

IM BRENNPUNKT

Whistleblowing

- > Der Referentenentwurf aus Sicht der Unternehmenspraxis
- > Neues Hinweisgebersystem – Make or Buy?
- > Whistleblowing und Datenschutz-Compliance
- > Der HinSchG-Entwurf aus arbeitsrechtlicher Perspektive
- > Whistleblowing in der öffentlichen Verwaltung am Beispiel der BaFin
- > Ein Blick auf den Entwurf des HinSchG aus zivilgesellschaftlicher Sicht
- > Whistleblower sind Helden

REGULARS

- > Geldwäscheprävention
- > IT-Compliance
- > Whistleblowing
- > Sustainability

ESSENTIALS

SERVICES

2/2022

Whistleblowing

IN KOOPERATION MIT:



Hinweisgeber-Portal

DER MELDEKANAL ZUM SCHUTZ VON
HINWEISGEBERN UND IHRER IDENTITÄT

 Bundesanzeiger
Verlag

EQS GROUP

Sind Sie vorbereitet?

Mit unserem Hinweisgeber-Dienst
behalten Sie die Kontrolle über Meldungen
und handeln regulatorisch konform.

Rechtssicher, kostengünstig, zuverlässig.

Jetzt Hinweisgeber-Dienst bestellen!

www.hinweisgeberportal.de



Weitere Informationen
auf unserer Website:
www.hinweisgeberportal.de

SERVICE-HOTLINE
+49 221 57143306



Prof. Dr. Bartosz Makowicz

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im April 2020 (Heft 1/2020) haben wir uns zuletzt im Brennpunkt mit dem Thema „Whistleblowing“ befasst. Gut zwei Jahre später haben wir entschieden, uns erneut schwerpunktmäßig mit dem Thema zu beschäftigen. Was bringt uns dazu? Einiges!

Zum einen haben wir endlich einen Durchbruch bei der gesetzlichen Regelung der Thematik erlebt. Eine schon länger bestehende Schieflage wird behoben, die darin besteht, dass alle in der Gesellschaft fordern, dass Unternehmen sich korrekt verhalten und Missstände aufgedeckt werden, wenn Letzteres aber passiert, werden die hinweisgebenden Personen nicht nur nicht geschützt, sondern teils immer noch sozial stigmatisiert. Dabei gab es schon diverse Versuche, diesen Widerspruch zu beseitigen: So hat 2011 die SPD den Entwurf eines Gesetzes zum Schutz von Whistleblowern vorgelegt, Bündnis 90/Die Grünen folgten mit eigenen Vorschlägen ein Jahr bzw. zwei Jahre später. Sie sind aber kläglich gescheitert. Obwohl der Schutz hinweisgebender Personen eindeutig notwendig ist, konnten sich weder Deutschland, noch viele andere EU-Länder zu diesem Schritt durchringen. Nun soll dieser Schutz aber über das „europäische Hintertürchen“ erfolgen. Die EU erließ vor einigen Jahren eine einschlägige Richtlinie, die an sich bis Ende vergangenen Jahres in nationales Recht hätte umgesetzt werden müssen. In vielen EU-Mitgliedstaaten ist das passiert, in Deutschland und einigen weiteren Ländern jedoch noch nicht.

Inzwischen legte aber das Bundesministerium der Justiz einen Entwurf des Umsetzungsgesetzes vor, der künftig in Gesetzesform stellvertretend für das Siegel „Whistleblowing – Made in Germany“ stehen soll. Ob dieses Siegel aber für die gewohnt hohe Qualität stehen wird? Das ist die große Frage. Im Laufe des Konsultationsverfahrens sind etliche inhaltlich wertvolle Hinweise eingegangen, die bei der weiteren Arbeit an dem Entwurf noch für seine Optimierung sorgen könnten. Das Gerüst ist schon recht gelungen, besser geht aber immer! Aber selbst dann, wenn sich an dem Entwurf nichts mehr ändern sollte, wird das Gesetz in puncto Hinweisgeberstellen und Schutz hinweisgebender Personen eine Zeitenwende in Deutschland herbeiführen!

