



DICO-Studie

Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022

Autoren: Arbeitskreis Interne Untersuchungen & Hinweisgebersysteme



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
Vorwort.....	5
1. Einführung.....	7
1.1 Ziele und Gründe der Studie.....	7
1.2 Forschungsansatz.....	7
1.3 Zusammenfassung	8
2. Struktur der untersuchten Organisationen/Angaben zum Unternehmen	10
3. Aufbauorganisation von internen Untersuchungen	15
3.1 Allgemeines	15
3.2 Organisation & Staff	17
3.3 Outsourcing von internen Untersuchungen	24
4. Durchführung von internen Untersuchungen	27
4.1 Auslöser	27
4.2 Ressourcen	33
4.3 Befragung von Mitarbeiter:innen	40
4.4 Hintergrundrecherchen	46
4.5 Einsatz von Technologie	48
4.6 Berichterstattung	50
4.7 Interne Untersuchungen in Zeiten der Corona Pandemie	52
5. Abschluss von internen Untersuchungen und Verwendung der Erkenntnisse	54
6. Zukünftige Entwicklungen von internen Untersuchungen	63
Anhang.....	70
Abbildungsverzeichnis.....	70

Abkürzungsverzeichnis

CMS	Compliance-Management-System
ESG	Environmental, Social, Governance
FCPA	Foreign Corrupt Practices Act
HinSchG-E	Regierungsentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz
HR	Human Resources
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
VerSanG	Verbandssanktionengesetz

Vorwort

Wenn in Unternehmen Hinweise aufkommen, die auf mögliche Compliance-Verstöße, insbesondere Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, hindeuten, ist es regelmäßig eine Pflicht der Unternehmensleitung und in ihrem eigenen Interesse, diesen nachzugehen. Zur Aufklärung eines solchen Verdachtssachverhalts wird die Unternehmensleitung eine interne Untersuchung einleiten.

Ziel einer solchen Untersuchung ist es, den Verdacht zu überprüfen, Verantwortliche für die Geltendmachung von Ansprüchen zu identifizieren und einen etwaigen Verstoß zu beenden. Außerdem wird angestrebt, den durch den Verstoß verursachten Schaden für das Unternehmen zu ermitteln und vergleichbare Vorfälle in der Zukunft zu vermeiden. Liegt ein Verdacht auf aktive Korruption (z.B. Zahlungen an Dritte) oder einen Kartellverstoß vor, also eine Handlung im vermeintlichen Interesse des Unternehmens, müssen ergänzend die dem Unternehmen drohenden Risiken einer eigenen Sanktionierung frühzeitig erkannt und eine Kooperation mit den zuständigen Ermittlungsbehörden geprüft werden.

Die ursprünglich aus dem angloamerikanischen Recht stammende Vorgehensweise der proaktiven eigenen Aufklärungsarbeit durch Unternehmen in einer internen Untersuchung und der sich ggf. anschließenden Kooperation des Unternehmens mit den Ermittlungsbehörden hat sich faktisch auch in Deutschland etabliert. Allerdings fehlt es für die Durchführung der internen Untersuchungen an rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere durch die fehlende Implementierung in die Strafprozessordnung oder in andere Gesetze. Das Vorhaben, ein Unternehmensstrafrecht in Form des Verbandssanktionengesetzes (VerSanG) in Deutschland umzusetzen, ist in der letzten Legislaturperiode gescheitert. Das VerSanG hätte erstmalig die Durchführung interner Untersuchungen geregelt. Insbesondere die Befragung von Mitarbeitenden und die Zusammenarbeit mit den Strafverfolgungsbehörden standen im Fokus des Gesetzentwurfs. Die neue Regierung hat sich im Koalitionsvertrag¹ auferlegt, „für interne Untersuchungen

¹ Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP).

*einen präzisen Rechtsrahmen zu schaffen*⁴². Dies wäre wünschenswert, da der Begriff „interne Untersuchungen“ auch im Regierungsentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG-E) als eine der Folgemaßnahmen aufgeführt, aber nicht definiert oder gar geregelt wird.

1. Einführung

1.1 Ziele und Gründe der Studie

Das Ziel dieser Umfrage ist die Erstellung einer umfassenden Studie, die den Status quo der Durchführung interner Untersuchungen bei den teilnehmenden Unternehmen unter Berücksichtigung des fehlenden rechtlichen Rahmens abbildet.

Der angewandte Fragebogen diene dazu, Erkenntnisse unmittelbar auf der Ebene der Prozessverantwortlichen zu erheben. Adressat:innen des Fragebogens waren daher für die Gestaltung und Durchführung interner Untersuchungen Verantwortliche.

1.2 Forschungsansatz

Die Studie „Interne Untersuchungen in Deutschland – 2022“ stützt sich auf eine fragebogenbasierte Online-Umfrage mit insgesamt 87 Fragen zum Thema „Interne Untersuchungen“. Angefragt wurden etwa Unternehmen, die Vertreter:innen in den Arbeitskreis „Interne Untersuchungen & Hinweisgebersysteme“ des DICO e. V. entsandt haben oder Mitglieder des VDMA e. V. Insgesamt haben 103 Unternehmen an der Umfrage teilgenommen, es haben aber nicht alle Befragten alle Fragen beantwortet.

Die Umfrage ist nicht repräsentativ. An der Studie teilgenommen haben mehrheitlich deutsche Organisationen unterschiedlicher Größen und verschiedener Branchen, wodurch eine große Bandbreite und Diversität von Organisationen abgedeckt wird.

1.3 Zusammenfassung

Uns ist bewusst, dass die Problemstellungen und dementsprechend die Herangehensweisen der Unternehmen an interne Untersuchungen heterogen sind. Gleichwohl lassen sich aus unserer Sicht einige recht allgemeingültige Feststellungen treffen. Diese können aus unserer Sicht einen Beitrag zur Etablierung von Standards für vergleichbare Organisationen leisten. Ferner ergeben sich daraus Indikationen für aktuelle Diskussionen im Rahmen von Gesetzgebungsprozessen.

Umgang mit Hinweisen, Betroffenen und internen Untersuchungen

- Der Schutz derjenigen, die im guten Glauben Hinweise geben, vor Repressalien wird von fast 90 Prozent der Befragten als essenziell angesehen.
- Zugleich werden von Meldungen Betroffene geschützt: Für über 90 Prozent der Unternehmen sind die Unschuldsvermutung und die Durchführung diskreter Untersuchungen ebenfalls essenziell. Rund 70 Prozent der Unternehmen gehen in bestimmten Fällen auch gegen unredlich Meldende vor.
- Nahezu alle Unternehmen differenzieren nicht in Bezug auf die Quelle und die Art der Hinweise. Demnach können Meldungen auch anonym erfolgen und es werden auch (ggf. anonyme) Hinweise externer Dritter entgegengenommen.
- Bei der Mehrzahl der Unternehmen (57 Prozent) werden die Protokolle weder bei Befragungen von Zeug:innen und Verdächtigen noch bei Informationsgesprächen unterschrieben.
- Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen haben die private Nutzung des betrieblichen E-Mail-Fachs untersagt.
- Wird der Abschluss von internen Untersuchungen betrachtet, zeigt die Studie, dass 94 Prozent der Unternehmen eine Sanktionierung auf Einzelfallbasis vornehmen. 38 Prozent gaben an, dass bei mehr als jedem zweiten Fall präventive Maßnahmen festgelegt werden.

Organisation

- Klare Tendenz zu Zentralfunktionen: Insgesamt gaben zwei Drittel der befragten Unternehmen an, dass in Konzernen die Untersuchungsteams in einen Bereich der Muttergesellschaft eingebettet sind.
- Insourcing: Drei von vier Unternehmen übertragen weniger als ein Viertel der internen Untersuchungen an Externe. 17 Prozent vergeben gar keine internen Untersuchungen nach außen.
- 82 Prozent gaben an, dass sie im Unternehmen ein ausgewiesenes Case-Management-Tool oder eine gesamthafte Liste bzw. Datenbank nutzen, in der sämtliche internen Untersuchungen überwacht und dokumentiert werden.
- Die Untersuchungseinheiten des ganz überwiegenden Teils der befragten Unternehmen (93 Prozent) haben Mitglieder mit rechtswissenschaftlichem Hintergrund.
- Es finden regelmäßige Fortbildungen statt. Für 76 Prozent der befragten Unternehmen sind Interviews das wesentlichste Trainingsgebiet. Das Thema Datenschutz ist mit 44 Prozent das zweitwichtigste Thema.

Corona

- Durch die Corona-Pandemie wurden und werden interne Untersuchungen beeinträchtigt. So gaben circa zwei Drittel der Befragten an, die Corona-Pandemie als Erschwernis wahrgenommen zu haben. Der Stellenwert interner Untersuchungen hat laut den Ergebnissen im Wesentlichen hingegen nicht abgenommen.
- Ein Drittel der Befragten kann nicht klar beurteilen, welche Auswirkungen die Corona-Pandemie auf die Anzahl interner Untersuchungen hat. Gut 45 Prozent sehen jedoch eine gleichbleibende oder zunehmende Anzahl interner Untersuchungen.

Perspektive

- Über 60 Prozent der Unternehmen gehen von steigenden Fallzahlen in den nächsten Jahren aus, möglicherweise auch vor dem Hintergrund anstehender gesetzlicher Veränderungen (u. a. LkSG, HinSchG-E).
- Für die Zukunft erwarten die Befragten, dass vor allem die Themen Cybercrime (81 Prozent), Menschenrechte/Environmental, Social and Governance (ESG)-Themen (74 Prozent), HR-Themen (67 Prozent) und die Aufklärung von Datenschutzverstößen (41 Prozent) an Bedeutung gewinnen werden.
- Die Unternehmen aus der Studie sehen ganz überwiegend (fast 85 Prozent) die ansteigenden Datenschutzerfordernungen als größte Herausforderung für interne Untersuchungen, gefolgt von steigenden gesetzlichen Anforderungen, der fortschreitenden Digitalisierung und der Fortführung von Homeoffice.
- Es ist kein klarer Trend erkennbar, dass gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen gefordert werden. Rund 45 Prozent der Unternehmen sind mit der derzeitigen Situation, in der es nur wenige Regeln für interne Untersuchungen gibt, zufrieden oder wünschen sich zumindest keine gesetzlichen Regeln. Sollten gesetzliche Regelungen kommen, sind den Unternehmen Regeln zu Belehrungen von Beschäftigten bei Befragungen wichtig (fast 75 Prozent). Ferner sollten professionell durchgeführte interne Untersuchungen und ein funktionierendes CMS zur Milderung etwaiger Sanktionen gegen das Unternehmen beitragen.

2. Struktur der untersuchten Organisationen/Angaben zum Unternehmen

Im Fokus stehen Erkenntnisse zur Ausgestaltung interner Untersuchungen in Unternehmen verschiedener Rechtsformen und Größen, weshalb die Gruppen der Befragten anhand definierter Anforderungen (z. B. Anzahl der Beschäftigten, Branche, Rechtsform) kategorisiert wurden. Beachtet werden sollte, dass der Terminus „interne Untersuchung“ unter Umständen unterschiedlich verstanden wird, demnach könnte nicht jede Plausibilisierung als Untersuchung verstanden werden.

Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Studienteilnehmer ist sehr heterogen; hervor sticht mit knapp 17 Prozent die Branche Anlagenbau. Etwa 40 Prozent der Unternehmen haben bis zu 10.000 Beschäftigte, die übrigen 60 Prozent entsprechend mehr, wobei mehr als ein Fünftel mehr als 100.000 Beschäftigte hat. Nahezu 80 Prozent der Unternehmen sind als Kapitalgesellschaft organisiert, entweder als AG/SE (52 Prozent) oder GmbH (26 Prozent). Nur knapp ein Drittel der teilnehmenden (Kapital-)Gesellschaften ist nicht in Deutschland börsennotiert. Die Börsennotierung und die damit einhergehenden Berichtspflichten implizieren gewisse Anforderungen an den Organisationsgrad interner Untersuchungen. Die teilnehmenden Unternehmen haben mehrheitlich ihren Hauptsitz in Deutschland, wodurch sie in Bezug auf die Durchführung interner Untersuchungen durch das deutsche Recht geprägt sind. Der überwiegende Teil (84 Prozent) hat jedoch Niederlassungen im Ausland.

