

Compliance Berater



8 / 2018

Betriebs-Berater Compliance

1.8.2018 | 6.Jg
Seiten 257–304

EDITORIAL

Die ideale Compliance-Welt | I

Dr. Malte Passarge

AUFSÄTZE

Privatisierung des Rechtsstaats durch Compliance? | 257

Prof. Dr. Stefan Behringer

Compliance bei Non-Profit-Organisationen – Teil 2 | 262

Dr. Rita Pikó, RAin

Aufsichtspflichten von Vorgesetzten in der öffentlichen Verwaltung | 266

ORRin Dr. Daniela Schafaghi

Whistleblowing in Recht und Praxis – und ein bisschen Datenschutz | 271

Anne Baranowski, LL.M., und Ramón Glaß, LL.M.

Praktische Aspekte der Rechtsentwicklung bei Unterlassungs- und Musterfeststellungsklagen in Verbrauchersachen – Teil 2 | 277

Dr. Matthias M. Schweiger, RA, und Alexander Meißner, RA

Tax-Compliance-Management und neue Technologien | 281

Wolfram Bartuschka

Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Compliance-Management-Systemen | 287

Dr. Manfred Rack, RA

RECHTSPRECHUNG

BGH nimmt Stellung zur Verwertbarkeit von Dashcam-Aufnahmen als Beweis | 293

Marcel Griesinger, RA

BGH: Verjährungsbeginn und Bußgeldbemessung bei Bestechung im geschäftlichen Verkehr | 294

BGH: Missbrauch der Vertretungsmacht eines GmbH-Geschäftsführers | 298

CB-BEITRAG

Anne Baranowski, LL.M., und Ramón Glaßl, LL.M.

Whistleblowing in Recht und Praxis – und ein bisschen Datenschutz

Der Begriff Whistleblowing ist in den letzten Jahren wieder vermehrt in den Fokus der Öffentlichkeit geraten – Edward Snowden und Julian Assange haben hier für die gesteigerte Aufmerksamkeit gesorgt. Aber auch schon vor dem Internet gab es geheime Informationen, die ohne Zustimmung des Inhabers an die Öffentlichkeit gelangen konnten – die Pentagon-Papiere, aufgedeckt von Daniel Ellsberg, dürften mitunter die bekanntesten sein. Dieser Beitrag soll sich mit der Frage beschäftigen, was unter Whistleblowing im rechtlichen Sinne zu verstehen ist, wo und wie Whistleblowing derzeit und künftig geregelt sein wird und wie Unternehmen diese Regelungen umsetzen können.

I. Whistleblowing – was es ist und wen es betrifft

Um jedoch genau bestimmen zu können, worum sich dieser Beitrag dreht, soll zunächst eine Begriffsdefinition versucht werden.

1. Definition

Es kommen grundsätzlich zwei unterschiedliche Sachverhalte in Betracht, in denen Geheimnisse oder geheime Informationen veröffentlicht werden: Zum einen wird als Whistleblower jemand angesehen, der innerhalb einer unternehmerischen Struktur Geheimnisse verrät, weil er sich moralisch hierzu verpflichtet fühlt (*internes Whistleblowing*). Dies kann bspw. dann der Fall sein, wenn ein Mitarbeiter strafrechtlich relevantes Verhalten eines Kollegen oder Vorgesetzten meldet. Zum anderen kann Whistleblowing aber auch dergestalt geschehen, dass Informationen an externe Stellen, wie bspw. Staatsanwaltschaften oder, häufiger, die Presse, weitergegeben werden (siehe Wikileaks, Edward Snowden und die Pentagon-Papiere) (*externes Whistleblowing*). Diese Unterscheidung nimmt auch die Know-how-Schutz-Richtlinie¹ auf, wenn sie in Art. 5 lit. b) und c) die Ausnahmen des Know-how-Schutzes im Falle von externem bzw. internem Whistleblowing vorsieht.

Die am 23.4.2018 von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Richtlinie zur Stärkung des Schutzes von Hinweisgebern² sieht in Art. 3 Ziff. 9 nunmehr eine Legaldefinition des Begriffes „Hinweisgeber“ vor: „Hinweisgeber“ ist hiernach eine natürliche oder eine juristische Person, die im Zusammenhang mit ihren Arbeitstätigkeiten erlangte Informationen über Verstöße meldet oder offenlegt.

Zusammenfassend kann unter Whistleblowing also der unter Umgehung der üblichen, etablierten Berichts- oder Informationswege getätigte Hinweis auf Missstände oder Verstöße gegen interne oder externe Richtlinien in einem gesellschaftsähnlichen Komplex wie Unternehmen oder Regierungen verstanden werden.³ Hinzukommen dürfte auch die Veröffentlichung von (geheimen) Sachverhalten, an denen der Whistleblower selbst beteiligt war, wie es in kartell- und strafrechtlichen Sachverhalten häufiger der Fall ist.

2. Das Dilemma des Whistleblowers

Die Geschichte ist voll von Beispielen für Whistleblowing und berühmter Whistleblower – Edward Snowden, Daniel Ellsberg, Julian Assange, Bradley Manning, Can Dündar oder auch das Hacker-Kollektiv Anonymous. An diesen Personen lässt sich auch das Dilemma von Whistleblowern ablesen: Verrät er oder sie die geheimen Informationen, ist nicht selten eine strafrechtliche oder politische Verfolgung im betroffenen Land die Folge; werden die Informationen weiterhin geheim gehalten, muss dies mit dem eigenen Gewissen vereinbart werden können.

Auch in Deutschland ist die unstreitige Dankbarkeit der Öffentlichkeit, der Belegschaft oder der Wettbewerber nicht die einzige Folge, die mit der Veröffentlichung von geheimen Informationen einhergeht. Die Konsequenzen der Veröffentlichung sind für Whistleblower häufig nicht absehbar. Werden Informationen des Arbeitgebers veröffentlicht, stellt dies u.U. einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Loyalitäts- und Geheimhaltungspflichten aus § 241 BGB oder geltendes Dienstrecht dar, auch ein Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz ist denkbar. Ist das Unternehmen börsennotiert und der Hinweisgeber Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats, liegt hierin möglicherweise ein Verstoß gegen eigene Sorgfaltspflichten. Neben einer möglichen Kündigung durch den Arbeitgeber können zudem auch Schadensersatzforderungen auf den Whistleblower zukommen. Und schließlich ist da noch die mögliche Strafbarkeit des Geheimnisverrats.

