



LEGAL NEWS

Wir schaffen Klarheit.

RECHTSSICHERES WHISTLEBLOWING IN IHREM UNTERNEHMEN – LÄNDERUPDATE

I. WHISTLEBLOWING IM UNTERNEHMEN

„Whistleblowing“ bezeichnet das Aufdecken von Missständen, wie beispielsweise Korruption, Geldwäsche, Umweltgefährdungen, durch Hinweisgeber („Whistleblower“), die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit Insiderwissen erlangt haben. Hinweisgeber müssen meist in Folge ihrer Meldungen schwerwiegende persönliche oder berufliche Nachteile in Kauf nehmen.

Zum Schutz von Hinweisgebern hat die EU bereits **im Jahr 2019 die Whistleblowing-Richtlinie** >> erlassen. Mit dieser Richtlinie wurde für Unternehmen die Verpflichtung vorgesehen, dass diese Kanäle und Verfahren zur Ermöglichung von Meldungen über Missstände und Rechtsverstöße einrichten.

Auf den Folgeseiten dieses Newsletters geben wir ein Update zum aktuellen Stand der Umsetzungen in den jeweiligen Ländern unserer Partnerkanzleien.

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

In Deutschland wurde der Entwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes Ende letzten Jahres und nach bereits einjähriger Verspätung vom Bundestag beschlossen. Das Gesetz hätte nach der ihm zugrundeliegenden EU-Whistleblower-Richtlinie bereits zum 17. Dezember 2021 umgesetzt sein müssen. Aufgrund dieser Verspätung ist bereits ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland von der Europäischen Kommission eingeleitet und am 15. Februar 2023 auch Klage vor dem Europäischen Gerichtshof eingereicht worden.

Für Unternehmen mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten besteht sowohl nach der Richtlinie als auch nach dem deutschen Umsetzungs-gesetz die Verpflichtung, interne Meldestellen einzurichten, über die Missstände und Verstöße gegen geltendes Recht gemeldet werden können. Der aktuelle deutsche Gesetzentwurf hatte in seiner letzten Fassung noch Änderungen erfahren. So wurde u.a. die Pflicht aufgenommen, auch vollständig anonyme Meldungen zu ermöglichen.



Da es sich bei dem Hinweisgeberschutzgesetz um ein zustimmungsbedürftiges Gesetz handelt, muss es in Deutschland auch den Bundesrat passieren. Dieser versagte in seiner Sitzung am 10. Februar 2023 dem Entwurf die Zustimmung. Zentraler Kritikpunkt der die Zustimmung versagenden Länder ist, dass der Gesetzentwurf in seiner jetzigen Fassung aufgrund der Pflicht zur Ermöglichung der Abgabe anonymer Hinweise eine zu hohe finanzielle Belastung für kleine und mittelständische Unternehmen darstelle. Auch der gegenüber der EU-Richtlinie ausgeweitete Anwendungsbereich des Gesetzes wurde als zu weit erachtet.

Es ist zu erwarten, dass der Gesetzentwurf nun in den Vermittlungsausschluss überführt wird, um eine Einigung auf eine finale Fassung zu erzielen, die auch vom Bundesrat akzeptiert wird. Daher ist frühestens im Sommer 2023 mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zu rechnen. Gleichwohl besteht Handlungsbedarf. Denn Mitarbeiter von Unternehmen ab einer Mitarbeiteranzahl von 250 können sich bereits jetzt mittelbar auf den Schutz der EU-Richtlinie berufen, mit deren Umsetzung der nationale Gesetzgeber im Verzug ist. Auch kleinere Unternehmen sollten bereits jetzt Vorkehrungen treffen, da auch Whistleblower von Unternehmen ab einer Größe von 50 Mitarbeitern spätestens zum Ende dieses Jahres in den Schutzbereich fallen.

FRANKREICH

Am 16. Februar 2022 wurde in Frankreich das Gesetz zur Umsetzung der europäischen Richtlinie 2019/1937 endgültig verabschiedet. Es wurde am 17. März 2022 vom Verfassungsrat bestätigt und am 21. März 2022 offiziell veröffentlicht und trat am 1. September 2022 in Kraft.

Etwas mehr als einen Monat nach dem Inkrafttreten des Gesetzes verabschiedete die Regierung schließlich das Durchführungsdekret, das die Voraussetzung für die effektive Anwendung des Gesetzes ist. Das Dekret Nr. 2022-1284 vom 3. Oktober 2022 bezieht sich auf die Verfahren zur Sammlung und Bearbeitung von Meldungen von Whistleblowern und legt die Liste der vom Gesetzgeber eingerichteten externen Behörden fest.