Abbildung 1: Verteilung der Unternehmen nach Branche

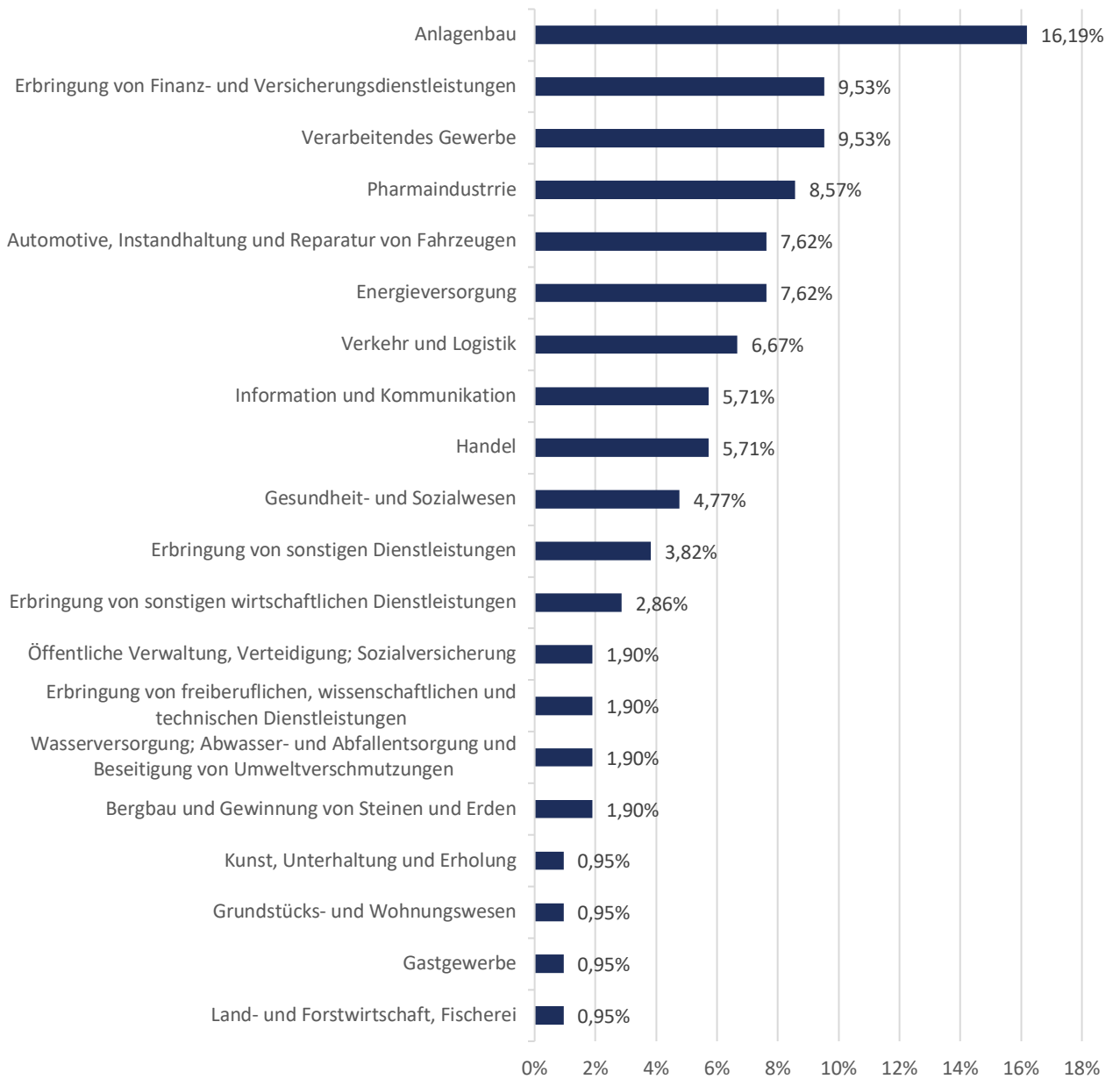


Abbildung 2: Gesamtanzahl der Beschäftigten pro Unternehmen

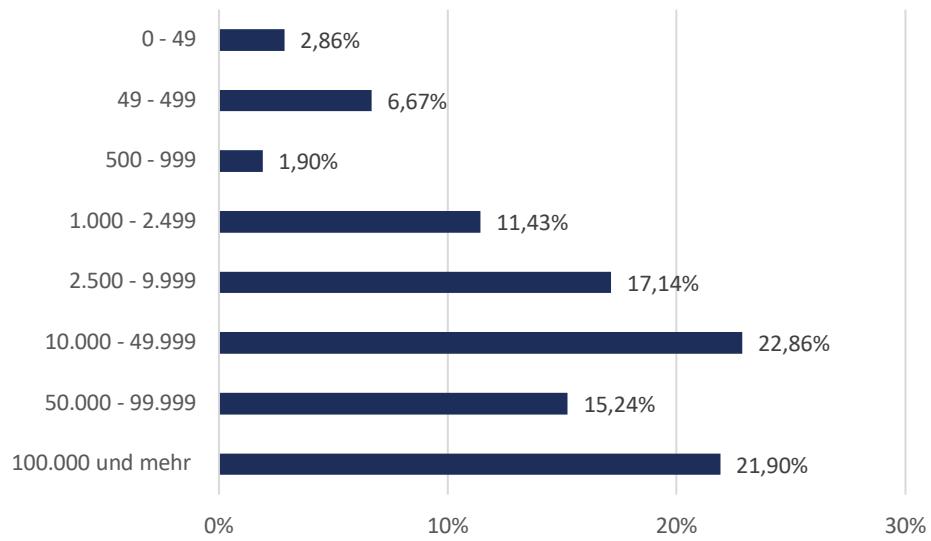


Abbildung 3: Verteilung der Unternehmen nach Rechtsform

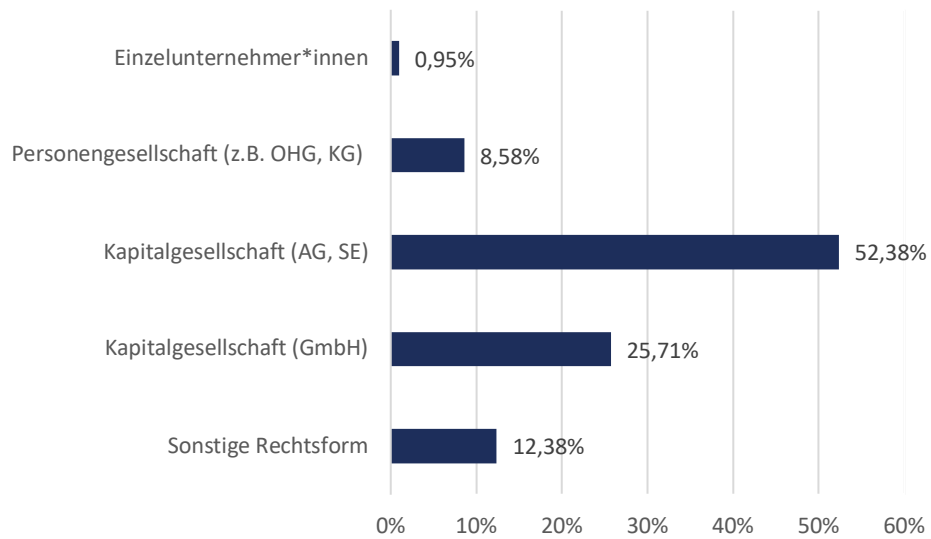


Abbildung 4: Verteilung der Unternehmen nach Börsennotierung

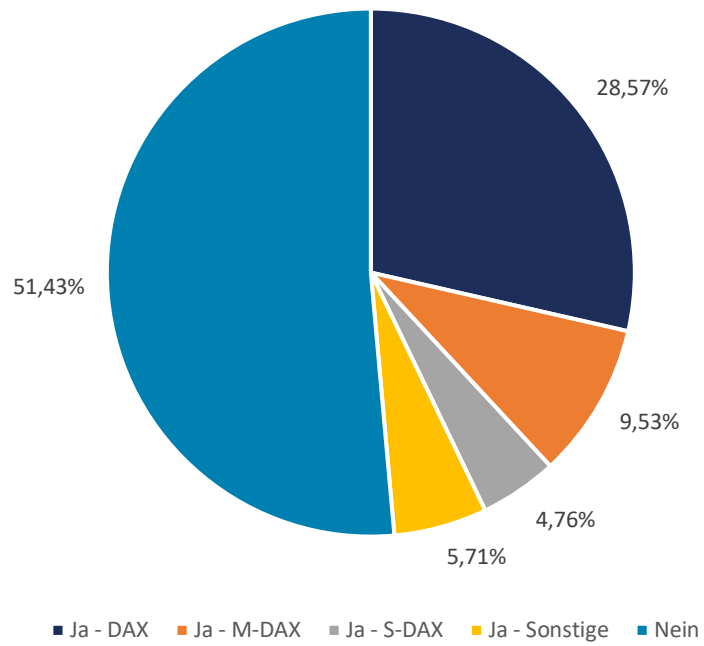
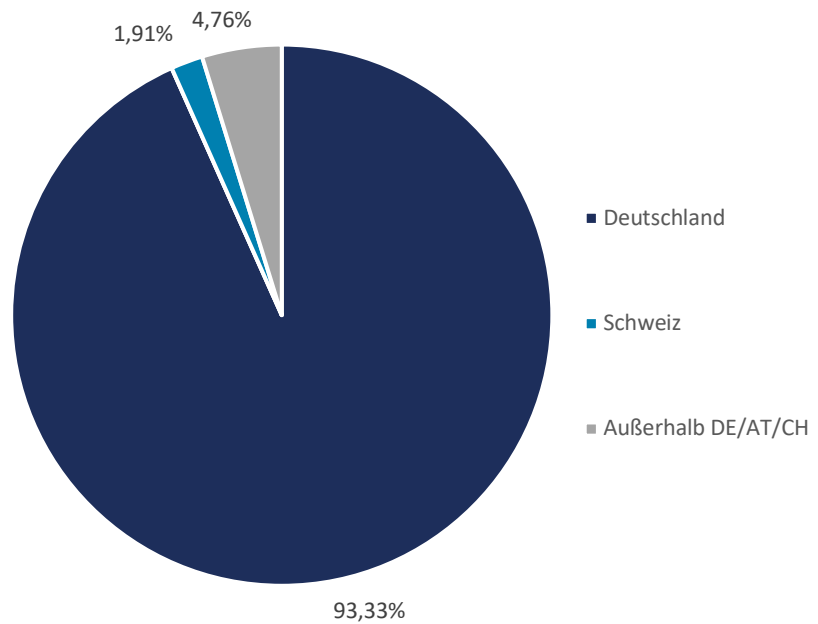


Abbildung 5: Verteilung der Hauptsitze der Unternehmen nach Ländern



3. Aufbauorganisation interner Untersuchungen

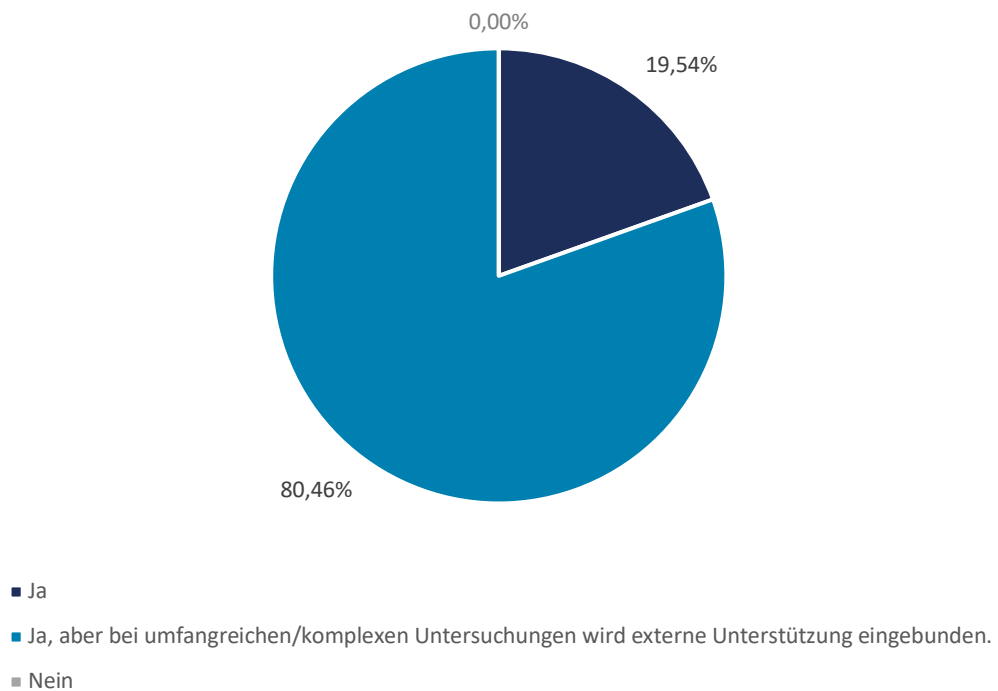
Der folgende Abschnitt behandelt die unternehmensinternen Aufbauorganisationen für die Durchführung interner Untersuchungen. Im Rahmen der Umfrage wurden Daten über den personellen und finanziellen Umfang sowie die Professionalität der Verantwortlichen und deren Einbettung in das Organisationsgefüge des Unternehmens erhoben. Darüber hinaus wurde auch die Rolle Externer bei der Durchführung interner Untersuchungen betrachtet. Der Schwerpunkt lag dabei auf dem Umfang der Auslagerung und den Gründen für die Einbeziehung Externer in interne Untersuchungen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Rückmeldungen stark von der Größe des Unternehmens abhängen. Dies betrifft sowohl die interne Organisationsstruktur als auch die Inanspruchnahme Externer.

