RECHTSSICHERES WHISTLEBLOWING IN IHREM UNTERNEHMEN – LÄNDERUPDATE

I. WHISTLEBLOWING IM UNTERNEHMEN

Die meisten Länder der Europäischen Union haben die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, bereits in ihre Rechtsordnungen umgesetzt. Bei der Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie sind einige rechtliche Unterschiede in den verschiedenen Gesetzgebungen festzustellen.

Auf den Folgeseiten dieses Newsletters, wird der Stand der Umsetzung der Richtlinie in den einzelnen Ländern unserer Partnerkanzleien aufgeführt.

II. RECHTSICHERHEIT DURCH SCHINDHELM WHISTLEBLOWING SOLUTION

Unsere SCHINDHELM WHISTLEBLOWING SOLUTION (bietet Hinweisgebern eine völlig anonyme, rechtskonforme Möglichkeit, um Missstände im Unternehmen zu melden und erfüllt sämtliche Voraussetzungen der EU-Whistleblowing Richtlinie sowie deren nationale Umsetzungen. Mit unserer SCHINDHELM WHISTLEBLOWING SOLUTION unterstützen wir Sie gerne dabei, alle wichtigen Whistleblowing-Bestimmungen hinsichtlich Datenschutz und Compliance & Corporate Governance zu erfüllen.

Bei der Einrichtung eines internen Meldesystems sind neben den Regelungen der nationalen Umsetzungsakte auch weitere Rechtsbereiche, wie z.B. Arbeitsrecht, Strafrecht, etc. betroffen und zu beachten. Unsere Anwälte bündeln die gesamte Bandbreite der Expertise, die erforderlich ist, um Ihr internes Meldesystem zu implementieren und sich daraus ergebende rechtliche Handlungsschritte erfolgreich umzusetzen.

DEUTSCHLAND

1. GIBT ES EIN UPDATE BEZÜGLICH DER UMSETZUNG DER RICHTLINIE IN NATIONALES RECHT?

Am 2. Juli 2023 ist nach einer Einigung im Vermittlungsausschuss und der Zustimmung des Bundesrates das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft getreten. Die Umsetzungsfrist für Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden war der Zeitpunkt des Inkrafttretens des HinSchG, Bußgelder für das Nicht-Einrichten eines Meldekanals werden jedoch frühestens ab dem 1. Dezember 2023 erhoben. Für Unternehmen zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden endet die Umsetzungsfrist am 17.12.2023. Daher besteht nunmehr akuter Handlungsbedarf für Unternehmen ab einer Zahl von 50 Mitarbeitenden, einen Meldekanal für Hinweisgeber einzurichten. Die wesentlichen Ergebnisse des Vermittlungausschusses sind: 1. Herabsetzung des Bußgeldes im Falle der vorsätzlichen Behinderung einer Meldung oder einer Nicht-Wahrung der Vertraulichkeit von EUR 100.000,00 auf EUR 50.000,00, 2. Streichung des Schmerzensgeldanspruchs für Hinweisgeber im Falle von Repressalien und 3. keine Verpflichtung zur Ermöglichung anonymer Meldungen.

2. WAS SOLLEN UNTERNEHMEN IM RAHMEN DER INTERNEN UMSETZUNG BEACHTEN?

Entgegen der Stellungnahme der EU-Kommission aus dem Juni 2021 hat sich der deutsche Gesetzgeber ausdrücklich dafür ausgesprochen, dass auch Konzernobergesellschaften für die Konzern(unter-)gesellschaften ein Hinweisgebersystem als „Dritte“ im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetz zur Verfügung stellen dürfen. Die Konzernobergesellschaften dürfen diese Aufgabe wiederum auch an externe Dienstleister delegieren, die dann ebenfalls als Dritte einzustufen sind. Unabhängig davon, ob jede Gesellschaft ein eigenes Hinweisgebersystem betreibt oder es zentral über einen Dritten bereitgestellt wird, ist es zwingend, dass die Vertraulichkeit der Meldungen innerhalb des Konzerns gewahrt bleibt. Auch die Verpflichtung zum Abstellen des Verstoßes liegt bei jeder einzelnen Gesellschaft. Daher ist es für den Fall, dass die Konzernobergesellschaft das Hinweisgebersystem betreibt, von besonderer Bedeutung, dass der Hinweisgeber verpflichtend angibt, für welche Gesellschaft der Hinweis gemeldet wird.