Die Veröffentlichung dieses Dekrets schließt somit den Prozess der Umsetzung der Richtlinie 2019/1937 vom 23. Oktober 2019 über Whistleblower in Frankreich ab - und dies, obwohl Frankreich am 15. Juli 2022 eine mit Gründen versehene Stellungnahme wegen unvollständiger Umsetzung der Richtlinie durch die Europäische Kommission erhalten hatte.

Nur Unternehmen, die in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren mindestens 50 Mitarbeiter beschäftigen, sind verpflichtet, ein Verfahren zur Erfassung und Bearbeitung von Meldungen einzurichten.

Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern sind nicht verpflichtet, ein solches Verfahren einzurichten, müssen aber gemäß dem Gesetz vom 21. März 2022 ihren Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, eine Meldung bei ihrem direkten oder indirekten Vorgesetzten, ihrem Arbeitgeber oder einem von diesem benannten Referenten zu machen.

Bis jetzt hatten Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten die Möglichkeit, ihr Verfahren zur Erfassung und Bearbeitung von Meldungen zusammenzulegen, vorbehaltlich einer "übereinstimmenden Entscheidung [der] zuständigen Organe" jeder Einheit. Das Dekret erläutert, dass dies "insbesondere in Unternehmensgruppen möglich ist", ohne dass eine Höchstzahl von Mitarbeitern erforderlich ist, die z.B. von der Internationalität der Muttergesellschaft abhängt.

Der interne Kanal für den Eingang von Meldungen muss es jeder Person ermöglichen, eine Meldung - ob anonym oder nicht - in schriftlicher oder mündlicher Form einzureichen.

Der Bereich der Meldungen, die in das Verfahren einbezogen werden müssen, erstreckt sich sowohl auf Vorfälle, die in der betreffenden Einheit stattgefunden haben oder, was neu ist, "sehr wahrscheinlich" stattfinden werden.

ITALIEN

Die Umsetzung der Richtlinie 2019/1937 über das Whistleblowing in der italienischen Rechtsordnung wurde im vergangenen Jahr mit dem Gesetz 127/2022 auf den Weg gebracht. Dadurch wurde die Regierung zum Erlass der



zur Umsetzung erforderlichen Gesetzesverordnungen ermächtigt.

Daraufhin hat der Ministerrat am 9. Dezember 2022 den Entwurf des Gesetzesdekrets zur Umsetzung vorläufig genehmigt. Am 1. Februar 2023 hat die Datenschutzbehörde eine befürwortende Stellungnahme zu dem Verordnungsentwurf abgegeben.

Der endgültige Text der Verordnung ist nun bis spätestens April 2023 im Amtsblatt zu veröffentlichen. Die nationalen Bestimmungen werden dann innerhalb von 4 Monaten nach ihrer Veröffentlichung, d.h. vermutlich im August 2023 endgültig in Kraft treten. Nach derzeitigem Stand läuft die Umsetzung darauf hinaus, dass die auf das Whistleblowing anwendbaren Regeln umfassend geregelt werden, wobei besonderes Augenmerk auf dem Schutz des Whistleblowers liegen wird, um so die aktive Nutzung der Whistleblowing-Kanäle anzuregen. Die gesetzliche Regelung wird voraussichtlich auch die Einführung von Geldbußen zulasten von Unternehmen vorsehen, die den erhaltenen Anzeigen nicht nachgehen. Unabhängig von den Details der endgültigen Ausgestaltung werden die Unternehmen sicherlich die internen Verfahrensabläufe und Organisation dahingehend auszugestalten haben, dass eine effektive und zeitnahe Reaktion auf erhaltene Anzeigen gewährleistet wird.

ÖSTERREICH

Auch Österreich hätte die EU-Whistleblowing-Richtlinie bis zum 17. Dezember 2021 umsetzen müssen. Verspätet wurden nunmehr mit dem Hinweisgeberschutzgesetz („HSchG“) die geeigneten nationalen Rechtsvorschriften im Parlament beschlossen.

