Rödl & Partner

COMPLIANCE & ESG NEWS TSCHECHISCHE REPUBLIK

Ausgabe:
Nr. 3/2024

Nachrichten aus allen Bereichen der Corporate Compliance, ESG und Corporate Responsibility in der Tschechischen Republik

www.roedl.cz/de

Czech Law Firm of The Year 2023

Czech Law Firm of the Year 2012–2023

Rödl & Partner

COMPLIANCE & ESG NEWS
TSCHECHISCHE REPUBLIK

Ausgabe:
Nr. 3/2024

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Compliance & ESG News

- Whistleblowing: Grenzüberschreitende Konzernlösungen erfüllen die Anforderungen des tschechischen Hinweisgeber-Schutzgesetzes nicht
- Labour & Anti-Discrimination Compliance: Risiken einer Diskriminierung am Arbeitsplatz und wie sie wirksam vermieden werden können
- Privacy & Data Protection Compliance: DSGVO – Worauf Unternehmen bei der Einführung gemeinsamer Informationssysteme für die HR-Agenda achten müssen
- Data Security & IT Compliance: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Cybersicherheit und praktische Tipps
- Wettbewerbs-Compliance: Erweiterung der Möglichkeiten für die tschechischen Kartellbehörde zur Beschaffung von Informationen über relevante Märkte
- ESG: Nachhaltigkeitsberichte – Neues aus der Sommerzeit
- Fachveranstaltungen aus dem Bereich Governance-Risk-Compliance

→ Whistleblowing

Grenzüberschreitende Konzernlösungen erfüllen die Anforderungen des tschechischen Hinweisgeber-Schutzgesetzes nicht

von Pavel Koukal
Rödl & Partner Prag

Obwohl in der Tschechischen Republik seit letztem Jahr eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung und zum Betreiben eines internen Meldesystems für jeden Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten gilt, sind viele Unternehmen in der Tschechischen Republik, die Teil multinationaler Konzerne sind, dieser Verpflichtung bisher noch nicht ordnungsgemäß nachgekommen.

Der Grund hierfür ist, dass gemeinsame Konzernlösungen für das interne Meldewesen und den Schutz von Hinweisgebern auf länderübergreifender Ebene in der Regel nicht den Anforderungen des tschechischen Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern entsprechen, das eine Reihe von Einschränkungen für die Möglichkeit der gemeinsamen Nutzung eines internen Meldesystems durch mehrere verpflichtete Unternehmen vorsieht. Während die Möglichkeit der gemeinsamen Nutzung eines internen Hinweisgebersystems für Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitern allgemein völlig ausgeschlossen ist, werden in diesem Zusammenhang selbst für kleinere Unternehmen (mit 50 bis 249 Mitarbeitern) die gesetzlichen Voraussetzungen bis auf wenige Ausnahmen nicht erfüllt.

In dieser Hinsicht ist vom Bedeutung, dass die Europäische Kommission in dieser Frage eine sehr strenge Haltung vertritt: in ihrem kürzlich veröffentlichten Evaluierungsbericht über die Umsetzung der ursprünglichen EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern weist sie ausdrücklich auf Fehlinterpretationen und die falsche Anwendung ihrer Bestimmungen über die Möglichkeit der gemeinsamen Nutzung eines internen Hinweisgebersystems hin.

Mit Blick auf diese Tatsachen empfehlen wir daher, dass Unternehmen, die ein geteiltes konzernübergreifendes System für das interne Meldewesen und den Schutz von Hinweisgebern nutzen, rechtlich überprüfen lassen, ob dieses System auch den Anforderungen der tschechischen Gesetzgebung entspricht und ob das Unternehmen als Verpflichteter seinen gesetzlichen Verpflichtungen auf diese Weise tatsächlich ordnungsgemäß nachkommt.

