

Rechts-Update: Hinweisgeberschutzgesetz und Implementierung von Hinweisgebersystemen unter Einbindung des Betriebsrates



Zukunftsallianz Maschinenbau

21. Juni 2023

Referenten: Ghazale Mandegarian-Fricke & Dr. Timo Karsten



Agenda

01 Inhalte und Implementierung

02 Mitbestimmung des Betriebsrates

03 Datenschutz



1

Inhalte und Implementierung



Meldekanäle



Interne Meldung
(Unternehmen)



Externe Meldung
(BfJ, BKartA,
Bundesanstalt für
Finanzdienstleistungs-
aufsicht)



Offenlegung
(ggü. Öffentlichkeit
(Presse, soziale
Medien, ggf. auch
Polizei, StA etc.);
subsidiär)

Ist Ihr Unternehmen von der Einrichtungspflicht betroffen? (§ 12 HinSchG)

Unternehmen mit ≥ 250
Beschäftigten

Umsetzungsfrist 2.7.2023;
aber kein Bußgeld bis zum
1.12.2023

Unternehmen mit 50 – 249
Beschäftigten

Umsetzungsfrist 17.12.2023

Unternehmen mit < 50
Beschäftigten

Keine Pflicht (Ausn.
Finanzsektor,
Versicherungen)

- Berechnung
 - Beschäftigungslage, die im Allgemeinen für das Unternehmen kennzeichnend ist
 - Prokopfzählung bei Teilzeitbeschäftigten (anstatt anteilig)
 - Auch LeiharbeiterInnen
 - Nichteinrichten bußgeldbewehrt (EUR 20.000)

Zentraler Meldekanal im Konzern?

HinSchG:


- Gemeinsame Meldestelle für mehrere Unternehmen von 50-249 Beschäftigten
- Dritter
- Zentrale Errichtung unabhängig von Beschäftigtenzahl?
- Verantwortung und Verpflichtung zum Abstellen des Regelverstoßes verbleibt bei individuellem Beschäftigungsgeber (Reportingpflichten innerhalb des Konzern regeln)

Richtlinie/Kommission:

- Restriktiv
- Eigener Meldekanal für jedes Konzernunternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten
- Ausnahme für Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten soll nicht vollumfänglich gelten
- Insofern bei Tochtergesellschaften in anderen EU-Ländern: nationale Umsetzungsgesetze beachten

Welche Rechtsverstöße müssen hinweisgebende Personen u.a. melden können? (§ 2 HinSchG)

- i. Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- ii. Produktsicherheit und Konformität
- iii. Verkehrssicherheit
- iv. Umweltschutz
- v. Strahlenschutz und nukleare Sicherheit
- vi. Lebens- und Futtermittelsicherheit, Tierschutz
- vii. Gesundheitswesen
- viii. Verbraucherschutz
- ix. Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Netzwerk und Informationssystemen
- x. Kartellrechtliche Vorschriften
- xi. Öffentliches Auftragswesen
- xii. Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte
- xiii. **EU-Recht + nationales Recht**
- xiv. **Verstöße gegen straf- oder bußgeldbewährte Vorschriften (z.B. Arbeitsschutz, Mindestlohngesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)**
- xv. **Hinweise in Bezug auf verfassungsfeindliche Äußerungen von Beamtinnen und Beamten**



Stets beruflicher
Kontext erforderlich

Anforderungen an interne Meldestelle (§§ 8,14-16 HinSchG)

- Mündlich (externe Telefonnummer mit Rufnummernunterdrückung, Sprachmitteilung; auch interne Telefonnummer?) oder in Textform (Whistleblowing Software, auch interne E-Mail?), persönliche Zusammenkunft (auf Ersuchen)
- Auch anonyme Meldungen? „Sollten“ bearbeitet werden, aber keine Einrichtungsverpflichtung
- Auch Kunden, Lieferanten, Bewerber?
- Unabhängigkeit (vertragliche Zusicherung)
- Doppelfunktion möglich, aber keine Interessenkonflikte (z.B. Compliance-Beauftragter, HR, Auditverantwortliche, Datenschutzbeauftragte)
- Ermittlungstechnische Grundbefugnisse zur Prüfung der Stichhaltigkeit und Ergreifen von Folgemaßnahmen (daher: Compliance-Abteilung prädestiniert)
- Notwendige Fachkunde (jedenfalls hinsichtlich Gesprächsführung, Bewertung der Glaubwürdigkeit und Glaubhaftigkeit; Schulungen)
- Auch externer Dritter möglich (z.B. externe Berater, Gewerkschaftsvertreter), Verantwortung verbleibt aber bei Unternehmen
- Vertraulichkeit!