Im Wesentlichen müssen Unternehmen schriftliche oder mündliche Meldungen ermöglichen. Dies jedenfalls zu den Bereichen öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Finanzprodukte und Finanzmärkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit und -konformität, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz und nukleare Sicherheit, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und

Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netz- und Informationssystemen, Verhinderung und Ahndung von bestimmten Straftaten, v.a. Amtsmissbrauch, Bestechung, etc.

Alle Meldungen müssen spätestens sieben Tage nach dem Einlangen bestätigt werden. Die Identität der Hinweisgeber ist vom Unternehmen zu schützen. Entsprechende Prozesse sind im Unternehmen einzurichten.

Bei Verstößen gegen die Vorgaben des HSchG drohen Verwaltungsstrafen von bis zu € 20.000,00.

Die Regelungen des HSchG treten grundsätzlich mit Kundmachung in Kraft. Ein genauer Zeitpunkt ist derzeit noch nicht bekannt. Die Regelungen des HSchG betreffen interne Meldekanäle von Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigten und treten jedenfalls mit 17. Dezember 2023 verbindlich in Kraft.

POLEN

Polen arbeitet weiterhin an einem Entwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes, mit dem die WB-Richtlinie umgesetzt werden soll. Der Gesetzesentwurf soll allen Personen, die sich entschließen, Verstöße, Vergehen oder Straftaten am Arbeitsplatz zu melden, rechtlichen Schutz bieten. Ein Hinweisgeber kann somit eine Person sein, die mit einer Einrichtung oder Organisation, die Verstöße begeht, nicht nur durch einen Arbeitsvertrag, sondern durch jedes rechtliche oder tatsächliche Verhältnis (z. B. als Unterauftragnehmer) verbunden ist. Außerdem kann die Meldung selbst nicht nur während der Dauer des betreffenden Arbeitsverhältnisses erfolgen, sondern auch vor dessen Beginn oder nach dessen Beendigung, z.B. aufgrund der Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Gesetzesentwurf regelt auch die Voraussetzungen für die Gewährung des Hinweisgeber-Status, die Möglichkeiten zur Abgabe der Meldungen, sowie die zur Entgegennahme solcher Meldungen und deren Dokumentation verpflichtete Stelle.



Meldungen können über drei Meldekanäle abgegeben werden: intern, extern oder durch Offenlegung.

Nach dieser Bestimmung bezieht sich die interne Meldung auf eine Situation, in der ein Arbeitnehmer Verstöße innerhalb einer Organisation meldet. Die externe Meldung hingegen bezieht sich auf die externe Meldung an staatliche Behörden. Derzeit wird erwogen, die staatliche Arbeitsaufsichtsbehörde (Państwowa Inspekcja Pracy) als zuständige Behörde für die externe Meldungen zu bestimmen.

Der dritte Meldekanal ist die sogenannte Offenlegung – die Veröffentlichung von Informationen, z. B. an die Medien, die den Hinweisgebern, die der Öffentlichkeit Gesetzesverstöße mitgeteilt haben, Schutz bietet.

Bei den internen Kanälen haben Arbeitgeber die Wahl zwischen einer schriftlichen Meldung, auch über elektronische Meldekanäle, und einer mündlichen Meldung in einer Besprechung oder per Telefonanruf (auch über einen Anrufbeantworter).

Das polnische Hinweisgeberschutzgesetz gibt genau an, welche Verstöße im Rahmen dieses Gesetzes gemeldet werden können. Die Arbeitgeber können den Geltungsbereich jedoch durch eine interne Regelung erweitern und z. B. Fälle aus den Bereichen Arbeitsrecht, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hinzufügen.

Der aktuelle Entwurf vom 10.01.2023 wird derzeit im Ausschuss für europäische Angelegenheiten bearbeitet.

Er muss jedoch noch vom Ministerrat angenommen werden, bevor er zur weiteren Bearbeitung in den Sejm (eine der beiden Kammern des polnischen Parlaments) geleitet wird. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass der Gesetzesentwurf mehrfach geändert worden war.

RUMÄNIEN

Am 22. Dezember 2022 ist das Gesetz Nr. 361/2022 über Whistleblowing in Kraft getreten.

Ab dem Datum des Inkrafttretens müssen Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern einen internen Meldekanal gemäß des Gesetzes

361/2022 implementieren, damit die im Rahmen des Gesetzes vorgesehenen und zu meldenden Tatbestände bzw. weiter unten dargestellten Rechtsverstöße gemeldet werden können.

Für Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern wurde die Verpflichtung zur Einrichtung interner Meldewege auf den 17. Dezember 2023 verschoben.