3.1 Allgemeines

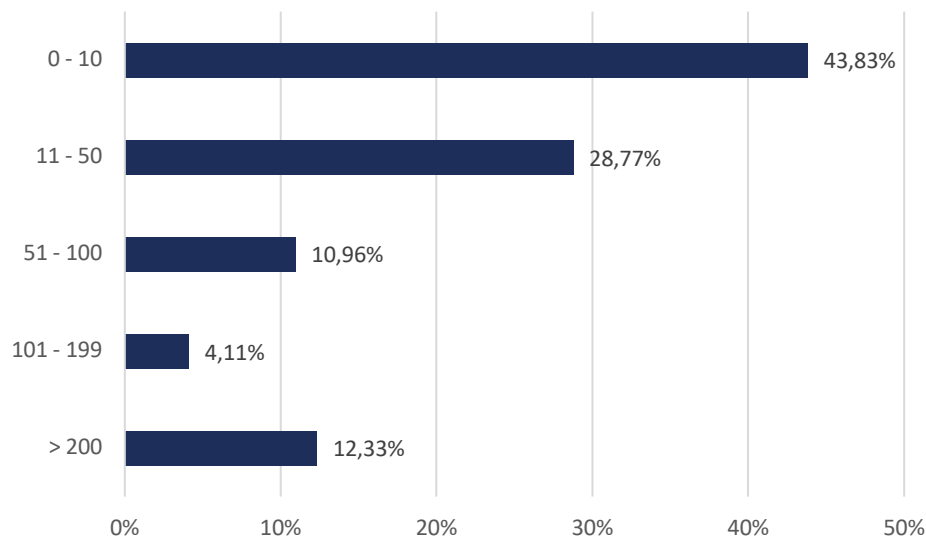
Sämtliche antwortenden Unternehmen gaben an, dass die Untersuchungen grundsätzlich durch eigene Mitarbeitende durchgeführt werden. Bei komplexeren Untersuchungen ziehen jedoch etwa 80 Prozent der Unternehmen externe Unterstützung hinzu. Die Beauftragung Externer erfolgt insbesondere bei sehr umfangreichen Untersuchungen, aber auch sofern spezifische Fachexpertise benötigt wird. Lediglich vereinzelt führen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten interne Untersuchungen gänzlich eigenständig durch.

Abbildung 6: Selbst durchgeführte interne Untersuchungen



Die Anzahl der durchgeführten internen Untersuchungen im Jahr 2020 weist einen leichten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr auf. Bei knapp der Hälfte der befragten Unternehmen wurden im Jahr 2020 insgesamt maximal zehn interne Untersuchungen durchgeführt. Erneut ist eine starke Korrelation zwischen Größe des Unternehmens und Anzahl interner Untersuchungen zu beobachten. Einerseits ist offensichtlich, dass bei einer steigenden Anzahl von Beschäftigten auch vermehrt Ursachen für interne Untersuchungen vorliegen. Andererseits bieten größere personelle und wirtschaftliche Ressourcen eher die Möglichkeit, Sachverhalte durch interne Untersuchungen aufzuklären.

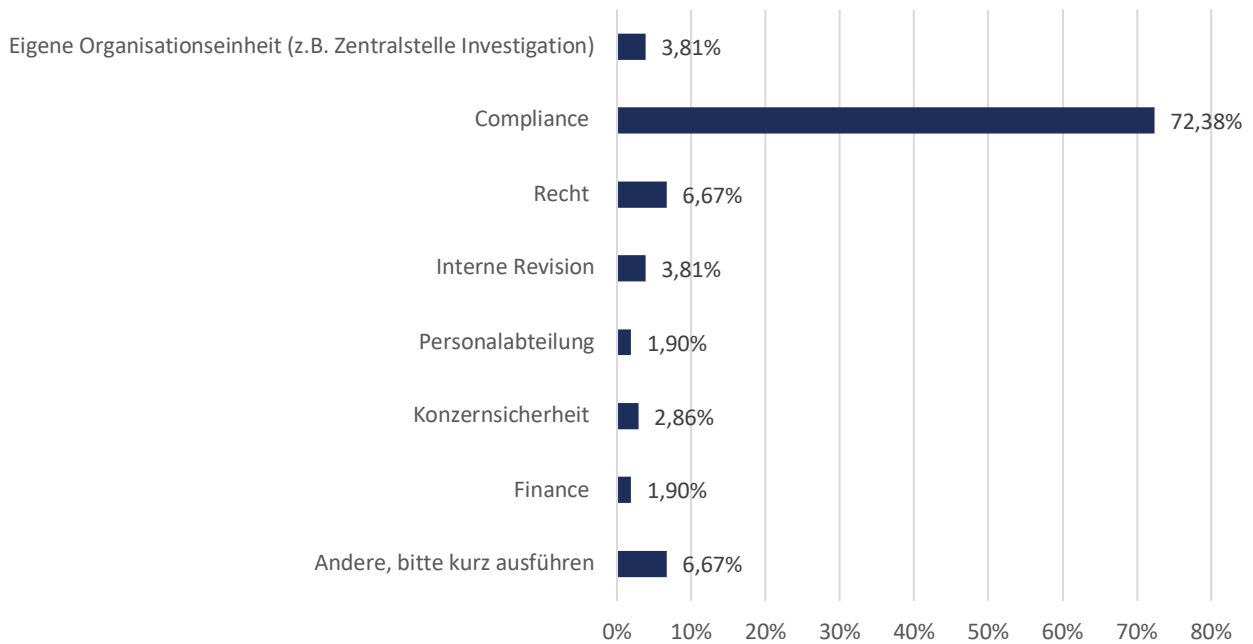
Abbildung 7: Anzahl der internen Untersuchungen im Jahr 2020 (ohne Incident Management, Plausibilisierung etc.)



3.2 Organisation und Personal

Die antwortenden Verantwortlichen der verschiedenen Unternehmen sind zu mehr als 70 Prozent im Organisationsbereich Compliance tätig. Nur vier der 103 Befragten arbeiten in einer eigenen Organisationseinheit für interne Untersuchungen. Diese Antworten stammen insbesondere aus Unternehmen mit mehr als 100.000 Beschäftigten. Der Grund für eine entsprechende „Ausgründung“ könnte einerseits darin liegen, dass Großunternehmen über entsprechende personelle Ressourcen verfügen, andererseits steigen mit der Größe des Unternehmens auch die Fallzahlen der aufzuklärenden Sachverhalte und möglicherweise auch deren inhaltliche und geografische Komplexität, sodass sich eine zentralisierte Abarbeitung durch eine unabhängigere eigenständige und entsprechend erfahrene Organisationseinheit anbietet.

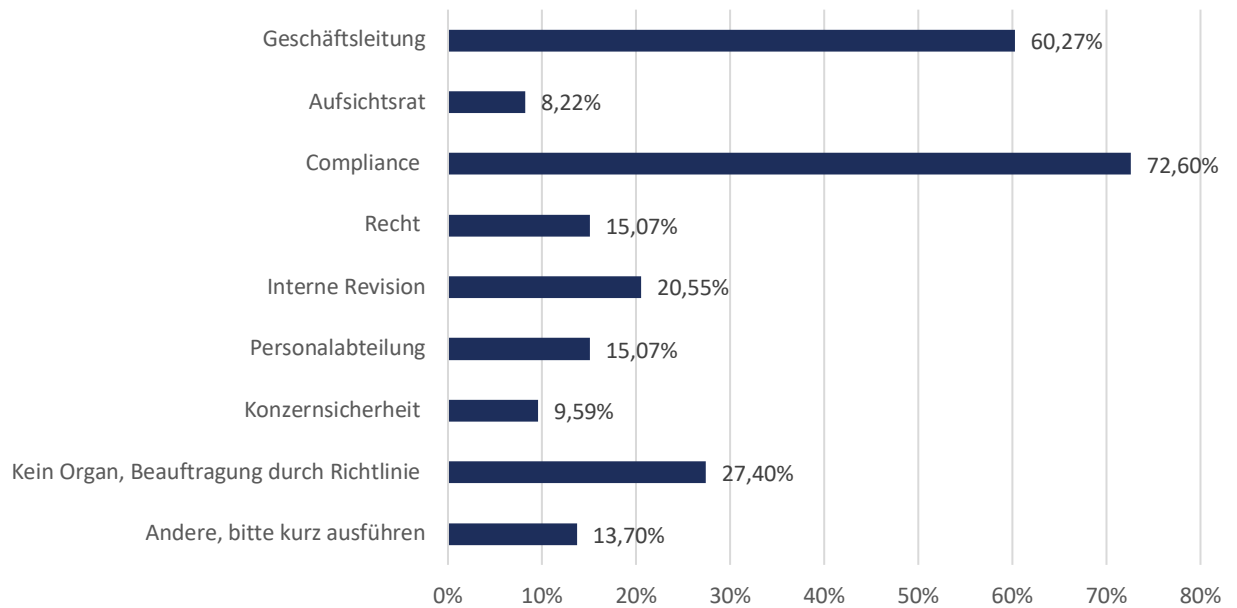
Abbildung 8: Verteilung der Organisationsbereiche der Unternehmen



Andere u. a.: Recht und Compliance, Korruptionsprävention, Anti-Financial Crime

Für die Beauftragung interner Untersuchungen innerhalb des Unternehmens sind in der Regel die Geschäftsleitung und die Compliance-Abteilung zuständig. Mit der Größe des Unternehmens nimmt auch die Beauftragung auf der Grundlage einer internen Richtlinie zu. Dies könnte darin begründet sein, dass mit zunehmender Unternehmensgröße der Bedarf und die Kapazitäten vorhanden sind, eine solche Richtlinie zu implementieren.

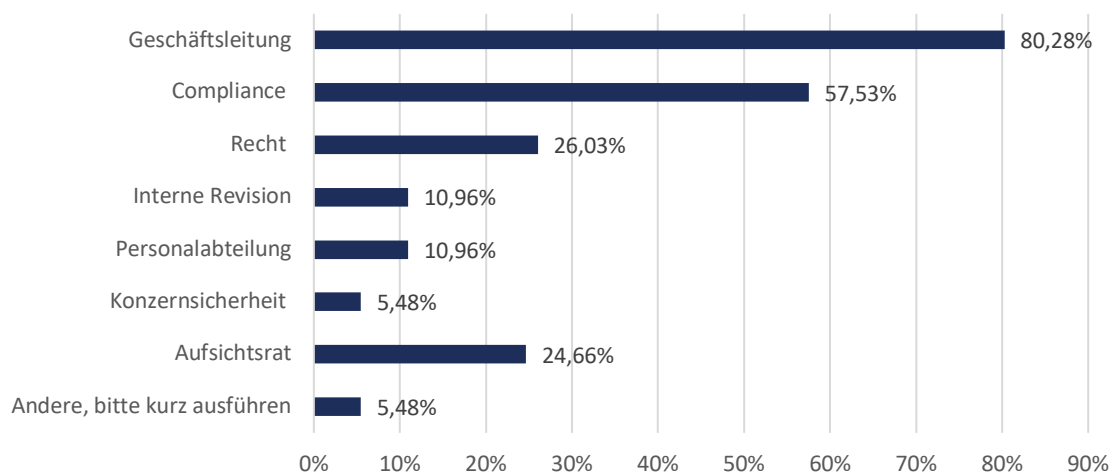
Abbildung 9: Verteilung der beauftragenden Organe/Abteilungen interner Untersuchungen



Mehrfachnennungen möglich
 Andere u. a.: Integrity Committee, Compliance Committee, Ombudspanel

Die durch das Untersuchungsteam gesammelten und ausgewerteten Informationen gehen vor allem an die Geschäftsleitung und die Compliance-Abteilung, insbesondere vor dem Hintergrund der Koordinierung des weiteren Vorgehens und etwaiger umzusetzender Konsequenzen. Bei größeren und börsennotierten Unternehmen kommt aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Strukturierung als Kapitalgesellschaft noch eine einzel-fallbezogene oder allgemeine Unterrichtung des Aufsichtsrats hinzu.