FRANKREICH

1. GIBT ES EIN UPDATE BEZÜGLICH DER UMSETZUNG DER RICHTLINIE IN NATIONALES RECHT?

Am 16. Februar.2022 wurde in Frankreich das Gesetz Nr. 2022-401 zur Umsetzung der europäischen Richtlinie 2019/1937 endgültig verabschiedet. Es wurde am 17. März 2022 vom Verfassungsgerichtshof validiert und am 21. März 2022 offiziell veröffentlicht und trat am 1. September 2022 in Kraft. Das Durchführungsdekret Nr. 2022-1284 wurde am 3. Oktober 2022 veröffentlicht und trat am 5. Oktober in Kraft. Dieses Gesetz wurde vom Abgeordneten Sylvain Waserman als "der beste Schutz für Whistleblower in Europa" präsentiert und korrigiert die Unzulänglichkeiten des bestehenden französischen Gesetzesarsenals, indem es über den Schutz durch die europäische Richtlinie hinausgeht. Somit ist es ein erfolgreiches Manöver der französischen Lobbyisten, die eine rasche Umsetzung der Richtlinie mit Bestimmungen anstrebten, die über das Mindestmaß an Schutz hinausgehen, das die Richtlinie bietet.

2. WAS SOLLEN UNTERNEHMEN IM RAHMEN DER INTERNEN UMSETZUNG BEACHTEN?

Unternehmen, die mindestens 50 Mitarbeiter beschäftigen, sind weiterhin verpflichtet, ein internes Verfahren zur Erfassung von Berichten einzurichten. Das Gesetz legt außerdem fest, dass es sich dabei auch um ein Verarbeitungsverfahren handelt und dass der Sozial- und Wirtschaftsausschuss konsultiert werden muss, bevor dieses Verfahren eingerichtet wird. Es wird erwartet, dass ein Dekret die Regeln für die Fristen für den Erhalt und die Rücksendung von Informationen festlegt.

Für Unternehmensgruppen mit mehr als 250 Arbeitnehmern kann das Verfahren auf Konzernebene zentralisiert werden.

Für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und einem Umsatz von mehr als 100 Millionen Euro besteht die Verpflichtung, den besonderen Mechanismus gemäß Art. 17 des Gesetzes Sapin 2 (Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung) einzuführen.

ITALIEN

1. GIBT ES EIN UPDATE BEZÜGLICH DER UMSETZUNG DER RICHTLINIE IN NATIONALES RECHT

Grundsätzlich wurde in Italien der Prozess der Richtlinienumsetzung mit der Verabschiedung der Gesetzesverordnung (Decreto legislativo Nr. 24/2023 vom 10. März 2023) abgeschlossen; die Verordnung ist zum 15. Juli 2023 in Kraft getreten. Damit besteht bereits jetzt eine Pflicht zur Einführung eines Whistleblowing - Systems für sämtliche Unternehmen mit 250 oder mehr Arbeitnehmers, während für Unternehmen mit weniger Arbeitnehmern die Pflicht erst zum 17. Dezember 2023 in Kraft treten wird. Allgemein kann man sagen, dass sich die Regeln für den Privatsektor weitestgehend an den Vorgaben der Richtlinie orientieren, während die nazionale Antikorruptionsbehörde für den Bereich der öffentlichen Verwaltung einige weitergehende spezifische Pflichten eingeführt hat.

2. WAS SOLLEN UNTERNEHMEN IM RAHMEN DER INTERNEN UMSETZUNG BEACHTEN?

Die aus Unternehmessicht vielleicht bedeutendste, d.h. in organisatorischer am stärksten belastende Abweichung gegenüber dem reinen Inhalt der Richtlinie 2019/1937 ist in Art. 13 Abs. 6 der Umsetzungsverordnung Nr. 24/23 geregelt. Dort ist die Pflicht für sämtliche Unternehmen geregelt, vor der Einführung eines Whistleblowing - Systems "technische und organisatorische Maßnahmen herauszuarbeiten, die geeignet sind ein im Vergleich zu den sich aus der Datenverarbeitung ergebenen spezfischen Risiken angemessenes Sicherheitsniveau zu garantieren, und zwar auf der Grundlage einer datenschutzrechtlichen Folgenabschätzung". Jedes Unternehmen, welches beabsichtigt (oder dazu verpflichtet ist) ein Whistleblowing-System einzuführen ist mithin gehalten vor dessen Einführung eine Folgenabschätzung (DSFA) nach Art. 35 der DS-GVO durchzuführen.