Vertraulichkeit der Identität (§ 8 f. HinSchG)

- Hinweisgebende Person, beschuldigte Person, sonstige in der Meldung genannte Personen geschützt
- Zugriff nur seitens der zuständigen Personen sowie die sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützenden Personen
- Unterzeichnung Vertraulichkeitsverpflichtung
- Ausnahmen bei hinweisgebender Person:
 - Erforderlich für Folgemaßnahmen (vorherige Einwilligung in Textform)
 - Gegenüber Behörden und Gerichten (vorherige Information)
 - Kein relevanter Verstoß (sachlicher Anwendungsbereich) und kein guter Glaube diesbezüglich
 - Vorsätzlich oder grob fahrlässige falsche Meldung (Schadensersatzpflicht, § 38 HinSchG)
- Ausnahmen bei sonstigen Personen (beschuldigte Person und sonstige Personen):
 - Einwilligung
 - Erforderlich für Folgemaßnahmen und interne Untersuchung
 - Gegenüber Behörden und Gerichten
- Bußgeldbewährt: EUR 50.000 (Vorsatz/Leichtfertigkeit) / EUR 10.000 (Fahrlässigkeit)

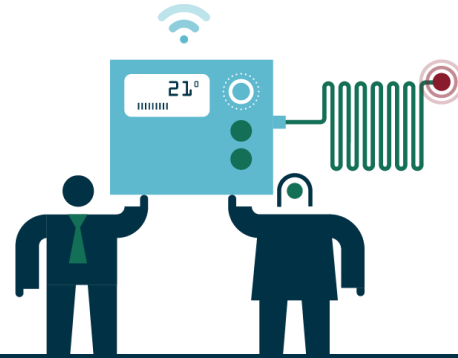
Verfahren ab Eingang eines Hinweises (§ 17 HinSchG)

- Bestätigung des Eingangs (7 Tage)
- Prüfung relevanter Verstoß (Anwendungsbereich, Stichhaltigkeit), ggf. Fragen an hinweisgebende Person
- Folgemaßnahmen
 - Interne Untersuchungen (einschließlich Kontaktieren betroffener Personen und Arbeitseinheiten)
 - Abgabe an für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder an zuständige Behörde
 - Abschluss des Verfahrens (Mangel an Beweisen / sonstige Gründe)
 - Folgemaßnahmen i.w.S. (z.B. Abmahnung)? Jedenfalls Schutz der Vertraulichkeit der Identität hinweisgebenden Person
- Rückmeldung an hinweisgebende Person zu Folgemaßnahmen (3 Monate nach Bestätigung des Eingangs)
- Dauer der Dokumentation: jedenfalls bis drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens

Schutzmaßnahmen (§§ 35 f. HinSchG)



Verbot von
Repressalien
(Bußgeld und
Schadensersatz bei
Verstoß)



Beweislastumkehr
zugunsten der
hinweisgebenden
Person



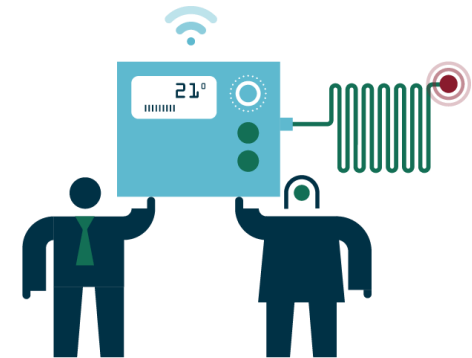
Ausschluss der
Verantwortlichkeit der
hinweisgebenden
Person