Bei den zu meldenden Taten handelt es sich um Rechtsverletzungen, die eine Handlung oder Unterlassung in folgenden Bereichen darstellen: öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Produkte und Märkte, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit und -konformität, Transportsicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz und nukleare Sicherheit, Lebensmittelsicherheit und Tiernahrungssicherheit, Tierschutz, Gesundheitswesen, Verbraucherschutz, Datenschutz, Internet-Sicherheit, Verstöße gegen die finanziellen Interessen der EU, einschließlich der Wettbewerbs- und Beihilferechtsverletzungen oder des Binnenmarkts sowie Verstöße gegen die Unternehmenssteuernormen oder Steueroptimierung.

Über die im Gesetz 361/2022 geregelten Meldewege können Whistleblower Informationen zu den oben aufgeführten Gesetzesverstößen melden, einschließlich begründeter Verdachtsmomente im Zusammenhang mit tatsächlichen oder potenziellen Gesetzesverstößen, wie oben erwähnt, die stattgefunden haben oder bevorstehen sowie Informationen über vorgenommene Aktivitäten zur Verschleierung solcher Verstöße.

Die Meldestellen können intern oder extern bei hierauf spezialisierten Unternehmen eingerichtet werden.

Im Falle der Nichteinrichtung eines oben beschriebenen Meldekanals durch die in Betracht kommenden Unternehmen ist nach dem neuen Gesetz eine Geldstrafe von bis zu € 8.000,00 vorgesehen.

SLOWAKEI

In der Slowakei gilt mit Wirkung zum 1. März 2019 das Gesetz Nr. 54/2019 Slg. über den Schutz von Hinweisgebern von sozialschädlichen Aktivitäten. Dieses neue Gesetz hat das



bisherige Gesetz, das den grundlegenden Rahmen für den Schutz von Hinweisgebern sozial-schädlicher Aktivitäten in der Slowakei regelte, ersetzt. Ziel der Verabschiedung dieses neuen Gesetzes war es, den Schutz von Hinweisgebern zu vertiefen, zu erweitern und wirksamer zu gestalten, unter anderem durch die Einrichtung des Amtes für den Schutz von Hinweisgebern, die Erweiterung des Begriffs der schwerwiegenden sozialschädlichen Aktivität, die Änderung des Begriffs der Meldung, die Präzisierung der Regelung des gewährten Schutzes, usw.

Durch die Verankerung der gesetzlichen Regelung zum Schutz von Hinweisgebern gehörte die Slowakische Republik damals zu den zehn EU-Mitgliedstaaten, die in ihren Rechtsordnungen konsolidierte gesetzliche Regelungen zum Schutz von Hinweisgebern hatten.

Was 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 ("die Whistleblowing-Richtlinie") betrifft, hat die Slowakische Republik diese bis zum festgesetzten Termin nicht ordnungsgemäß in ihre Rechtsordnung umgesetzt.

Die ordnungsgemäße Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie ist das Ziel der Novelle des oben genannten Gesetzes, die sich derzeit im legislativen Verfahren befindet, aber noch nicht verabschiedet wurde. Die Novelle soll beispielsweise den Schutz auf die Personen ausdehnen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, die Definition des Hinweisgebers erweitern, die Pflichten von Arbeitgebern erweitern, etc.

SPANIEN

Spanien hat die Whistleblowing-Richtlinie schlussendlich per Gesetz 2/2023 vom 20. Februar über den Schutz von Personen, die Verstöße gegen Rechtsvorschriften melden, und die Bekämpfung der Korruption umgesetzt. Das Gesetz tritt am 13. März 2023 in Kraft.

Die Frist, die die Europäische Kommission den Mitgliedstaaten für die Umsetzung der Richtlinie gesetzt hatte, lief ursprünglich bereits am 17. Dezember 2021 ab. Wie die meisten anderen Mitgliedstaaten hatte auch Spanien die