Ob sie auch vollzogen wird, hängt im Wesentlichen von den Unternehmen und unser aller Kultur ab. Wenn es weiterhin Personen gibt, die das Aufdecken von Missständen mit negativem Denunziantentum verwechseln und wenn sich Unternehmen weiterhin auf das gesetzliche Minimum beschränken, so werden die gesetzgeberischen Ziele kaum erreicht werden können. Insbesondere muss man sich klar vor Augen führen, dass ein Hinweisgebersystem, das den Schutz von hinweisgebenden Personen garantiert, nur ein Teil eines funktionierenden Compliance-Management-Gefüges sein kann, das seinerseits nur einen Teil einer komplexen Governance-Struktur darstellt. Denkt man dies weiter und stellt fest, dass künftig auch Unternehmen, die sich bisher mit Compliance nicht befasst haben, gesetzlich zu konkreten Whistleblowing-Maßnahmen verpflichtet werden, so fragt man sich, ob dies nicht der Beginn der Implementierung eines kompletten Compliance-Management-Systems sein und damit der Compliance-Entwicklung ein weiterer Schub gegeben werden könnte.

Möglicherweise – auch wenn dies mit einer anderen Entwicklung einhergeht, die den Mehrwert von Compliance und Integrity zu schmälern droht. Denn wir lesen in dem in diesem Jahr reformierten DCGK (Deutscher Corporate Governance Kodex), dass das Compliance Management im Governance-Gefüge „nur“ als Teil der Internen Kontrolle anzusehen ist. Zwar gilt der DCGK nur für einen Teil der Unternehmen, er hat aber immerhin eine gewisse Ausstrahlungswirkung auf das Verständnis der Grundstrukturen.

Das Thema Whistleblowing beschert uns in diesem Jahr eine Reihe von praktischen und auch theoretischen Herausforderungen mit erheblichem Potenzial für Neben- und Folgewirkungen! Für uns in der Redaktion war dies Grund genug, der spannenden Thematik und insbes. dem Entwurf des Umsetzungsgesetzes wieder einmal auf den Grund zu gehen.

Nicht zuletzt freuen wir uns, Ihnen mitzuteilen, dass die Rubrik „Whistleblowing“ ab sofort unter Regulars von Frau Dr. Charlotte Dobers-Koch und Herrn Dr. Eckart Gottschalk (CMS Hasche Sigle) betreut wird.

Wir wünschen Ihnen eine ertragreiche Lektüre!

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'B. Makowicz', written over a horizontal line.

Prof. Dr. B. Makowicz

Viadrina Compliance Center
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)



Im Brennpunkt

> Whistleblowing

- Christian Miede
Der Referentenentwurf aus
Sicht der Unternehmenspraxis 10
- Ulf Lipske und Dr. A. Dominik Brückel
Neues Hinweisgebersystem
– Make or Buy? 14
- Dr. Christian Schefold, Nico Winter
und Gülüstan Kahraman
Whistleblowing und Daten-
schutz-Compliance 18
- Prof. Dr. Lena Rudkowski
Der HinSchG-Entwurf aus
arbeitsrechtlicher Perspektive 22
- ” Interview mit Benjamin Fischer
Whistleblowing in
der öffentlichen Verwaltung
am Beispiel der BaFin 26
- Karin Holloch und Norbert Gruda
Ein Blick auf den Entwurf
des HinSchG aus
zivilgesellschaftlicher Sicht 28
- Prof. Dr. Peter Fissenewert
Whistleblower sind Helden 32



Regulars

> Geldwäscheprävention

- Salvatore Saporito
Elementare Bedeutung
von Digitalisierung und Risiko-
betrachtung in der Geldwäsche-
Compliance 36
- Dr. Jacob Wende
Geldwäsche-Compliance
im Unternehmen 38
- ### > IT-Compliance
- Richard Huber
Krieg in Europa! 42
- Richard Huber
Ruf nach einer Ächtung
von Cyberwaffen 44
- Dr. Dirk Förster-Trallo und
Tom Herzberg
Herausforderungen in der
Zusammenarbeit von dezentralen
und internationalen Teams 48



