

# Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG-RefE) - Die wichtigsten Fragen geklärt.

Referentin: Regina Mühlich

Blitzlicht, 30. September 2022



### Copyright

Diese Seminarunterlage und darin enthaltende Vorlagen und Dokumente sind urheberrechtlich geschütztes Eigentum. Jede Verwertung, auch auszugsweise, außerhalb der engen Grenzen des Urhebergesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung der Autorin unzulässig und strafbar.

Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Verarbeitung und Verwendung für Vorträge.

Regina Mühlich München



### Agenda

- 1 Einführung und HinSchG-RegE
- 2 Allgemeine Regelungen
- 3 Datenschutzrechtliche Aspekte
- 4 Rechtliche Konsequenzen
- 5 Praktische Umsetzung
- 6 Fragen und Diskussion



Begriff

Whistleblower (zu deutsch zunehmend Hinweisgeber, Enthüller oder Aufdecker) ist der Anglizismus für eine Person, die für die Öffentlichkeit wichtige Informationen aus einem geheimen oder geschützten Zusammenhang veröffentlicht.<sup>1</sup>

Einer der bekanntesten (ersten) Whistleblower: Daniel Ellsberg 1971 Veröffentlichung der geheimen Pentagon-Papiere, die die Täuschung der Öffentlichkeit durch mehrere US-Regierungen enthüllten.

¹ vgl. https://de.wikipedia.org/wiki/Whistleblower

Bisher in Deutschland

- Bislang war der Hinweisgeberschutz vor allem durch die Rechtsprechung geprägt
- Zivil- und Arbeitsgerichtsbarkeit orientieren sich an den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR).
- 2011 Grundsatzentscheidung des EGMR:
  - Bestätigung der Pflicht des Arbeitnehmers zu Loyalität, Zurückhaltung und Vertraulichkeit gegenüber seinem Arbeitgeber und bezeichnete den Gang an die Öffentlichkeit als "letztes Mittel"
  - aber: Bewertung der Kündigung als Verstoß gegen Art. 10 EGMRK (Meinungsfreiheit)



Rechtliche Grundlage

**EU:** Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates zum "Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden" <sup>1</sup>

Umsetzung und Übergangszeitraum (Art. 26 RiLi 2019/1937)

- "(1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum **17. Dezember 2021** nachzukommen.
- (2) Abweichend von Absatz 1 setzen die Mitgliedstaaten hinsichtlich juristischer Personen mit 50 bis 249 Arbeitnehmern bis zum 17. Dezember 2023 die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um der Verpflichtung nach Artikel 8 Absatz 3, interne Meldekanäle einzurichten, nachzukommen."



**Deutschland:** Referentenentwurf des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz: "Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen Unionsrecht melden."

"Problem" u.a.: HinSchG-RefE geht über RiLi 2019/1937 hinaus → wurde abgelehnt



<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=EN

Rechtliche Grundlage



27.07.2022

Bundesregierung hat einen Entwurf des neuen HinSchG beschlossen, der "demnächst" vom Bundestag verabschiedet werden soll. \*

Bearbeitungsstand: 24.03.2022 19:13

#### Referentenentwurf

des Bundesministeriums der Justiz

Entwurf eines Gesetzes für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen sowie zur Umsetzung der Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden

#### A. Problem und Ziel

Der vorliegende Gesetzentwurf dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (ABI. L 305 vom 26.11.2019, S. 17), die durch die Verordnung (EU) 2020/1503 (ABI. L 347 vom 20.10.2020, S. 1) geändert worden ist (im Folgenden: HinSch-RL).

Zugleich soll der Hinweisgeberschutz in der Bundesrepublik Deutschland wirksam und nachhaltig verbessert werden.

30.09.2022 <wir warten noch> (29.09.2022 Lesung stattgefunden)





<sup>\*</sup> https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Dokumente/RefE Hinweisgeberschutz.pdf? blob=publicationFile&v=1

Rechtliche Grundlage

#### Was gilt (bei Ablauf der Umsetzungsfrist (17.12.2021)) ohne Umsetzung in deutsches Recht?

- EU-Richtlinie
  - Grundsatz: keine unmittelbare Drittwirkung einer EU-Richtlinie
  - mit anderen Worten: keine Geltung der Vorgaben kraft Gesetz
- Faktische Umsetzung durch Gerichte?
  - denkbar zumindest in bestimmten Konstellationen
  - nur der Schutzrechte oder auch der Pflichten?