Verbot von Repressalien (§ 36 Abs. 1 HinSchG)

- Beispiele:
 - Kündigung
 - Unterlassene Beförderung
 - Umwandlung befristeter Vertrag in unbefristeten
 - Unterlassene Gehaltserhöhung
 - Keine Weiterbildungsmaßnahmen
 - Abmahnung
 - Änderung Arbeitszeit/Arbeitsort/Aufgaben
- Auch Androhung und Versuch von Repressalien verboten
- Bußgeld bis zu EUR 50.000 (auch für den Versuch)
- Schadensersatz (nur materieller Schaden; kein Anspruch auf Anstellung etc. (§ 37 HinSchG))

Beweislastumkehr (§ 36 Abs. 2 HinSchG)

- Gesetzliche Vermutung, dass Benachteiligung eine Repressalie, sofern hinweisgebende Person dies geltend macht
- Unternehmen muss beweisen, dass:
 - Hinreichend gerechtfertigte Gründe für Benachteiligung (z.B. exzessive Offenlegung)
 - Meldung/Offenlegung nicht kausal für Benachteiligung (Fehlverhalten losgelöst von Meldung/Offenlegung)
- Sorgfältige Dokumentation bei nachteiligen Maßnahmen



Ausschluss der Verantwortlichkeit der hinweisgebenden Person (§ 35 HinSchG)

- Beschaffung oder Zugriff
 - Kein Schadensersatz oder Vertragsstrafe
 - Selbst wenn E-Mails eines anderen / Dateien, die hinweisgebende Person normalerweise nicht nutzt / Räumlichkeiten zu denen normalerweise kein Zugang
 - Grenze: Straftat, z.B. Hausfriedensbruch (§ 123 StGB), Ausspähen von Daten (§ 202a StGB), Abfangen von Daten (§ 202b StGB), Datenhehlerei (§ 202d StGB)
- Weitergabe:
 - Kein Schadensersatz oder Vertragsstrafe, sofern hinreichender Grund zur Annahme, dass Meldung oder Offenlegung erforderlich war, um einen Verstoß aufzudecken
 - Daher: kein Ausschluss der Verantwortlichkeit bei Weitergabe von überflüssigen Informationen (ex-ante-Sicht)

Wann greifen Schutzmaßnahmen zugunsten der hinweisgebenden Person ein? (§ 33 HinSchG)

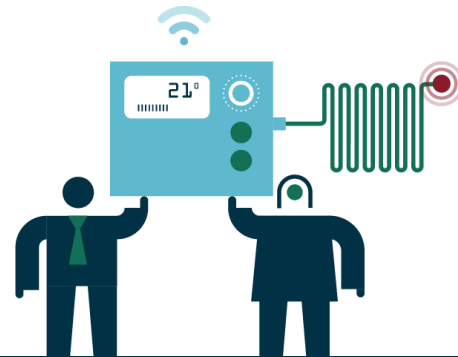
- Interne Meldung oder externe Meldung (Wahlfreiheit, aber „Empfehlung“ für interne Meldung)
- Berücksichtigung der Subsidiarität der Offenlegung (§ 32 HinSchG)
 - „erfolglose“ externe Meldung (keine Rückmeldung oder keine geeignete Folgemaßnahme)
 - berechtigte Annahme einer unmittelbaren oder offenkundigen Gefährdung des öffentlichen Interesses
 - Berechtigte Annahme von Repressalien im Falle externer Meldung
 - Berechtigte Annahme der Beweismittelvernichtung oder „Klüngelei“
- Anwendungsbereich HinSchG eröffnet (relevanter Rechtsverstoß) oder hinreichender Grund zur Annahme
- Tatsächliche Anhaltspunkte für einen Verstoß aus ex-ante-Sicht
- Informationen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit: bezogen auf den aktuellen oder früheren Beschäftigungsgeber oder andere Stelle, mit der hinweisgebende Person beruflich Kontakt hatte

Bußgeldvorschriften (§ 40 HinSchG)



Bis zu EUR 50.000:

- Behinderung einer Meldung / Versuch
- Repressalie / Versuch
- Vorsätzliche oder leichtfertige Verletzung der Vertraulichkeit