Kontakt für weitere Informationen

JUDr. Pavel Koukal
advokát
(Rechtsanwalt CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 710
pavel.koukal@roedl.com

→ Labour & Anti-Discrimination Compliance

Risiken einer Diskriminierung am Arbeitsplatz und wie sie wirksam vermieden werden können

von Pavlína Vondráčková
Rödl & Partner Prag

Eines der wesentlichen Compliance-Risiken für Unternehmen ist die mögliche Verletzung des Diskriminierungsverbots in Arbeitsverhältnissen und am Arbeitsplatz. Das Diskriminierungsverbot und verschiedene andere Formen der Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern sind nicht nur im tschechischen Arbeitsgesetzbuch, sondern auch in einer speziellen gesetzlichen Regelung, dem Antidiskriminierungsgesetz, geregelt und können unter anderem nach dem Gesetz über die Arbeitsinspektion zu hohen Geldstrafen für den Arbeitgeber führen.

In dieser Hinsicht hat das Büro des Ombudsmannes der Tschechischen Republik einen praktischen Leitfaden zum Gleichbehandlungsrecht für Arbeitgeber in Form einer Empfehlung herausgegeben, der die häufigsten Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz behandelt und skizziert, wie diese wirksam vermieden werden können. Die Bedeutung dieses methodischen Leitfadens liegt darin, dass er im Hinblick auf die Risiken einer möglichen Diskriminierung alle relevanten Phasen des Beschäftigungsprozesses beleuchtet - von der Auswahl neuer Mitarbeiter über die Festlegung und Umsetzung ihrer Arbeitsbedingungen bis hin zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. In diesem Zusammenhang wird logischerweise auch sensiblen Fragen im Zusammenhang mit der Ausräumung des Risikos von Mobbing und Schikanen und anderen Formen der Belästigung von Arbeitnehmern große Aufmerksamkeit gewidmet.

Der methodische Leitfaden des Ombudsmannes kann in der Praxis bei verschiedenen Formen der Personalarbeit eingesetzt werden, insbesondere bei der Ausarbeitung interner Richtlinien und Durchführungsanordnungen des Arbeitgebers oder bei der Festlegung von Schwerpunkten und Inhalten entsprechender interner Compliance-Schulungen und Trainings. Nur durch eine geeignete Kombination mehrerer interner Vorgehensweisen und Maßnahmen lassen sich die mit möglichen Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot und den Gleichbehandlungsgrundsatz verbundenen Risiken wirksam ausräumen.

Kontakt für weitere Informationen

JUDr. Pavlína Vondráčková, Ph.D
advokátka
(Rechtsanwältin CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 710
pavlina.vondrackova@roedl.com

→ Privacy & Data Protection Compliance

DSGVO – Worauf Unternehmen bei der Einführung gemeinsamer Informationssysteme für die HR-Agenda achten müssen

von Pavel Koukal
Rödl & Partner Prag

In letzter Zeit häufen sich Fälle, in denen multinationale Konzerne konzernweit gemeinsame Informationssysteme für die Personalverwaltung und die damit verbundene Personalagenda (HR) einführen, insbesondere im Rahmen von HR-Modulen und SAP-Anwendungen.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass auch in diesen Fällen jede Form der Erhebung, Speicherung und Weiterverarbeitung von Mitarbeiterdaten eine Verarbeitung personenbezogener Daten darstellt, die einem stren-

gen Datenschutz unterliegt und die Einhaltung aller Anforderungen und Bedingungen der Allgemeinen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) erfordert.

Leider zeigt sich in der Praxis häufig, dass den Anforderungen an die Verarbeitung und den Schutz personenbezogener Mitarbeiterdaten bei der Einführung gemeinsamer Konzernlösungen nicht hinreichend Beachtung geschenkt wird. In einigen Fällen wird die Umsetzung der gemeinsamen Konzernlösungen vollständig externen IT-Dienstleistern im Rahmen einer schlüsselfertigen Implementierung überlassen, die die entsprechenden Anforderungen der DSGVO nicht nur ignorieren, sondern diese oftmals gar nicht kennen.