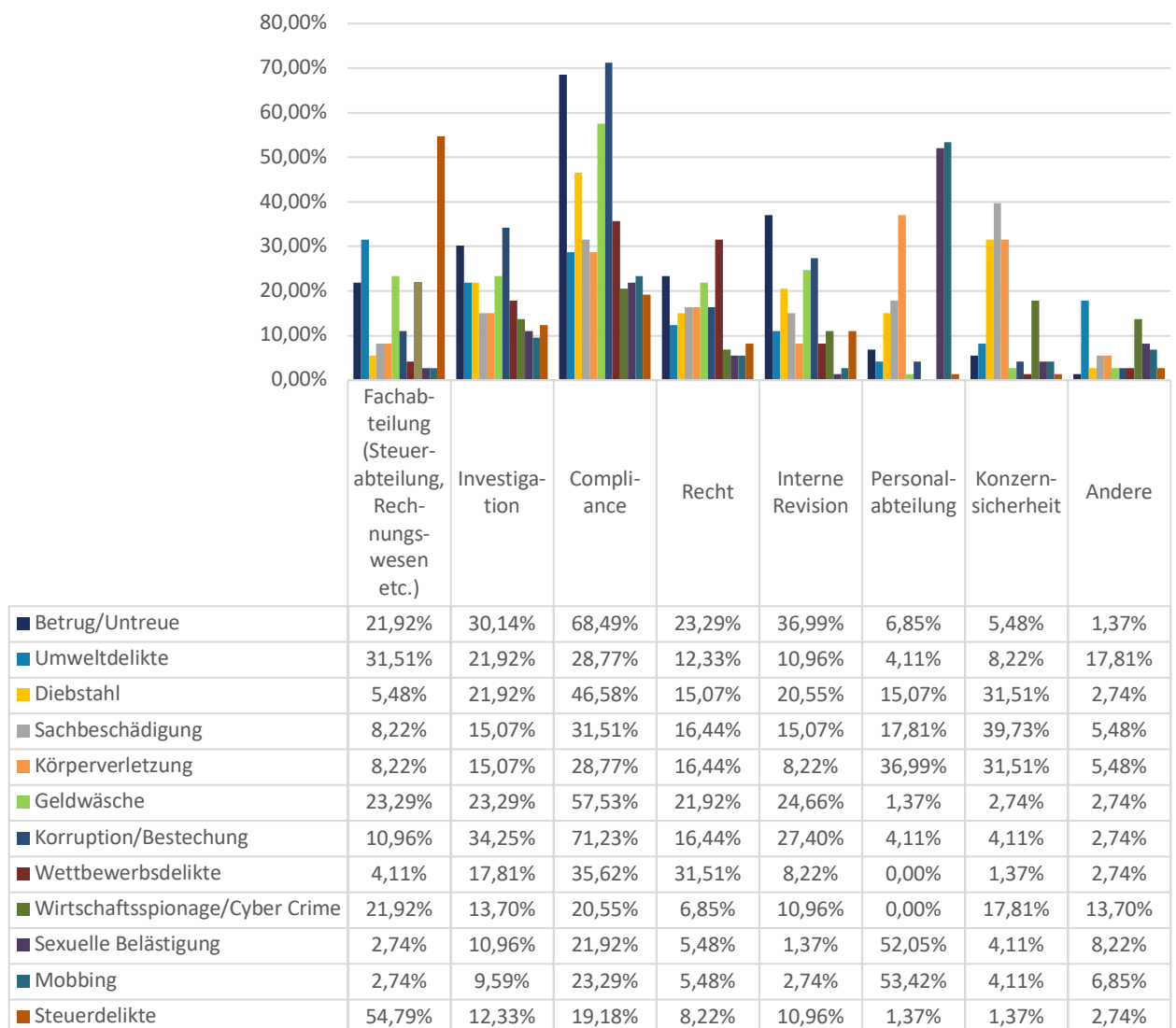
Abbildung 10: Verteilung der Berichtslinien des Untersuchungsteams



Mehrfachnennungen möglich
 Andere u. a.: Compliance Committee, Vertrieb, Headquarter

Wer für die Untersuchung bestimmter Delikte zuständig ist, ist vielfältig. Häufig sind es die Compliance- und Rechtsabteilungen. In diesen Abteilungen finden sich meist Personen mit einer juristischen Vorbildung.³ Zudem werden die Rechts- und Compliance-Abteilungen in der Regel im Vorfeld in Sachverhalte eingebunden, die letztlich in einer internen Untersuchung münden. Im Übrigen untersuchen die verschiedenen Abteilungen vornehmlich solche Delikte, mit denen sie bereits inhaltlich in ihrer Tätigkeit befasst sind. So werden etwa Steuerdelikte insbesondere durch die Steuerabteilung oder Mobbing durch die Personalabteilung untersucht. Die inhaltliche Sachnähe zum aufzuklärenden Sachverhalt fördert dessen Untersuchung und Aufarbeitung.

Abbildung 11: Verteilung der untersuchten Delikte nach Abteilungen

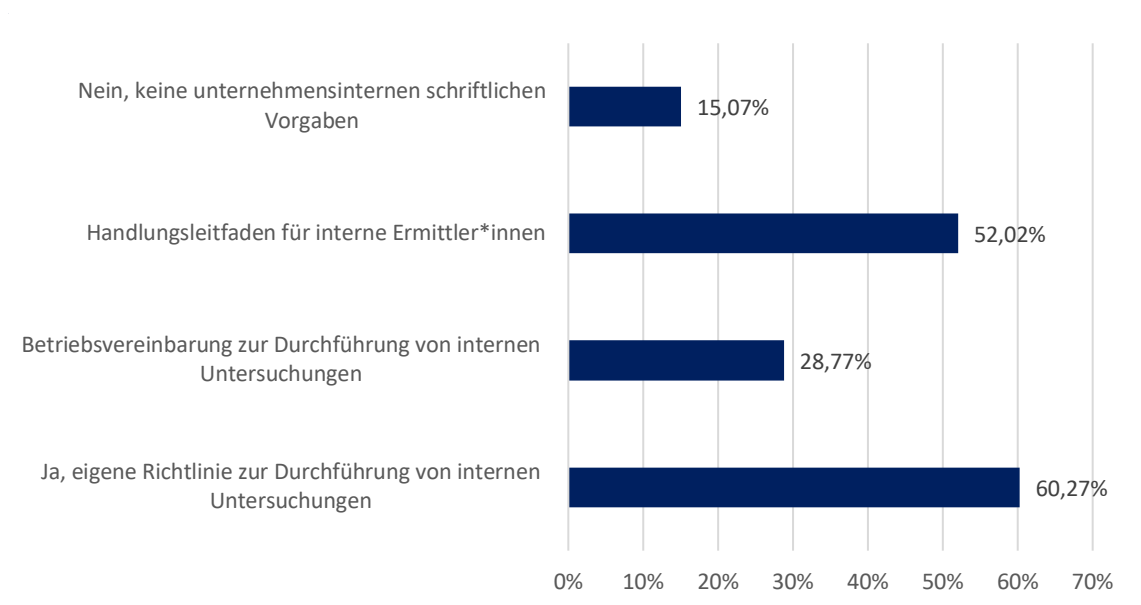


In der Gesamtschau existiert bei der überwiegenden Anzahl der befragten Unternehmen

³ Siehe hierzu im Detail Kapitel 4.2 „Ressourcen“

eine eigene Richtlinie zur Durchführung interner Untersuchungen und/oder ein Handlungsleitfaden für interne Ermittler:innen. Aus den eingegangenen Rückmeldungen wird deutlich erkennbar, dass die schriftliche Fixierung solcher Prozesse und Richtlinien je nach Größe des Unternehmens unterschiedlich ausgeprägt ist. Das vollständige Fehlen entsprechender unternehmensinterner schriftlicher Vorgaben geht vor allem aus den Antworten von Unternehmen mit weniger als 10.000 Beschäftigten hervor. Bei den Unternehmen mit einem größeren Personalbestand trifft dies nur auf gut 2 Prozent zu.

Abbildung 12: Existenz klar definierter und kommunizierter Prozesse und Richtlinien zur Durchführung interner Untersuchungen



Knapp die Hälfte der Unternehmen hat kein festes Budget (Personal- und Sachkosten) für interne Untersuchungen. Dies lässt sich damit begründen, dass aus der Anzahl der durchgeführten internen Untersuchungen in den vergangenen Jahren zwar ein quantitativer Richtwert folgt, allerdings die konkret anfallenden Kosten maßgeblich von Anzahl, Umfang und Komplexität der einzelnen internen Untersuchungen und damit qualitativ vom Einzelfall abhängig sind.

Insbesondere bei Unternehmen mit weniger als 10.000 Beschäftigten lag das Budget bei jeweils unter 1 Mio. Euro. Bei etwa einem Drittel der befragten Unternehmen lagen die tatsächlichen Kosten (Personal- und Sachkosten) für die Durchführung interner Untersuchungen durchschnittlich bei unter 500.000 Euro pro Jahr.

Abbildung 13: Verteilung der jährlichen Budgets (Personal- und Sachkosten) der Untersuchungsfunktion

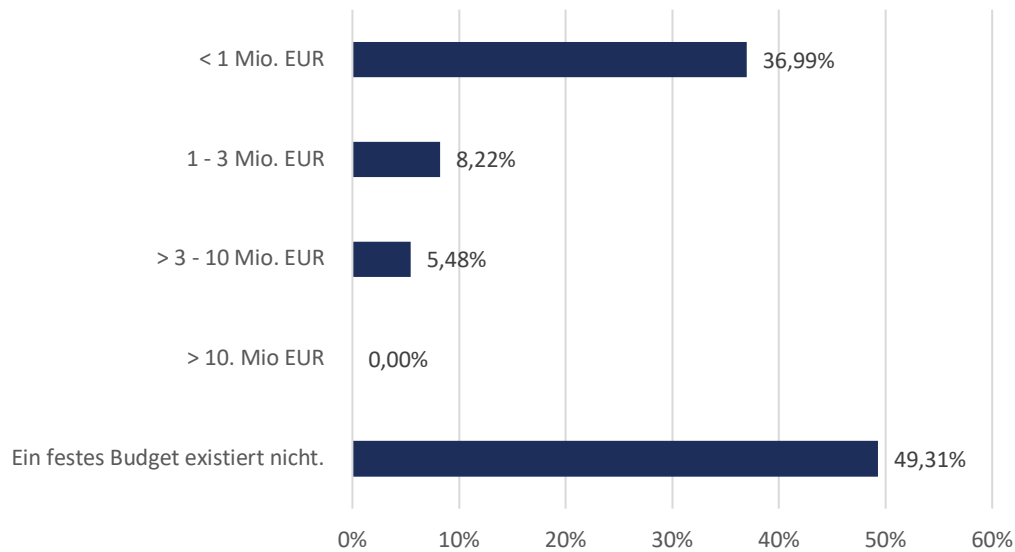
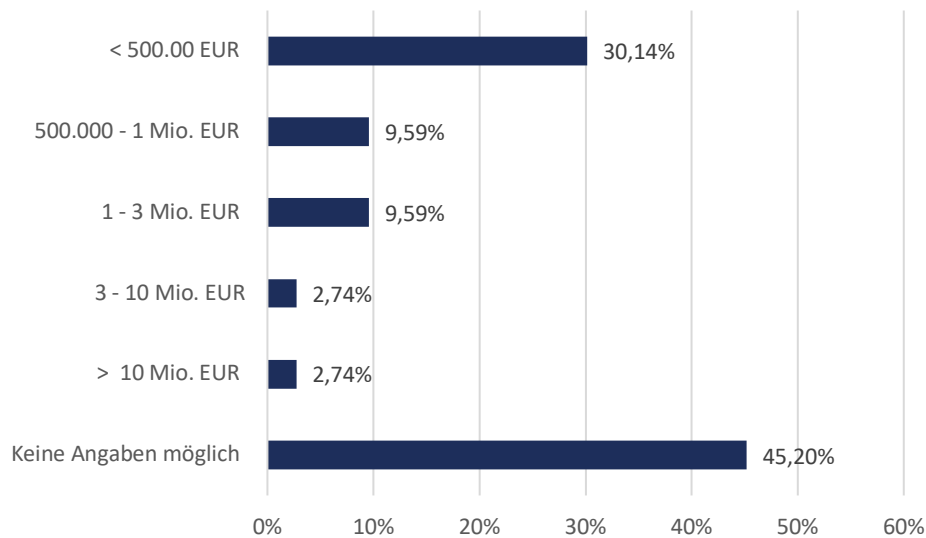
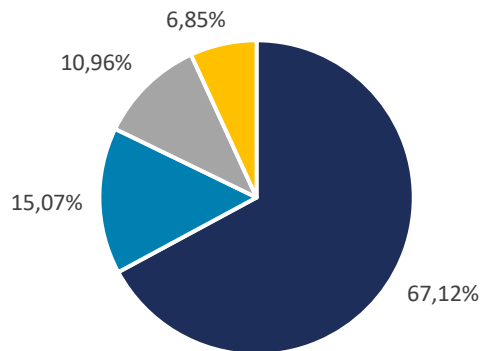


Abbildung 14: Verteilung der durchschnittlichen Jahreskosten (Personal- und Sachkosten) zur Durchführung interner Untersuchungen (Betrachtung der letzten drei Jahre)



Die Untersuchungsteams sind bei 67 Prozent der befragten Unternehmen zentral in einen Bereich der Muttergesellschaft eingebettet. Tragend Gründe hierfür sind bei dieser Gruppe, dass in den jeweiligen Muttergesellschaften einerseits die für die Durchführung interner Untersuchungen Verantwortlichen und andererseits die maßgeblich beteiligten Rechts- und Compliance-Abteilungen angesiedelt sind.

Abbildung 15: Verteilung der Untersuchungsteams nach der Organisationsstruktur von Konzernen

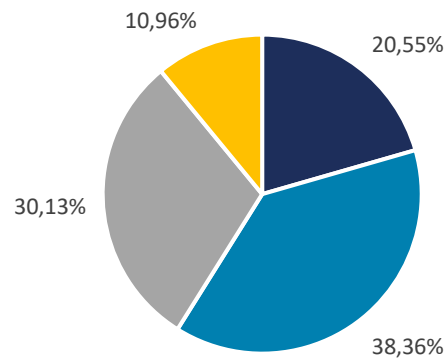


- Zentral in einen Bereich der Muttergesellschaft.
- Dezentral über verschiedene Abteilungen der Muttergesellschaft.
- Dezentral in eigener Funktion innerhalb der Tochtergesellschaften.
- Dezentral über verschiedene Abteilungen der Tochtergesellschaft.

38 Prozent der befragten Unternehmen führen interne Untersuchungen bei ausländischen Tochterunternehmen teilweise durch selbstständige lokale Teams durch. Bei 30 Prozent der Unternehmen werden interne Untersuchungen von Teams der Muttergesellschaft und lokalen Mitarbeitenden gemeinsam betreut.

Insgesamt kommt damit den lokalen Teams eine starke Rolle bei internen Untersuchungen zu. Vorteilhaft ist hierbei die größere Sachnähe der lokalen Teams, aber auch die bessere sprachliche und womöglich kulturelle Kompetenz. Sofern solche Teams nicht bestehen oder eine erhöhte Risikoeinstufung vorliegt, werden die internen Untersuchungen durch das zentrale Team durchgeführt.

