



"Effiziente Compliance durch Hinweisgebersysteme" (1/2)

Format (hist. Bestand)/Premium TrendAusgabe 38-40/2021 | Seite 100, 101 | 24. September 2021
Auflage: 27.557 | Reichweite: 84.000

CMS

TREND
EXTRA
↓
WHISTLE-
BLOWING

SPEZIAL

„Effiziente Compliance durch Hinweisgebersysteme“

Das **WHISTLEBLOWING-SYSTEM** der Kanzlei **CMS** sichert Hinweisgebern Anonymität zu, ermöglicht Unternehmen das Aufdecken von Missständen und kann so vor deren Bekanntwerden in der Öffentlichkeit schützen.

TREND: Die EU-Whistleblowing-Richtlinie soll bis 17. Dezember in nationales Recht umgesetzt werden. Das ist nicht mehr lange. **RAINER WACHTER:** Ja, wir warten aber noch auf die gesetzliche Grundlage. Leider hören wir, dass die EU-Richtlinie nur eins zu eins umgesetzt werden soll. Das heißt, das einzuführende Hinweisgebersystem wird sich nur auf Verletzungen von EU-Recht beziehen. Zahlreiche Staaten überlegen hingegen, dass man noch andere Rechtsverletzungen melden sollte.

Die Richtlinie schützt hauptsächlich das Melden von Missständen wie etwa Steuerbetrug, Kartellverstößen, Geldwäsche oder Verbraucher- und Datenschutz. Warum sollte der Gesetzgeber diesen Anwendungsbereich im nationalen Gesetz erweitern? **WACHTER:** Viele Unternehmen nutzen die Chance, um hier Rechtssicherheit zu schaffen und mit dem Hinweisgebersystem die Effizienz des Compliance-Managements zu erhöhen. Ein großer internationaler Konzern beispielsweise hat sein Whistleblowing-System auf die Verletzung sämtlicher Compliance-Regeln ausgeweitet. Ein weiteres Unternehmen, das auf den Vertrieb von Produkten in Südosteuropa spezialisiert ist, hat einen Schwerpunkt auf die Einhaltung seiner Einladungs- und Geschenkannahme-Richtlinie aufgenommen. Und ein öffentlich-rechtli-

ches Unternehmen einer großen Gemeinde wiederum nimmt den Bereich Korruption und Vergabe zusätzlich auf.

Bei dem von CMS entwickelten Hinweisgebersystem können Unternehmen aber die Tatbestände selbst festlegen.

CHRISTOPH WOLF: Ja, die EU ist bestrebt, dass der Whistleblower bei für sie wichtigen Bereichen des Unionsrechts wie Datenschutz oder Kartellrecht ermutigt wird, Missstände zu melden, um rechtskonformes Verhalten im Unternehmen herbeizuführen. Aber es ist nicht verboten, darüber hinauszugehen. Wir haben aber den Eindruck, dass der Gesetzgeber hier sehr zurückhaltend ist. Und es stellt sich die Frage, warum keine breiteren Regelungen beschlossen werden.

Was für einen Vorteil würde das bringen? **WOLF:** Wenn ein Whistleblowing-System über das gesetzliche Mindestmaß hinausgeht, stellt sich aus arbeitsrechtlicher Sicht die Frage des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats. Ohne ausdrückliche gesetzliche Anordnung muss hier in der Regel in Verhandlungen mit dem Betriebsrat getreten werden. Und das kann die Aufnahme zusätzlicher zu

meldender Verstöße in das Hinweisgebersystem schwierig machen.

Welche Argumente kann man hier bringen? **DANIELA KRÖMER:** In der Praxis sind wir oft mit arbeitsrechtlichen Verdachtsmomenten konfrontiert, zum Beispiel im Bereich der Gleichbehandlung. Also wurde jemand belästigt? Wie gerecht ist die Entlohnung oder ist sie diskriminierend? Diese Fragen werden für Unternehmen immer wichtiger, denn sie müssen in diesen Bereichen „compliant“ sein. Viele Unternehmen möchten daher ein System, bei dem man auch präventiv Verdachtsmomenten nachgehen kann, bevor sie vor Gericht geklärt werden müssen. Auch Betriebsräte haben nach unserer Erfahrung ein hohes Interesse an einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld. Es muss aber natürlich Schutzmechanismen geben, damit eine Person oder eine Abteilung durch Vorwürfe nicht absichtlich diskreditiert wird. Auch da unterstützen wir.

Wie läuft Ihr Hinweisgebersystem konkret ab? **OLIVER WERNER:** Unser Whistleblowing-System ist webbasiert,



CHRISTOPH WOLF: Partner bei CMS, leitet das Arbeitsrechtsteam.
DANIELA KRÖMER ist als Rechtsanwältin auf die Fachbereiche Arbeits- und Europarecht spezialisiert.