Rechtsunsicherheit



Zentrale Regelungselemente

#### § 1 Persönlicher Anwendungsbereich

umfasst alle Personen, die in ihrem beruflichen Umfeld Informationen über Verstöße erlangt haben

#### § 2 Sachlicher Anwendungsbereich

- greift Rechtsbereiche auf, einbezogen werden z.B. Strafrecht und das Recht der Ordnungswidrigkeiten.
  - Abs. 1 Nr. 3 [...] Verstöße gegen Rechtsvorschriften **des Bundes und der Länder** sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union [...]
  - Abs. 1 Nr. 3 lit. o) zum Schutz der **Privatsphäre** in der elektronischen Kommunikation [...] personenbezogener Daten im Bereich der elektronischen Kommunikation [...]
  - Abs. 1 Nr. 3 lit. p) zum Schutz personenbezogener Daten im Anwendungsbereich der DSGVO
  - Abs. 1 Nr. 3 lit. q) zur Sicherheit der Informationstechnik

Zentrale Regelungselemente

- § 3 Abs. 8 Begriffbestimmungen
  - Definition Beschäftigungsgeber auch Personen des öffentlichen Rechts
- § 7 Wahlrecht zwischen internem (§ 12) und externem (§§ 19 24) **Meldekanal** Wenn interne nicht abgeholfen wurde, bleibt unbenommen, sich an eine externe Meldestelle zu wenden.
- § 10 Verarbeitung von personenbezogenen Daten
  - Erfüllung der Aufgaben §§ 13 und 24

#### §§ 12 – 18 Interne Meldungen

- § 14 Organisationsformen interner Meldestellen
  - ErwG 56 HinSch-RL nennt als mögliche interne Meldestellen in kleineren Unternehmen u.a. den Datenschutzbeauftragten.
- § 15 Unabhängige Tätigkeit, notwendige Fachkunde
  - Interessenkonflikte sind zu vermeiden
  - Beauftragte Personen müssen über notwendige Fachkunde verfügen

Zentrale Regelungselemente

#### §§ 19 – 31 Externe Meldestellen und Meldungen

- § 22 Bundeskartellamt als externe Meldestelle Bund richtet noch weitere externe Meldestellen ein
- §§ 33 39 Bei Einhaltung der Anforderungen an eine Meldung oder Offenlegung, werden hinweisgebende Personen umfangreich vor Repressalien wie Kündigung oder sonstigen Benachteiligungen geschützt.
- § 40 Bußgeldvorschriften Ordnungswidrig handelt
  - Abs. 1 wer wissentlich eine unrichtige Information offenlegt (Hinweisgeber)
  - Abs. 2 6 (Unternehmen)
  - Abs. 6 Geldbuße bis zu 100 T€
    - Geldbuße bis zu 20 T€
    - Geldbuße bis zu 10 T€

Ziele

Ziele der EU-Whistleblowing-Richtlinie und des HinSchG:

- Verstöße aufdecken
- Prävention (!)
- Rechtsdurchsetzung verbessern
  - effektive, vertrauliche und sichere Meldekanäle
  - wirksamer Schutz von Hinweisgebern vor Repressalien
- **Hinweisgeber** können weder zivil-, straf- oder verwaltungsrechtlich in Bezug auf ihre Beschäftigung haftbar gemacht werden.
- Schutz des Hinweisgebenden!

### Einführung HinSchG-E

Folgerungen

#### Daraus ergibt sich:

#### Anonymität

- Aktueller Entwurf geht weiter, es wurde nachgebessert
- Ist nicht verpflichtend, aber empfohlen
- Berücksichtigung "soweit dadurch die vorrangige Bearbeitung nichtanonymer Meldungen nicht gefährdet wird".
- Gemeinnützige Organisationen wiesen in Stellungnahmen auf stärken Anreiz hin und Senken der Angst vor Repressalien
- In der Realität befürchten viele Hinweisgebende Repressionen Zahlen: Whistleblowing Report 2021 (siehe hier)



