

Illegale Tätigkeiten und Rechtsmissbrauch können in allen Organisationen auftreten, gleichgültig, ob es sich um private oder öffentliche, große oder kleine Organisationen handelt. Sie können sich auf unterschiedliche Weise äußern: Korruption oder Betrug, Fehlverhalten oder Fahrlässigkeit. Wenn nichts dagegen unternommen wird, können bisweilen schwere Schäden des öffentlichen Interesses entstehen.

Menschen, die für eine Organisation tätig sind oder im Rahmen ihrer arbeitsbezogenen Tätigkeiten mit einer Organisation in Kontakt kommen, erfahren häufig als Erste von Vorkommnissen dieser Art; daher befinden sie sich in einer privilegierten Position,

diejenigen Personen zu informieren, die das Problem angehen können."

Mit diesen Worten leiten das Europäische Parlament und der Rat ihre jüngste "Whistleblowing-Richtlinie" ein, die künftig einen besseren und umfassenderen Schutz für Mitarbeiter von Unternehmen gewähren soll, die illegale Tätigkeiten und Rechtsmissbrauch innerhalb der Organisation aufdecken und melden.

Aus "Whistleblowing" wird "Hint and Act"

Von der EU-Richtlinie zum Unternehmensvorteil, mit dem "Digital Hint and Act-Tool"

Wenn Sie nur eine der Fragen mit Ja beantworten können, sollten Sie uns kontaktieren!

- Beschäftigen Sie mehr als 50 Mitarbeiter?
- Haben Sie einen Jahresumsatz von mehr als 10 Millionen Euro?
- Sind Sie im Finanzdienstleistungsbereich tätig?
- Sie haben noch kein Hinweisgebersystem installiert?



Mitarbeitern muss hierfür spätestens ab 17.12.2021 (für manche Unternehmen ab 2023) ein internes Meldesystem sowie eine Meldestelle zur Verfügung stehen, welche sicherstellen, dass die Identität des Hinweisgebers vertraulich bleibt. Die Erfüllung dieser Vorgaben sollte von Unternehmen nicht als lästige Pflichtübung, sondern als Chance für ein echtes Qualitätsmanagement angesehen werden. Vielfach erlangen Führungskräfte entweder gar nicht oder viel zu spät Kenntnis von Fehlverhalten innerhalb eines Unternehmens. Die neue Richtlinie schützt also nicht nur Whistleblower, sondern sie stärkt bei richtiger Anwendung auch die Reputation und die Qualität des Unternehmens.

Zwar sieht die Richtlinie bei Nichteinhaltung der Vorgaben (noch) keine direkten Sanktionen vor, jedoch können sich Hinweisgeber, denen kein geeignetes Meldesystem zur Verfügung steht, arbeitsrechtlich abgesichert direkt an Behörden oder die Medienöffentlichkeit wenden. Es muss daher für jedes Unternehmen von großem Interesse sein, entsprechende interne Meldesysteme rechtzeitig zu installieren.

Zum einen, um dadurch Reputationsverluste durch externe Meldungen zu verhindern und sich zum anderen, sollte es tatsächlich zu Rechtsverstößen gekommen sein, dem Unternehmen eine günstige Rechtspositionen zu sichern.

Digitalisierung bedeutet hohen Nutzungsgrad der Plattform und damit hohe Informationsbindung an das Unternehmen.

Die optimale richtliniengemäße Einrichtung besteht aus einer digitalen, effizienten Plattform, deren Struktur und Bedienbarkeit gewährleistet, dass das Instrument auch wirklich von den Mitarbeitern angenommen wird. Nur eine hohe Akzeptanz und eine leichte Bedienbarkeit der Plattform verhindern Informationsabfluss zu Medien und Behörden. Komplexe Anforderungen einfach umzusetzen ist das Wesen aller Digitalisierungsmaßnahmen. Gerade hier gilt es den Mitarbeitern ein vertrauenswürdiges, einfaches Tool zur Verfügung zu stellen, dass es möglich macht, auch außerhalb der Firma Meldungen abgeben zu können und Gewissheit zu haben, dass diese fristgerecht bearbeitet werden. Selbstverständlich gibt es für den Whistleblower volle Transparenz über den Fortschritt der Bearbeitung seiner Eingabe und eine Dialogmöglichkeit mit dem Rechtsanwalt als Compliance Officer.





Der Rechtsanwalt als Compliance Officer – Vertrauensperson und Troubleshooter

Spezialisierte Rechtsanwaltskanzleien sind ein entscheidender Vorteil bei der Betreuung der Whistleblowingplattform. Der unabhängige Rechtsanwalt stärkt das Vertrauen des potentiellen Whistleblowers in das interne System und stellt sicher, dass nicht andere im Unternehmen angestellte Personen detaillierte Kenntnisse über verbesserungswürdige Unternehmensvorgänge bekommen.

