DR. BUCHERT & PARTNER
RECHTSANWÄLTE

Der Ombudsmann als unverzichtbares Element von Compliance-Management-Systemen

Präsentation beim DZI Forum 2018

Rechtsanwalt Dr. Rainer Buchert

RA Dr. Rainer Buchert

- Juristisches Studium, Absolvent Polizeiführungsakademie Hiltrup
- Kriminaldirektor im Bundeskriminalamt Wiesbaden (BKA)
- Leiter der Kriminalpolizei von Sachsen-Anhalt
- Polizeipräsident von Stadt u. Kreis Offenbach a. M.
- Seit 2000 Rechtsanwalt in Frankfurt a. M. → Kanzlei für Strafrecht

  - Beratung von Unternehmen zur Prävention von Wirtschaftskriminalität
  - Aktuell Ombudsmann für über 30 Unternehmen und Organisationen
  - Strafverteidigung (allgemeines Strafrecht, Wirtschaftsstrafrecht)

Dr. Buchert & Partner, Rechtsanwälte

Dr. Sven Henseler

Dr. Hans-Otto Sieg

Dr. Caroline Jacob

Dr. Rainer Buchert

Prof. Dr. Frank Schuster

Strafrecht ist unsere Leidenschaft

(c) Dr. Buchert & Partner Rechtsanwälte

Compliance und Compliance Management System

Deutscher Corporate Governance Kodex

4.1.3 Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance).

Er soll für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Management System) sorgen und deren Grundzüge offenlegen.

Compliance für Laien erklärt

Compliance entspricht dem Leitbild des ehrbaren Kaufmanns

- Legales und regelkonformes Verhalten
- Ethisch fundiertes und eigenverantwortliches Handeln

  → mit Blick auf den Bestand des Unternehmens und dessen nachhaltige Wertschöpfung

- Durch (vor-)gelebte Compliance (Management und FK als Vorbilder) und Regelwerke

  - erhalten Mitarbeitern Orientierung („Leitplanken“)
  - schützt man sich vor Strafverfolgung/Schadensersatzforderungen
  - gelangt man zu einer guten Unternehmenskultur

Haftungs- und Straftatbestände für Geschäftsführer und Vorstände

- AktienG
- GmbHG
- BGB
- StGB
- OwiG

Es drohen hohe Bußgelder
Schadensersatzforderungen,
Strafverfolgung

Compliance als Risikominimierung von Haftung und Strafverfolgung

Compliance-Management-System = An der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen

- Durchführung einer Risikoanalyse → Identifizierung von Risiken
- Einführung von Ethik-Kodex und Verhaltenskodex (Code of conduct)
- Erlass spezieller Richtlinien z. B. zur Korruptionsprävention und zur Annahme von Geschenken
- Beachtung organisatorischer Grundprinzipien, z. B. Vier-Augen-Prinzip, Need-to-know-Prinzip
- Integritätsvereinbarungen mit Vertragspartnern
- Compliance-Schulung von Mitarbeitern
- **Einführung eines Hinweisgebersystems – Ombudsmann und/oder elektronisches Meldesystem**

→ Unternehmerische Pflicht, sich alle Erkenntnisquellen zu erschließen! (§§ 93 AktG/43 GmbHG)

Im Rahmen der Zurückverweisung zur Neuverhandlung der Ordnungswidrigkeit nach § 30 OWiG gibt der BGH den Richtern des Landgerichts für ihre erneute Prüfung die Vorgabe, im Rahmen der Bemessung der Höhe der Geldbuße Erkenntnisse darüber einfließen zu lassen, ob das Unternehmen in der Folge dieses Verfahrens entsprechende Compliance-Regelungen optimiert und ihre betriebsinternen Abläufe so gestaltet hat, dass vergleichbare Normverletzungen zukünftig jedenfalls deutlich erschwert werden.

BGHSt 1 StR 265/16

Dem Urteil des BGH vom 9. Mai 2017 – 1 StR 265/16 – lagen Bestechungsvorwürfe im Zusammenhang mit einem Rüstungsgeschäft mit Griechenland zu Grunde.

Fazit:

Unternehmen können durch Verbesserung der Compliance-Organisation – auch noch nachträglich – Sanktionen reduzieren oder sogar vermeiden.

Hinweisgebersysteme sind state of the art für Compliance-Management-Systeme

Nach der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (2017) soll Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.

4.1.3 Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance).Er soll für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance Management System) sorgen und deren Grundzüge offenlegen. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.