Es ist wichtig zu betonen, dass die originäre rechtliche Verantwortung für die Verarbeitung und den Schutz der personenbezogenen Daten seiner Mitarbeiter stets bei dem betreffenden Unternehmen selbst als dem für die Datenverarbeitung Verantwortlichem und damit auch bei den Mitgliedern seines satzungsmäßigen Organs liegt - und nicht bei dem „Konzern“ oder einem externen IT-Dienstleister.

Kontakt für weitere Informationen

JUDr. Pavel Koukal
advokát
(Rechtsanwalt CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 710
pavel.koukal@roedl.com

→ Data Security & IT Compliance

Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Cybersicherheit und praktische Tipps

von Lenka Hanková
Rödl & Partner Prag

In diesem Artikel stellen wir Ihnen die neusten Entwicklungen im Bereich Cybersicherheit für den Herbst vor und geben Ihnen wertvolle Tipps, wie Sie sich auf die kommenden Vorschriften vorbereiten und Sie den täglichen Herausforderungen durch Cyberangriffe erfolgreich begegnen können. Der Gesetzesentwurf zur Cybersicherheit befindet sich derzeit auf einem schwierigen Weg durch das tschechische Parlament. Nach der ersten Lesung wird er derzeit in den parlamentarischen Ausschüssen diskutiert, die nächste Plenardebatte wird frühestens im November erwartet. Besonders umstritten ist dabei das Thema Lieferkettenmanagement. Dennoch wird mit einem Inkrafttreten im ersten Quartal 2025 gerechnet.

Wir möchten Sie auch daran erinnern, dass die DORA-Verordnung (Digital Operational Resilience Act) zur Stärkung der Cyber-Resilienz von Finanzinstituten bald in Kraft tritt. Ab dem 17. Januar 2025 müssen Finanzinstitute diverse neue Verpflichtungen erfüllen.

DORA könnte jedoch auch für Ihr Unternehmen relevant sein, falls Sie Informations- und Kommunikationstechnologien (digitale und Datendienste, wie die Bereitstellung von Software, Cloud-Diensten oder IT-Infrastruktur) an ein Finanzinstitut liefern. In diesem Fall könnten die verpflichteten Institute von Ihnen als Anbieter (Auftragnehmer) verlangen, bestimmte technische und vertragliche Anforderungen zu erfüllen.

Auch wenn Sie den Entwurf der Verordnung über regulierte Dienste bereits geprüft haben und feststellen, dass Ihr Unternehmen nicht von dem Cybersicherheitsgesetz betroffen ist, empfehlen wir dennoch, Ihre Cybersicherheit sowohl technisch als auch in Bezug auf Compliance-Maßnahmen kontinuierlich zu optimieren. Das Einfallstor für einen Cyberangriff und der Schutzschild dagegen ist in jedem Unternehmen in den meisten Fällen der Mensch. Und der Mensch ist ein fehlbares Wesen. Um Cyber-Resilienz zu stärken, können interne Compliance-Dokumentationen, Mitarbeiterschulungen und regelmäßige Tests sehr hilfreich sein. Als Einstieg bieten sich die kostenlosen Kurse des tschechischen Nationalen Büros für Cyber- und Informationssicherheit (NÚKIB) an, die auf dessen Website hier verfügbar sind und sich sowohl an Fachleute als auch an Zielgruppen wie Kinder und Senioren richten.

Das NÚKIB hat außerdem ein neues Portal für alle Verpflichteten eingerichtet, über das

Sie direkt mit dem NÚKIB kommunizieren können, sobald das neue Cybersicherheitsgesetz in Kraft getreten ist. Das Portal umfasst auch ein Tool, mit dem Sie feststellen können, ob Sie unter das neue Gesetz fallen oder nicht, sowie weitere praktische Informationen.