Richtlinie nicht fristgerecht umgesetzt. Zur Implementierung der Richtlinie begann eine Arbeitsgruppe des Justizministeriums Mitte 2020 mit der Ausarbeitung eines Gesetzesentwurfs. Der hieraus resultierende Vorentwurf wurde jedoch erst am 4. März 2022 durch den Ministerrat der spanischen Regierung gebilligt, woraufhin dem Parlament im September 2022 ein formeller Gesetzesentwurf übermittelt wurde. Am 22. Dezember 2022 billigte das Parlament den Entwurf und leitete ihn an den Senat weiter, wo er ihm 9. Februar 2023 zustimmte. Allerdings war aufgrund von Änderungsanträgen noch eine Rückverweisung an das Parlament notwendig. In diesem Moment kündigte die Europäische Kommission am 15. Februar 2023 an, Spanien und sieben weitere Länder vor dem Gerichtshof der EU (EuGH) zu verklagen, weil die Länder die Richtlinie nicht vollständig umgesetzt und die Umsetzungsmaßnahmen nicht mitgeteilt haben. Diesem Schritt kam Spanien nun durch die Verabschiedung des Gesetzes zuvor.

TSCHECHIEN

Im November 2022 verabschiedete die Regierung der Tschechischen Republik einen ergänzten Entwurf des Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern (das "Whistleblowing-Gesetz") und leitete ihn an die Abgeordnetenkammer des tschechischen Parlaments weiter. Der Gesetzesentwurf befindet sich derzeit in der zweiten Begutachtung. Eine weitere Behandlung des Gesetzes in der Abgeordnetenkammer ist erst nach dem 14. März 2023 vorgesehen. Der Gesetzesentwurf muss dann vom Senat verabschiedet werden und bedarf der Unterzeichnung durch den Präsidenten der Tschechischen Republik. Erst dann wird das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen.

Es ist nicht auszuschließen, dass der Gesetzesentwurf in dem Gesetzgebungsverfahren noch geändert wird, insbesondere hinsichtlich der Auflistung der rechtswidrigen Handlungen, auf die sich das Gesetz beziehen wird. Die grundlegenden Parameter sind jedoch durch die Europäische Richtlinie (EU) 2019/1937 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, definiert und werden beibehalten.



Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass das Whistleblowing-Gesetz am ersten Tag des zweiten Kalendermonats nach seiner Veröffentlichung in der Gesetzessammlung in Kraft treten wird. Für Unternehmen, die zwischen 50 und 249 Mitarbeiter beschäftigen, sieht das Gesetz dann eine zusätzliche Frist für die Einführung eines internen Meldekanals vor, die mindestens bis zum 15. Dezember 2023 laufen wird.

Da die Tschechische Republik die Frist für die Umsetzung der europäischen Richtlinie in nationale Rechtsordnung nicht eingehalten hat, droht ihr eine Klage der Europäischen Kommission vor dem Europäischen Gerichtshof.

UNGARN

Obwohl die Frist abgelaufen ist, wurde in Ungarn noch kein Gesetzesvorschlag oder sonstiger Entwurf zur Umsetzung der Richtlinie 2019/1937/EG über Whistleblowing in nationales Recht vorgelegt. Das Gesetz CLXV von 2013 über Beschwerden und Mitteilungen von öffentlichem Interesse enthält jedoch bereits Bestimmungen, die der Gesetzgeber in naher Zukunft ergänzen und/oder ändern dürfte. Da die in der Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen unmittelbar anwendbar sind, können die Unternehmen bereits aufgrund der Richtlinie die Vorbereitungen zu ihrer eigenen Whistleblowing Lösungen vornehmen, auch wenn die ungarischen Rechtsvorschriften noch nicht mit der geltenden EU-Richtlinie übereinstimmen. Vermutlich wird Ungarn seiner Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht in der zweiten Hälfte des Jahres 2023 nachkommen.

KONTAKT

Deutschland

Benedikt Olberding
Benedikt.Olberding@schindhelm.com

Sarah Schlösser
Sarah.Schloesser@schindhelm.com

Frankreich:

Maurice Hartmann
Maurice.Hartmann@schindhelm.com

Italien:

Tommaso Olivieri
Tommaso.Olivieri@schindhelm.com

Österreich:

Philipp Reinisch
P.Reinisch@scwp.com

Lukas Urban
L.Urban@scwp.com

Polen:

Katarzyna Gospodarowicz
Katarzyna.Gospodarowicz@sdzlegal.pl

Rumänien:

Helge Schirkonyer
Helge.Schirkonyer@schindhelm.com

Slowakei:

Gabriela Janíková
Bratislava@scwp.sk

Spanien:

Moritz Tauschwitz
M.Tauschwitz@schindhelm.com

Tschechien:

Eva Scheinherrová
Scheinherrova@scwp.cz

Ungarn:

Beatrix Fakó
B.Fako@scwp.hu