### Einführung HinSchG-E

Folgerungen

#### Daraus ergibt sich:

- Wer kann Hinweise entgegennehmen? Z.B. Leiter Compliance- oder Personalabteilung, Datenschutzbeauftragter
- Interne oder externe Meldekanäle Laut EU-Richtlinie haben Hinweisgeber auch die Möglichkeit, Meldungen extern an die zuständigen Behörden weiterzugeben.
  - Nicht kalkulierbare Risiken für das betroffene Unternehmen.
- Was passiert mit Hinweisen? Meldungen von Verstößen müssen dokumentiert werden, Maßnahmen müssen ergriffen werden.
  - Dokumentations- und Nachweispflicht ("Rechenschaftspflicht")





Sorgfaltspflicht der hinweisgebenden Person

- Art. 6 Abs. 1 lit. a RL 2019/1937: hinreichenden Grund zu der Annahme, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen.
- ErwG 32 S. 3 RL 2019/1937: in **gutem Glauben** ungenaue oder unzutreffende Informationen gemeldet.
- vorsätzliches und grob fahrlässiges Handeln ausgeschlossen (vgl. § 932 Abs. 2 BGB)
- Zeitpunkt der Meldung maßgeblich (objektive ex-ante-Sicht; siehe dazu auch BAG, Urteil vom 07.12.2006 – 2 AZR 400/05)
- So auch BVerfG, Beschluss vom 02.07.2021 1 BvR 2039/00: "nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben" sowie BAG, Urteil vom 07.12.2006 2 AZR 400/05: "nicht mehr berechtigt […], wenn der Arbeitnehmer schon bei Erstattung der Anzeige weiß, dass der erhobene Vorwurf nicht zutrifft oder dies jedenfalls leicht erkennen kann".

Was sind Beschäftigte?

§ 3 Abs. 8 HinSchG-E – Begriffsbestimmungen

#### Beschäftigte sind

- 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- 2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- 3. Beamtinnen und Beamte mit Ausnahme der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten,
- 4. [...]

Hinweis: § 16 Abs. 1 auch Leiharbeitnehmer



Wobei auch hier, eine "Kopfzählerei und -schieberei" nicht zielführend ist. Das Fehlen einer Organisationsform und Strukturen potenziert vielmehr das Risiko.



Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen

#### § 12 HinSchG-E Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen

- Abs. 1 mind. eine Stelle
- Abs. 2 Pflicht Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten
- Abs. 3 Pflicht für Unternehmen unabhängig der Zahl der Beschäftigten, z. B. Datenbereitstellungsdienste, Kreditwesengesetz, Versicherungen.

#### § 40 Abs. 2 Nr. 2 Bußgeldvorschriften

- Ordnungswidrig handelt, wer keine interne Meldestelle eingerichtet hat
- Bußgeld: 20.000 €
- (Erster Entwurf: nicht bußgeldbewährt)

#### § 42 Übergangsregel

- Keine für Beschäftigungsgeber mit > 249 Beschäftigte
- Beschäftigungsgeber (= private und öffentliche) mit idR 50 bis zu 249 Beschäftigte interne Meldestellen erst ab dem **17.12.2023** einrichten.
- (Erster Entwurf: 2 Jahre Übergangsfrist)

# Regelungen Interne Meldestellen

#### § 13 Aufgaben der internen Meldestellen

- betreiben von Meldekanälen nach § 16
- führen des Verfahren nach § 17
- ergreifen von Folgemaßnahmen nach § 18

#### und nicht zu vergessen

- § 11 Dokumentation der Meldungen (Art. 18 HinSch-RL)
  - Umfassendste Dokumentationspflichten
  - Dokumentation ist zwei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen.



Interne Meldestellen

#### § 13 Aufgaben der internen Meldestellen

- betreiben von Meldekanälen nach § 16
  - unabhängig
  - keine Interessenskonflikte
- führen des Verfahren nach § 17
- Ergreifen von Folgemaßnahmen nach § 18

Anm.: Der Gesetzgeber sieht beide Kanäle - intern und extern - als gleichwertig an und stellt den Hinweisgebenden frei, welchen Kanal sie für ihre Meldung wählen möchten.