Kontakt für weitere Informationen

Mgr. Lenka Hanková
advokátka
(Rechtsanwältin CZ)
Senior Associate
Head of IP/IT Practice Group
T +420 236 163 710
lenka.hankova@roedl.com

→ Wettbewerbs-Compliance

Erweiterung der Möglichkeiten für die tschechischen Kartellbehörde zur Beschaffung von Informationen über relevante Märkte

von Pavel Koukal
Rödl & Partner Prag

Durch die bereits in der tschechischen Gesetzessammlung veröffentlichte Novelle des Preisgesetzes, die am 1. Januar 2025 in Kraft treten wird, werden die Möglichkeiten der tschechischen Kartellbehörde (dem sog. Amt für den Schutz des wirtschaftlichen Wettbewerbs), Informationen über relevante Waren- und Dienstleistungsmärkte zu erlangen, wesentlich erweitert.

Nach der neuen gesetzlichen Regelung wird die tschechische Kartellbehörde in der Lage sein, umfassende Informationen einzuholen, die die so genannten Preisüberwachungsbehörden im Rahmen ihrer Tätigkeit erlangen. Zu diesen Preisüberwachungsbehörden gehören nicht nur das Finanzministerium, sondern auch das Gesundheitsministerium, das Staatliche Institut für Arzneimittelkontrolle, die Tschechische Handelsinspektion, die Energieregulierungsbehörde, das Tschechische Telekommunikationsamt und weitere zentrale Behörden und Institutionen.

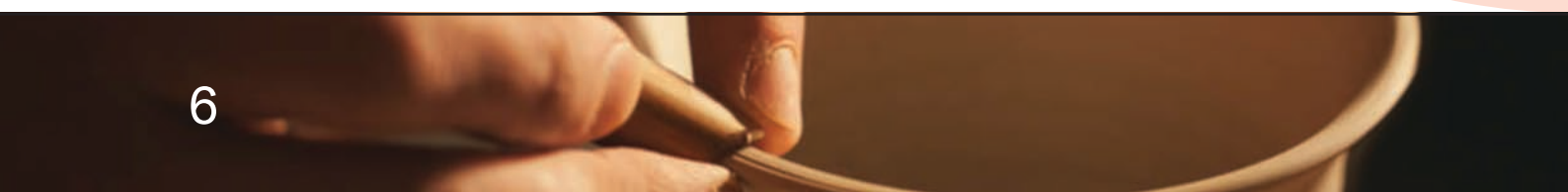
In diesem Zusammenhang wird die Kartellbehörde berechtigt sein, die von den Preisüberwachungsbehörden erhaltenen Daten für die Zwecke ihrer Aufsichtsbefugnisse sowohl im Rahmen des Wettbewerbsschutzes als auch im Bereich erheblicher Marktmacht beim Absatz von landwirtschaftlichen Erzeugnissen und Lebensmitteln zu nutzen.

Wesentlich ist, dass die Behörde nun in der Lage ist, Daten anzufordern und zu erhalten, die sie für ihre sektorspezifischen Untersuchungen des relevanten Marktes benötigt, aber auch um in bestimmten Fällen erste Hinweise auf Marktentwicklungen und potenzielles wettbewerbswidriges Verhalten, insbesondere in Form verbotener Absprachen zwischen Wettbewerbern, zu erkennen.

Gleichzeitig sollen diese partiellen Gesetzesänderungen Teil einer umfassenderen Reform des Wettbewerbsrechts im Zusammenhang mit der geplanten Novelle des Gesetzes über den Schutz des wirtschaftlichen Wettbewerbs sein, die voraussichtlich im nächsten Jahr verabschiedet und in Kraft treten wird.

Kontakt für weitere Informationen

JUDr. Pavel Koukal
advokát
(Rechtsanwalt CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 710
pavel.koukal@roedl.com



→ ESG

Nachhaltigkeitsberichte – Neues aus der Sommerzeit

von Radim Botek
Rödl & Partner Prag

Seit der letzten Ausgabe unserer COMPLIANCE & ESG NEWS wurden die Vorschriften für die Nachhaltigkeitsberichterstattung fast nicht geändert. Aus eigener Erfahrung können wir jedoch bestätigen, dass das Nachhaltigkeitsthema an Bedeutung gewinnt und bei der Fremdfinanzierung oder der Erstellung von konsolidierten Nachhaltigkeitsberichten als eine der größten Herausforderungen für die zukünftige Berichterstattung der meisten Gesellschaften gilt.