Bis zu EUR 20.000:

- Keine interne Meldestelle
- Wissentliche Offenlegung einer unrichtigen Information



Bis zu EUR 10.000

- Fahrlässige Verletzung der Vertraulichkeit

2 Mitbestimmung des Betriebsrates



Kontext: Bestandteile eines Compliance Management Systems

1. Compliance Risikoanalyse
2. Unternehmensinterne Regelungen:
 - Aufbau und Berichtslinien der Compliance Organisation
 - Verknüpfung mit bestehenden Systemen
3. Compliance Kontrollen – „Controlls“
4. Prozessabläufe
5. Pflichtendelegation
6. Compliance Dokumentation
7. Compliance Berichtswesen
8. Weitere Bestandteile: **Hinweisgebersysteme**

Kombinierte Beschwerdeverfahren für HinschG & LkSG?

Quellen

Richtlinie (EU) 2019/ 1937
("Whistleblower-Richtlinie")

Ab 2025: Richtlinie über die
unternehmerische Sorgfaltspflicht im
Bereich der Nachhaltigkeit (CSDDD)



Nationale Gesetzgebung

Hinweiserschutzgesetz (HinSchG)
(Verkündung/Inkrafttreten Mitte Juni 2023)

Gesetz über die Sorgfaltspflichten von
Unternehmen in Lieferketten (LkSG)

Rechtliche Anforderungen

Wer?

- Unternehmensgröße > 50 Mitarbeiter

Wie?

- Schutz von Whistleblowern
- Vergehen im Zusammenhang mit dem Arbeitgeber / anderen beruflichen Kontakten

To-dos:

- Einrichtung eines internen Berichtswegs

Geldbußen:

- bis zu 50.000 EUR

Wer?

- Unternehmensgröße ≥ 3.000 Mitarbeiter
- (ab 2024: ≥ 1.000)

Wie?

- Verstöße gegen die Menschenrechte und die Umwelt

To-dos:

- Einrichtung einer internen oder Inanspruchnahme einer externen Meldestelle
- Ernennung eines Beschwerdebeauftragten

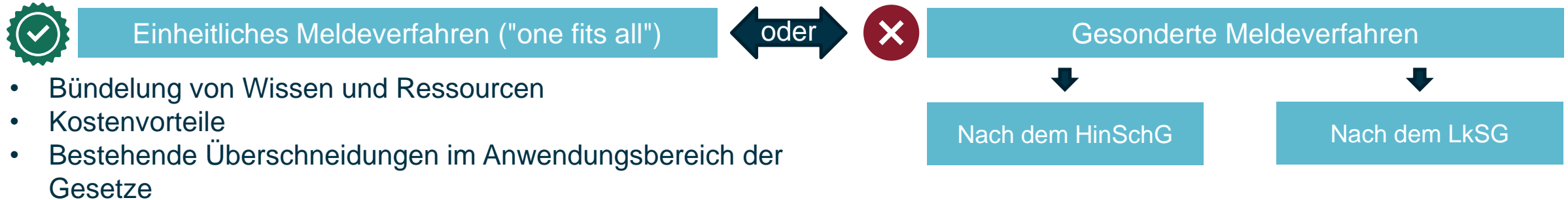
Geldbußen:

- bis zu 50.000 EUR oder
- 2% des durchschnittlichen Jahresumsatzes der Gruppe

Sanktionen

Durchführung von Beschwerdeverfahren / Beteiligung des Betriebsrats

Umsetzung



Beteiligung des Betriebsrats? Bezüglich des "ob" Hinsichtlich der konkreten Umsetzung ("wie")

Mitbestimmung u.a. in Bezug auf:

- Einführung eines Verhaltenskodex zur Regelung des Ordnungsverhaltens der Arbeitnehmer
- Einführung und Ausgestaltung des Meldeverfahrens
- Einrichtung oder Anwendung eines digitalen Hinweisgebersystem zur Erfassung und Verarbeitung der Meldungen
- Inwieweit können Meldepflichten des MA durch BV über dessen Aufgabenkreis hinaus erweitert werden?