ÖSTERREICH

1. GIBT ES EIN UPDATE BEZÜGLICH DER UMSETZUNG DER RICHTLINIE IN NATIONALES RECHT?

Die nationale Umsetzung erfolgte bereits am 25. Februar 2023 mit dem "HinweisgeberInnenschutzgesetz" (HSchG).

2. WAS SOLLEN UNTERNEHMEN IM RAHMEN DER UMSETZUNG BEACHTEN?

Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitern haben bis zum 25. August 2023 und jene mit 50 bis 249 bis längstens 17. Dezember 2023 eine interne Stelle einzurichten. Es besteht jedoch die Möglichkeit die Aufgaben der internen Stelle auf eine gemeinsame Stelle im Konzern zu übertragen oder Dritte (z.B. Rechtsanwaltskanzleien) mit den Aufgaben der internen Stelle zu beauftragen. Spezialisierte Rechtsanwälte können gerade bei Klein- und Mittelbetrieben das Vertrauen des potentiellen Whistleblowers in das interne System stärken und sicherstellen, dass nur vordefinierte Personen Kenntnisse über Missstände im Unternehmen erhalten. Wichtig ist es bei der Implementierung einer Whistleblowingplattform sicherzustellen, dass die im Gesetz verankerten (Rück-)Meldefristen tatsächlich eingehalten werden. Weiters sieht das HSchG vor, dass die Identität von Hinweisgebern zu schützen und hierfür ein entsprechendes System einzurichten ist. Offen bleibt hierbei die Frage, ob auch anonyme Meldungen verpflichtend zu ermöglichen sind, wenngleich das Gesetz hierzu keine explizite Regelung vorsieht. Bei der Einrichtung und inhaltlichen Ausgestaltung der Whistleblowingplattform ist insbesondere der sachliche Geltungsbereich des HSchG zu beachten, sprich jene rechtlichen Kategorien, zu denen Hinweisgeber Meldungen abgeben können. Die inhaltliche Ausgestaltung zieht sowohl arbeitsrechtliche als auch datenschutzrechtliche Konsequenzen nach sich.

POLEN

1. GIBT ES EIN UPDATE BEZÜGLICH DER UMSETZUNG DER RICHTLINIE IN NATIONALES RECHT

In Polen ist das WB-Gesetz noch nicht verabschiedet worden. Aufgrund der bevorstehenden Parlamentswahlen im Oktober 2023, ist eine Einschätzung darüber wann es erfolgen wird, zum heutigen Zeitpunkt nicht möglich. Derzeit wird der Gesetzentwurf im vorparlamentarischen Verfahren bearbeitet.

Obwohl das Gesetz in Polen noch aussteht, führen die Unternehmer vorbereitende Whistleblowing-Maßnahmen in ihren Betrieben durch. Der Gesetzesentwurf sieht eine 2-monatige Frist für das Inkrafttreten des Gesetzes vor; in der Praxis dauert jedoch die Einrichtung der internen Kanäle für die Offenlegung von Verstößen noch länger.

Daher empfehlen wir, bereits jetzt vorbereitende Maßnahmen zu treffen: Man sollte sich überlegen, welchen Kanal man wählt, wo die Meldungen eingereicht werden. Wichtig ist auch, zu überlegen, ob sich die Meldungen nur auf die im Gesetz genannten Rechtsverstöße beziehen können oder auch auf andere Bereiche. Die Arbeitgeber in Polen können selbst entscheiden, ob sie den Meldebereich ausweiten wollen, z. B. auf arbeitsrechtliche Fragen.

2. WAS SOLLEN UNTERNEHMEN IM RAHMEN DER INTERNEN UMSETZUNG BEACHTEN?

Aus der Sicht des polnischen Gesetzentwurfs ist zunächst zu klären, ob der von den Arbeitgebern einzurichtende interne Kanal anonyme Meldungen ausschließen kann. Die Lektüre der geltenden Rechtsvorschriften führt zu dem Schluss, dass es dem Arbeitgeber überlassen bleibt, ob er anonyme Meldungen zulässt. In seinem internen Meldeverfahren sollte der Arbeitgeber unbedingt angeben, ob eine anonyme Meldung zulässig ist, und wenn ja, auch, wie ein solcher Hinweisgeber zu kontaktieren ist. Es spricht jedoch nichts dagegen, diese Möglichkeit auszuschließen.