INTERVIEW: THOMAS MARTINEK



"Effiziente Compliance durch Hinweisgebersysteme" (2/2)

Format (hist. Bestand)/Premium TrendAusgabe 38-40/2021 | Seite 100, 101 | 24. September 2021
Auflage: 27.557 | Reichweite: 84.000

CMS



RAINER WACHTER leitet als Partner bei CMS den Bereich für Compliance und Forensic Services.
OLIVER WERNER, Partner bei CMS und Managing Partner von CMS Slowakei.

das Unternehmen muss somit keine eigene zusätzliche IT einrichten. Mit uns gemeinsam wird zunächst erarbeitet, welche Bereiche darin enthalten sein sollen. Das Unternehmen erhält dann eine elektronische Meldeadresse, im Grunde genommen einen Weblink, den es intern bekannt macht. Der Hinweisgeber kann so seine Meldungen vollkommen anonym abgeben.

WACHTER: Im Vorfeld werden natürlich alle datenschutzrechtlichen Fragen abgeklärt. In der Regel braucht man auch datenschutzrechtliche Vereinbarungen. Das alles wird von uns erledigt.

Wer überprüft die eingehenden Meldungen, ob sie rechtlich relevant sind?
WERNER: Das kann durch die Rechtsabteilung des Unternehmens oder auch durch uns geschehen. Anschließend wird üblicherweise der Compliance-Officer eingeschaltet und es wird festgestellt, ob das eine Angelegenheit ist, die näher zu untersuchen ist. Häufig führen wir dann im Unternehmen eine interne Untersuchung durch. Darauf folgend beraten wir das Unternehmen, welche Maßnahmen zu setzen sind. **KRÖMER:** Nicht alles, was subjektiv unfair ist, hat auf

den ersten Blick eine rechtliche Relevanz, wie zum Beispiel Meldungen über einen nicht kompetenten oder unfairen Vorgesetzten. Aber wenn man manche Situation näher untersucht, kann man sehr wohl zur Erkenntnis kommen, dass arbeitsrechtlich relevante Verfehlungen hinter diesem Verhalten stehen. Und dann definieren wir, welchen Handlungsbedarf es gibt.

Wie ist der Whistleblower geschützt?
WACHTER: Jede Meldung ist hundert Prozent anonym und nicht rückverfolgbar. Dennoch können wir mit dem Hinweisgeber in einen Dialog eintreten. Er erhält auch eine Rückmeldung, was mit seinem Hinweis geschieht, damit er sieht, dass sein Anliegen ernst genommen wird.

Welche Konsequenzen hat es für ein Unternehmen, wenn es ein derartiges System wie Ihres nach dem 17. Dezember nicht einsetzt? **WOLF:** Der Whistleblower hat dann die rechtlich geschützte Möglichkeit, sich an externe Kanäle zu wenden, also an die Medien oder eine breitere Öffentlichkeit. Und das ist meist nicht im Interesse des betroffenen Unternehmens.

IN
KOOPERATION
MIT **CMS**
law · tax · future

MELDESYSTEM Sicherheit für beide Seiten

ABLAUF. Über das **CMS** Hinweisgebersystem können interne, aber auch externe Personen vollkommen anonym und geschützt rechtliche Missstände an das betroffene Unternehmen melden. Es können zum Beispiel auch Lieferanten für sie relevante potenzielle Rechtsverstöße hier vorbringen. Die Meldungen erfolgen auf digitaler Basis. Es müssen keine telefonischen Hotlines eingerichtet werden.

HINWEISGEBER. Der Hinweisgeber erhält sofort eine erste Rückmeldung. Er wird auch über den weiteren Fortgang der Erhebung zu seiner Meldung informiert und kann bei Bedarf weitere Informationen liefern. Die Hinweise werden richtlinienkonform und über absolut sichere Kommunikationskanäle aufgenommen. Zudem werden Hinweisgeber hinsichtlich Anonymität, Vertraulichkeit und Sanktionsrisiken geschützt. Die Hinweisgeber können aufgrund dieser Lösung darauf vertrauen, dass ihre Meldungen auch tatsächlich objektiv und rechtskonform behandelt werden.

BETROFFENE. Für das Unternehmen ergibt sich dadurch der Vorteil, dass die Hinweisgeber nicht zu unkontrollierten Whistleblowern werden, die sich an externe Stellen wie Medien und die Öffentlichkeit wenden. Die eingehenden Meldungen werden von **CMS** gesichtet. Ein erfahrenes Compliance-Team nimmt eine Ersteinschätzung vor. Falls gewünscht, wird der Sachverhalt in einer internen Untersuchung näher untersucht und es werden entsprechende Handlungsempfehlungen unterbreitet. Selbstverständlich werden Unternehmen bei Bedarf auch vor Behörden und Gerichten vertreten.

FOTO: WOLFGANG WOLAK