Whistleblower stehen also vor der bedeutsamen Frage, ob die Vorteile einer Veröffentlichung der Informationen die Nachteile und möglichen Konsequenzen überwiegen.

1 EU 2016/943.

2 Europäische Kommission, Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, COM/2018/218 final – 2018/0106 (COD), („Whistleblowing Richtlinie“), hierzu später mehr.

3 *Grützner/Jakob*, Compliance von A-Z, 2. Aufl., Whistleblower.

3. Das Dilemma des Informationseigentümers

Nicht nur Whistleblower, sondern auch diejenigen, deren Sphäre durch die Veröffentlichung der geheimen Informationen berührt wird, stehen vor Herausforderungen und möglichen Interessenskonflikten: Auf der einen Seite hat ein Unternehmen naturgemäß Interesse daran, dass geheime Informationen auch geheim bleiben. Auf der anderen Seite steht das Interesse des Managements, über etwaige Missstände innerhalb des Unternehmens möglichst vollständig aufgeklärt zu werden, um Abhilfemaßnahmen in die Wege leiten zu können. Schließlich spielt auch das Interesse der Öffentlichkeit eine entscheidende Rolle, wenn deren Belange berührt werden.

Die in der Literatur ausgefochtene Diskussion, ob Unternehmen grundsätzlich verpflichtet sind, ein System bereit zu stellen, über das Mitarbeiter und eventuell auch Außenstehende offen oder anonym auf Regelverletzungen hinweisen können,⁴ führt hier zu keiner Lösung des Problems. Mehr Hilfe bietet da der Deutsche Corporate Governance Kodex („DCGK“), der in Ziff. 4.1.3 allen börsennotierten Unternehmen empfiehlt, dass Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden soll, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden. Neben dem DCGK sind entsprechende Verpflichtungen auch in diversen Spezialgesetzen enthalten⁵, die i. d. R. bestimmte Branchen adressieren.

Es ist also keineswegs fernliegend, sich als Unternehmen mit der Thematik Whistleblowing zu beschäftigen und bei der Einführung eines Compliance-Management-Systems auch eine „Whistleblowing-Hotline“ einzurichten.

II. Geltende Rechtslage

Es stellt sich zudem die Frage, ob und ggf. wie Whistleblowing und dessen Konsequenzen geregelt sind. Wie bereits oben angedeutet gibt es in Deutschland durchaus Regelungen, die sich entweder direkt mit dem Thema Whistleblowing befassen oder es zumindest berühren. Zu unterscheiden ist jedoch zwischen solchen Regelungen, die sich an den Whistleblower richten (und regelmäßig die Rechtsfolge der Informationsveröffentlichung betreffen), und solchen, die sich an Unternehmen richten (und regelmäßig die Einrichtung eines Hinweisgebersystems zum Ziel haben).

1. §§ 17, 18 UWG

Die prominentesten Regelungen mit Bezug zum Thema Whistleblowing sind in den §§ 17, 18 UWG zu finden. Nach diesen Vorschriften sind der Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie die Verwertung von Vorlagen untersagt und unter Strafe gestellt. In Literatur und Praxis ist umstritten, ob innerbetriebliche Missstände oder innerbetriebliches rechtswidriges Verhalten dem Geheimnisschutz zugänglich sind oder nicht.⁶ Diese Frage wurde durch die Know-how-Schutz-Richtlinie nunmehr entschieden: Informationen über rechtswidrige Vorgänge sind nicht *per se* schutzunfähig. Die Definition des Begriffs „Geschäftsgeheimnis“ in Art. 2 Nr. 1 Know-how-Schutz-Richtlinie lässt eine derartige Einschränkung nicht zu; auch Informationen über rechtswidrige Vorgänge können einen kommerziellen Wert haben und Gegenstand von Geheimhaltungsmaßnahmen sein. Dass die Vorgänge rechtswidrig sind bedeutet zudem nicht, dass die über diese Information ausgeübte Kontrolle unrechtmäßig ist.⁷

Zu unterscheiden ist jedoch auch hier zwischen internem und externem Whistleblowing.

Werden betrieblich initiierte oder unterstützte institutionalisierte Einrichtungen zur Aufdeckung von bspw. innerbetrieblichen Missständen oder ähnlichen rechtswidrigen Verhaltens genutzt, wird eine Einwilligung in die (interne) Preisgabe dieser Informationen gegeben sein. Interne Hinweisgebersysteme implizieren nämlich situative *Gestaltungen*, die geheimhaltungstaugendem Täterverhalten auf Seiten der Informanten wie der Kenntnisnehmer den Aktwert eines befugten rechtskonformen Vorgehens vermitteln.⁸ Internes Whistleblowing ist also tatbestandlich bereits ausgenommen bzw. gerechtfertigt.⁹

Wie externes Whistleblowing hingegen zu behandeln ist, hängt stark vom jeweiligen Einzelfall ab. Ein Informant, der ohne jegliche Gewinn- oder Schädigungsabsicht der Staatsanwaltschaft Informationen über strafrechtlich relevantes Verhalten seines Arbeitgebers mitteilt, handelt i. d. R. nicht rechtswidrig. Anders ist die Sachlage einzuschätzen, wenn ein Informant aus Profitgier dieselben Informationen an eine überregionale Zeitung verkauft. In der Literatur sind hier mehrere verschiedene Theorien zur Einordnung der Fälle erarbeitet worden, auf deren genaue Ausgestaltung der vorliegende Beitrag nicht eingehen soll.¹⁰ Generell kommen jedoch auch die beiden am stärksten vertretenen Theorien, die Rechtfertigungslösung auf der einen und die Tatbestandslösung auf der anderen Seite, zu einer Strafflosigkeit des Whistleblowers. Entweder, weil für das externe Whistleblowing durch die aufgedeckte rechtswidrige Vorhandlung ein Rechtfertigungsgrund bestehen soll,¹¹ oder weil Informationen über rechtswidrige Vorgänge bereits keine nach § 17 UWG schützenswerten Geheimnisse darstellen sollen¹². Im Ergebnis wird jedoch auch externes Whistleblowing i. d. R. straflos sein, jedenfalls wenn sich die verratenen Informationen auf rechtswidrige Handlungen oder Vorgänge beziehen.