Interne Meldestellen

#### § 13 Aufgaben der internen Meldestellen

- betreiben von Meldekanälen nach § 16
- führen des Verfahren nach § 17
  - Nach 7 Tagen Eingang der Meldung bestätigen
  - Nach 3 Monaten Rückmeldung
    - Mitteilung über geplante bzw. ergriffene Folgemaßnahmen inkl. Gründe für diese
  - Prüfung des Anwendungsbereichs nach § 2
  - Kontaktpflege

ergreifen von Folgemaßnahmen nach § 18



Interne Meldestellen

#### § 13 Aufgaben der internen Meldestellen

- betreiben von Meldekanälen nach § 16
- führen des Verfahren nach § 17
- ergreifen von Folgemaßnahmen nach § 18
  - Interne Untersuchungen
  - Hinweisgebende Person an andere zuständige Stellen verweisen
  - Verfahren abschließen
  - Verfahren zwecks weitere Untersuchungen abgeben



# Regelungen Interne Meldestellen

#### § 14 Organisationsformen

- Interne Meldestelle kann eingerichtet werden, indem Beschäftigungsgeber eine Arbeitseinheit oder einen Dritten mit den Aufgaben betraut.
  - Beschäftigungsgeber bleibt in der Verantwortung und Haftung
- Mehrere private Beschäftigungsgeber (idR 50 249 Beschäftigte) können eine gemeinsame Stelle einrichten und betreiben.
  - Für die Pflichten ist jeder einzelne Beschäftigungsgeber selbst verantwortlich
  - Anm.: EU-Kommission sieht dies nicht so (!)



Folgerung: Das "Wie" bleibt der Organisation überlassen

# Regelungen Interne Meldestellen

#### § 16 Meldekanäle

- Rechtliche Verpflichtung zur Einrichtung einer internen Meldestelle (§ 12)
- Kanäle:
  - mündlich (per Telefon, persönlich, etc.)
  - in Textform
- Persönliche Zusammenkunft ist zu ermöglichen
- Meldung auch anonym, es besteht allerdings keine Verpflichtung.
   (Anm.: vgl. 1. Reg.-E anonymen Meldungen "sollte" nachgegangen werden)



Folgerung: Das "Wie" bleibt der Organisation überlassen.





Für Organisationen

- Art. 17 Whistleblower-RL
  - Verarbeitung personenbezogener Daten muss im Einklang mit der DS-GVO erfolgen
  - keine weiteren Anforderungen
- Möglichkeit der Anonymisierung
   Faktisch Erhebung, Verarbeitung und Speicherung von personenbezogenen Daten für die Bearbeitung
- Spannungsverhältnis
  - Daten etwaiger Beschuldigter, Dritter
  - anonyme Meldungen



Rechtsgrundlage (Erlaubnistatbestand)

- Aufdeckung von Straftaten (Art. 6 Abs. 1 lit. f) DS-GVO, § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG)
- Einwilligung
- Spezialgesetzlich: § 10 HinSchG-RegE (Verarbeitung personenbezogener Daten)
  - Meldungen die personenbezogene Daten enthalten, dürfen durch Meldestellen im Rahmen ihrer Aufgaben nach §§ 13, 24 HinSchG-RegE verarbeitet werden und soweit dies erforderlich ist.



Informations- und Auskunftspflichten

- Art. 14 DS-GVO
   Verpflichtung zur Information über den Eingang einer ihre Person betreffenden Whistleblowing-Meldung
- Art. 15 DS-GVO
   Vertraulichkeitsgebot?
- § 29 Abs. 1 BDSG\*
   Interessensabwägung



<sup>\*</sup> Rechte der betroffenen Person und aufsichtsbehördliche Befugnisse im Fall von Geheimhaltungspflichten

Datenschutzbeauftragter

#### **Datenschutzbeauftragter als interne Meldestelle**

- Interessenskonflikte
  - Datenschutz-Folgenabschätzung
  - Kontrolle und Überwachung
- Fachkunde
- Zeitliche Ressource
- möglicher Konflikt mit RDG (?)
- eDSB als Auftragsverarbeiter, wenn "Software" zur Verfügung gestellt wird.