Studie zu ersten Erkenntnissen aus der frühzeitigen Anwendung der ESRS

Da vielen Gesellschaften schon bekannt ist, dass die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten zeitaufwendig ist, sammeln sie schon die erforderlichen Unterlagen. Eine weitere Studie, die die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten vereinfachen sollte, ist die von EFRAG Ende Juli veröffentlichte Studie zu ersten Erkenntnissen aus der frühzeitigen Anwendung der ESRS durch ausgewählte Unternehmen (nachfolgend nur „EFRAG-Studie“).

Deren voller Wortlaut steht zur Verfügung unter: Study-on-early-implementation-of-esrs-insights-from-selected-eu-companies

Die Studie bietet einen Überblick über die Verfahren in einem frühen Stadium der Umsetzung der Europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards (ESRS). Nach Befragung von 28 großen EU-Unternehmen wurden Schwerpunkte in vier Bereichen definiert, die für die Umsetzung der ESRS besonders wichtig sind:

- Beurteilung der doppelten Wesentlichkeit,
- Wertschöpfungskette,
- Lückenanalyse der Datenpunkte,
- organisatorischer Ansatz für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Befragt wurden Nicht-Finanzunternehmen – Pharma-, Chemie-, Textilindustrie-, Straßenverkehrsgesellschaften und Finanzinstitute.

Da sich die Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung noch im Anfangsstadium befindet, sollten die Ergebnisse dieser Studie als vorläufig betrachtet werden. Ziel der Studie ist es, einen Überblick über die sich abzeichnenden Verfahren in einem frühen Stadium der Umsetzung der CSRD und der ESRS zu geben, um potenzielle Schwierigkeiten aufzuzeigen.

Wesentliche Ergebnisse der EFRAG-Studie

Beurteilung der doppelten Wesentlichkeit

Die meisten Gesellschaften zielen auf eine ausführliche und objektive Prüfung der doppelten Wesentlichkeit, die auf überprüfbaren Daten – primär auf internen Daten und Prüfungsergebnissen interner Experten, Informationen von Dritten und Interessengruppen – besteht. Ergebnisse allgemeiner, nicht maßgeschneiderter Prüfungen werden- nicht berücksichtigt. Neben einem eher datengesteuerten Ansatz ist auch eine subjektive Beurteilung von Umständen wichtig. Es wird zunehmend die Einbeziehung von internen Experten und Interessengruppen betont. Die Wesentlichkeitsprüfung gilt als untrennbarer Bestandteil der Geschäftsstrategie und als wichtigster Prozess für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten und Entscheidungen der Geschäftsleitung.

Datenpunkte (DP)

Da die Ergebnisse, die bei der Prüfung der doppelten Wesentlichkeit erzielt wurden, von zahlreichen Gesellschaften in die Lückenanalyse der zu meldenden Datenpunkte noch nicht einbezogen wurden, könnten Nachhaltigkeitsberichte auch unwesentliche Informationen enthalten. Eines der Ziele der ESG-Standards ist es, die Offenlegung von unwesentlichen Informationen als eine Form des „Greenwashings“ zu verhindern. Die meisten Gesellschaften verwenden für die Durchführung der Lückenanalyse die Implementation Guidance 3 der EFRAG.

Wertschöpfungskette (VC)

Die Wertschöpfungskette ist der am wenigsten entwickelte der o.g. vier Bereiche. Die Gesellschaften erwarten, dass dieses Thema in den noch nicht erstellten branchenspezifischen Standards erläutert wird. Einige Gesellschaften haben sich für eine vereinfachte aggregierte Darstellung der Wertschöpfungskette entschieden und dabei sogar die Übergangsbestimmung des ESRS 1 (Kapitel 10.2) für die ersten drei Jahre angewandt (Befreiung von

der Berichterstattung zur Wertschöpfungskette).