2. § 241 Abs. 2 BGB und § 626 BGB

Auch für Arbeitnehmer ist Whistleblowing von Bedeutung. Für den eigenen Arbeitsbereich besteht für jeden Arbeitnehmer im *Zusammenhang mit der eigenen Arbeitspflicht* die Verpflichtung, erkennbar drohende Schäden oder Störungen dem Arbeitgeber oder seinem Vorgesetzten unverzüglich anzuzeigen.¹³ Außerhalb des eigenen

4 S. hierzu *Marsch-Barner*, ZHR 2017, 847; darüber hinaus wird die Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline künftig sehr wahrscheinlich für Unternehmen einer gewissen Größe ohnehin verbindlich sein, s. hierzu weiter unten.

5 Unter anderem § 25a Abs. 1 S. 6 KWG, § 23 Abs. 6 VAG, § 28 Abs. 1 S. 2 Nr. 9 KAGB, § 4d FinDAG.

6 Siehe zum Streitstand insbesondere *Kalbus*, in: BeckOK UWG, 1. Edition, § 17 Rn. 57 m. w. N.

7 So auch *Kalbus*, in: BeckOK UWG, 1. Edition, § 17 Rn. 58.

8 *Brammsen*, in: Münchener Kommentar zum Lauterkeitsrecht, 2. Aufl., § 17 Rn. 57 m. w. N.; *Ohly*, in: *Ohly/Sosnitzer*, Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, 7. Aufl., § 17 Rn. 27. Zur arbeitsrechtlichen Auswirkung auf mögliche Kündigungsgründe siehe *Niemann*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 18. Aufl., § 626 Rn. 64b; *Kempter/Steinat*, NZA 2017, 1505, 1510f.

9 Zur Unterscheidung siehe *Ohly*, in: *Ohly/Sosnitzer*, Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, 7. Aufl., § 17 Rn. 27 m. w. N.

10 Eine gelungene Übersicht ist zu finden bei *Engländer/Zimmermann*, NZWiSt 2012, 328, 329 ff.

11 So die Vertreter der Rechtfertigungslösung, *Ohly*, in: *Ohly/Sosnitzer*, Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, 7. Aufl., § 17 Rn. 27 m. w. N. Eine gelungene Übersicht ist zu finden bei *Engländer/Zimmermann*, NZWiSt 2012, 328, 329 ff. m. w. N., die sich jedoch gegen diese Ansicht stellen.

12 So *Engländer/Zimmermann*, NZWiSt 2012, 328, 329 ff. m. w. N., s. hierzu jedoch auch *Ohly*, in: *Ohly/Sosnitzer*, Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, 7. Aufl., § 17 Rn. 27.

13 BAG, Urt. v. 7.12.2006 – 2 AZR 400/05; *Kania*, in: Küttner, Personalbuch 2018, 25. Aufl., Whistleblowing, Rn. 11.

Arbeitsbereichs kann nach § 241 Abs. 2 BGB eine Pflicht bestehen, den Arbeitgeber über Missstände und negative Vorkommnisse im Unternehmen aufzuklären; insoweit kann eine Schadensabwendungs-pflicht des Arbeitgebers bestehen.¹⁴ Sofern gar Whistleblowing-Klauseln oder Dienstanweisungen bestehen, kann sich auch hieraus die Pflicht zu internem Whistleblowing ergeben.

Bei externem Whistleblowing ist eine arbeitsrechtliche Pflicht zur Preisgabe der Informationen i. d. R. zu verneinen. Vielmehr stellt sich hier die Frage, ob das externe Whistleblowing einen Kündigungsgrund darstellt oder nicht; auch dies wird i. d. R. im Einzelfall zu entscheiden sein. Im Regelfall wird ein Arbeitnehmer jedoch gehalten sein, derartige Missstände zunächst intern anzusprechen – dies insbesondere, wenn ein internes Hinweisgebersystem besteht.¹⁵

Auf europäischer Ebene stellte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte im Jahr 2011 zudem fest, dass ein Staat der Pflicht unterliege, die Wahrnehmbarkeit der Meinungsfreiheit auch im privaten Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schützen.¹⁶ Der gutgläubig agierende Arbeitnehmer habe grundsätzlich das Recht, strafbare Handlungen auch seines Arbeitgebers zur Anzeige zu bringen.

3. § 4d FinDaG

Nach § 4d Abs. 1 S. 1 FinDaG hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht („BaFin“) ein System errichtet zur Annahme von Meldungen über potentielle oder tatsächliche Verstöße gegen Gesetze, Rechtsverordnungen, Allgemeinverfügungen und sonstige Vorschriften sowie Verordnungen und Richtlinien der Europäischen Union, bei denen es die Aufgabe der Bundesanstalt ist, deren Einhaltung durch die von ihr beaufsichtigten Unternehmen und Personen sicherzustellen oder Verstöße dagegen zu ahnden.¹⁷ Der Anwendungsbereich beschränkt sich also auf die von der BaFin beaufsichtigten Unternehmen bzw. Personen sowie solche, auf die institutstypische Dienstleistungen ausgelagert werden. Wirtschaftsprüfer bspw. zählen nicht zu dem Adressatenkreis, sofern sie im Rahmen der Abschlussprüfung Kenntnis von Missständen erlangen, weil dies keine ausgelagerte institutstypische Dienstleistung darstellt.¹⁸

Diese Meldungen können nach § 4d Abs. 1 S. 2 FinDaG ausdrücklich auch anonym abgegeben werden. Die Anonymität wird zudem weiter dadurch gewahrt, dass die Anwendung des Informationsfreiheitsgesetzes nach § 4d Abs. 5 FinDaG ausdrücklich ausgeschlossen ist und die BaFin die Identität des Hinweisgebers auch nicht anderweitig bekanntmacht, § 4d Abs. 3 S. 1 FinDaG.