Abzuschließen: Betriebsvereinbarung zu den mitbestimmungspflichtigen Themen

Hinweis: Mitbestimmungspflichtige Regelungen in einer Betriebsvereinbarung "infizieren" nicht alle Bestandteile der Betriebsvereinbarung (BAG, Beschluss vom 22. Juli 2008 - 1 ABR 40/07)

Mitbestimmung des Betriebs bei Ethik-Richtlinien – BAG, Beschl. v. 22. Juli 2008 – 1 ABR 40/07

Sachverhalt

- Konzernbetriebsrat und Arbeitgeber streiten über Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von **Ethik-Richtlinien** („Code of conduct“)
- Arbeitgeber, ein deutsches Tochterunternehmen einer US-Gesellschaft, hat die Ethik-Richtlinien 2004 wegen ausländischer Rechtsvorschriften eingeführt
- Diese enthalten unter anderem die Verpflichtung der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber Verstöße anderer Arbeitnehmer gegen die Richtlinien zu melden und sehen beispielsweise eine Meldemöglichkeit über hierfür vorgesehene „Telefon-Helplines“ vor
- Konzernbetriebsrat beantragt die Feststellung eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG an der Gesamtheit der eingeführten Ethik-Richtlinien und hilfsweise die Feststellung, dass einzelne Regelungen mitbestimmungspflichtig sind

Mitbestimmung des Betriebs bei Ethik-Richtlinien – BAG, Beschl. v. 22. Juli 2008 – 1 ABR 40/07

Rechtliche Wertung

- Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht, wenn der Arbeitgeber durch Ethik-Richtlinien in einem Verhaltenskodex („Code of conduct“) das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer regeln will
- Dies gilt beispielsweise für eine Meldepflicht jedenfalls in Verbindung mit der Einrichtung hierfür vorgesehener „Telefon- Helplines“
- Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG an einzelnen Regelungen einer Betriebsvereinbarung führt nicht zu einem Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk
- Aus der Zusammenfassung unterschiedlicher Inhalte in einem Gesamtwerk (z.B. Handbuch oder Katalog) durch Arbeitgeber folgt keine einheitliche mitbestimmungsrechtliche Behandlung des Gesamtwerks
- Gesamtwerte können sowohl mitbestimmungspflichtige (z.B. konkrete Regelungen zur Meldepflicht) als auch mitbestimmungsfreie Teile enthalten

▶ Entscheidend für das Mitbestimmungsrecht ist der **Inhalt der einzelnen Regelungen**, nicht die mehr oder weniger zufällige Zusammenfassung arbeitgeberseitiger Regelungen in einem Werk

Mitbestimmung bei Freischaltung der Facebook-Funktion „Besucher-Beiträge“ – BAG, Beschl. v. 13. Dezember 2016 – 1 ABR 7/15



Sachverhalt

- Arbeitgeberin betreibt ohne Beteiligung des Betriebsrats eine Facebook-Seite, auf welcher Dritte durch die Funktion „Besucher-Beiträge“ Kommentare hinterlassen konnten
- Bewertungen über das Verhalten von Arbeitnehmern erfolgten auf dieser Facebook-Seite
- Betriebsrat beanstandet die Verletzung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG



Mitbestimmung bei Freischaltung der Facebook-Funktion „Besucher-Beiträge“ - Beschl. v. 13. Dezember 2016 – 1 ABR 7/15

Rechtliche Betrachtung

Existenz Facebookseite

- Generell: Facebookseite betreiben keine Überwachung durch technische Einrichtung
- auch nicht Überwachung der AN, die die Beiträge einstellen (wegen der Veröffentlichung von Datum und Ort der Beiträge)
- Kein Mitbestimmungsrecht, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG 
- Kein Unterlassungsanspruch (Löschen d. Seite) 

Möglichkeit Besucher-Beiträge einzustellen

- Die Facebookseite des AG stellt in der hier genutzten Form eine technische Einrichtung dar
- Eingerichtete Funktion „Besucher-Beiträge“ ermöglicht eine Überwachung des Verhaltens und der Leistung der in ihrem Konzern beschäftigten AN
- Mitbestimmungsrecht, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG 
- Unterlassensbegehren (Funktion Besucher-Beiträge) 