Die zweite interessante Frage betrifft die Form der Meldekanäle. Das Gesetz sieht vor, dass die Meldung schriftlich oder mündlich erfolgen kann. Es scheint also, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, sowohl einen schriftlichen als auch einen mündlichen Meldekanal einzurichten. Es muss jedoch auf die Vorgaben dieser Frage gewartet werden, da diese Auslegung nicht mit den Voraussetzungen der Richtlinie 2019/1937 vereinbar zu sein scheint.

RUMÄNIEN

1. GIBT ES EIN UPDATE BEZÜGLICH DER UMSETZUNG DER RICHTLINIE IN NATIONALES RECHT

Die Rumänische Regierung plant, detaillierte Anwendungsnormen zu erarbeiten und durch einen Regierungserlass in Kraft zu setzen. Die Regelungen für große und für mittelgroße Unternehmen werden sich unterscheiden.

2. WAS SOLLEN UNTERNEHMEN IM RAHMEN DER INTERNEN UMSETZUNG BEACHTEN?

Da bisher noch keine Umsetzung erfolgt ist, können im Moment weder Hinweise zur Gesetzesanwendung oder zur Interpretation gegeben werden, noch sonstige praxisbezogene Probleme identifiziert werden.

SLOWAKEI

1. GIBT ES EIN UPDATE BEZÜGLICH DER UMSETZUNG DER RICHTLINIE IN NATIONALES RECHT

In der Slowakei wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2023 eine Novelle des Gesetzes Nr. 54/2019 Slg. zum Schutz von Hinweisgebern vor sozialschädlichen Aktivitäten verabschiedet. Obwohl das Gesetz im ursprünglichen Wortlaut bis dahin die meisten grundlegenden Regeln regelte, die durch die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (im Folgenden „RICHTLINIE“), festgelegt wurden, wurde mit der Novelle nunmehr die RICHTLINIE vollständig in den Geltungsbereich der slowakischen Rechtsordnung übernommen. Die meisten Bestimmungen der Novelle traten am 1. Juli 2023 in Kraft, die übrigen dann am 1. September 2023.

2. WAS SOLLEN UNTERNEHMEN IM RAHMEN DER INTERNEN UMSETZUNG BEACHTEN?

Der Kreis der Personen, die Schutz genießen können, wurde erweitert; neben Mitarbeitern sind es z.B. auch Organmitglieder einer juristischen Person, Unternehmer etc. Auch der Kreis der Verpflichteten (Arbeitgeber), die über ein internes Meldesystem verfügen müssen, wurde erweitert. Nun ist es möglich, Sachverhalte im Zusammenhang mit Geschäftsgeheimnissen zu melden.

Es wurde eine klare Verpflichtung für Arbeitgeber eingeführt, eine verantwortliche Person aus dem Kreis ihrer Mitarbeiter zu benennen, die für die Prüfung von Meldungen und die Kommunikation mit dem Hinweisgeber verantwortlich ist; das gilt auch dann, wenn die Aufgaben im Zusammenhang mit der Entgegennahme und Prüfung von Meldungen von externen Personen auf der Grundlage eines Vertrags mit dem Arbeitgeber wahrgenommen werden.

Es wurden Bußgelder für Arbeitgeber bei Gesetzesverstößen (z.B. bei Ergreifung von Vergeltungsmaßnahmen) eingeführt, bzw. die bereits gültigen erhöht.

SPANIEN

1. GIBT ES EIN UPDATE BEZÜGLICH DER UMSETZUNG DER RICHTLINIE IN NATIONALES RECHT?

In Spanien wurde die Whistleblowing-Richtlinie durch Einführung des Gesetzes 2/2023 vom 20. Februar über den Schutz von Personen, die Verstöße gegen Rechtsvorschriften melden, umgesetzt. Das Gesetz trat am 13. Juni 2023 in Kraft und zielt darauf ab, die Compliance-Kultur öffentlicher und privater Unternehmen durch den Schutz von Hinweisgebern zu stärken, die bekanntes Fehlverhalten im Arbeits- oder Berufsumfeld melden.