Regulars

> Whistleblowing

- ” Interview mit Volkhard Pfaff
Hinweisgeberschutz
im internationalen Konzern 52

> Sustainability

- ” Interview mit Christiane Ecker
Rolle der Compliance-Abteilung
bei der Implementierung von
CSR-Themen im Unternehmen 54



Essentials

> Global

Christian Roder
Sanktionslisten screening
in Finanz- und Kreditinstituten
in Kriegszeiten 56

> Risiken

Dr. Thilo Reimers, Dr. Josef Hainz
und Alexander Matuk
Neuer DICO-Standard
„Kartellrechtliches CMS“ 60



Services

Editorial	3
Inhalt	4–5
News und Presse	6–7
Rezension	59

PREMIUM-PARTNER:

 **Validatis**
Bundesanzeiger Verlag









IN KOOPERATION MIT:




Deutsches Institut für Compliance

Impressum

comply.
Fachmagazin für Compliance-Verantwortliche

Schriftleitung und Redaktion
Prof. Dr. Bartosz Makowicz

Beirat
Holger Beutel, Dr. Günter Birnbaum, Michael Falk,
Prof. Dr. Peter Fissenewert, Michael Kayser,
Prof. Dr. Thomas Knobloch, Prof. Dr. Thomas Rotsch,
Prof. Dr. Lena Rudkowski, Dr. Amr Sarhan,
Prof. Dr. Stefan Siepelt, Martin Stadelmaier,
Prof. Dr. Hans-Michael Wolfgang, Prof. Dr. Sonja Wüstemann

Redaktion Reguvis | Fachmedien GmbH
Ass. iur. Marieke Stöcker-Pritz, LL.M.
Telefon: 0221/9 76 68 -109
E-Mail: marieke.stoecker-pritz@reguvis.de

Wiebke Schmidt
Telefon: 0221/9 76 68-291 · Telefax: 0221/9 76 68-271
E-Mail: wiebke.schmidt@reguvis.de

Externe Redaktion
Bettina Borchfeldt

Manuskripte
Manuskripte sind unmittelbar an die Redaktion im Verlag
zu senden. Auch für unverlangt eingesandte Manuskripte
kann keine Haftung übernommen werden. Der Verlag behält
sich das Recht zur redaktionellen Bearbeitung der
angenommenen Manuskripte vor.

Erscheinungsweise
Vierteljährlich (März, Juni, September, Dezember)

Bezugspreise
Der Jahresabopreis inkl. Online-Archiv beträgt 145,21 €,
Sonderpreis für Verbandsmitglieder und
Behördenvertreter 104,80 € (inkl. MwSt. und Versandkosten)
(Inland 2,50 € pro Ausgabe/Ausland 4,50 € pro Ausgabe))

Bestellungen über den Verlag
Kündigungen sind nach Ablauf von 12 Monaten möglich.
Sie müssen bis zum 15. des Vormonats beim Verlag
eingegangen sein.

Verlag: Reguvis Fachmedien GmbH
Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln
Geschäftsführung: Jörg Mertens

Abo-Service
Telefon: 0221/9 76 68-315 · Telefax: 0221/9 76 68-271
E-Mail: wirtschaft@reguvis.de

Urheber- und Verlagsrechte
Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge
sind urheberrechtlich geschützt. Jegliche Verwertung
außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes
ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar.
Mit der Annahme des Manuskriptes zur Veröffentlichung
überträgt der Autor dem Verlag das ausschließliche
Vervielfältigungsrecht bis zum Ablauf des Urheberrechts.
Das Nutzungsrecht umfasst auch die Befugnis zur
Einspeicherung in eine Datenbank sowie das Recht
zur weiteren Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken,
insbesondere im Wege elektronischer Verfahren
einschließlich CD-ROM und Online-Dienste.

