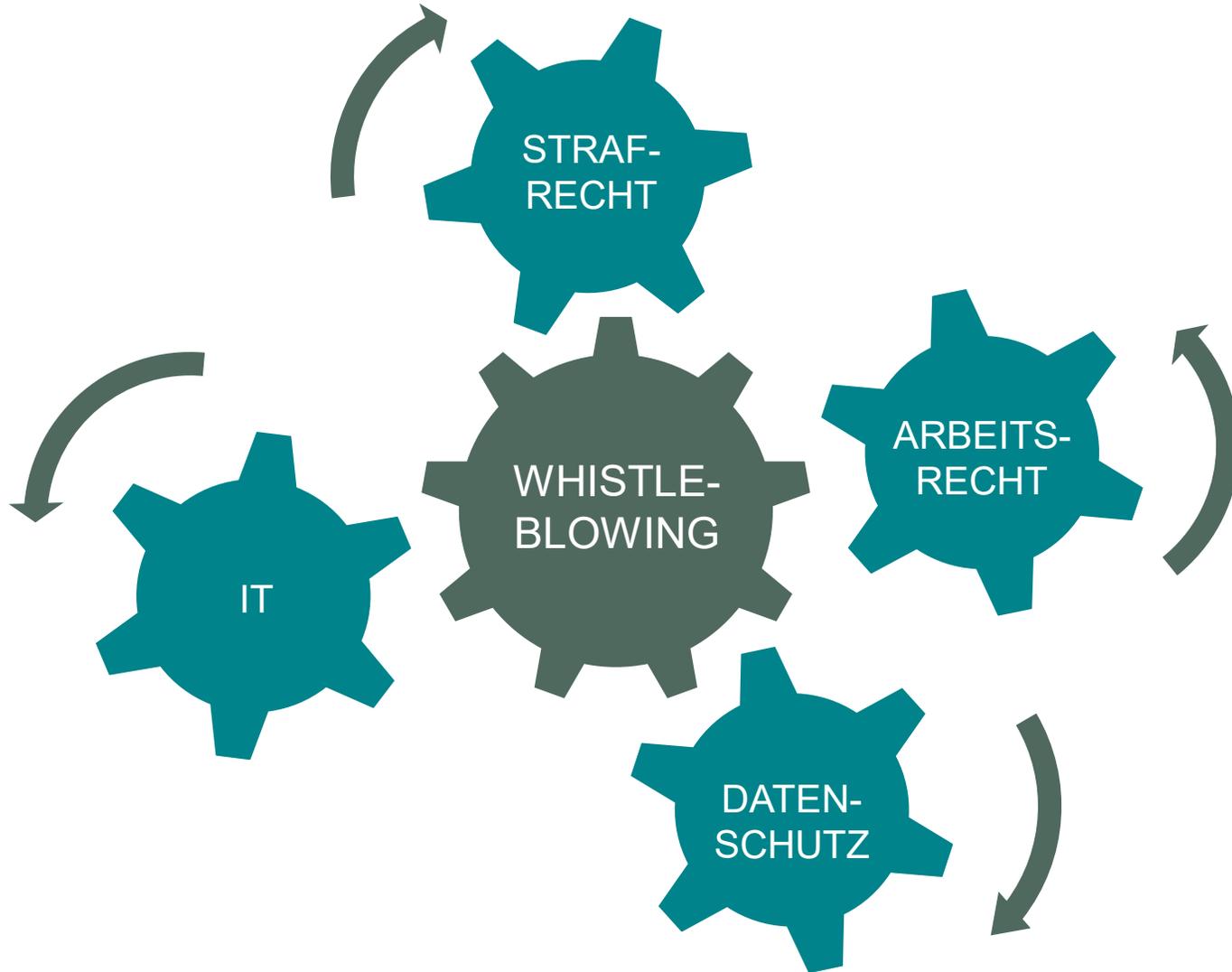
Geschäftsführer

Tel +49 211 942 590 50

Web <https://www.vispato.com/de>

E-Mail cbuerger@vispato.com

5 VORSTELLUNG IT-TOOL: VISPATO



Mit interdisziplinären und fachübergreifenden Beratungsansatz ist das unser Produkt, das die Kernwerte von Rödl & Partner zum Ausdruck bringt.

Wir haben hierzu Expertise in In- und Ausland!

Beratungsfeld
Arbeitsrecht bei
Einführung von
Whistleblowing

Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 1 BetrVG	Meldungen von Rechts- und Pflichtverstößen innerhalb eines Unternehmens gehören zum Ordnungsverhalten des Arbeitnehmers daraus folgt ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, d.h. eine Einigung mit dem Arbeitgeber kann erzwungen werden unverbindliche Angebote können u.U. mitbestimmungsfrei sein
Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 6 BetrVG	Systeme können als technische Einrichtung gelten, wenn elektronische Whistleblowing-Systeme eingerichtet werden. Daraus folgt ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, d.h. eine Einigung mit dem Arbeitgeber kann erzwungen werden durch Software-Aktualisierungen oder den Austausch eines externen Dienstleisters greift § 87 I Nr. 6 BetrVG erneut ein
ggf. Mitwirkungsrechte	Mitwirkungsrechte des Betriebsrats können einschlägig sein