Hervorzuheben ist, dass der Gesetzgeber die Bedeutung von Whistleblowern zur Aufdeckung von Missständen erkannt und sie ausdrücklich geschützt hat. Dies hat er geschafft, indem er nicht nur die Anonymität der Whistleblower gesetzlich garantiert, sondern indem er die Whistleblower auch ausdrücklich vor nachteiligen Konsequenzen durch den Arbeitgeber oder die Strafverfolgungsbehörden schützt. § 4d Abs. 6 FinDaG lautet: „Mitarbeiter, die bei Unternehmen und Personen beschäftigt sind, die von der Bundesanstalt beaufsichtigt werden, [...] und die eine Meldung nach Abs. 1 abgeben, dürfen wegen dieser Meldung weder nach arbeitsrechtlichen oder strafrechtlichen Vorschriften verantwortlich gemacht noch zum Ersatz von Schäden herangezogen werden, es sei denn, die Meldung ist vorsätzlich oder grob fahrlässig unwahr abgegeben worden.“

4. § 25a KWG

§ 25a Abs. 1 S. 6 Ziff. 3 KWG¹⁹ verpflichtet Kreditinstitute zur Einrichtung eines Prozesses, der es den Mitarbeitern unter Wahrung der

Vertraulichkeit ihrer Identität ermöglicht, Verstöße gegen diverse Verordnungen²⁰ oder gegen diverse Gesetze²¹ sowie etwaige strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens an geeignete Stellen zu berichten. Die Regelung ist auf Art. 71 CRD IV zurückzuführen, nach dessen Abs. 2 die einzurichtenden Mechanismen zumindest umfassen sollen:

- Spezielle Verfahren für den Empfang der Meldungen über Verstöße und deren Weiterverfolgung;
- einen angemessenen Schutz für die Hinweisgeber zumindest vor Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung oder anderen Arten ungerechtfertigter Behandlung;
- den Schutz personenbezogener Daten sowohl des Hinweisgebers als auch der für den Verstoß vermeintlich verantwortlichen Person; sowie
- klare Vorschriften, die gewährleisten, dass die Vertraulichkeit in allen Fällen garantiert wird, es sei denn, dass eine Weitergabe der Informationen im Kontext weiterer Ermittlungen oder nachfolgender Gerichtsverfahren gemäß den nationalen Rechtsvorschriften erforderlich ist.

Auch hier sieht man die Bedeutung, die der (Europäische) Gesetzgeber dem Whistleblowing beimisst indem er klarstellt, dass die Vertraulichkeit jederzeit zu wahren ist und repressive Maßnahmen ausgeschlossen sind.

Über § 80 Abs. 1 WpHG findet die Regelung des § 25a Abs. 1 S. 6 Nr. 3 KWG auch auf Wertpapierdienstleistungsunternehmen entsprechende Anwendung.

5. Kartellrechtliche Behandlung

Seit dem Jahr 2000 betreibt das Bundeskartellamt ein eigenes „Kronzeugenprogramm“, Bonusregelung genannt, welches zuletzt im Jahr 2006 grundlegend überarbeitet wurde.²² Jeder Kartellbeteiligte kann dabei von dieser Bonusregelung Gebrauch machen und als

14 *Kempton/Steinat*, NZA 2017, 1505, 1511; *Kania*, in: Küttner, Personalbuch 2018, 25. Aufl., Whistleblowing, Rn. 11.

15 Zum gesamten Streitstand sowie den jeweiligen Argumenten: *Kania*, in: Küttner, Personalbuch 2018, 25. Aufl., Whistleblowing, Rn. 2 ff.

16 EGMR Nr. 28274/08 (5. Kammer), Urt. v. 21.7.2011; Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder, Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing-Hotlines: Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz, 17.1.2018, E3 S. 8.

17 Weitere Informationen zu dem Hinweisgebersystem der BaFin unter https://www.bafin.de/DE/Aufsicht/Uebergreifend/Hinweisgeberstelle/hinweisgeberstelle_node.html, zuletzt abgerufen am 5.6.2018.

18 Kritisch hierzu *Johnson*, CB 2016, 468, 469.

19 Hierzu auch *Braun*, in: Boos/Fischer/Schulte-Mattler, KWG, CRR-VO, 5. Aufl., § 25a KWG Rn. 687 ff.

20 Verordnung (EU) Nr. 575/2013, die Verordnung (EU) Nr. 596/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Marktmissbrauch (Marktmissbrauchsverordnung) und zur Aufhebung der Richtlinie 2003/6/EG des Europäischen Parlaments und des Rates und der Richtlinien 2003/124/EG, 2003/125/EG und 2004/72/EG der Kommission (ABl. L 173 vom 12.6.2014, S. 1), die zuletzt durch die Verordnung (EU) 2016/1033 (ABl. L 175 vom 30.6.2016, S. 1; L 287 vom 21.10.2016, S. 320; L 306 vom 15.11.2016, S. 43; L 348 vom 21.12.2016, S. 83) geändert worden ist, die Verordnung (EU) Nr. 600/2014 oder die Verordnung (EU) Nr. 1286/2014.

21 KWG, auf Grund des KWG erlassener Rechtsverordnungen, Wertpapierhandelsgesetz, oder auf Grund des Wertpapierhandelsgesetzes erlassener Rechtsverordnungen.

22 Bundeskartellamt, Bekanntmachung Nr. 9/2006 über den Erlass und die Reduktion von Geldbußen in Kartellsachen – Bonusregelung – vom 7.3.2006; s. a. Baranowski/Glaßl, BB 2016, 2563, 2567.

Whistleblower auftreten. Dem Kartellbeteiligten, der sich als erster an das Bundeskartellamt wendet, wird das drohende Bußgeld vollends erlassen. Gleiches gilt, wenn dem Bundeskartellamt nach Eröffnung des Verfahrens entscheidende Beweise vorgelegt werden. Für alle übrigen Beteiligten kann sich das Bußgeld um bis zu 50% reduzieren, je nachdem wie viel sie zum Nachweis eines Kartells beigetragen haben.