Haftungsausschluss
Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge
wurden nach bestem Wissen und Gewissen geprüft.
Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit
kann jedoch nicht übernommen werden. Eine Haftung
für etwaige mittelbare oder unmittelbare Folgeschäden
oder Ansprüche Dritter ist ebenfalls ausgeschlossen.
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht
notwendig die Meinung der Redaktion und der
Organisationen, bei denen die Autoren beschäftigt
sind, wieder.

Anzeigen
André Fischer
Reguvis | Fachmedien GmbH
Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln
Telefon: 0221/9 76 68-343
E-Mail: andre.fischer@reguvis.de

Anzeigenpreise
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 8 vom 1.1.2022.

Herstellung
Günter Fabritius, Telefon: 0221/9 76 68-182

Satz und Layout
Anke Minge · E-Mail: mail@ankeminge.de

Druck
Appel & Klinger Druck und Medien GmbH

Die Rechte der abgebildeten Logos und Portraits liegen,
wenn nicht anders erwähnt, bei den entsprechenden
Unternehmen und Organisationen.



Im Brennpunkt

Whistleblowing



Christian Miede

Der Referentenentwurf aus
Sicht der Unternehmenspraxis 10



Ulf Lipske und Dr. A. Dominik Brückel

Neues Hinweisgebersystem – Make or Buy? 14



Dr. Christian Schefold, Nico Winter und Gülüstan Kahraman

Whistleblowing und Datenschutz-Compliance 18



Prof. Dr. Lena Rudkowski

Der HinSchG-Entwurf aus
arbeitsrechtlicher Perspektive 22



Interview mit Benjamin Fischer

Whistleblowing in der öffentlichen Verwaltung
am Beispiel der BaFin 26



Karin Holloch und Norbert Gruda

Ein Blick auf den Entwurf des HinSchG
aus zivilgesellschaftlicher Sicht 28



Prof. Dr. Peter Fissenewert

Whistleblower sind Helden 32

Neues Hinweisgeber- schutzgesetz – Make or Buy?

Regierungsentwurf zum Schutz von Hinweisgebenden

Endlich hat die Regierung am 13.4.2022 den neuen Referentenentwurf für ein Hinweisgeberschutzgesetz („HinSchG-E“) zur Umsetzung der „EU-Whistleblower-Richtlinie“ (EU-Direktive 2019/1937) veröffentlicht, nachdem der erste Entwurf der großen Koalition noch Ende April 2021 gekippt wurde. Da Deutschland die Umsetzungsfrist der Richtlinie zum 17.12.2021 verpasst hatte, hat die EU-Kommission Anfang 2022 bereits ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik initiiert. Mit einer Verabschiedung des neuen Hinweisgeberschutzgesetzes ist daher noch in diesem Jahr zu rechnen.



Die wichtigsten Vorgaben und Pflichten

Mit den Vorgaben des HinSchG-E sollen Hinweisgebende bei der Aufdeckung von Missständen geschützt werden. Hinweisgebende dürfen aufgrund ihrer Meldung nicht – insbesondere arbeitsrechtlich – benachteiligt werden. Hinweisgebende können aber nicht nur Beschäftigte, sondern auch Vertragspartner:innen, Kund:innen und sonstige Dritte sein. Die möglichen Meldegegenstände bilden ein weites fachliches Spektrum ab, da die internen Meldestellen mindestens für Meldungen von Straftaten, Ordnungswidrigkeiten, soweit es dabei um den Schutz von Leben, Leib und Gesundheit oder den Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane geht, sowie von Verstößen z. B. gegen die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorfinanzierung, die Produktsicherheit oder den Umweltschutz zur Verfügung stehen müssen.