Folgerungen für die Mitbestimmung nach dem HinSchG

Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (technische Überwachung) besteht bei der Einrichtung oder Anwendung **eines digitalen Hinweisgebersystem**, das über ein digitales Hinweisgeber-Tool den Eingang von Meldungen mit Hinweisen über Leistungen und Verhalten anderer Arbeitnehmer ermöglicht

Einrichtung von Meldestellen – BAG, Beschl. v. 21. Juli 2009 – 1 ABR 42/08

Sachverhalt

- Betreiberin einer Drogeriemarktkette beabsichtigte im Dezember 2006 eine Beschwerdestelle für Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einzurichten
- Der Betriebsrat beanspruchte für sich ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich des **Ortes** der Errichtung der Beschwerdestelle sowie deren **Besetzung** und **ein Initiativrecht** zur Einführung eines Verfahrens

Einrichtung von Meldestellen – BAG, Beschl. v. 21. Juli 2009 – 1 ABR 42/08

Rechtliche Bewertung

Mitbestimmungsrecht (MBR) nach 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG: betriebliche Ordnung und Zusammenwirken

Ort

- **§ 13 Abs. 1 AGG (-)**
→ gibt generell kein MBR her
- **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (-)** → keine Frage der Ordnung des Betriebs oder Verhalten des AN im Betrieb

Personelle Besetzung

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (-)** → geht nicht um die Ordnung im Betrieb

Einführung & Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens

- Grds. **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (+)**, falls eine Beschwerdestelle eingerichtet ist
- Zuständigkeit: GBR bei überregionaler, örtlicher BR bei betrieblicher Beschwerdestelle

Einrichtung von Meldestellen – BAG, Beschl. v. 21. Juli 2009 – 1 ABR 42/08

MBR bzgl Ordnung im Betrieb → zur Ordnung im Betrieb gehört auch
Meldepflicht bzw Meldeverfahren

Folgerungen für die Mitbestimmung hinsichtlich des HinSchG

- Das Meldeverfahren nach dem HinSchG für hinweisgebende Personen ist ein jedenfalls in gewissen Umfang standardisiertes Meldeverfahren
- bei Einführung und Ausgestaltung dieses Verfahrens besteht Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Beachte:

- Nicht erfasst von Mitbestimmung sind gesetzliche Vorgaben an die Verfahren
- Verfahren nach dem HinSchG (z.B. §§ 8, 11, 17, 28 HinSchG) ist ausführlicher gesetzlich geregelt als das Verfahren nach dem AGG (§§ 12 Abs. 5, 13 Abs. 1 AGG)

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Befragung durch besondere Ermittler – BAG, Beschl. v. 27. 9. 2005 - 1 ABR 32/04

Sachverhalt:

- Einsetzen von besonderen Ermittlern für amerikanische Antidiskriminierungskommission (interne Meldestelle) bei Außendienststelle in Deutschland (Mainz)
- Im Zuge der Ermittlung auch Vernehmung von Zivilbeschäftigten → Anweisungen vom zuständigen Personalleiter sich zu einem bestimmten Zeitpunkt am vorgegebenen Ort einer Befragung zu unterziehen
- Betriebsvertretung: MBR gegenüber Dienststellenleiter bei der Erteilung solcher Anweisungen → geht nicht um ein MBR bezüglich der Frage, ob sich Zivilbeschäftigte überhaupt einer solchen Befragung unterziehen müssen (auch nicht Inhalt der Befragung)
→ geht um die Mitbestimmung bei der Ausgestaltung derjenigen Weisungen, die der Umsetzung des Befragungsersuchens des Ermittlers dienen → **Inhalt der Weisungen**

Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Befragung durch besondere Ermittler – BAG, Beschl. v. 27. 9. 2005 - 1 ABR 32/04

Rechtliche Bewertung:

- MBR bei der Aufstellung genereller Regelungen zur Umsetzung eines Befragungsersuchens im Allgemeinen (nicht Einzelfall)
- MBR gemäß § 75 Abs. 3 Nr 15 BPersVG iVm (≙ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
→ Regelung zur Umsetzung des Befragungsersuchens eines besonderen Ermittlers in der Dienststelle (+)