- **klarer Kompass** bei der Umsetzung trotz Spannungsverhältnis der statuierten Schutzfunktionen für Hinweisgeber und Betroffenenrechte (**Best Practice**)
- Erläuterung der **Schnittstellenthematiken** der unterschiedlichen Rechtsgebiete
- **Klare interne Vorgaben** insbesondere zum Umgang mit:
 - Unterrichtungspflicht (Art. 13,14 DS-GVO)
 - Auskunftspflichten (Art. 15 DS-GVO)
 - Löschungspflichten (Art. 5, Art. 17 DS-GVO)
- **Ergänzung des bestehenden Datenschutz-Management-Systems** (u.a. Prüfung etwaiger Conflict of Laws mit lokalen Rechtsordnungen)
- **Erfüllung der Rechenschaftspflichten** (Art. 5 DS-GVO)
- Durchführung **von Schulungen**



Beratungsfeld
IT-Security

- **Unterstützung** bei der technischen Auswahl eines sicheren IT-Systems oder eines Anbieters
- **Beratung** bei der Erstellung von Grob- und Feinkonzept, Berechtigungskonzept, IT-Sicherheitskonzept, Individuelle Workflow-Anpassungen und Customizing unternehmensweites Berichtswesen
- **Hilfestellung** bei Inbetriebnahme, Test, Abnahme sowie Produktivsetzung
- **Gemeinsame Bearbeitung** bei der IT-forensischen Aufarbeitung diverser gemeldeter Fraud-Fälle (Unterschlagung, Vermögensschaden, etc.)
- **Hilfestellung** bei der Identifizierung/Lokalisierung von Schwachstellen in Bezug auf die gemeldeten Sachverhalte (Melder meldet z.B. IT-Schwachstelle) sowie Hilfestellung bei deren Beseitigung
- **Umsetzung** eines technischen kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, Regelmäßige Überprüfung der Sicherheit

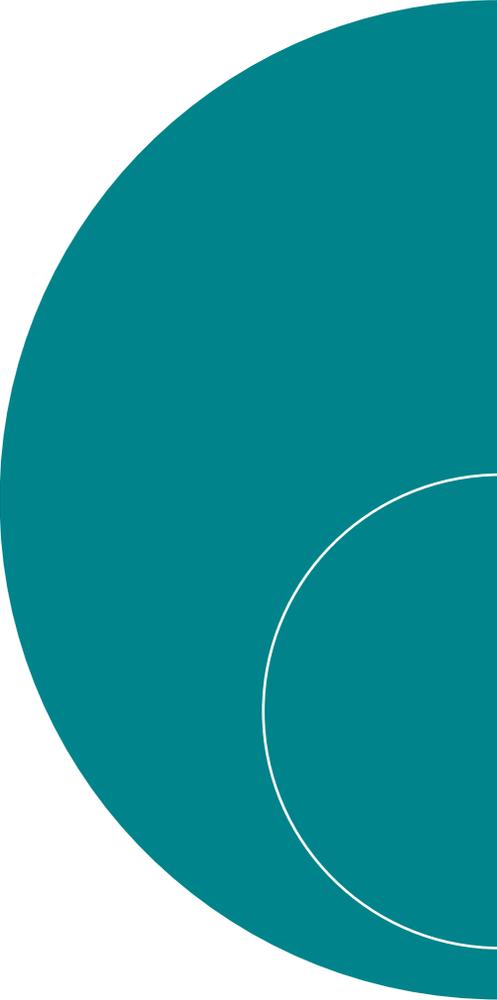


Beratungsfeld
(Wirtschafts-)
Strafrecht

- **Beratung** bei der Optimierung/Aktualisierung von Code of Conduct/bestehenden RL, **Gemeinsames Clustern** bereits stattgefundenener Verstöße
- **Beratung/Anpassung** diesbezüglich getroffener Maßnahmen
- **Identifikation/Clustern** möglicher weiterer Compliance-Risiken sowie gemeinsame Überlegung zu notwendigen Maßnahmen
- **Formulieren** von Guidelines/Handlungsanweisungen
- **Adressatenkreisbezogene Schulungen** für das Management/Führungskräfte und Mitarbeiter
- **Begleitung der Einführung** von Whistleblowing-Systemen samt Guidelines und Schulungen
- **Ombudsmann-Funktion** im In- und Ausland (in Landessprache) mit Reporting an die Geschäftsführung
- **(Forensische) Bearbeitung** der eingehenden Hinweise samt Handlungsempfehlung zum weiteren Vorgehen

7 HINWEISBEARBEITUNGSPROZESS





Mit dem interdisziplinären und fachübergreifenden Beratungsansatz ist Rödl & Partner als wegbegleitender Kümmerer an Ihrer Seite...

... nicht nur in Deutschland, sondern auch mit spezialisierter Auslandsexpertise!

Vorsicht vor unabgestimmten Insellösungen, denn andere EU-Staaten sind in der Gesetzesumsetzung schon weiter fortgeschritten als Deutschland.

9 ANSPRECHPARTNER



ULRIKE GRUBE

Partnerin
Rechtsanwältin
Wirtschaftsjuristin (Univ. Bayreuth)

T +49 911 9193 1999

M +49 171 6373 669

ulrike.grube@roedl.com



Dr. Michael Braun

Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

T +49 9281 60 7272

M +49 172 9170 443

michael.braun@roedl.com