Die meisten Gesellschaften arbeiten noch an der Verfeinerung ihrer Wertschöpfungskette(n) und suchen nach dem richtigen Gleichgewicht zwischen der Aggregation und der Datenqualität.

Zusammenfassend können wir bestätigen, dass die Mehrheit der befragten Gesellschaften überzeugt ist, dass bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung folgende Faktoren zu beachten sind:

- intensive Zusammenarbeit zwischen Abteilungen (z. B. ESG-, Finanz-, IT- und HR-Abteilung, Abteilung für die Risikosteuerung, Vertriebs oder Einkaufsabteilung.)
- Standardisierung der ESG-Berichtsprozesse, einschließlich der Überprüfung der Datenqualität (ähnlich wie bei den Abschlüssen), insbesondere als Vorbereitung auf die Prüfung durch Abschlussprüfer
- zusätzliche Spezialisten und Quellen (Kenntnisse, Daten und Technologie), einschließlich der erforderlichen IT-Gestaltung

Taxonomie XBRL – digitale Kennzeichnung von Nachhaltigkeitsberichten

Eine weitere Sommerneuheit von der EFRAG ist die erste XBRL-Taxonomie, die eine digitale Kennzeichnung von Nachhaltigkeitsberichten nach der ESRS- oder auch EU-Taxonomie ermöglicht (Anmerkung: die digitale XBRL-Taxonomie ist nicht mit der EU-Taxonomie zu verwechseln, es handelt sich lediglich um eine terminologische Übereinstimmung). Die von der EFRAG veröffentlichte XBRL-Taxonomie ermöglicht eine digitale Umsetzung von „lesbaren" Nachhaltigkeitsberichten.

Die veröffentlichte Taxonomie wird die Grundlage für die Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) sein, um technische Regulierungsstandards (RTS) für die Auszeichnung der Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickeln zu können.

Die XBRL-Taxonomie und die Begleitunterlagen sind auf den folgenden Webseiten verfügbar: https://www.efrag.org/en/projects/esrs-xbrl-taxonomy/concluded
https://www.efrag.org/en/projects/article-8-xbrl-taxonomy/concluded

Zusätzlich zur XBRL-Taxonomie bietet die Webseite Erläuterungen, anschauliche Beispiele in Excel, ein Beispiel für den daraus resultierenden Bericht in maschinenlesbarem Format und ein Anleitungsvideo.

Nach der EFRAG ist die XBRL-Taxonomie – wenn sie von der ESMA (Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde) und der Europäischen Kommission angenommen wird – ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu maschinenlesbaren Nachhaltigkeitsberichten. Digitale Kennzeichnungen, vor allem für die Offenlegung von narrativen ESG-Informationen, werden die Nutzbarkeit von Nachhaltigkeitsberichten für Analysten und Investoren verbessern. Es bleibt die Frage, ob die vorgeschlagene XBRL-Taxonomie bis Ende 2024 angenommen werden kann.

Kontakt für weitere Informationen

Ing. Radim Botek
auditor
(Wirtschaftsprüfer CZ)
Associate Partner
T +420 236 163 311
radim.botek@roedl.com

→ Compliance & ESG News

Fachveranstaltungen aus dem Bereich Governance-Risk-Compliance

Auch in diesem Jahr bieten wir auch zahlreiche Fachveranstaltungen zu den einzelnen Bereichen der Governance-Risk-Compliance. Mehr unter: www.roedl.cz/de

Impressum

COMPLIANCE & ESG NEWS TSCHECHISCHE REPUBLIK
AUSGABE NR. 3/2024

Rödl & Partner

Herausgeber:
Rödl & Partner Consulting & Valuation, s.r.o.
Platnéřská 191/2, 110 00 Prag 1
IdNr.: 25724231
Stadtgericht Prag, C 64494

T +420 236 163 111
www.roedl.cz/de

Redaktion:
Jana Švédová
Pavel Koukal

Layout/Satz:
Rödl & Partner

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebs-wirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

Für ein Abmelden von unserem Newsletter klicken Sie bitte: ABMELDEN.