Beschäftigungsgeber

#### Verhältnis zu anderen Gesetzen

- **GeschGehG** (Geschäftsgeheimnisgesetz)
  - Kollision mit Pflicht zum Schutz von GeschGehG
- **VerSanG** (Verbandssanktionengesetz)
  - Hinweisgebersystem als Bestandteil der Absicherung im Rahmen des VerSanG?
- **DS-GVO** 
  - "Der Zweck heiligt nicht die Mittel!"
  - Keine weitere Rechtsgrundlage
- Compliance-Pflichten aus anderen Gesetzen

Beschäftigungsgeber

- Proaktive Informationspflichten gegenüber betroffenen Personen (v.a. Artt. 12, 14 DS-GVO)
  - Ausschluss durch Art. 16 RiLi 2009/1937 bzw. § 8 HinSchG-RefE bzw. Art. 14 Abs. 5 lit. c) DS-GVO i.V.m. § 29 Abs.1 S. 1 BDSG?
  - ErwGr. 84 RiLi 2009/1937: Möglichkeit zur Beschränkung der Betroffenenrechte
  - DSK, OH Whistleblowing, 14.11.2019: Ausschluss nur für die Dauer der Gefährdung der Untersuchung
- Sonderfall: Auskunft nach Art. 15 DS-GVO der von einem Hinweis betroffenen Person
  - LAG Stuttgart, Urt. v. 20.12.2018, 17 Sa 11/18: Vorrang des Auskunftsanspruchs
  - Hinweis als Bestandteil der Personalakte
  - Keine Berücksichtigung der RiLi 2019/1937
- Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DS-GVO)
- Auftragsverarbeitung

Bußgeldvorschrift

#### Haftung und Sanktionen des Beschäftigungsgebers

- Verstoß gegen Schutz des Hinweisgebers
  - Verbot von Repressalien (§ 36 HinSchG-RefE) mit Beweislastumkehr
  - Schadensersatz nach Repressalien (§ 37 HinSchG-RefE)
  - Bußgeldsanktionen (§ 40 HinSchG-RefE)
- Verstoß gegen insbesondere Datenschutzbestimmungen
  - sowohl in Bezug auf Hinweisgebende als auch von Hinweis Betroffene
  - Art. 82 DS-GVO materielle und immaterieller Schaden
  - Art. 83 DS-GVO Geldbußen



Aufaddieren (!?)







#### Präventionsmaßnahmen

- Risikosensibilisierung und Verantwortlichkeiten abgrenzen
- Organisationsinterne Arbeitsgruppe bilden (Compliance, HR, Legal, CSR, Datenschutzbeauftragter)
- "Code of Conduct"
   Organisation und Kommunikationsregeln
- Themenbezogene Meldewege und Ansprechstellen im Unternehmen definieren
- Prüf- und Abhilfeprozess implementieren:
   Abgrenzung rechtliche Relevanz, "Opfer- und Beschuldigtenschutz" sicherstellen, Vertraulichkeitszusicherungen, Anonymitätsschutz, Datenschutz.
- Schulungen der Mitarbeiter und der Arbeitsgruppe in diskriminierungsrechtlicher Hinsicht sowie Schulung des Gesamtprozesses

### Praktische Umsetzung Meldekanäle

Kommunikationswege "bei Anhaltspunkten für Verstöße gegen Gesetze oder Regelungen des Organisation":

Telefonisch

#### Einrichtung einer telefonischen, für den Anrufer kostenlosen Hotline:

Da die Meldung zu jeder Zeit möglich sein muss, muss bei einer persönlichen Hotline sichergestellt werden, dass diese permanent besetzt ist und sich keine sprachlichen Barrieren ergeben. Die Ombudsperson, die den Anruf in diesem Fall entgegennimmt, ist zur Wahrheit verpflichtet, muss laut Bundesverfassungsgericht (Beschluss v. 27.6.2018, 2 BvR 1405/17) 1 jedoch kein Anwalt sein. Alternativ besteht die Möglichkeit einer automatischen Voicebox, auf der die Meldung aufgenommen und für eine angemessene Dauer aufbewahrt werden kann.