Die hinweisgebende Person darf sich zur Meldung eines Missstandes an die interne Meldestelle, aber alternativ auch an eine externe, öffentliche Meldestelle wenden. Der Arbeitgeber muss über diese externe Meldemöglichkeit zwar informieren, allerdings sollte diese reputationsgefährdende, externe Meldung durch passende interne Meldewege möglichst vermieden werden. Im schlimmsten Fall entscheidet sich eine hinweisgebende Person für eine externe Meldung, wenn die interne Meldestelle nicht sicher genug erscheint (z. B. bei fehlender Anonymität).

Einer hinweisgebenden Person muss also künftig ein vertraulicher, sicherer und effizienter Meldeweg in einem verpflichteten Unternehmen zur Verfügung stehen.

Nichtumsetzung ist keine Option

Erfolgt keine Einrichtung interner Meldekanäle entsprechend der Vorgaben des HinSchG-E, kann ein Bußgeld von bis zu 20.000 € drohen. Daneben drohen aber auch weitere rechtliche und wirtschaftliche Risiken sowie Reputationsschäden, die für das betroffene Unternehmen weitaus gravierender sein können. Die Einrichtung eines effektiven Hinweisgebersystems sollte auch im Sinne der Unternehmensleitung und der Aufsichtsorgane erfolgen, da aufgrund der einschlägigen BGH-Rechtsprechung ein effektives Compliance-System zur Minderung einer Geldbuße führen kann bzw. der Umstand, dass aufgrund bestehender Normverletzungen die Unternehmensleitung entsprechende Verfahren überprüft und optimiert hat.¹ Die neuen Vorgaben sollten daher nicht nur als Belastung, sondern als Chance für die Verbesserung der hausinternen Compliance und damit der Verteidigung des Unternehmens, seiner Belegschaft und der Unternehmensleitung betrachtet werden.

Interne Umsetzung („Make“)

Eine interne Lösung scheint unter Kostengesichtspunkten auf den ersten Blick einige Vorteile zu bieten: einen geringeren Implementierungsaufwand, da man auf bereits bestehenden Strukturen aufbauen kann, sowie eine interne Meldungsabgabe. Diese schützt die

unternehmensinterne Vertraulichkeit und vor allem muss keine Auslagerungsgebühr an externe Dienstleister gezahlt werden.

Um allerdings sanktionsbewehrte Verstöße gegen das HinSchG-E zu vermeiden, sollten u.a. nachfolgende Aspekte kumulativ und dauerhaft intern sichergestellt werden:

- Bekanntheit des Hinweisgebersystems und integre Unternehmenskultur: Bewusstsein für Verstöße und deren Folgen schärfen, z. B. durch „Tone from the top“, Richtlinien sowie Schulungen und Kommunikation;
- Schaffung von Akzeptanz und Vertrauen: Implementieren von Mechanismen zum Schutz der hinweisgebenden Person (intern/extern) vor Vergeltungsmaßnahmen sowie Schulungen und Kommunikation;
- Regelung von Zuständigkeiten, Anwendungsbereichen und Legaldefinitionen: Erläuterung des Hinweisgebersystems im Verhaltenskodex: Rechtspflicht von Mitarbeitenden zur Meldung von Fehlverhalten;
- Festlegung der Meldemöglichkeiten: Interne und externe Meldekanäle erforderlich (schriftlich, mündlich, persönlich);
- Auswahl eines geeigneten Hinweisgeber-IT-Systems: Gewährleistung einer Dialogfähigkeit unter Achtung der Anonymität, Möglichkeiten des Trackings und Reportings, 24/7-Erreichbarkeit etc.;
- Sprachabdeckung, insb. bei global tätigen Unternehmen: Sicherstellen, dass Hinweisgeber in ihrer jeweiligen Muttersprache und unter Berücksichtigung der kulturellen Unterschiede berichten können;
- Festlegung des Hinweisgeberkreises: Neben Arbeitnehmer:innen muss der Meldekanal u.a. auch externen Beratern und Beschäftigten von Geschäftspartnern offenstehen;
- Beachtung arbeitsrechtlicher Vorgaben: Einbeziehung wichtiger Stakeholder, z. B. Betriebsrat, Gewerkschaft, Personalabteilung, Datenschutz, Datensicherheit etc.;
- Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit: Klassifizierung von Hinweisen und Einzelfallprüfung;
- Expertise zur Bearbeitung/Aufklärung von Hinweisen: Bereitstellung von qualifizierten Mitarbeitenden, Unabhängigkeit der Fallbearbeitenden, Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen etc.;
- Prozess zur Nachverfolgung von Hinweisen: u.a. Nachverfolgung, in welchen zeitlichen Abständen die hinweisgebende Person über den Stand der Untersuchung informiert werden soll;
- zügiges, standardisiertes und umfassendes Hinweisgebermanagement: sorgfältige Auswertung, Evaluierung und Dokumentation von Hinweisen sowie Monitoring- und Reporting-Maßnahmen;
- regelmäßige Effizienz- und Effektivitätskontrollen sowie Nachhaltigkeit: Reporting, Monitoring, (unabhängige) Auditierung, Ursachenanalyse, Feedback, Benchmarking etc.