Abbildung 16: Verteilung der Durchführung interner Untersuchungen bei ausländischen Tochterunternehmen



- Interne Untersuchungen werden durch das Team der Muttergesellschaft bearbeitet.
- Es gibt teilweise selbstständige lokale Teams. Ist dies nicht der Fall oder besteht eine erhöhte Risikoeinstufung, werden die internen Untersuchungen durch das zentrale Team durchgeführt.
- Interne Untersuchungen bei ausländischen Töchtern werden durch das zentrale Team und lokale Teams gemeinsam bearbeitet.
- Keine Tochterunternehmen im Ausland.

3.3 Outsourcing von internen Untersuchungen

74 Prozent der Unternehmen übertragen bis zu einem Viertel der internen Untersuchungen an Externe, 17 Prozent vergeben keine internen Untersuchungen nach außen. Die Ursachen für das Outsourcing interner Untersuchungen sind vielfältig. Vor allem fehlende Ressourcen, personelle Rahmenbedingungen vor Ort und fehlende Möglichkeiten (z. B. IT-Forensik) spielen hierbei eine Rolle. Dies korreliert mit dem zu Beginn des Abschnitts aufgeführten Umstand, dass die Unterstützung durch Externe vor allem bei umfangreichen und komplexen Untersuchungen in Anspruch genommen wird. So erfordern die Durchsicht und die Aufarbeitung großer Datenmengen einen erheblichen personellen Aufwand. Zugleich setzen auch etwa die Spiegelung von Speichermedien und die Selektion der zu untersuchenden Daten technische Möglichkeiten voraus. Daher werden bei umfangreichen und komplexen Sachverhalten typischerweise Anwaltskanzleien, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften wie auch IT-Dienstleister mit der Durchführung der internen Untersuchung beauftragt. Rund 40 Prozent der Befragten nennen auch die Unabhängigkeit, die Sprache und das Personal vor Ort als Gründe für das Outsourcing.

Abbildung 17: Anzahl der outgesourcten internen Untersuchungen

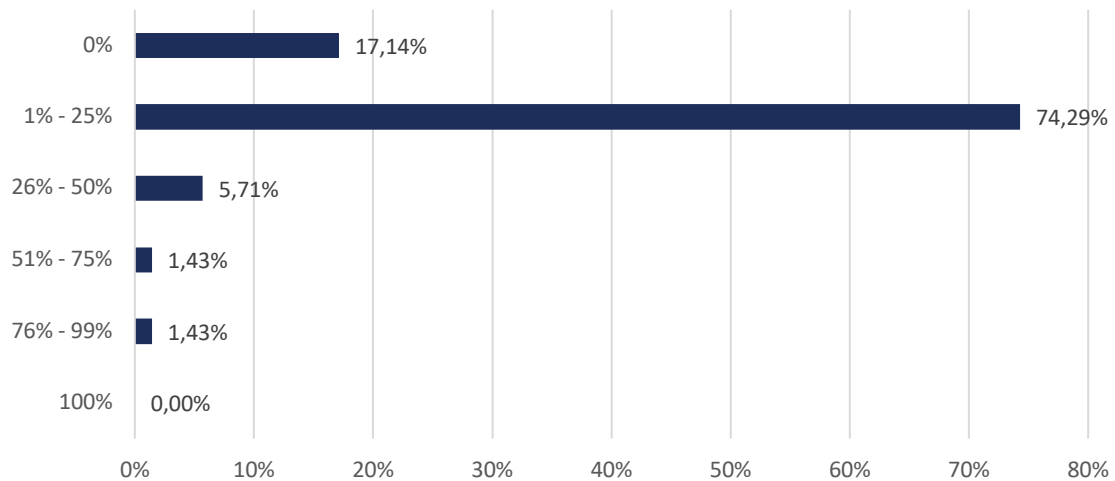
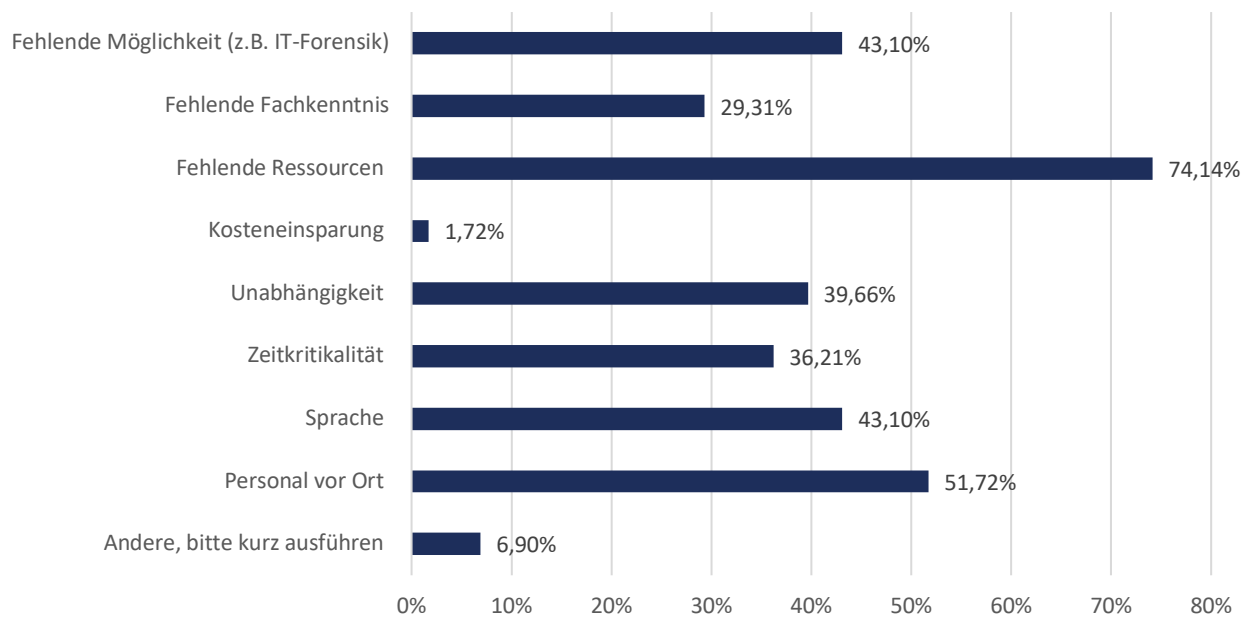


Abbildung 18: Gründe für das Outsourcing

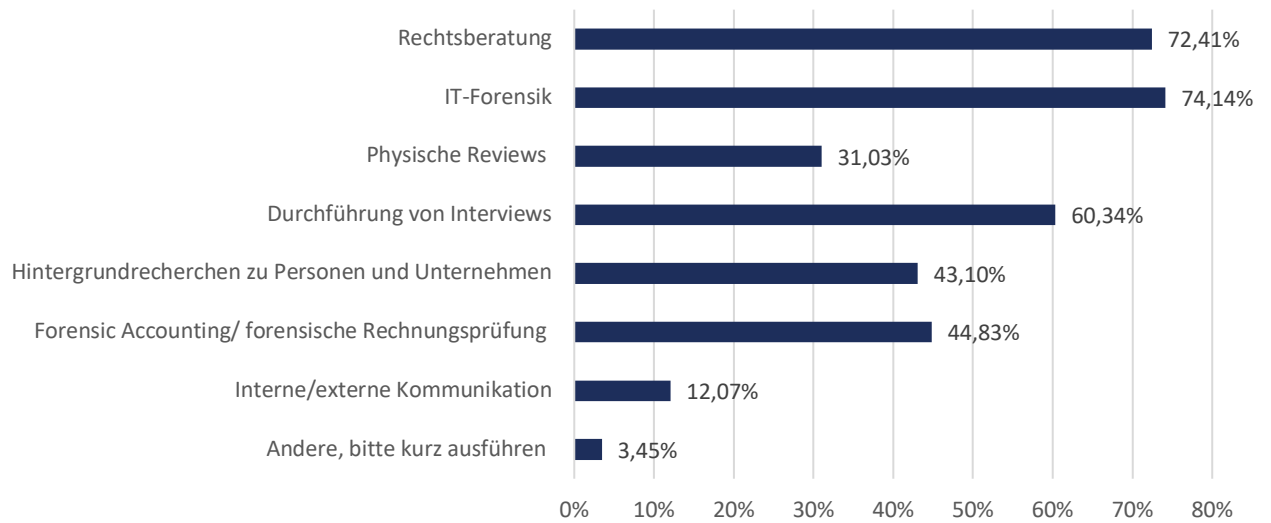


Mehrfachnennungen möglich

Andere u. a.: Reisebeschränkungen aufgrund der Pandemie, Relevanz des Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), Seniorität der Beschuldigten, laufende Ermittlungsverfahren bei Mutter- oder Tochtergesellschaften

Auch die Untersuchungshandlungen, für die externe Dienstleistungen zur Unterstützung herangezogen werden, sind mannigfaltig. Im Schwerpunkt geht es dabei um Untersuchungshandlungen im Zusammenhang mit rechtlicher Beratung und IT-Forensik. Daneben führen Externe auch vielfach Interviews mit Mitarbeitenden durch. Dies entspricht den Rückmeldungen zu den maßgeblichen Gründen für ein Outsourcing.

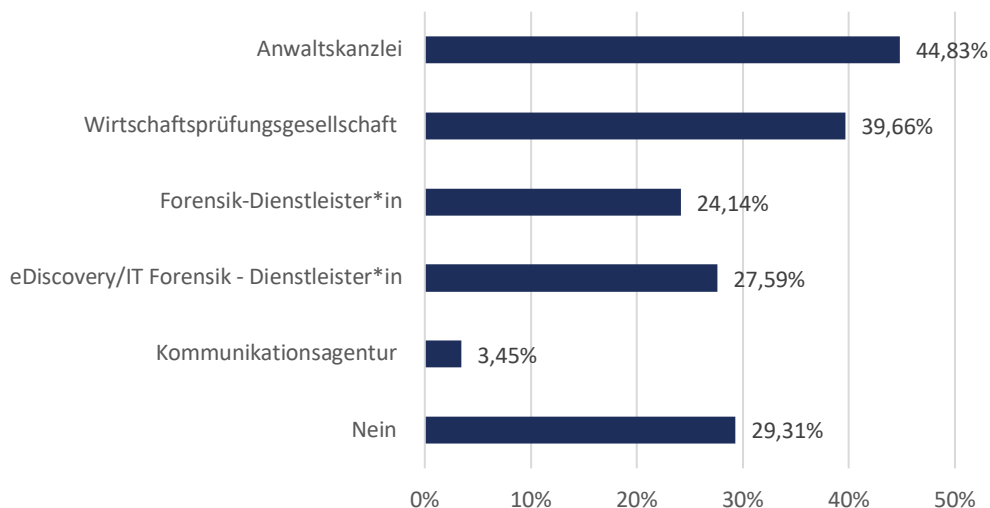
Abbildung 19: Untersuchungshandlungen, für die Externe beauftragt werden



Mehrfachnennungen möglich
 Andere u. a.: Datenanalysen, FCPA-relevante Fälle

Zur Unterstützung bei der Durchführung interner Untersuchungen bestehen bei 29 Prozent der Unternehmen keine Rahmenverträge mit Externen. Auch an dieser Stelle wirkt sich die Unternehmensgröße aus. So nimmt ab einer Zahl von mehr als 10.000 Beschäftigten der Abschluss solcher Rahmenverträge zu. Diese werden insbesondere mit Anwaltskanzleien oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften geschlossen.