- Hinweise zur Erreichbarkeit (09:00 17:00 h)
- ggf. Hinweise für andere Sprachen

#### Meldekanäle

Kommunikationswege "bei Anhaltspunkten für Verstöße gegen Gesetze oder Regelungen des Organisation":

- Telefonisch (Hotline)
   Hinweise zur Erreichbarkeit (09:00 17:00 h)
   ggf. Hinweise für andere Sprachen
- Persönlich / physisch
- E-Mail
- Per Post
- (Elektronisches Hinweisgebersystem)



Meldekanäle



Die Wahl der "richtigen" Kanäle ist natürlich abhängig

- von der Organisation und sicherlich auch
- von der Unternehmenskultur ("Fehlerkultur", Kommunikationskultur)



#### Datenschutzrechtliche Anforderungen

- Art. 30 DS-GVO
   Aufnahme der Verarbeitungen in das VVT
- Art. 35 Abs. 1 DS-GVO
   Meldung von Missständen bergen eines hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der natürlichen Personen Erforderlichkeit der Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung
- Technisch-organisatorische Maßnahmen (Art. 32 DS-GVO)
- Art. 28 DS-GVO
   Abschluss von Verträgen zur Auftragsverarbeitung, soweit weisungsgebundene Dienstleister eingebunden werden.
- Grundsätze der Zweckbindung, Datenminimierung und Datenrichtigkeit



Frühzeitige Einbindung des Datenschutzbeauftragten.

#### ...und noch allgemeine Hinweise

- Anwendungsbereich in den "Whistleblower-Richtlinien" relativ weit.
  - Stärkere Rechtssicherheit für Hinweisgeber
- Anonyme Meldungen zulassen
  - stärkt das Vertrauen
  - Potentielle Verstöße werden sichtbarer
  - Information über Konsequenzen einer anonymen Meldung
  - Hinweisgeber nicht überreden die Anonymität aufzugeben
- Verhältnis Konzern
  - Vertraulichkeit sicherstellen (Schnittstellen)
  - Auffassung der EU-Kommission (nicht zulässig)



#### ...und noch allgemeine Hinweise

- Bußgeldrahmen
  - Einrichtung interner Meldestelle
  - Umsetzung bis 17.12.2023
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Einführung
- Datenschutzrechtliche Compliance
  - Einbindung des Datenschutzbeauftragten
- Meldestelle
  - Vertraulichkeitsvereinbarungen
  - Guidelines
  - Schulungen (Beschäftigte und Verantwortliche)
  - Fachkunde

#### Management-Systeme

#### "Wirksamkeitskontrolle":

- Dokumentation
- Risikoanalysen
- Berichtswesen
- Richtlinien
- Reaktion(spläne) auf Vorfälle

•



ISO 37301

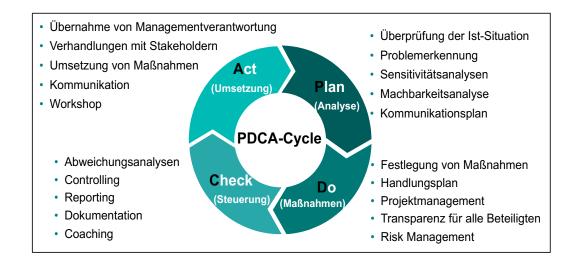


Abb. PDCA-Methode (Quelle: Regina Mühlich, © 2021)



# 6 Fragen und Diskussion



### Entspanntes Wochenende.



### Regina Mühlich



F rm@adorgasolutions.de



Regina Mühlich ist Wirtschaftsjuristin und Geschäftsführerin der Managementberatung AdOrga Solutions GmbH. Sie ist Expertin für Datenschutz, zert. Datenschutzbeauftragte, CIPM (IAPP), Datenschutz-Auditorin, Sachverständige für Systeme und Anwendungen der Informationsverarbeitung im kaufmännisch-administrativen Bereich und Datenschutz, QMB sowie zert. Compliance Officer. Im Datenschutz ist sie seit über 20 Jahren tätig. Sie ist Mitglied des Vorstandes des Berufsverbands der Datenschutzbeauftragten Deutschlands (BvD) e. V.



### FORTBILDUNGSTERMINE DES BVD

Praxisnahe Wissensvermittlung

Fortbildung: <a href="https://www.bvdnet.de/termine/">https://www.bvdnet.de/termine/</a>

BvD Herbstkonferenz & Behördentag:

https://www.bvdnet.de/wp-

content/uploads/2022/07/2022 BvD Programm Herbstkonferenz.pdf