



DR. BUCHERT & PARTNER
RECHTSANWÄLTE

Korruptionsbekämpfung durch Ombudspersonen in Compliance-Management-Systemen

Rechtsanwalt Dr. Rainer Buchert
Frankfurt am Main

CV Dr. Rainer Buchert

- Jur. Studium, Assistent am Institut für Kriminologie
- Absolvent Polizeiführungsakademie Hiltrup
- 1977 Leitender Kriminalbeamter BKA Wiesbaden
 - Bekämpfung des Linksterrorismus
 - Bekämpfung des international organisierten Rauschgifthandels
 - Leiter des Präsidialbüros im Bundeskriminalamt
- 1991 Leiter der Kriminalpolizei Sachsen-Anhalt
- 1993 Polizeipräsident von Stadt und Kreis Offenbach
- 1999 Rechtsanwalt in Frankfurt am Main

Dr. Buchert & Partner Rechtsanwälte



„Strafrecht ist unsere Leidenschaft“

Compliance – Entwicklung und Begriff

- **Entwicklung von Compliance**

Wurde wirtschaftlich zuerst Thema bei US-Exportkontrolle in Zeiten des „Kalten Krieges“ und später im Finanzdienstleistungsbereich der USA
→ Begrenzung von Haftungsrisiken bei Banken

Compliance im wirtschaftlichen Umfeld in Europa erst seit den 90er Jahren
→ Ursprung: Verhinderung von Geldwäsche und Insiderdelikten

- **Begriff Compliance** → to comply with = erfüllen, einhalten

Begriff stammt aus der Medizin/Physiologie → „Verordnungstreue“

Heutiges Verständnis in der Wirtschaft:

Sicherstellen gesetzestreuem und regelkonformen Verhaltens im Unternehmen durch organisatorische und personelle Maßnahmen

- **Compliance = Risikovermeidung = Teil des Risikomanagements eines Unternehmens**

Sicherstellung regelkonformen Verhaltens

- Schutz des Unternehmens vor Sanktionen u. Haftungsansprüchen
- Reduzierung persönlicher Haftungsrisiken und Strafverfolgung

Aber auch Förderung des Unternehmenserfolgs durch

- Verbesserung der Qualität der Prozesse im Unternehmen
- Gewährleistung der Beständigkeit des Geschäftsmodells

Compliance außerdem

- ist wichtiger Baustein bei Unternehmensethik + Mitarbeitermotivation
- hat Marketing-Funktion → Positionierung als „Good Corporate Citizen“
- kann Wettbewerbsvorteile schaffen (Reputation!)

Wesentliche Elemente eines CMS

- Compliance-Commitment – „Tone from the top“- Vorbildfunktion
- Durchführung einer Risikoanalyse
- Schaffen einer Compliance-Organisation
- Einführung von Kodizes z. B. Verhaltenskodex (Code of Conduct)
- Spezielle Richtlinien z. B.
 - Richtlinie zur Verhinderung von Korruption u. zur Bekämpfung von WiKri
 - Richtlinie zur Annahme von Geschenken, Einladungen u. Zuwendungen
- Beachtung organisatorischer Grundprinzipien, z. B. Vier-Augen-Prinzip, Need-to-know-Prinzip, Funktionstrennungen
- Schaffung von Kontrolleinrichtungen (z. B. Revision, Controlling)
- Ermittlungen in Verdachtsfällen und Verhängen von Sanktionen
- Schulungen der Mitarbeiter (mit Dokumentation) – top down
- **Einführung eines Hinweisgebersystems – Ombudsmann
(Ombudsmann = Vertrauensanwalt)**

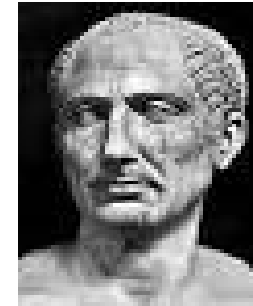
Gründe für die Einführung eines Hinweisgebersystems