Abbildung 20: Existenz von Rahmenverträgen mit Externen, die bei der Durchführung interner Untersuchungen unterstützen



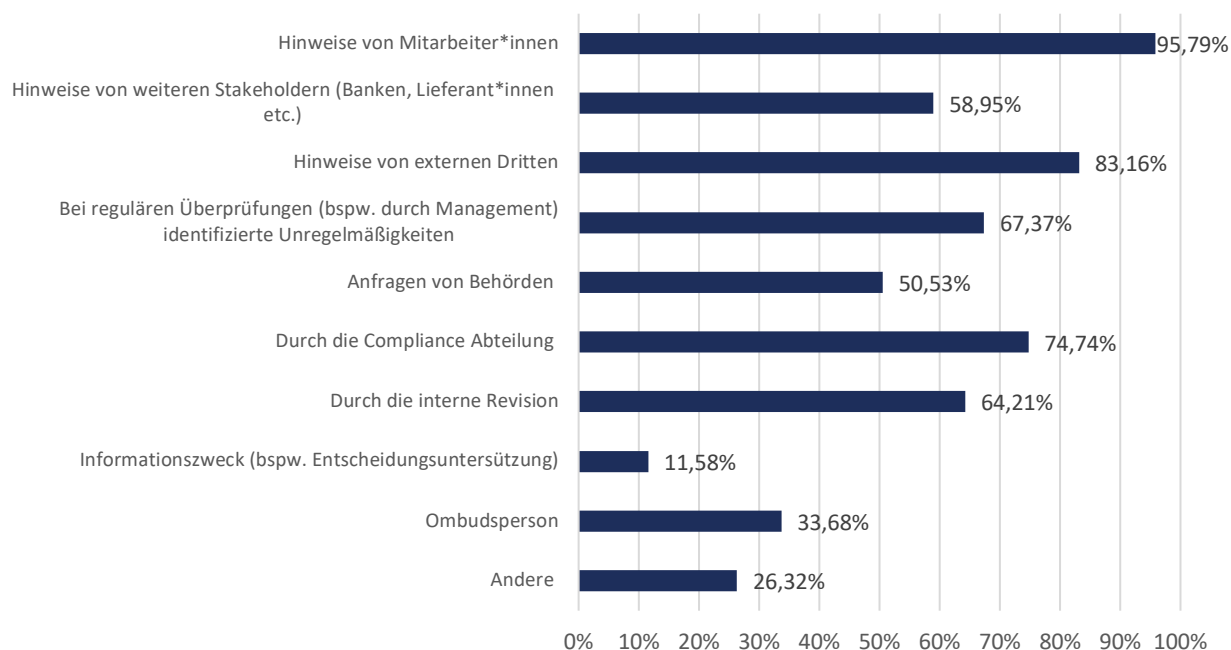
Mehrfachnennungen möglich

4. Durchführung interner Untersuchungen

4.1 Auslöser

Die Auslöser für interne Untersuchungen sind zahlreich. Der größte Faktor sind hierbei die Hinweise von Mitarbeitenden, die von 96 Prozent der Unternehmen als wesentliche Auslöser angegeben wurden. Auch Hinweise von externen Dritten (83 Prozent) sowie Erkenntnisse aus den Compliance-Abteilungen (75 Prozent) sind für die Unternehmen wichtige Auslöser einer internen Untersuchung. Unregelmäßigkeiten, die im Rahmen regulärer Überprüfungen oder durch Prüfungen der Internen Revision identifiziert wurden, gaben 67 Prozent bzw. 64 Prozent der Unternehmen an. Hinweise weiterer Stakeholder wie Banken oder Lieferanten wurden von 59 Prozent als Auslöser für eine interne Untersuchung angegeben. Daneben zählen die Anfragen von Behörden (51 Prozent), Ombudspersonen (34 Prozent) und zu Informationszwecken, um beispielsweise eine Unternehmensentscheidung zu unterstützen (12 Prozent), als weitere Auslöser. Neben den vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten sahen 26 Prozent der Unternehmen noch andere Auslöser, die in ihren Unternehmen zu einer internen Untersuchung führen können.

Abbildung 21: Auslöser von internen Untersuchungen



Mehrfachnennungen möglich

Nahezu alle Unternehmen differenzieren nicht bezüglich der Quelle und der Art der Hinweise. Meldungen können auch anonym erfolgen und es werden auch (ggf. anonyme) Hinweise externer Dritter entgegengenommen. Bei den anderen Unternehmen (gut 3 Prozent) können nur Mitarbeitende Hinweise abgeben. Hier sind aber ebenfalls anonyme Hinweise möglich. Kein Unternehmen akzeptiert ausschließlich Hinweise von Mitarbeitenden unter Angabe ihrer Identität.

Der Schutz derjenigen, die im guten Glauben Hinweise geben, wird von knapp 88 Prozent der Unternehmen als essenziell angesehen. 9 Prozent der Unternehmen gewähren diesen Personen einen besonderen Schutz, soweit es im Interesse des Unternehmens liegt. Lediglich bei gut 3 Prozent der Unternehmen ist dies nicht der Fall. Gleichzeitig gehen 70 Prozent der Unternehmen gegen unredlich meldende Personen vor, wovon 53 Prozent der Unternehmen dies tun, sofern eine Aussicht auf Erfolg besteht, und 17 Prozent dies als Abschreckung nutzen. Die verbleibenden 30 Prozent gehen grundsätzlich nicht gegen unredlich meldende Personen vor.

Einen besonderen Schutz erfahren auch Mitarbeitende, die von einem Hinweis betroffen sind. 92 Prozent der Unternehmen gewähren Mitarbeitenden, die gemeldet wurden, einen besonderen Schutz und gehen zunächst von deren Unschuld aus. Bei weiteren knapp 7 Prozent der Unternehmen werden Beschäftigte geschützt, soweit sie besonders schutzwürdig sind. Bei lediglich gut 1 Prozent der Unternehmen existiert kein besonderer Schutz für Mitarbeitende.

Abbildung 22: Art der akzeptierten Hinweise



Abbildung 23: Besonderer Schutz von gutgläubig handelnden Hinweisgeber:innen

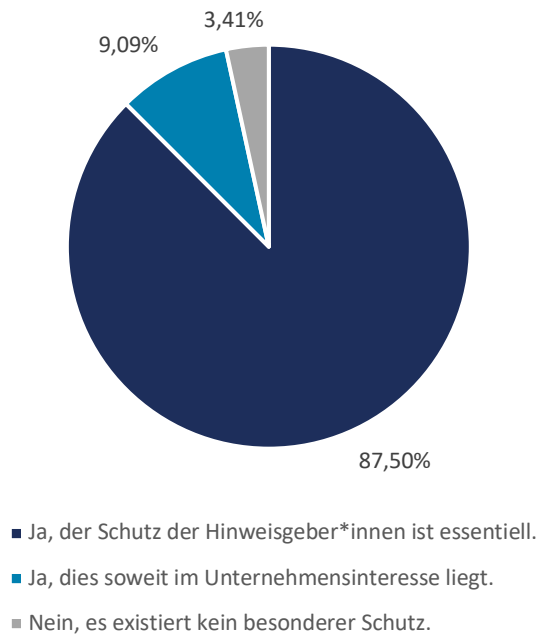


Abbildung 24: Vorgehen gegen unredlich meldende Hinweisgeber:innen

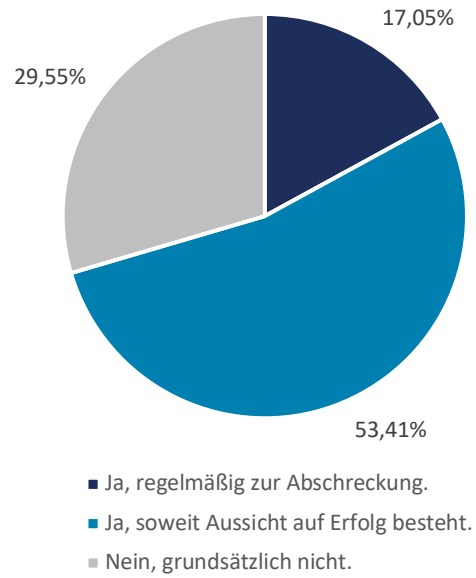
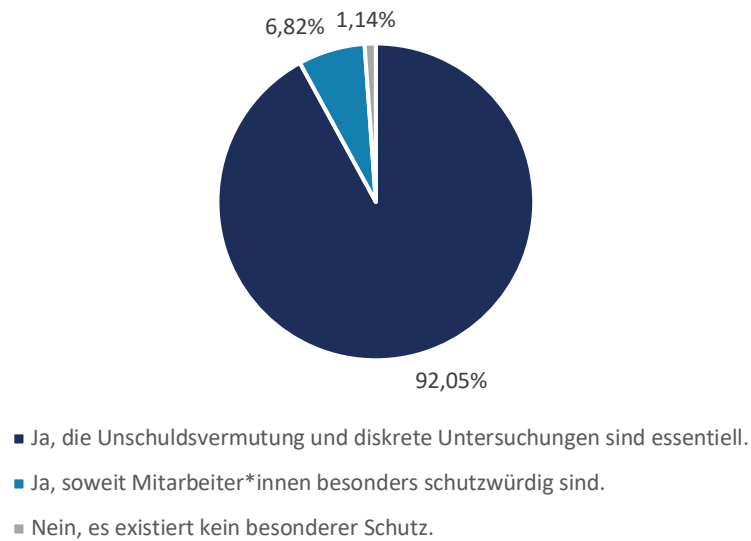
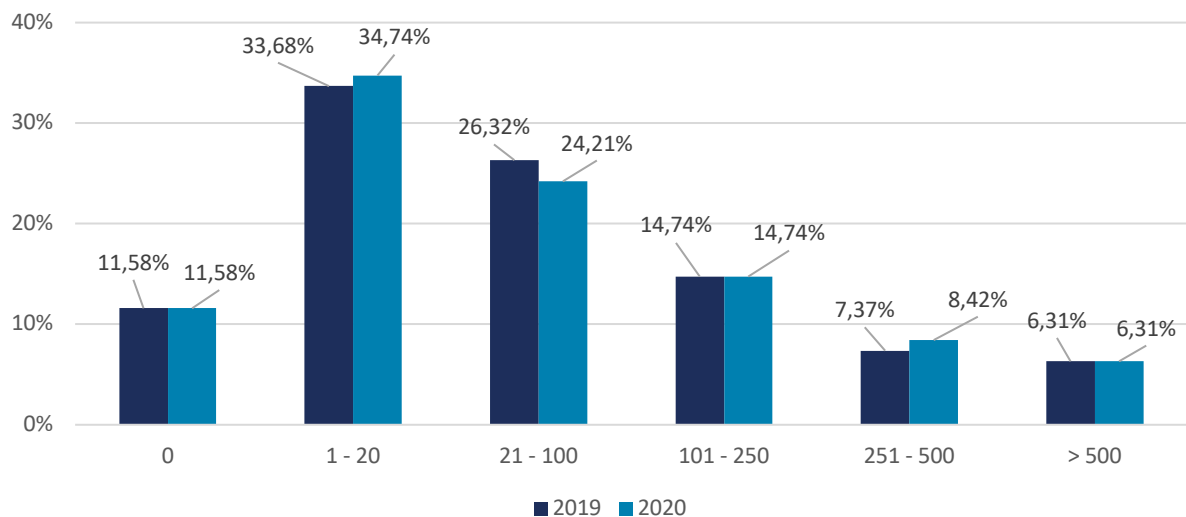


Abbildung 25: Besonderer Schutz von Mitarbeitenden



Im Vergleich zu den im Jahr 2019 eingegangenen Hinweisen zu Verstößen gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien zeigen sich im Jahr 2020 keine wesentlichen Veränderungen. Für beide Jahre sind – trotz Beginn der Pandemie im Jahr 2020 – meist ein bis 20 Hinweise eingegangen (2019 knapp 34 Prozent, 2020 knapp 35 Prozent der befragten Unternehmen). Eine leichte Zunahme ist auch bei der Auswahlmöglichkeit 251 bis 500 Hinweise (2019: gut 7 Prozent, 2020: gut 8 Prozent) zu erkennen, bei 21 bis 100 Hinweisen ist von 2019 auf 2020 ein leichter Rückgang zu verzeichnen (2019: gut 26 Prozent, 2020: gut 24 Prozent).

Abbildung 26: Eingegangene Hinweise zu Verstößen gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien über sämtliche Eingangskanäle des Hinweisgebersystems



Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass nicht jeder eingegangene Hinweis zu einer internen Untersuchung führt. So lösen Hinweise in 7,37 Prozent der Unternehmen im Allgemeinen keine interne Untersuchung aus. Dies wurde nicht nur von gut 56 Prozent der Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten so angegeben, sondern auch von gut 8 Prozent der Unternehmen mit 1.000–2.499 Beschäftigten sowie von 5,00 Prozent der Unternehmen mit über 100.000 Beschäftigten.

Dagegen führen Hinweise bei einem Viertel der Unternehmen in 1–25 Prozent der Fälle zu einer internen Untersuchung. Ein Hinweis als Auslöser einer internen Untersuchung wird in 26–50 Prozent der Fälle von 23 Prozent der Befragten angenommen. Die zweitniedrigste Angabe ist bei der Auswahlmöglichkeit „51–75 Prozent“ zu verzeichnen, die von knapp 17 Prozent der Unternehmen gewählt wurde. Bei 27 Prozent der Unternehmen lösen in 76–100 Prozent der Fälle Hinweise eine interne Untersuchung aus. Auffallend ist, dass sich die Antworten der Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten auf die Auswahlmöglichkeiten „0 Prozent“ und „1–25 Prozent“ beschränken.