Das Bundeskartellamt und andere Behörden versuchen durch solche Kronzeugen- und Bonusregelungen den Beweisschwierigkeiten, mit denen sie im Laufe der Ermittlungen konfrontiert werden, zu begegnen und sich Insiderinformationen zu beschaffen und diese zu verwenden. Mit zunehmendem Erfolg, wie die Entscheidung in Sachen Bierkartell, Anheuser Busch kein Bußgeld aufzuerlegen,²³ imposant darlegt. Nach Angaben des Bundeskartellamts wird mittlerweile jedes zweite Kartellverfahren des Bundeskartellamts durch Hinweise von Kronzeugen ausgelöst.²⁴

6. Weitere Regelungen im deutschen Recht

Neben diesen finden sich zahlreiche weitere Regelungen, die die Einrichtung eines Hinweisgebersystems zum Gegenstand haben oder sich jedenfalls mit dem Whistleblowing beschäftigen. So ist auch für die Versicherungswirtschaft die Einrichtung eines Hinweisgebersystems obligatorisch in § 29 VAG festgeschrieben. Börsenträger haben § 5 Abs. 8 BörsG, Kapitalverwaltungsgesellschaften § 28 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und Nr. 9 KAGB und Wirtschaftsprüfer § 55b Abs. 2 Nr. 7 WPO zu beachten. Ferner haben auch die nach dem Geldwäschegesetz Verpflichteten § 6 Abs. 5 GwG und die entsprechenden Aufsichtsbehörden § 53 Abs. 1 und 3 GwG zu beachten. Diese Liste hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit – insbesondere, da der Erlass weiterer ähnlicher Vorschriften für andere Wirtschaftsbereiche überaus wahrscheinlich sein dürfte.

III. Bevorstehende Änderungen der Rechtslage durch Europäische Richtlinien

Eine europäische Richtlinie und ein Vorschlag einer europäischen Richtlinie werden in absehbarer Zeit Auswirkungen auf die Handhabung von Whistleblowing haben: Zum einen die Know-how-Schutz-Richtlinie und zum anderen die Whistleblowing-Richtlinie.

Die Know-how-Schutz-Richtlinie sieht in Art. 5 nunmehr ausdrücklich Ausnahmen vom Grundsatz der Rechtswidrigkeit des Geheimnisverrats vor. Insbesondere zur Aufdeckung eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens oder einer illegalen Tätigkeit soll Geheimnisverrat erlaubt sein, sofern der Whistleblower in der Absicht handelte, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen. Auch der am 19.4.2018 veröffentlichte Referentenentwurf eines Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen²⁵ sieht in § 4 Ziff. 2 vor, dass eine Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen dann gerechtfertigt ist, wenn dies zum Schutz eines berechtigten Interesses erforderlich ist, was insbesondere dann der Fall sein soll, wenn es zur Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines anderen Fehlverhaltens dient und wenn die das Geschäftsgeheimnis erlangende, nutzende oder offenlegende Person in der Absicht handelt, das allgemeine öffentliche Interesse zu schützen.

Darüber hinaus wird derzeit auch der Erlass einer weiteren Richtlinie, der Whistleblowing-Richtlinie²⁶, diskutiert. Ziel dieses Richtlinienentwurfs ist die deutliche Anhebung des Schutzes von Whistleblowern, bspw. durch die für Unternehmen ab einer bestimmten

Größe verpflichtende Einrichtung von Hinweisgebersystemen, Art. 4 Whistleblowing-Richtlinie. Auch das hinter dem Hinweisgebersystem stehende Verfahren wird von dem Richtlinienentwurf genauer geregelt. Um das Whistleblowing weiter anzuregen sieht die Richtlinie außerdem ausdrücklich vor, dass Whistleblower vor Repressalien geschützt sind. Auch hier bleibt jedoch abzuwarten, ob zum einen der Europäische Gesetzgeber noch Abweichungen vorsieht und wie die Richtlinie, sofern sie erlassen wird, in nationales Recht umgesetzt werden wird.

IV. Umsetzung im Unternehmen

Die Einrichtung eines Hinweisgeber-Systems gilt als „Kernelement“ der Compliance, das insbesondere bei börsennotierten Unternehmen zur best practice von Compliance-Programmen gehört.²⁷ Eine Rechtspflicht zur Einrichtung eines solchen Systems gibt es – mit Ausnahme z. B. von § 25a KWG (und der unter Ziffer II. genannten Vorschriften) – bisher grundsätzlich nicht, auch wenn die meisten großen Gesellschaften seit langem eine interne oder externe Stelle zur Entgegennahme vertraulicher Hinweis auf Rechtsverstöße eingerichtet haben.

Dies soll sich nun durch die Whistleblowing-Richtlinie ändern. Demnach sollen alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten oder einem Jahresumsatz von mehr als 10 Mio. EUR ein internes Verfahren für den Umgang mit Meldungen von Hinweisgebern einführen. Auch alle Landes- und Regionalverwaltungen und Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern sollen von der Richtlinie erfasst werden, Art. 4 Abs. 3 und 6 Whistleblowing-Richtlinie.

Für Unternehmen sind Hinweisgebersysteme grundsätzlich ein hilfreiches und notwendiges Instrument, um Hinweise auf schwerwiegende Verfehlungen zu erleichtern. Ein Hinweisgebersystem kann zudem vermeiden, dass Hinweise an Dritte, Ermittlungsbehörden oder an die Presse gegeben werden. So bietet es dem Unternehmen die Chance, selbst Herr des Geschehens zu bleiben und frühzeitig Risiken im Unternehmen zu erkennen.

1. Allgemeine Anforderungen an die Einrichtung eines Hinweisgeber-Systems

An die Einrichtung eines Whistleblowing-Systems werden insbesondere folgende Anforderungen gestellt: Die Identität des Hinweisgebers soll weitgehend durch eine Vertraulichkeitszusicherung oder durch Sicherstellung der Anonymität geschützt werden. Des Weiteren ist sicherzustellen, dass der Hinweisgeber nicht arbeits-, straf- und/oder zivilrechtlich belangt wird. Zudem muss das Whistleblowing-System datenschutzgerecht gestaltet sein (siehe IV.4.). Im Übrigen verdient auch der Beschuldigte Schutz. Ihm muss u. a. die

23 Bundeskartellamt, Fallbericht v. 9.5.2016 – B10-20/15 – Bierkartell.

24 Bundeskartellamt, Bonusregelung, abrufbar unter http://www.bundeskartellamt.de/DE/Kartellverbot/Bonusregelung/bonusregelung_node.html, zuletzt abgerufen am 5.6.2018.

25 RefE – Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/943 zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung.

26 Hierzu später mehr.

27 *Hauschka/Mossmayer/Lösler*, Corporate Compliance, 3. Aufl., § 42 Rn. 4; *Marsch-Barner*, ZHR 2017, 847, 851.

Möglichkeit gegeben werden, sich gegen wahrheitswidrige Anschuldigungen verteidigen zu können.