2. WAS SOLLEN UNTERNEHMEN IM RAHMEN DER INTERNEN UMSETZUNG BEACHTEN?

Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten sind verpflichtet, innerhalb einer Frist von 3 Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes, ein vertrauliches internes Hinweisgebersystem einzurichten. Für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten aber weniger als 250, läuft die Frist bis zum 1. Dezember 2023 ab. Die Nichtumsetzung kann je nach Schwere des Verstoßes Sanktionen nach sich ziehen. Die Implementierung liegt in der Verantwortung der Geschäftsleitung des jeweiligen Unternehmens. Diese haben zu diesem Zweck ein Konsultationsverfahren mit den Arbeitnehmervertretern durchzuführen. Im Hinblick auf die Verwaltung des Systems und die Verarbeitung von Mitteilungen sollten die verpflichteten Unternehmen einen internen Manager für das Informationssystem benennen. Darüber hinaus schreibt das Gesetz 2/2023 vor, dass die verpflichteten Unternehmen alle internen Kanäle für die Meldung möglicher Vërstöße einbeziehen müssen (z.B. Kanäle zur Verhinderung von Mobbing, zu Verhinderung von Straftaten usw.).

TSCHECHIEN

1. GIBT ES EIN UPDATE BEZÜGLICH DER UMSETZUNG DER RICHTLINIE IN NATIONALES RECHT?

In der Tschechischen Republik gilt seit dem 20 Juni 2023 das Gesetz über den Schutz von Hinweisgebern, welches in der Gesetzessammlung unter Nr. 171/2023 Sb. veröffentlicht wurde. Dieses Gesetz ist am 01. 08. 2023 in Kraft getreten und zu diesem Datum muss der öffentliche Sektor und die Großunternehmen einen internen Kanal für den Empfang von Meldungen errichten und sonstige durch das Gesetz verankerten Verpflichtungen erfüllen.

2. WAS SOLLEN UNTERNEHMEN IM RAHMEN DER INTERNEN UMSETZUNG BEACHTEN?

Den Privatunternehmen mit 50 bis 249 Arbeitnehmern wurde eine verlängerte Frist für Errichtung von internem Meldekanal gewährt, und zwar bis zum 15. Dezember 2023.

Die Anzeige muss den Vornamen, den Familiennamen und das Geburtsdatum des Hinweisgebers oder andere Angaben, aus denen die Identität des Hinweisgebers zu entnehmen ist, enthalten. Sollte die Meldung die Identität des Hinweisgebers nicht enthalten, entsteht die Pflicht zur Annahme und Bearbeitung einer solchen Meldung nicht, es sei denn, die interne Vorschrift des verpflichteten Subjekts die Annahme und Bearbeitung einer anonymen Meldung ausdrücklich zulässt.

KONTAKT

Deutschland
Miriam Boehm
Miriam.Boehm@schindhelm.com

Karolin Nelles
Karolin.Nelles@schindhelm.com

Frankreich:
Maurice Hartmann
Maurice.Hartmann@schindhelm.com

Italien:
Tommaso Olivieri
Tommaso.Olivieri@schindhelm.com

Österreich:
Lukas Urban
L.Urban@scwp.com

Polen:
Katarzyna Gospodarowicz
Katarzyna.Gospodarowicz@sdzlegal.pl

Rumänien:
Stefan Pisargeac
Stefan.Pisargeac@schindhelm.com

Slowakei:
Gabriela Janíková
Bratislava@scwp.sk

Spanien:
Axel Roth
A.Roth@schindhelm.com

Tschechien:
Eva Scheinherrová
Scheinherrova@scwp.cz

Herausgeber, Medieninhaber, Redaktion: Lozano Schindhelm SLP | Conde de Salvatierra 21 | E-46004 Valencia | USt-ID: ESB97548135, eingetragen im Handelsregister Valencia, T. 8034, L. 5327, H. V-101900 | Tel: +34 963 28 77 93 | valencia@schindhelm.com | Lozano Schindhelm SLP ist Mitglied der SCWP Schindhelm Services SE, Allianz europäischer Wirtschaftskanzleien. | Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr und können im Einzelfall die individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Haftung der Autoren oder der Herausgeberin ist ausgeschlossen.