Rechtsanwälte unterliegen einer Verschwiegenheitsverpflichtung gegenüber dem Auftraggeber, als auch gemäß der Richtlinie gegenüber dem Whistleblower.

Nur ein Rechtsanwalt ist bei Zuwiderhandlung von einem Berufsverbot bedroht und deshalb in beide
Richtungen authentisch verschwiegen.
Die allenfalls notwendige rechtliche
Problemlösung kann der beauftragte Rechtsanwalt auf Seite des Unternehmens zum Vorteil aller Beteiligten
(Whistleblower und Unternehmen)
fachlich versiert und verschwiegen
gegenüber Dritten begleiten. Nur der
Rechtsanwalt kann fachlich und rechtlich fundiert eine verbindliche Relevanzauslese der gemeldeten Fälle

vornehmen. Auf Grund seiner berufsrechtlichen Verantwortung und seiner Berufshaftung kann sich das betreute Unternehmen auf seine rechtliche Einschätzung der Meldungen zu hundert Prozent verlassen.

Von Whistleblowing zu

"Hint an Act" - Chance statt Risiko Letztlich stellt die Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie eine Chance für das Qualitätsmanagement und die Unternehmensentwicklung durch Mitarbeiter und Unternehmer dar. Der umsichtige Unternehmer erhält Informationen, die ihm sonst vor einer medialen Veröffentlichung oder einem behördlichen Einschreiten verborgen geblieben wären. Der sorgfältige Mitarbeiter erhält eine anonyme Möglichkeit Verbesserungsnotwendigkeiten oder Missstände bei der Unternehmensführung zu platzieren, mit der Gewissheit auf ernsthafte anwaltliche Prüfuna.

Die ordentliche und bewusste Umsetzung der Richtlinie bringt dem Unternehmen positive Reputation, rechtliche Vorteile und kommunikative Chancen. Unternehmen, welche frühzeitig und ernsthaft mit der Umsetzung der Richtlinie punkten, zeigen Stärke und Ernsthaftigkeit bei der Erreichung



MAG. Ulrike PÖCHINGER



einer transparenten und authentischen Rolle als rechtstreuer, sorgfältiger und zukunftsorientierter Player. Dieses Signal ist entscheidend im Wettbewerb um Kunden, Partner, Investoren und um die besten Mitarbeiter.

Unser Angebot an Ihr Unternehmen

Whistleblowing richtig kanalisiert und betreut ist ein Mehrwert für Ihr Unternehmen. Die Einheit aus digitaler Plattform und externer Steuerung und Betreuung durch einen spezialisierten Rechtsanwalt bringt entscheidende Vorteile hinsichtlich der verschwiegenen Bearbeitung der gemeldeten Fälle. Die Kostenplanung ist einfach, es werden keine Personalressourcen im Unternehmen gebunden. Das Reporting ist einfach, effizient und ausschließlich an von Unternehmen dafür vorgesehene Personen (Geschäftsführung) vorgesehen. Die maßgeschneiderte Lösung aus einer Hand (Datenplattform und Rechtsanwalt) ist die unternehmerisch beste, rechtlich sicherste und betriebswirtschaftlich kostengünstigste Lösung

für die notwendige Umsetzung der EU-Richtlinie.

Datenpol ist spezialisiert auf Unternehmenssoftware und Datensicherheit. Mit 15 Mitarbeitern an zwei Standorten betreuen wir Unternehmen im In- und Ausland.

Datenpol bietet die maßgeschneiderte Lösung für die ideale digitale Plattform gemäß der EU-Whistleblowing-Richtlinie.

Mag. Ulrike Pöchinger ist Wiener Rechtsanwältin. Mitglied im Ausschuss der Wiener Rechtsanwaltskammer, namhafte Strafverteidigerin und zertifizierter Compliance Officer. Sie betreut die von Datenpol entwickelten "Whistleblowing Dash-Boards", prüft die Relevanz der Meldungen, tritt in einen anonymisierten Kontakt mit dem Whistleblower und informiert im Bedarfsfall die Unternehmensführung. Sie berät das Unternehmen bei der weiteren Vorgangsweise und im Umgang mit den einzelnen Meldungen und den rechtlichen Konsequenzen.

datenpol gmbh - Über uns

Unser Ziel ist die Digitalisierung von KMUs, um das volle Potenzial für Erfolg und Innovation in Ihrem Betrieb freizusetzen. Wir bieten zertifizierte Consultants in allen Fachbereichen, in-house Entwicklung und erfahrenes Projektmanagement. Mit Odoo-ERP können wir schnell effiziente Lösungen für Klein- und Mittelunternehmen finden, selbst bei hoher Individualisierung.

Lassen Sie uns Ihnen bei der Digitalisierung helfen!

Kontaktieren Sie uns

Tel.: +43 732 997 035-0
Mail: office@datenpol.at
Web: **hintandact.at**