Ulf Lipske

Der Autor ist Wirtschaftsprüfer/Steuerberater beim Genossenschaftsverband – Verband der Regionen e.V.



Dr. A. Dominik Brückel

Der Autor ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht bei der AWADO Rechtsanwaltsgesellschaft mbH.

Dieser kleine Überblick zeigt bereits, dass zwingend fachlich qualifiziertes Personal zur Bearbeitung der eingehenden Meldungen und Entwicklung geeigneter Folgemaßnahmen erforderlich ist. Die betreffenden Personen sollten auch eine weisungsungebundene Unabhängigkeit im Unternehmen genießen, damit eine unabhängige Fallbearbeitung möglich ist. Aufgrund von Ausfallzeiten und möglichen Interessenkollisionen sollte auch eine entsprechende Vertretungsregelung sichergestellt sein. Grundsätzlich ist es zulässig, dass Mitarbeitende mit einer Doppelfunktion die interne Hinweisstelle besetzen. Falls aber entsprechend geeignetes Personal im Unternehmen vorhanden ist, dürften diese Personen regelmäßig bereits ausgelastet sein. Der Aufbau und die Durchführung neuer Prozesse würde damit eine zusätzliche Belastung darstellen.

Aber selbst falls entsprechende Kapazitäten und Prozesse vorhanden sind, benötigt man für eine praxis- und rechtskonforme Umsetzung sichere und effiziente Kommunikationskanäle, die eine jederzeitige Meldung von Missständen unter Wahrung des Identitätsschutzes der Hinweisgebenden ermöglichen. Die klassischen Kanäle wie Briefkasten, Telefon oder E-Mail haben sich mangels der Möglichkeit einer anonymen Kommunikation als ineffizient herausgestellt, da die meisten Hinweisgebenden vor einer Meldung zurückscheuen, falls die Anonymität nicht gewährleistet werden kann und somit ihre Identität im Unternehmen offengelegt werden könnte. Auch hat sich bereits gezeigt, dass das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Vertraulichkeit nicht ausreichend hoch ist, da durch persönliche Beziehungen und „Flurfunk“ potenziell etwas im Unternehmen durchdringen kann. Insoweit spricht – insbesondere im Mittelstand – leider vieles gegen eine „Make“-Entscheidung.

Externe Lösung („Buy“)

Bei einer externen Lösung sind die Kostenstrukturen von professionellen Dienstleistern aufgrund der Professionalisierung und der Skaleneffekte in der Regel so strukturiert, dass die anfallenden Kosten für das einzelne Unternehmen wesentlich geringer sind als die tatsächlich anfallenden (ehrlichen) Kosten für eine interne Lösung. Weitere Effekte des Einkaufs einer professionellen Dienstleistung, z. B. durch eine Anwaltskanzlei, sind die Vermeidung von Interessenkollisionen und operationellen Risiken. Die Bearbeitung von Hinweisen durch externe Spezialist:innen in eingespielten 24/7-Prozessen und -Strukturen dient natürlich auch der Qualitätssicherung und somit dem Schutz der Mitarbeitenden und Geschäftsbeziehungen des betroffenen Unternehmens als vertrauensbildende Maßnahme.