Außerdem verlangen die Informationsfreiheitsbeauftragten, dass Whistleblowern eine vertrauliche Behandlung ihres Hinweises zugesagt werden muss. Das bedeutet, dass das Informationsfreiheitsgesetz, demnach ggf. Ansprüche auf Auskünfte zu etwaigen Hinweisen geltend gemacht werden können, nicht anwendbar sein darf. So schließt z. B. § 4d Abs. 5 FinDaG die Anwendbarkeit des Informationsfreiheitsgesetzes auf Vorgänge nach dem Hinweisgeberverfahren aus.

2. Anforderungen der Whistleblowing-Richtlinie

Die Whistleblowing-Richtlinie fordert, um die Vertraulichkeit zu wahren, u. a. klare Meldekanäle innerhalb und außerhalb der Organisation. Zudem soll ein dreigliedriges Meldesystem eingeführt werden in Gestalt eines internen Meldekanals, Art. 4, einer Meldung an die zuständige Behörde, Art. 5, und einer Meldung in der Öffentlichkeit bzw. in den Medien. Des Weiteren ist eine Rückmeldepflicht für Unternehmen und Behörden vorgesehen, demnach sie innerhalb von drei Monaten auf Meldungen reagieren müssen, Erwägungsgrund 50, Art. 5 Abs. 1 lit. d). Außerdem sollen Vergeltungsmaßnahmen untersagt und geahndet werden, Art. 14, 15. Der Hinweisgeber soll wirksam geschützt werden, Art. 13, z. B. durch Zugang zu kostenloser Beratung und angemessenen Maßnahmen. Die Hinweisgeber sollen auch in Gerichtsverfahren von der Haftung für offengelegte Informationen befreit werden. Hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten verweist die Whistleblowing-Richtlinie auf die Datenschutz-Grundverordnung, Art. 18.

3. Gestaltung eines Hinweisgeber-Systems

Ein Unternehmen kann ein internes und/oder externes Hinweisgeber-System einrichten. Dazu bietet sich ein Hinweis z. B. im Code of Conduct²⁸ sowie in der Datenschutzerklärung an sowie eine technisch-organisatorische Sicherung des Systems. Im Code of Conduct kann als sichtbarer Bestandteil der Compliance-Organisation auf die Möglichkeit zum Whistleblowing hingewiesen werden. Zudem sollte das Hinweisgebersystem z. B. auf der entsprechenden Webseite erläutert und die Verarbeitung der Daten in der Datenschutzerklärung dargestellt werden.

Darüber hinaus ist es sinnvoll, in einer technisch-organisatorischen Richtlinie über die Existenz und technischen Bedingungen des Hinweisgebersystems zu informieren und die Maßnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes und der Datensicherheit verbindlich festzulegen. Da die Hinweise zu möglichen Compliance-Verstößen oder zu den Beschuldigten/Beteiligten sensible Daten enthalten, ist eine technisch-organisatorische Sicherung der Information sowie ein Konzept über die Rollen und Rechte der mit dem Hinweisgebersystem arbeitenden Personen (Rollen-/Rechtekonzept) wichtig.

4. Datenschutzrechtliche Anforderungen

Bei der Meldung von Regelverstößen werden zumeist personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet, z. B. die Daten der beschuldigten Person und ggf. des Hinweisgebers, (angebliche) Verhaltensverstöße und die entsprechenden Sachverhalte. Zudem können auch Übermittlungen der personenbezogenen Daten an Konzernunternehmen in Betracht kommen. Die Datenschutz-Grundverordnung sieht zwar keine spezifischen Bestimmungen hinsichtlich des Whistleblowings vor, allerdings kann die Verarbeitung der personenbezogenen Daten für die Einrichtung eines Hinweisgeber-Systems i. d. R. auf der

Grundlage eines berechtigten Interesses oder einer rechtlichen Verpflichtung (Art. 6 Abs. 1 lit. c oder f DS-GVO) und mittels einer Kollektivvereinbarung nach Art. 88 DS-GVO, § 26 BDSG zulässig sein.

a) Wahrung berechtigter Interessen

Die Einrichtung von Verfahren zur Meldung von Hinweisen kann zur Verwirklichung des berechtigten Interesses für erforderlich gehalten werden (Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO). In der Regel wird die in diesem Rahmen erforderliche Interessenabwägung zugunsten des berechtigten Interesses des Unternehmens ausfallen, wenn die Meldung von Verstößen rechtliche Konsequenzen durch z. B. Strafverfolgung, Schadensersatzforderungen und Imageschäden vermeiden hilft. In den genannten Beispielen wird die Datenverarbeitung mittels eines Hinweisgeber-Systems i. d. R. gerechtfertigt sein.

b) Kollektivvereinbarung

Eine andere Grundlage für die Einrichtung eines Hinweisgeber-Systems kann eine Kollektivvereinbarung, also Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, sein (Art. 88, § 26 BGSD). Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen grundsätzlich zur Aufdeckung von Straftaten verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Datenverarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten am Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt.

c) Rechtliche Verpflichtung

Im Bankensektor ergibt sich z. B. die rechtliche Verpflichtung zur Einrichtung einer firmeninternen Whistleblowing-Hotline aus § 25a Abs. 1 S. 6 Nr. 3 KWG (Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO). Auch bei der Korruptionsbekämpfung bestehen rechtliche Verpflichtungen zur Einrichtung von verstärkten Kontrollmechanismen, sodass auch hierzu Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO als Rechtsgrundlage in Betracht kommt.

d) Einwilligung

Die Verarbeitung personenbezogener Daten für firmeninterne Warnsysteme wird i. d. R. nicht auf eine Einwilligung (Art. 6 Abs. 1 lit. a DS-GVO) gestützt werden können, da eine Einwilligung in diesem Bereich selten freiwillig sein wird. Eine Einwilligung kommt ausnahmsweise nur in Betracht, soweit der Hinweisgeber seine Identität gewollt und bewusst dem Arbeitgeber oder der externen Stelle preisgeben möchte.

e) Sonstige datenschutzrechtliche Anforderungen

Ein Meldeverfahren mittels Hotline muss insbesondere die Grundsätze von Art. 5 Abs. 1 DS-GVO beachten, z. B. Treu und Glauben, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität und Vertraulichkeit, und deren Einhaltung mit technisch-organisatorischen Maßnahmen sicherstellen. Personenbezogene Daten dürfen u. a. nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben und nicht für andere Zwecke verwendet werden (Art. 5 Abs. 1 lit. b DS-GVO). Zudem dürfen nur solche Daten erhoben und

28 Der „Code of Conduct“ (Verhaltenskodex) definiert zentrale Pflichten und Werte eines Unternehmens auf der Basis einer freiwilligen Selbstverpflichtung (Grützner/Jakob, Compliance von A-Z, Code of Conduct (CoC), 2. Aufl., 2015).

verarbeitet werden, die erforderlich sind und sich auf das notwendige Maß beschränken. Entsprechend dem Grundsatz der Datenminimierung (Art. 5 Abs. 1 lit. c DS-GVO) ist der für eine Meldung in Betracht kommende Personenkreis bei einer Hotline möglichst eingegrenzt und konkret zu bestimmen.