Folgerungen aus diesen Beschlüssen des BAG:

1. Ein **technisches** Hinweisgebersystem, das automatisiert Daten aufnimmt und verarbeitet, ist regelmäßig mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (BAG, Beschl. v. 13. Dezember 2016 – 1 ABR 7/15)
2. Dabei kommt es auf die **individuell genutzten und eingeführten Funktionen** des Systems an (BAG, Beschl. v. 13. Dezember 2016 – 1 ABR 7/15)
3. Die Einrichtung einer Meldestelle, ob intern oder durch Dritte, ist eine **mitbestimmungsfreie** organisatorische Entscheidung des Arbeitgebers (BAG, Beschl. v. 21. Juli 2009 – 1 ABR 42/08)
4. Der Betriebsrat hat ein **Initiativrecht bzgl des Beschwerdeverfahrens** (Ausgestaltung der internen Meldestelle), aber **kein MBR bzgl Ort oder personelle Besetzung** (BAG, Beschl. v. 21. Juli 2009 – 1 ABR 42/08)
5. Es kommt stets auf den Inhalt **der einzelnen Regelung** an und nicht um ein Gesamtwerk in Bezug auf die Auslösung des MBR (BAG, Beschl. v. 22. Juli 2008 – 1 ABR 40/07)
6. Ein MBR besteht bzgl generellen Regelungen zu **Anweisungen bei der Umsetzung von Befragungsersuchen** (BAG, Beschl. v. 27. 9. 2005 - 1 ABR 32/04)

An die Einbindung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten denken!

3 Datenschutz



Datenschutzrechtliche To Do's

- Definition der datenschutzrechtlichen Rollen der beteiligten Gesellschaften und Abschluss von Verträgen (insb. Verträge über Auftragsverarbeitung und gemeinsame Verantwortlichkeit)
- Transparenz – Aufnahme der Datenverarbeitungen in folgende Datenschutzerklärungen:
 - Datenschutzerklärung beim Hinweisgebersystem (für den Whistleblower)
 - Mitarbeiter-Datenschutzerklärung (für die Mitarbeiter, die in Hinweisen genannt sein können)
 - Webseiten- und/oder Geschäftspartner-Datenschutzerklärung (für Externe, die genannt sein können)
- Aufsetzen von Policies zum Umgang mit Betroffenenanfragen (Löschung/Auskunft etc.) und zum Zugang zu eingegangenen Hinweisen unter Einhaltung des Need-to-know-Prinzips
- Nach Datenschutz-Aufsichtsbehörden: Erforderlichkeit, eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen

Ihre Experten



Timo Karsten
Partner
Germany

+49 221 5108 4114
timo.karsten@osborneclarke.com

Dr. Timo Karsten ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der internationalen Kanzlei Osborne Clarke in Köln.

Seit 2000 berät er Unternehmen im Bereich IT bei der arbeitsrechtlichen Planung und Umsetzung von Outsourcing-Projekten. Ferner ist er auf Fragen des Fremdpersonaleinsatzes spezialisiert. Er unterstützt Unternehmen bei der vertraglichen Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen gegenüber der Arbeitnehmerüberlassung, um Scheinwerkverträge, Scheinselbständigkeit und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung zu vermeiden.



Ghazale Mandegarian-Fricke
Counsel
Germany

+49 221 5108 4324
ghazale.mandegarian-fricke@osborneclarke.com

Ghazale Mandegarian-Fricke berät Unternehmen zu allen Aspekten des deutschen und europäischen Kartell- und Fusionskontrollrechts.

Sie vertritt Mandanten in nationalen und multinationalen Kartell-, Missbrauchs- und Fusionskontrollverfahren gegenüber dem Bundeskartellamt, der Europäischen Kommission und vor Gericht. Zudem berät Ghazale Mandanten bei Compliance-Fragen, unter anderem zur kartellrechtlichen Zulässigkeit und Gestaltung von Vertriebs- und Kooperationsvereinbarungen.

Vielen Dank