Eine professionelle Wirtschaftskanzlei garantiert zum einen aufgrund der fachlichen Qualifikation, dass die gemeldeten Missstände (unabhängig ob im Datenschutz, Geldwäschegesetz oder Arbeitsrecht) juristisch korrekt eingeordnet werden und zum anderen absolute Vertraulichkeit sowie den Schutz der Identität der hinweisgebenden Person aufgrund der berufsrechtlichen Verschwiegenheitspflicht. Im Falle der Auslagerung ist es von Vorteil, dass die hinweisgebende Person ebenso den Schutz der anwaltlichen Verschwiegenheit genießt wie der Auftraggeber. Ferner ist hier neben der fachlichen Kompetenz und Verschwiegenheit auch sichergestellt, dass die gemeldeten Missstände auf rechtliche Risiken, einzuhaltende Fristen und praktikable Lösungsoptionen untersucht werden können. Damit ist neben dem Schutz der Identität der Hinweisgebenden auch eine schnelle, effiziente und rechtskonforme Aufarbeitung der



gemeldeten Missstände gewährleistet. Die Einrichtung einer externen, anwaltlichen Vertrauensstelle stellt deshalb ein echtes Signal in Sachen Nachhaltigkeit und effektiv gelebter Compliance dar, was wiederum im Sinne der BGH-Rechtsprechung zugunsten der Unternehmensleitung gewertet werden kann.

Dies gilt umso mehr, falls eine sichere und effiziente Hinweisabgabe durch Einsatz eines digitalen Hinweisgebersystems ermöglicht wird. Die Praxiserfahrung und die eindeutige Positionierung der Aufsichtsbehörden² zeigen, dass digitale, internetbasierte Hinweisgebersysteme gegenüber den klassischen Kanälen aufgrund der Vorteile in Sachen IT-Sicherheit, Datenschutz, 24/7-Erreichbarkeit und Kommunikationseffizienz im Vorteil sind und somit neue Branchenstandards setzen werden.

FAZIT

Damit ist der Einsatz eines digitalen Hinweisgebersystems in Kombination mit der Auslagerung auf anwaltliche Kanzleien verbunden mit einer passenden Softwareumgebung der wohl effizienteste Weg für den Mittelstand, bei überschaubaren Kosten die neuen Vorgaben zum Schutz der Hinweisgebenden rechtssicher, praxisgerecht und transparent umzusetzen. Insgesamt existieren damit eindeutige Argumente zugunsten einer „Buy“-Entscheidung!

1 Vgl. BGH, Urteil vom 9.5.2017 – 1 StR 265/16 –, juris.

2 Vgl. z.B. das BaFin-Journal Februar 2022.

Geldwäsche-Compliance. Einfach, bezahlbar und umsetzbar.

Wir machen Ihre Arbeit leichter und digitaler.
Damit Sie sich aufs Wesentliche konzentrieren können.

Unsere Services und digitalen Lösungen:

- ⊕ Erstellung-, Überprüfung- und Aktualisierung von **Risikoanalysen & Richtlinien**
- ⊕ **AML-Schulungen** (E-Learning), **Controlling und Aufsicht**
- ⊕ Unterstützung im **Fallmanagement** und -bewertung
- ⊕ Unterstützung bei **behördlicher Kommunikation**
- ⊕ **KYC- & Due Diligence Checks**, Sanktions- und PeP-Listen-Abgleiche
- ⊕ Stellung **externer Geldwäschebeauftragter (GWB)** und Stellvertreter

Machen Sie Compliance zu
Ihrem Wettbewerbsvorteil.

Wir sind gerne für Sie da.
Lassen Sie sich jetzt persönlich beraten.

+49 221 650 88 92 – 0
info@kerberos-compliance.com
www.kerberos-compliance.com

 **KERBEROS**
Compliance for All