Erhöhte Verpflichtung, Hinweisgebersysteme für Mitarbeiter einzuführen

Einführung eines Prozesses, der es Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit Ihrer Identität ermöglicht, Hinweise auf Rechtsverstöße oder schwere Unregelmäßigkeiten zu geben

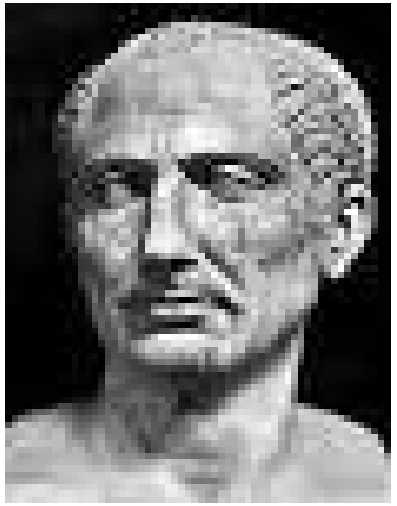
(c) Dr. Buchert & Partner Rechtsanwälte

Whistleblower erleiden oft Repressalien in Form von…

….Ausgrenzung, Mobbing, Nichtbeförderung, Entlassung bis hin zu Bedrohung und Erpressung

Vorzüge einer Meldestelle Ombudsperson

Man liebt den Verrat, aber nicht den Verräter



Die Gefahr von Repressalien wird ausgeschlossen wenn sich Hinweisgeber an einen Ombudsmann/ eine Ombudsfrau wenden können

Aber: Interne Meldewege sollen dadurch nicht ersetzt sondern nur ergänzt werden

Aufgaben und Funktion von Ombudspersonen

Ombudspersonen zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität

→ in der Regel Anwälte mit einem Mandat eines Unternehmens/einer Organisation

- Aufgaben:

  - Entgegennahme vertraulicher Hinweise auf Verdacht von Straftaten/Unregelmäßigkeiten

  - Berichte an den Compliance-Verantwortlichen des Unternehmens/der Organisation unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben (BDSG, DSGVO)

- Ombudsleute schützen die Identität v. Hinweisgebern/Whistleblowern durch

  - anwaltliche Verschwiegenheitspflicht (strafbewehrt)

  - Zeugnisverweigerungsrecht, Beschlagnahmeverbot anwaltlicher Unterlagen

Weitere Vorteile für Hinweisgeber

Wenn sich Hinweisgeber an eine Ombudsperson wenden können

- wird Ihre Anonymität gegenüber dem Unternehmen/der Organisation gewährleistet
- riskieren sie keine Benachteiligungen/Repressalien
- verstoßen Sie nicht gegen ihre arbeitsrechtliche Treuepflicht (§ 241 II BGB)
- verraten sie keine Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse
- verraten sie keine Dienstgeheimnisse
- haben sie kein Risiko einer Schadensersatzpflicht oder Strafbarkeit

→ **Die Ombudsperson „hält den Hinweis im Unternehmen“**

Vorteile für das Unternehmen/die Organisation

Wichtiger Bestandteil eines umfassenden Risikomanagements ist die Nutzung intern vorhandenen Wissens

Durch ein Hinweisgebersystem können Unternehmen/Organisationen

- **Hinweisen auf Straftaten/Unregelmäßigkeiten intern nachgehen**
- **Schädigende Maßnahmen unterbinden – Schadensersatz generieren**
- **Ihre Reputation schützen**

Sie reduzieren dadurch nachhaltig Ihr Risiko für hohe Geldbußen, Schadensersatzforderungen und die Strafbarkeit von Mitarbeitern

Schutz der Reputation

Für caritative Organisationen ist die Reputation von herausragender Bedeutung

„It takes 20 years to build a reputation and five minutes to ruin it"

Warren Buffett

Implementierung eines Ombudsmann-Systems I

- ✓ **Interne Entscheidung für das Hinweisgebersystem treffen**
- ✓ **Rechtsfragen klären, insbesondere datenschutzrechtliche Fragen**
- ✓ **Leitende Mitarbeiter „mitnehmen“, Betriebsrat einbinden**

Festlegen

- Kreis potentieller Hinweisgeber (nur Mitarbeiter? Auch „Dritte“?)
- wozu Hinweise gegeben werden sollen (nur Straftaten? Verstöße gegen CoC?)
- Empfänger der Hinweise im Unternehmen
- interner Umgang mit Hinweisen → Compliance-Gremium → Prozesse

Implementierung eines Ombudsmann-Systems II

Ausrollen des Systems national und ggf. international

→ Information potentieller Hinweisgeber auf allen internen Kommunikationskanälen („Tone from the top“)

→ Erläuterung des Systems, Innenwerbung (Kommunikationskonzept!)

→ Info über Person und Erreichbarkeit des Ombudsmanns/der Ombudsfrau

→ begleitende Schulungen/Info-Veranstaltungen (Dokumentation!)

→ Vorstellung Ombudsmann z.B. in Mitarbeiterzeitung, bei Betriebsversammlung, Meetings

- Nachhaltigkeit – regelmäßiges Werben für das System
- Rückmeldungen zu Nutzung, Hinweisaufkommen etc. geben (Glaubwürdigkeit!)

