

Die 4. Konferenz des Instituts für Compliance und Whistleblowing widmete sich Entwicklungen und praktischen Herausforderungen im Bereich Compliance, Whistleblowing, Corporate Governance und dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz. In Vorträgen, Interviews und Paneldiskussionen wurden rechtliche Anforderungen mit praktischen Erfahrungen aus Unternehmen, Beratung und Behörden verknüpft.

### **Hinweisgebersysteme und interne Untersuchungen**

Im Einstiegsreferat zeigte RAin Nadine Jacobi, dass Unternehmen seit Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes zwar verpflichtet sind, Meldesysteme einzurichten, die konkrete Ausgestaltung jedoch anspruchsvoll bleibt. Die Wahl zwischen Ombudsperson, digitalem System oder hybriden Modellen hängt stark von Grösse, Internationalität und Unternehmenskultur ab. Jacobi betonte, dass die Einführung häufig auf kulturelle Vorbehalte trifft, wie die Angst vor Denunziation oder einer Schwächung des Vertrauens. Diese Bedenken müssten ernst genommen und durch klare Kommunikation sowie die Einbindung relevanter Stakeholder adressiert werden. Bei der Bearbeitung von Hinweisen sei besondere Sensibilität erforderlich, da viele Meldungen auf subjektiven Wahrnehmungen oder Hörensagen beruhen. Professionelle Untersuchungsführung, Erfahrung im Umgang mit Konfliktsituationen und eine klare Abgrenzung zwischen interner Bearbeitung und externer Unterstützung seien entscheidend, insbesondere bei medial wirksamen oder hochsensiblen Fällen.

### **Private Gewalt als Unternehmensrisiko**

Der Kriminologe Manuel Heinemann machte deutlich, dass private Gewaltphänomene wie Stalking, häusliche Gewalt, Fixierungsverhalten oder Radikalisierung Auswirkungen auf Unternehmen haben können. Solche Situationen stellen nicht nur individuelle, sondern auch organisationale Risiken dar, etwa für die Sicherheit, den Betriebsfrieden und die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden. Anhand von Praxisbeispielen zeigte er, wie häufig Unternehmen mit diesen Themen konfrontiert sind und wie gross die Hemmschwelle ist, sie als betriebliches Thema anzuerkennen. Er plädierte für ein integriertes Risikoverständnis, bei dem Fürsorgepflicht, Arbeitssicherheit und Prävention zusammengedacht werden.

### **Paneldiskussion: Compliance im Wandel**

Die von Prof. Dr. Heribert Hirte moderierte Paneldiskussion beleuchtete Entwicklungen im Bereich Hinweisgebersysteme, Sanktionen und die Rolle des Aufsichtsrats. Patrick Knittel hob hervor, dass externe Hinweisgeberstellen häufig als persönlicher und niedrigschwelliger wahrgenommen werden als interne Anlaufstellen. Dies fördere die Meldebereitschaft. Zudem wies er auf die stark variierenden Kosten von Hinweisgebersystemen hin und betonte, dass es inzwischen auch für kleinere Unternehmen bezahlbare Komplettlösungen gibt, während die tatsächliche Fallbearbeitung preislich stark divergieren kann.

Dr. Bárbara Lessa stellte einen internationalen Vergleich zwischen Deutschland und Brasilien vor. Sie erläuterte, dass das brasilianische Antikorruptionsrecht stark auf finanzielle Anreize setzt: Wirksame Compliance-Programme und Kooperation mit Behörden können Bussgelder deutlich reduzieren. Gleichzeitig diskutierte sie kritisch die Frage, ob staatliche Stellen und Berater indirekt von hohen Sanktionen profitieren und wie mehr Transparenz bei der Bussgeldberechnung geschaffen werden kann.

Dr. Sophia Habbe fokussierte sich auf die Rolle des Aufsichtsrats im Compliance-System. Sie betonte die klare Aufgabenteilung zwischen Vorstand (operative Verantwortung) und Aufsichtsrat (Überwachung und Beratung). Der Aufsichtsrat eigne sich nicht als eigene Meldestelle; entscheidend seien vielmehr klare Prozesse zur Weiterleitung relevanter Hinweise, eine abgestufte Einbindung je nach Schwere des Vorwurfs sowie funktionierende Berichtswege, etwa über den General Counsel.