Abbildung 27: Anzahl der Fälle, in denen eingegangene Hinweise zu internen Untersuchungen führten (pro Mitarbeiter*in)

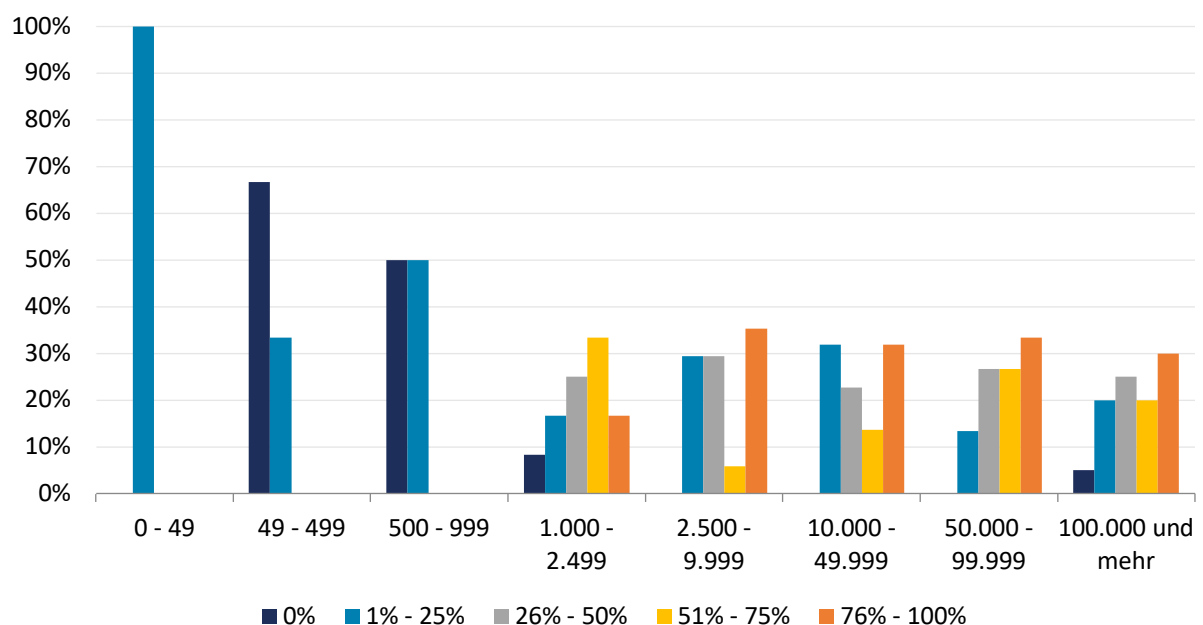
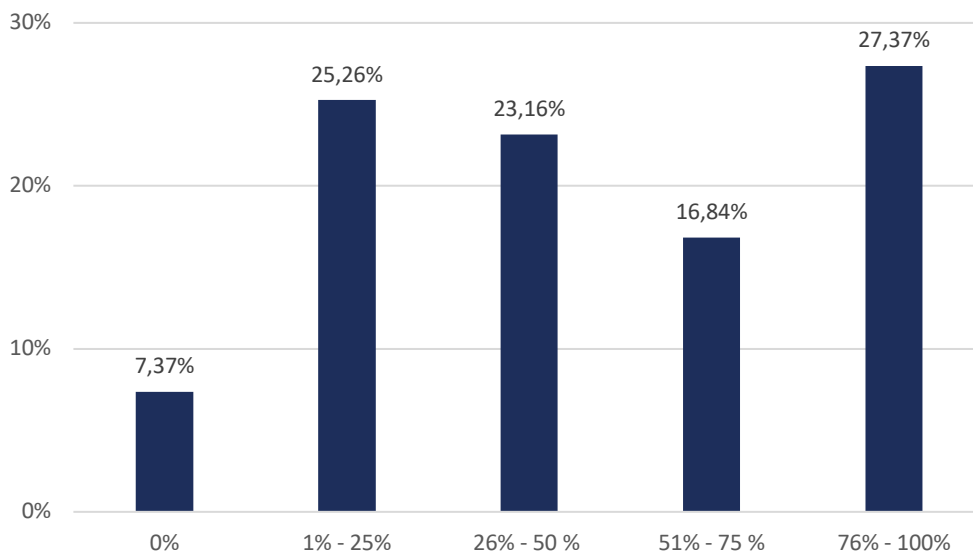


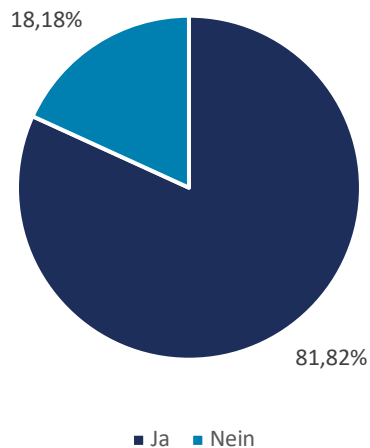
Abbildung 28: Anteil der Fälle, in denen eingegangene Hinweise zu internen Untersuchungen führten (gesamt)



Knapp 82 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie ein ausgewiesenes Case-Management-Tool oder eine gesamthafte Liste bzw. Datenbank nutzen, in der sämtliche internen Untersuchungen überwacht und dokumentiert werden. 18 Prozent der Unternehmen besitzen ein solches Tool, eine Liste oder Datenbank jedoch nicht.

Während die überwiegende Zahl der Unternehmen mit mindestens 2.500 Beschäftigten diese Möglichkeit zur Überwachung und Dokumentation ihrer internen Untersuchungen nutzt (im Durchschnitt 90 Prozent), ist die Angabe bei Unternehmen mit 1.000 bis 2.499 Beschäftigten eher ausgeglichen. Hierbei haben im Durchschnitt 55 Prozent der Unternehmen ein Case-Management-Tool oder eine Liste/Datenbank im Einsatz. Auch bei Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten ist die Auswahl ausgeglichen.

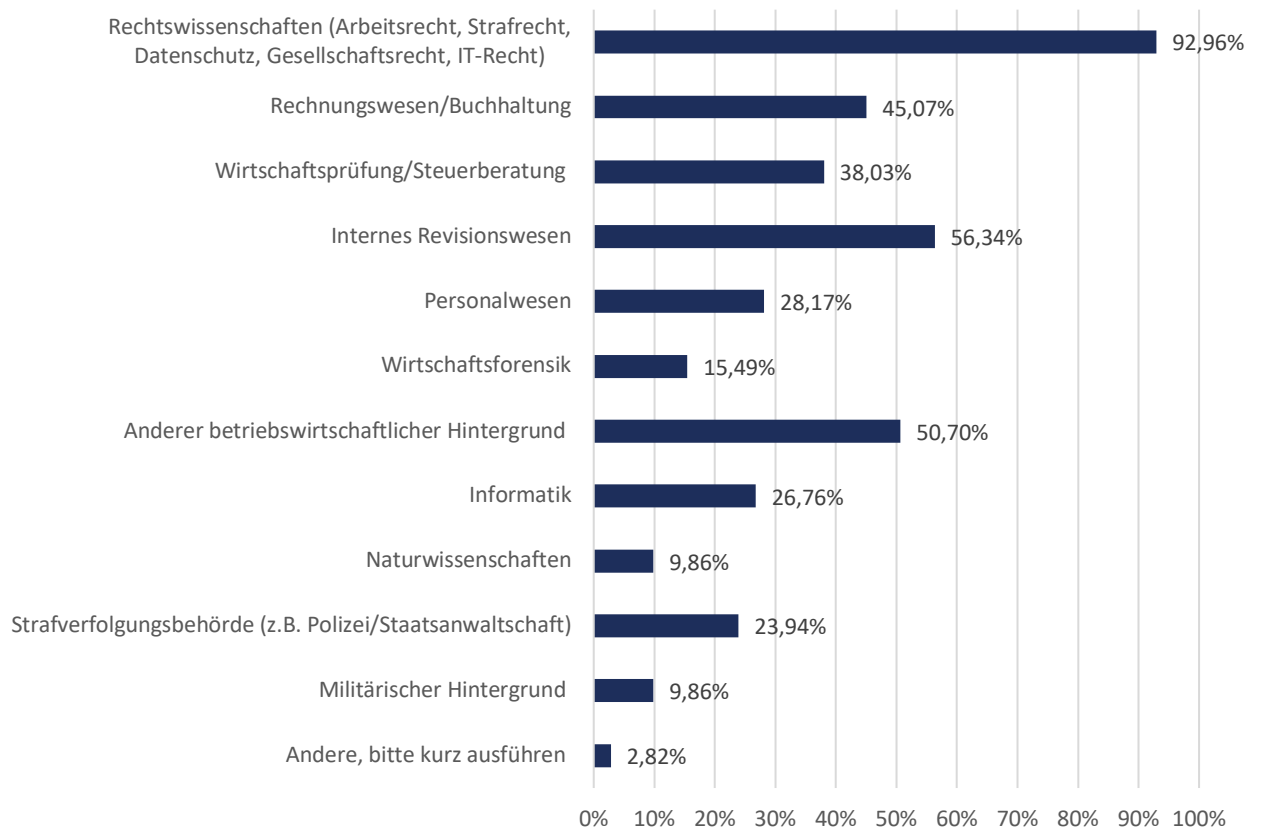
Abbildung 29: Nutzung eines ausgewiesenes Case-Management-Tools oder einer gesamthaften Liste/Datenbank, in der sämtliche internen Untersuchungen überwacht und dokumentiert werden



4.2 Ressourcen

Von insgesamt 103 Befragten haben 71 die Fragen zu den im Unternehmen vorhandenen Ressourcen beantwortet. Es ergab sich, dass die Untersuchungseinheiten der Unternehmen zu einem überwiegenden Teil (93 Prozent) Personen mit einem rechtswissenschaftlichen Hintergrund umfasst. Dies gaben insbesondere alle Unternehmen mit 49–499, 1.000–2.499 bzw. über 50.000 Beschäftigten an. Mitarbeitende mit einem fachlichen Hintergrund aus der Internen Revision (56 Prozent) oder mit betriebswirtschaftlichen Hintergründen (51 Prozent) sind die beiden nachfolgenden Gruppen mit den höchsten Angaben. Weitere Mitarbeitende der untersuchenden Einheiten haben einen fachlichen Hintergrund aus den Bereichen Rechnungswesen/Buchhaltung (45 Prozent), Wirtschaftsprüfung/Steuerberatung (38 Prozent), Personalwesen (28 Prozent), Informatik (27 Prozent), Wirtschaftsforensik (15 Prozent) oder Strafverfolgungsbehörden (z. B. Polizei/Staatsanwaltschaft) (24 Prozent). Jeweils bei knapp 10 Prozent der Unternehmen aus der Studie befinden sich in der untersuchenden Einheit Personen mit einem naturwissenschaftlichen oder einem militärischen Hintergrund. Knapp 3 Prozent der Unternehmen beschäftigen zusätzlich Personen, die über einen psychologischen Hintergrund verfügen oder aus dem Bereich des Produktmanagements stammen.

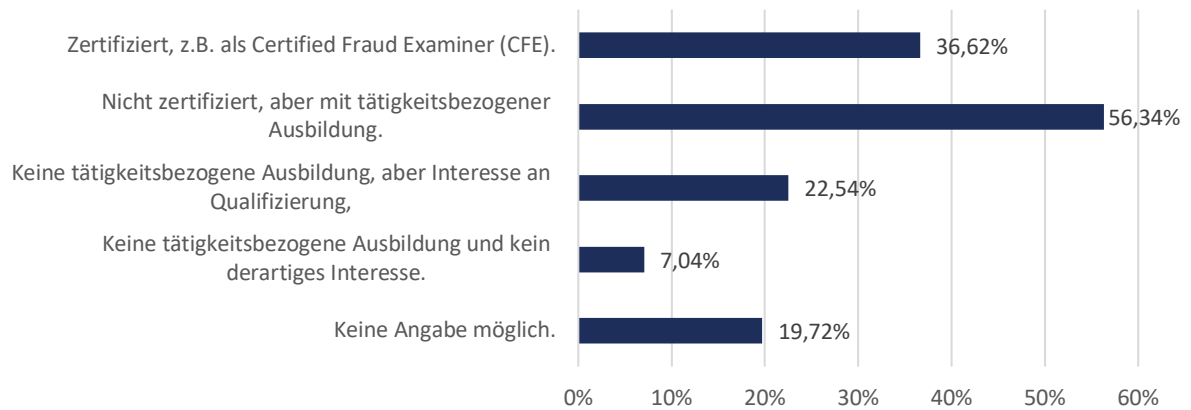
Abbildung 30: Fachliche Hintergründe der Mitarbeitenden der untersuchenden Einheit



Mehrfachnennungen möglich
 Andere u. a.: Psychologie, Produktmanagement

In 37 Prozent der Unternehmen führen Personen interne Untersuchungen durch, die über eine Zertifizierung wie beispielsweise als Certified Fraud Examiner verfügen. Diese Angabe machten vor allem Unternehmen mit über 2.500 Beschäftigten, wovon ca. 65 Prozent börsennotiert und ca. 35 Prozent nicht börsennotiert sind. 56 Prozent der Unternehmen beschäftigen für interne Untersuchungen Personen, die zwar eine tätigkeitsbezogene Ausbildung, aber keine Zertifizierung besitzen. Dagegen hat kein Unternehmen mit bis zu 2.499 Beschäftigten zertifizierte Mitarbeitende, die interne Untersuchungen durchführen. Der Anteil der Unternehmen, die angaben, dass mit internen Untersuchungen betraute Mitarbeitende keine tätigkeitsbezogene Ausbildung, aber Interesse an einer Qualifizierung haben, ist mit 23 Prozent mehr als dreimal so hoch wie der Anteil derjenigen, die angaben, dass Mitarbeitende weder eine tätigkeitsbezogene Ausbildung noch ein derartiges Interesse haben (7 Prozent). Keine Angabe zur Ausbildung ihrer Untersuchungsteams trafen knapp 20 Prozent der Unternehmen.