Bei Unternehmensdependancen im Ausland sind ggf. Anzeige- oder Genehmigungspflichten zu beachten

→ Prüfungsaufwand! Zeitfaktor berücksichtigen

Anforderungsprofil Ombudsmann/Ombudsfrau

- Berufsgeheimnisträger (bevorzugt Rechtsanwalt)
- Gute Kenntnisse im Strafrecht, Wirtschaftsstrafrecht, Strafprozessrecht, Arbeitsrecht
- Solide Grundkenntnisse im allgemeinen Zivilrecht, Datenschutzrecht
- Erfahrung in Zusammenarbeit mit Staatsanwaltschaft, Polizei, Zoll
- Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse
- Psychologische Kenntnisse – Einfühlungsvermögen, hohe soziale Kompetenz
- Kenntnisse zu „Internal Investigation“ (Möglichkeiten/Grenzen)
- Englische Sprachkenntnisse, ggf. weitere Sprachen
- Erreichbarkeit auch außerhalb üblicher Bürozeiten

Elektronische Hinweisgebersysteme

Neben Ombudspersonen gibt es elektronische Meldesysteme

Internetbasiert können Hinweise abgegeben werden

→ Marktführer: Business Keeper Monitoring System (BKMS®)

- Hinweisgeber erhalten Informationen zum System, zur Hinweisabgabe
- Hinweisabgabe wird strukturiert, z. B. durch Abfrage von Schwerpunkten, Angaben zur Schadenshöhe, Zeitpunkt der Beobachtung usw.
- Hinweise werden SSL verschlüsselt übertragen – hoher Sicherheitsstandard
- Hinweisgeber ist nicht rückverfolgbar
- Kommunikation dennoch möglich über (vom Hinweisgeber) einzurichtenden Postkasten

(c) Dr. Buchert & Partner Rechtsanwälte

WhistProtect®
Kombination des Ombudssystems mit elektronischem Meldesystem

https://www.whistprotect.com

WhistProtect® verbindet das bewährte Institut der Ombudsperson mit einem besonders gesicherten elektronischen Meldesystem (BKMS®)

WhistProtect®

- Gewährleistet ein Optimum an Hinweisgewinnung
- Überwindet Sprachbarrieren
- Stellt durchgängige Erreichbarkeit sicher (24/7/365)
- Erfüllt alle rechtlichen Rahmenbedingungen
- Trägt dem veränderten Kommunikationsverhalten der Gesellschaft Rechnung

Erfahrungen aus über 15jähriger Praxis

- **Durch Hinweisgebersysteme werden Hinweise generiert, die das Unternehmen sonst nie erhalten hätte**
- **Hinweisaufkommen u. a. abhängig von Mitarbeiterzahl, Branche, Innenwerbung**
- **Anteil der Hinweise an Ombudsleute an der Gesamtzahl aller Hinweise bei Unternehmen schwankt zwischen ca. 30% und 70%**
- **Viele Hinweise erlangen erst im Dialog mit Hinweisgebern Qualität**
- **In etwa einem Drittel aller Hinweise „ist etwas dran“**
- **Zahl anonymer Hinweise geht bei Einführung eines OM-Systems zurück**
- **Hinweisgeber haben oft Beratungsbedarf – persönliche Gespräche wichtig**

Praxisbericht

- **Typische Kontaktaufnahmen und Abläufe**
- **Bedeutung der Erreichbarkeit des Ombudsmanns**
- **Dialog mit Hinweisgebern – Probleme in der Kommunikation**
- **Bedeutung persönlicher Gespräche → Vertrauensbasis**
- **Befreiung von der Verschwiegenheitspflicht**
- **Rückmeldung von Ermittlungsergebnissen (Möglichkeiten, Grenzen)**
- **Struktur der Hinweise**
- **Hinweisgeber und ihre Motive**

Hinweisgebersystem als Aufforderung zum Denunzieren?

„Der größte Lump im ganzen Land

das ist und bleibt der Denunziant“

Veränderung des Begriffs „Denunzieren“ in gut 100 Jahren → „Whistleblowing“ positiv besetzt

- Fehlende Übersetzung im Deutschen = Indiz für fehlende Kultur „positiven Verpfeifens“
- In über 4.000 Fällen → Bislang keine Denunzierungen bei persönlichem Kontakt
- Persönliches Gespräch mit Ombudsleuten ist „Hemmschwelle“

Ein Wandel zeichnet sich ab:

Hinweisgeben wird zunehmend als gelebte Loyalität begriffen

Was hier und heute nicht vertieft werden kann…

- Besonderheiten bei Hinweisen aus dem Ausland (Fremdsprachen, andere Kulturen, Kommunikation)
- Rechtliche Fragen der Mandatsstruktur – zu wem besteht das Mandatsverhältnis
- Datenschutzrechtliche Fragen → Interessenabwägung nach BDSG/DSGVO
- Wann sind dem Ombudsmann die Hände gebunden
- Umfang und Grenzen der Beratung durch den Ombudsmann
- Beratungspraxis gegenüber Unternehmen
- Umgang mit Hinweisen im Unternehmen – Interne Ermittlungen und Sanktionspraxis
- Überlegungen zu Entlohnungen von Hinweisgebern