- Systematischer Ansatz zur Aufdeckung von Korruption
Bestechungsdelikt → zwei Täter → „opferlose Straftat“
- Frühzeitige Kenntniserlangung von Fehlverhalten
 - Erforderliche Sorgfalt nach §§ 93 AktG u. § 43 GmbHG setzt voraus, „alle verfügbaren Erkenntnisquellen auszuschöpfen“
 - Wesentliches Instrument zur Risikofrüherkennung („Frühwarnsystem“)
 - **Stichworte: Haftungsvermeidung – Reduzierung strafrechtlicher Risiken**
- Hinweise werden im Unternehmen „gehalten“
 - Hinweisgebersystem reduziert unerwünschtes „externes Whistleblowing“
→ Arbeitsrecht fordert Loyalität auch bei Unregelmäßigkeiten
- Kontrollmechanismus im Rahmen eines CMS
 - Überwachungsbereich und Kontrollichte werden ausgeweitet
 - Entdeckungsrisiko für Straftaten erhöht sich – Prävention (!)
 - **h. M.: Hinweisgebersystem unverzichtbar für ein funktionierendes CMS**

- Ansprechpartner für potentielle Hinweisgeber
(*Whistleblower*)
- Entgegennahme von vertraulichen Hinweisen zu einem Verdacht von Straftaten/Unregelmäßigkeiten
- **Schutz des Hinweisgebers vor Nachteilen** durch
 - anwaltliche Verschwiegenheitspflicht
 - anwaltliches Zeugnisverweigerungsrecht
 - Verbot einer Beschlagnahme anwaltlicher Unterlagen
- Weiterleitung freigegebener Informationen an Unternehmen (z. B. Chief Compliance Officer/Revision)

Vorzüge eines Ombudsmanns aus Sicht potentieller Hinweisgeber

- Ausschluss der Gefahr von Diskreditierung und Repressalien
 - *Man liebt den Verrat, aber nicht den Verräter*
- Ausschluss strafrechtlicher Risiken
 - Verrat v. Betriebs- u. Geschäftsgeheimnissen - § 17 UWG
 - Verrat von Dienstgeheimnissen § 353b StGB
 - Verrat von Privatgeheimnissen § 203 StGB
- Reduzierung arbeits- und zivilrechtlicher Risiken (Kündigung, Schadensersatz)
- Ombudsmann ist verschwiegen und berät



Kreis möglicher Hinweisgeber

- Mitarbeiter des Unternehmens
- frühere Mitarbeiter
- Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden, sonstige Dritte

Einschränkung der Zugangsberechtigung erfolgt regelmäßig rein faktisch, z. B. Info zu Hinweisgebersystem nur über Intranet des Unternehmens

➤ Gründe: Ausschluss von Kundenbeschwerden, Sorge vor „zu viel Hinweisen“ oder Missbrauchsrisiko

→ Jede Einschränkung reduziert Möglichkeiten der Informationserlangung = mögliche Sorgfaltspflichtverletzung

**Empfehlung (und Gebot der Praxis):
Alle potentielle Hinweisgeber zulassen!**

Wozu sollen Whistleblower Hinweise geben?

Regelmäßig nur **unternehmensbezogene** Unregelmäßigkeiten

- Nur Verdacht auf Straftaten und Ordnungswidrigkeiten?
- Auch Verstöße gegen interne Richtlinien, Prozesse, Grundsätze?
- Jeder Verstoß gegen den Code of Conduct?

Empfänger → Laienhorizont → „**Verdacht auf Korruption, wirtschaftskriminelle Handlungen oder ähnliche schwere Unregelmäßigkeiten, die das Unternehmen schädigen**“

Bei zu niedriger Schwelle → kommen auch Beschwerden zu Arbeitsbedingungen, arbeitsrechtlichen Problemen, Mobbing

→ Ombudsmann wird zu Beschwerdestelle/Kummerkasten

Grenzen des Datenschutzes! (§§ 32 Abs. 1, Satz 2 BDSG)

→ **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist zu beachten!**

Erreichbarkeit des Ombudsmanns und Kommunikationswege

Erreichbarkeit muss optimal sein → 365 Tage 08.00 - 22.00 Uhr

Ombudsmann → alle üblichen Kommunikationswege
(E-Mail, Post, Telefon, sms, Fax, persönliches Gespräch)

Rückantwort auf E-Mails binnen 24 Stunden

Persönliches Gespräch als Angebot und Regelfall

- baut Ängste ab, schafft Vertrauensverhältnis
- erfüllt bestehenden Beratungsbedarf
- ermöglicht Einschätzung zur Glaubwürdigkeit

Sprache – deutsch und englisch

ggf. Angebot in Muttersprache zu kommunizieren

Zeitverschiebung - von eher untergeordneter Bedeutung

Empfänger der Hinweise - externe **und** interne Wege!