## **Künstliche Intelligenz in der Compliance**

Im Interview erläuterte Paul Welter, wie KI die Compliance-Arbeit unterstützen kann, insbesondere bei standardisierten Routinefragen und Erstbewertungen. KI kann helfen, Informationsasymmetrien zwischen Business und Compliance zu reduzieren und Prozesse effizienter zu gestalten. Gleichzeitig wurden klare Grenzen gezogen: Komplexe, sensible oder risikobehaftete Sachverhalte müssen zwingend von Menschen entschieden werden. Transparenz, Datenschutz und ein „Human-in-the-Loop“-Ansatz sind zentrale Voraussetzungen für den verantwortungsvollen Einsatz von KI.

## **Paneldiskussion zu Corporate Governance und Compliance in der Praxis**

Im letzten Panel wurden durch Moderator Dr. Martin Weimann die Inputs der Konferenz nochmals aufgenommen und von einer anderen Perspektive beleuchtet. Beim Hinweisgeberschutz wurde die Bedeutung von Vertrauen und Anonymität betont. Julia Arbery hob hervor, dass insbesondere jüngere Mitarbeitende anonyme digitale Kanäle bevorzugen, da diese Hemmschwellen senken und die Bereitschaft zur Meldung erhöhen. Dr. Rolf Raum wies hingegen auf die Grenzen der Anonymität hin: In Strafverfahren gebe es keine anonymen Zeugen, und detaillierte Hinweise erlaubten oft Rückschlüsse auf die Identität des Hinweisgebers.

Im Hinblick auf Verstöße und Bussgelder stellte Dr. Rolf Raum klar, dass wirksame Compliance-Programme im deutschen Recht, insbesondere im Kartellrecht, bei der Bussgeldbemessung berücksichtigt werden. Entscheidend sei jedoch die tatsächliche Umsetzung: Symbolische Programme seien wirkungslos, während konsequent gelebte Compliance haftungsmindernd wirken könne. Hohe Bussgelder hätten zudem eine zentrale Abschreckungsfunktion und blieben ein wesentlicher Treiber für Compliance.

Zur Rolle des Aufsichtsrats bestand Einigkeit mit Prof. Dr. Julia Redenius-Hövermann, dass Compliance operativ beim Vorstand angesiedelt ist, während der Aufsichtsrat überwachend und beratend tätig wird. Wichtig seien klare Berichtswege und Anreizsysteme, die rechtskonformes Verhalten fördern. Diskutiert wurde auch das Spannungsfeld zwischen positiven Anreizen („skin in the game“) und der notwendigen Sanktionsandrohung.

Beim Thema Künstliche Intelligenz wurde betont, dass KI derzeit vor allem unterstützend eingesetzt werden kann, etwa bei Recherchen oder standardisierten Prozessen. Die Entscheidungsverantwortung verbleibt jedoch stets beim Menschen. Eine Haftungsverlagerung auf KI ist rechtlich ausgeschlossen.

## **EU-Whistleblowing-Richtlinie und Corporate Governance**

Dr. Mirjam Weisse zeigte das Spannungsfeld zwischen den Vorgaben der EU-Whistleblowing-Richtlinie und der Realität multinationaler Konzerne auf. Die Vielzahl nationaler Regelungen führt zu erheblicher Komplexität und Rechtsunsicherheit. Dezentrale Meldesysteme auf Ebene einzelner Einheiten seien oft ineffizient und risikobehaftet. Als praktikabler Lösungsansatz empfahl sie zentral organisierte Investigation-Abteilungen, ergänzt durch lokale Kontaktstellen. Zentrale Systeme ermöglichen eine professionelle, vertrauliche Bearbeitung von Hinweisen und bieten einen besseren Schutz für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber.

## **Gesamtfazit**

Die Konferenz machte deutlich, dass moderne Compliance weit über Regelwerke hinausgeht. Entscheidend sind Vertrauen, professionelle Prozesse, kulturelle Verankerung und klare Verantwortlichkeiten. Zentrale Hinweisgebersysteme, ein bewusster Umgang mit neuen Risiken, einschließlich privater

Gewalt, sowie der gezielte Einsatz von KI können die Wirksamkeit von Compliance-Strukturen nachhaltig stärken.