Nach Ansicht der Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (DSK) gibt es für die Verarbeitung von Angaben zur Identität des Hinweisgebers keine Rechtsgrundlage. Daher sind Verfahren zur Meldung von Missständen regelmäßig anonym zu gestalten.

Das Unternehmen trifft zudem die Pflicht, die beschuldigte Person über die erhobenen Daten gem. Art. 14 DS-GVO zu informieren. Eine solche Information ist nicht zu erteilen, wenn dadurch die Verwirklichung der Ziele der Datenverarbeitung zumindest ernsthaft beeinträchtigt würden (Art. 14 Abs. 5 lit. b DS-GVO).

Zudem ist bei der Einrichtung von Whistleblowing-Systemen der Datenschutzbeauftragte frühzeitig einzubinden (Art. 38 Abs. 1 DSGVO).

Soweit externe Dienstleister mit der Verwaltung des Systems zur Meldung von Missständen beauftragt werden, kann dies als Auftrags- oder Funktionsübertragung gestaltet werden. Angesichts der Komplexität (z. B. Erfordernis nach Art. 35 Abs. 7 DS-GVO) geht die DSK davon aus, dass eine Beauftragung einer externen Stelle nur im Rahmen einer Funktionsübertragung nach Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO möglich ist.²⁹

f) Fazit

Im Ergebnis lässt sich ein Meldeverfahren von Whistleblowing-Hotlines datenschutzgerecht gestalten.

V. Ausblick

Die Rechtslage in Deutschland bietet derzeit keinen hinreichenden Schutz für Whistleblower, weshalb Verstöße kaum gemeldet werden.

So gaben 81 % der Europäer an, dass sie erlebte oder beobachtete Korruption nicht gemeldet haben.³⁰ Potenzielle, durch einen unzureichenden Hinweisgeberschutz bedingte Ertragsausfälle wurden für den Bereich des öffentlichen Auftragswesens auf europaweit jährlich 5,8 bis 9,6 Mrd. EUR geschätzt.³¹ Dieser hohe Verlust könnte einen Anreiz zur Einführung eines Whistleblowing-Systems darzustellen. Zudem werden viele Unternehmen von der Whistleblowing-Richtlinie zur Einführung eines solchen Whistleblowing-Systems verpflichtet werden. Es bleibt nunmehr abzuwarten, ob sich durch die Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie das Meldeverhalten der Arbeitnehmer ändern wird, Verstöße aufgedeckt und Ertragsausfälle vermieden werden.

AUTOREN



Anne Baranowski, LL.M., ist Rechtsanwältin bei Schalast Rechtsanwälte Notare in Frankfurt am Main und betreut Mandanten insbesondere aus TMT-Branche in Fragen des IT- und Datenschutzrechts, Digital Business, Medien- und Wettbewerbsrechts.



Ramón Glaßl, LL.M., ist Rechtsanwalt bei Schalast Rechtsanwälte Notare in Frankfurt am Main und betreut Mandanten insbesondere aus der TMT-Branche in Fragen des Kartell- und Wettbewerbsrechts, Gewerblichen Rechtsschutzes sowie Medienrecht.

²⁹ Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder, Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu Whistleblowing-Hotlines: Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz, 17.1.2018, E10 S. 12.

³⁰ Europäische Kommission, Special Eurobarometer 470, Corruption – abrufbar <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2176>, zuletzt abgerufen am 25.6.2018.

³¹ *Milieu (2017)*, „Estimating the economic benefits of whistleblower protection in public procurement“ – abrufbar unter <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d5955bd-9378-11e7-b92d01aa75ed71a1/language-en>, zuletzt abgerufen am 25.6.2018.

Compliance-Berater Zitierweise CB: / ISSN 2195-6685

CHEFREDAKTION:

Dr. Malte Passarge (V.i.S.d.P.), Passarge, Prudentino & Rhein Rechtsanwälte PartGmbH – Studio Legale, Große Johannisstraße 19, 20457 Hamburg, Tel: 040-4 14 25 51-0, passarge@ppr-recht.de

REDAKTION:

Christina Kahlen-Pappas, Tel. 0151-27 24 56 63, christina.kahlen-pappas@dfv.de

HERAUSGEBER:

Prof. Dr. Frank Beine, WP/StB
 Hanno Hinzmann
 Manuela Mackert
 Dr. Philip Matthey
 Univ.-Prof. Dr. Annemarie Matusche-Beckmann
 Dr. Dirk Christoph Schaubes
 Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale)
 Eric S. Soong
 Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Attorney at law (New York)
 Dr. Martin Wienke

BEIRAT:

Dr. Martin Auer
 Dr. Martin Bünning, RA/StB
 Dr. José Campos Nave, RA/FAHaGesR/FAStR
 Dr. Peter Christ, RA/FAArbR
 Dr. Susanne Jochheim, RAin
 Dr. Ulf Klebeck, RA
 Tobias Neufeld, LL.M. (London), RA/FAArbR, Solicitor (England & Wales)
 Jürgen Pauthner, LL.M. (San Diego), MBA
 Mario Prudentino, RA
 Dr. Manfred Rack, RA
 Dr. Sarah Reinhardt, RAin/FAArbR
 Dr. Roman Reiß, RA/FAStR
 Gunther A. Weiss, LL.M. (Yale), RA, Attorney at law (New York), Advokát (Praha)
 Wolfgang Werths
 Tim Wybitul, RA/FAArbR
 Prof. Dr. Dr. Jörg Zehetner, RA



VERLAG: Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstr. 251, 60326 Frankfurt am Main, Tel. 069-7595-2788, Fax 069-7595-2780, Internet: www.dfv.de, verlag@betriebs-berater.de