Rechtsanwalt als Ombudsmann

- ist unabhängig von der Geschäftsleitung
 - kann Hinweisgeber zuverlässig schützen
 - kann Ängste nehmen und Vertrauen aufbauen
- Aber: Ombudsmann soll nur ***zusätzlicher Meldeweg*** sein

Interne Meldewege und -möglichkeiten bleiben

- Vorgesetzte (sollen in der Pflicht bleiben)
 - Compliance-Beauftragte, L/Revision, L/Personal
 - Betriebsrat
- Interne Stellen verweisen oft an den Ombudsmann

Der Ombudsmann

- Ist auch außerhalb üblicher Bürozeiten erreichbar
- führt vertrauliche Gespräche mit Hinweisgebern
- erhält Informationen und berät zum Vorgehen
- leitet Informationen aber nur nach Entbindung von der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht weiter
- gibt Identität von Hinweisgebern grundsätzlich nicht preis
- bleibt im Dialog mit ihnen (Rückfragen!)
- berichtet den Hinweisgebern zu gegebener Zeit über Ergebnisse (Feedback)

Der Ombudsmann

- bewertet und dokumentiert Hinweise, Schlüssigkeit der Informationen und Glaubwürdigkeit des Hinweisgebers
- übermittelt Berichte an Compliance-Beauftragten oder eingerichtetes Gremium (Ermittlungs-/Lenkungskreis)
- gibt ggf. Empfehlungen zum Vorgehen bei der Bearbeitung
- **führt keine Ermittlungen → ist Sache des Unternehmens**
- leitet Rückfragen an den Hinweisgeber weiter (Dialog)
- erhält Rückmeldungen zu den Ermittlungsergebnissen und Informationen zu sonstigen Hinweisen/Fällen im Unternehmen

Sanktionen als Folge

- Unternehmen entscheiden über weiteres Vorgehen nach Abschluss interner Ermittlungen
- Ergebnisabhängig: Schließung des Falls ohne oder mit Einleitung von Sanktionen (Detaillierte Dokumentation!)
 - arbeitsrechtlich, zivilrechtlich, strafrechtlich
- Zwang zur Reaktion i. d. R. arbeits- und zivilrechtlich
- Keine Pflicht zur Strafanzeige, aber „grundsätzlich“ nach festgelegten Kriterien zu empfehlen (Ausnahmen z. B. Bagatellsachverhalte, Wiedergutmachung etc.)
- Sanktionen
 - sind eine Frage der Glaubwürdigkeit
 - vermeiden Eindruck der Duldung von Unregelmäßigkeiten

I. Allgemeine Hinweise

- Hinweise ohne erkennbare Strafbarkeit, Mobbingvorwürfe, Beschwerden, Unmutsäußerungen, Querulantentum
- Verbesserungsvorschläge im weitesten Sinne
- Vage Hinweise ohne Ermittlungsansätze

II. Hinweise auf Interessenkollisionen, Verstöße gegen Richtlinien, „Vetternwirtschaft“

III. Hinweise auf verdächtige Sachverhalte, Abläufe, Personen oder Unternehmen (Anfangsverdacht im Sinne von § 152 Abs. 2 StPO)

Hinweisgebersysteme als Aufforderung zum Denunzieren?

**„Der größte Lump im ganzen Land
das ist und bleibt der Denunziant“**

- Begriff „Denunzieren“ – heute negativ besetzt
- Anglo-amerikanisches „Whistleblowing“ positiv besetzt
 - Gemeint: Das „(Ver-)Pfeifen“ von groben Regelverstößen
 - Im Gemeinschaftsinteresse wird selbstlos auf Missstände hingewiesen
 - Fehlende Semantik = Fehlende Kultur „positiven Verpfeifens“ bei uns
- Bislang keine Denunzierungen bei persönl. Kontakt
- Persönliches Gespräch mit Ombudsleuten
 - stellt „Hemmschwelle“ dar und minimiert Denunzierungsrisiko

**Hinweisgeber mit korrekten Angaben stehen auf der Seite der
ehrlichen Mitarbeiter und des Unternehmens**