GESCHÄFTSFÜHRUNG: Angela Wisken (Sprecherin), Peter Esser, Markus Gotta, Peter Kley, Holger Knapp, Sönke Reimers

AUFSICHTSRAT: Klaus Kottmeier, Andreas Lorch, Catrin Lorch, Peter Ruß

GESAMTVERLAGSLEITUNG FACHMEDIEN RECHT UND WIRTSCHAFT: RA Torsten Kutschke
 Tel. 0 69-75 95-27 01, Torsten.Kutschke@dfv.de

REGISTERGERICHT: AG Frankfurt am Main, HRB 8501

BANKVERBINDUNG: Frankfurter Sparkasse, Frankfurt am Main, Kto.-Nr. 34 926 (BLZ 500 502 01)

In der dfv Mediengruppe, Fachmedien Recht und Wirtschaft, erscheinen außerdem folgende Fachzeitschriften: Betriebs-Berater (BB), Recht der Internationalen Wirtschaft (RIW), Datenschutz-Berater (DSB), Der Steuerberater (StB), Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht (EWS), Kommunikation & Recht (K&R), Netzwirtschaften & Recht (N&R), Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft (ZVgRWiss), Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht (ZHR), Recht der Finanzinstrumente (RdF), Recht innovativ (Ri), Wettbewerb in Recht und Praxis (WRP), Zeitschrift zum Innovations- und Technikrecht (InTeR), Zeitschrift für das gesamte Lebensmittelrecht (ZLR) und Zeitschrift für Umweltpolitik & Umweltrecht (ZfU), Zeitschrift für Wett- und Glücksspielrecht (ZfWG).

ANZEIGEN:

Lena Moneck, lena.moneck@dfv.de
 Es gilt Preisliste Nr. 6.

VERTRIEB: Ayhan Simsek, Tel. 069-7595-2782, ayhan.simsek@dfv.de

ERSCHEINUNGSWEISE: monatlich. Nicht eingegangene Hefte können nur bis zu 10 Tage nach Erscheinen des nächstfolgenden Heftes kostenlos reklamiert werden.

BEZUGSPREISE: Jahresvorzugspreis (11 Ausgaben): 489 Euro inkl. Versandkosten und MwSt., Sonderpreis für Studenten und Referendare: 140,- Euro. Beorderungsgebühr jährlich (fällt an bei Fremdzahler): 2 Euro netto. Preis des Einzelheftes: 51,95 Euro. Auslandspreise auf Anfrage. Rechnungslegung erfolgt jährlich. Die Abonnementverträge sind im Voraus zahlbar. Der Abonnementvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Kündigung ist jederzeit bis 3 Monate vor Ende des Bezugszeitraumes möglich. Liegt dem Verlag zu diesem Zeitpunkt keine Kündigung vor, verlängert sich das Abonnement automatisch um ein weiteres Jahr zum dann gültigen Jahrespreis, zahlbar im Voraus. Auslandspreise auf Anfrage. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Verlagsrechte erstrecken sich auch auf die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und deren Leitsätze, die urheberrechtlichen Schutz genießen, soweit sie vom Einsender oder von der Redaktion redigiert bzw. erarbeitet sind.

Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte. Mit der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

Autorenmerkblatt herunterladbar unter: www.compliance-berater.de

© 2018 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main

SATZ: fidus Publikations-Service GmbH, Nördlingen

DRUCK: medienhaus Plump GmbH, Rolandsecker Weg 33, 53619 Rheinbreitbach

VORSCHAU CB 9/2018

Karolina Lange, LL.M., Dr. Vanessa Christin Vollmar und Dr. Kerstin Albers-Mohlitz

Sektorenübergreifende Kooperationen im Gesundheitswesen – Teil 2

Dipl.-Kfm. Andreas Pyrczek, CCEP-I

Chancen und Risiken des Outsourcings im Compliance-Management

Dirk Mayer

Von der Bonitätsprüfung zur Betrugserkennung

Dr. Friedrich Scheuffele, RA

Kartellrechts-Compliance: Konkurrenzschutzklauseln in Gewerbe-Mietverträgen



BB 31/2018

WIRTSCHAFTSRECHT

PD Prof. Dr. iur. habil. Axel Jäger

Das Management von Recht als Führungsaufgabe in Unternehmen und Konzernen – ein Beitrag zur Grundlegung einer *Managerial Analysis of Law*

Sara Bandehzadeh, LL.M., RAin, und Anke Röschenkemper, RAin

Der AGB-rechtliche Ausschluss der §§ 445a, 445b BGB in rein unternehmerischen Lieferketten



STEUERRECHT

Prof. Dr. Adrian Cloer, RA/StB, Dr. Tobias Hagemann, LL.M., M.Sc., StB, Dipl.-Kfm. Andreas Lichel, StB, und Dipl.-Betriebsw. Gerhard Schmitt, RA/StB
 Änderungen für Einkünfte mit Bezug zu deutschem Grundbesitz im Rahmen der beschränkten Steuerpflicht – Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2018 – Teil II

Prof. Dr. Swen O. Bäuml, StB, und Marie-Luise Bauer, M. A. Taxation

Das erbschaftsteuerliche Wohnungsunternehmen im Fokus von Rechtsprechung und Finanzverwaltung

Dipl.-Finw. (FH) **Dr. Carsten Höink, RA/StB**

„Pommes-Erlass“ entfällt zum 1.1.2019 – Betroffene Lieferanten, aber auch Kunden in Deutschland müssen Umstellung prüfen – Änderung der Verwaltungsauffassung mit BMF-Schreiben vom 23.4.2018

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dipl.-Volksw. **Jürgen Dahlke, WP/StB, Dipl.-Kfm. Jochen Würges, StB, und Dipl.-Kffr. Senay Erdogan**

Aktuelle Praxishinweise zum Country-by-Country Report

ARBEITSRECHT

Dr. Ralf Busch, RA/FAArbR, und Sandy Gerlach, RAin/FAinArbR

Anpassungsmöglichkeiten bei dynamischer Verweisung auf Tarifvertrag

Das Compliance-Berater-Serviceteam beantwortet Ihnen alle Fragen rund um den CB
Servicetelefon 069/7595-2788, Fax 069/7595-2760
E-Mail kundenservice@compliance-berater.de