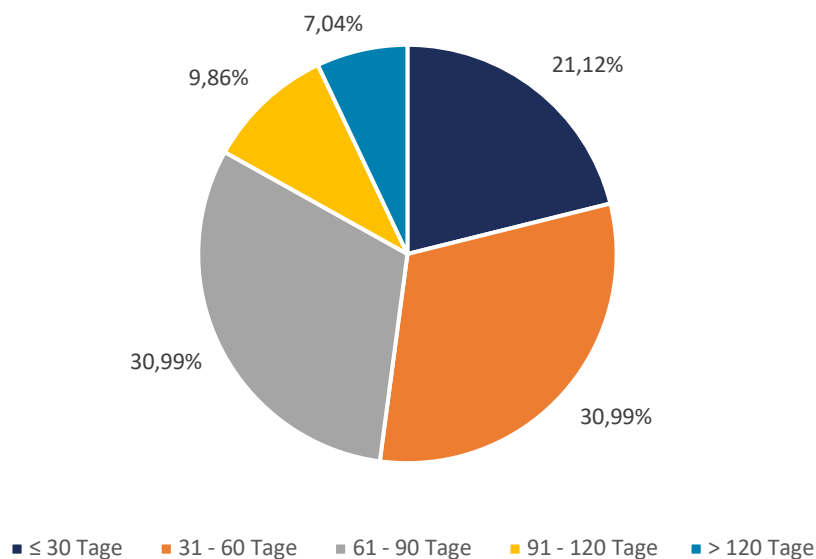
Abbildung 31: Zertifizierungen der Mitarbeitenden



Mehrfachnennungen möglich

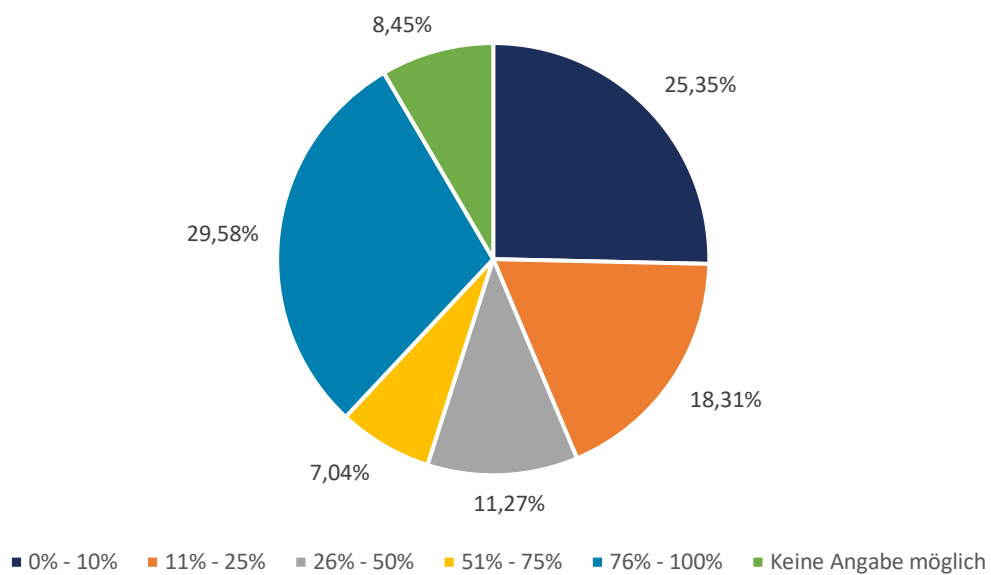
Eine durchschnittliche interne Untersuchung wird beim überwiegenden Teil der Unternehmen innerhalb von 31–60 Tagen (31 Prozent) bzw. 61–90 Tagen (31 Prozent) abgeschlossen. Weniger als 30 Tage dauern interne Untersuchungen durchschnittlich bei 21 Prozent der Unternehmen, während knapp 10 Prozent 91–120 Tage für eine durchschnittliche interne Untersuchung benötigen. Bei 7 Prozent der Unternehmen dauern die internen Untersuchungen durchschnittlich länger als 120 Tage. Hierbei handelt es sich jeweils um Unternehmen aus den Gruppen mit 49–499, 10.000–49.000 oder 50.000–99.999 Beschäftigten.

Abbildung 32: Durchschnittliche Dauer einer internen Untersuchung



30 Prozent der Unternehmen gaben an, dass Mitarbeitende zu 76 bis 100 Prozent durch interne Untersuchungen ausgelastet seien. Eine Auslastung zwischen 0 und 10 Prozent gibt es bei 25 Prozent der Unternehmen. Bei 18 Prozent der Unternehmen beträgt die Auslastung durch interne Untersuchungen 11 bis 25 Prozent, bei 11 Prozent der Unternehmen 26 bis 50 Prozent. 7 Prozent der Unternehmen gaben an, dass ihre Mitarbeitenden zu 51 bis 75 Prozent mit internen Untersuchungen ausgelastet seien, gut 8 Prozent der Unternehmen konnten hier keine Angaben machen.

Abbildung 33: Auslastung der Mitarbeitenden durch interne Untersuchungen



41 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass bei ihnen keine gezielten Trainings in Bezug auf interne Untersuchungen durchgeführt werden. Interne oder externe Trainings bzw. eine Kombination aus beidem werden bei 54 Prozent der Unternehmen durchgeführt, wobei der überwiegende Teil dieser Unternehmen (95 Prozent) 10.000 oder mehr Beschäftigte hat. Keine Angaben zu dieser Frage konnten 6 Prozent der Unternehmen machen. Alle Unternehmen, die als Antwort „Ja“ oder „Keine Angabe möglich“ auswählten, haben auch die nächste Frage zum Anlass für die Durchführung gezielter Trainings beantwortet.

Demnach werden gezielte Trainings bei 49 Prozent der Unternehmen als Bestandteil des regelmäßigen Schulungsprogramms eingesetzt. Fallbezogene Schulungen für die Durchführung spezifischer Untersuchungen führen 7 Prozent der Unternehmen durch, bei

34 Prozent gibt es eine Kombination von regelmäßigen und fallbezogenen Schulungen. Knapp 10 Prozent der Unternehmen konnten hier keine Angaben machen.

Abbildung 34: Trainings zu internen Untersuchungen

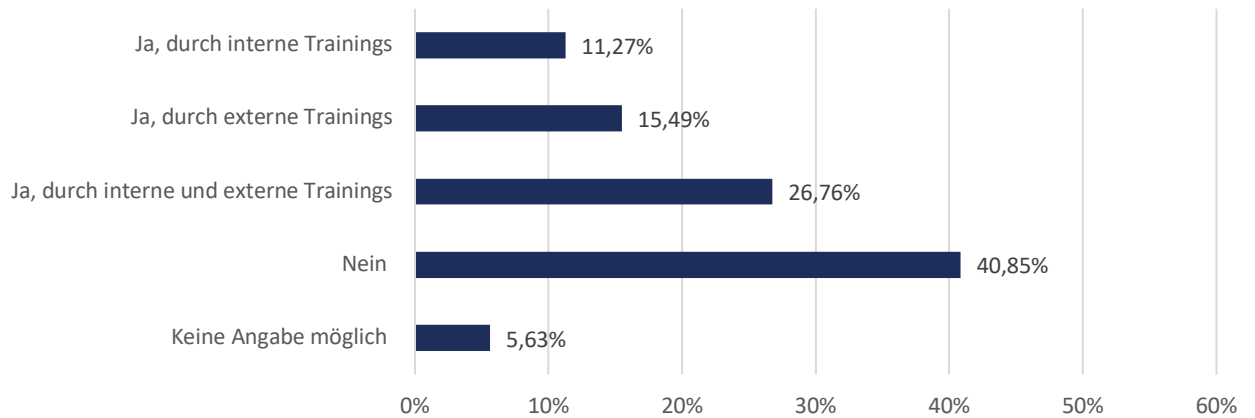
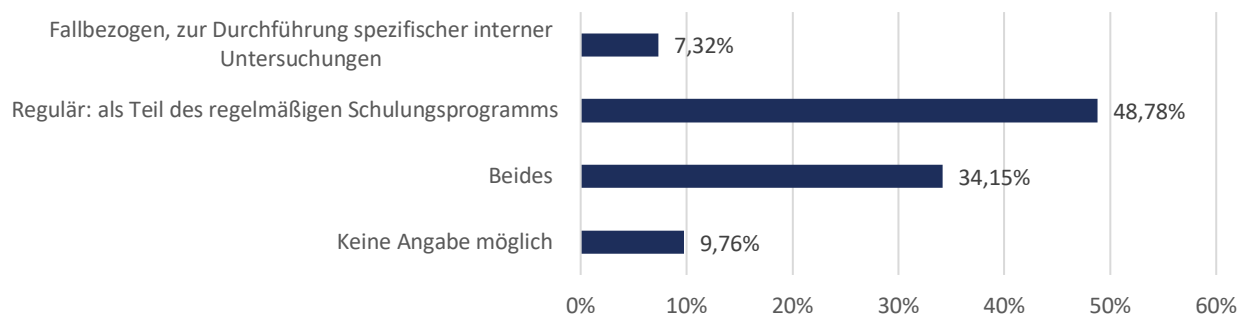
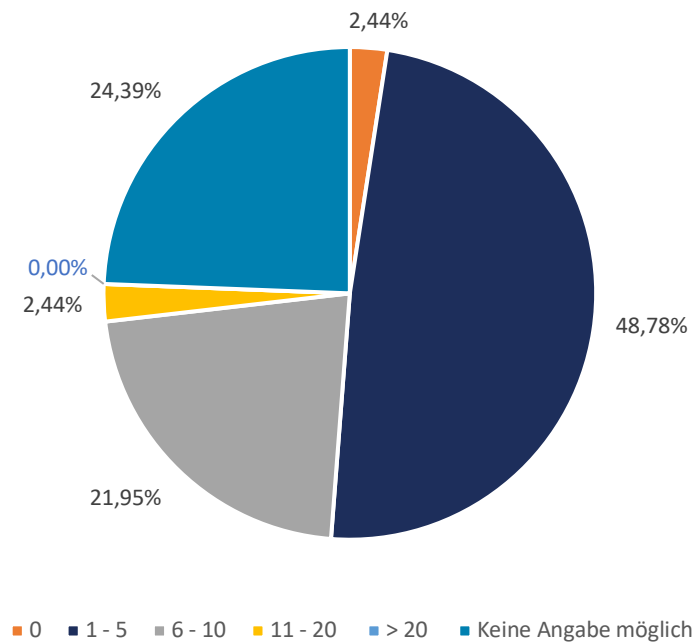


Abbildung 35: Anlass für die Durchführung gezielter Trainings



Bei 49 Prozent der Unternehmen gibt es ein bis fünf relevante Trainingstage pro Jahr und Mitarbeiter:in, bei 22 Prozent sechs bis zehn, bei einer Minderheit von gut 2 Prozent elf bis 20. In ebenfalls gut 2 Prozent der Unternehmen finden keine Trainings statt. 24 Prozent der Befragten konnten hier keine Angaben machen.

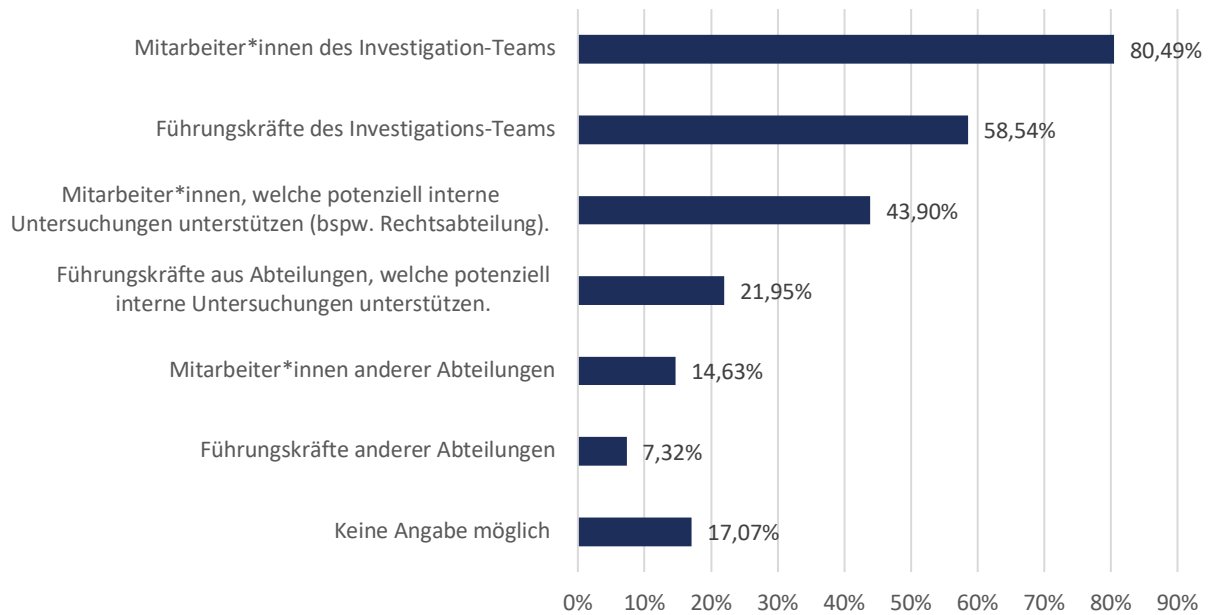
Abbildung 36: Durchschnittliche Anzahl der relevanten Trainingstage pro Mitarbeiter:in und Jahr



Es werden verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden in Bezug auf interne Untersuchungen geschult. Die größte Gruppe sind mit 80 Prozent die Mitglieder des Investigation-Teams. Auffällig ist, dass nur 59 Prozent der Unternehmen auch die Führungskräfte dieser Teams schulen. Die nächstgrößere Gruppe bilden mit 44 Prozent die Mitarbeitenden, die potenziell interne Untersuchungen unterstützen (beispielsweise die Rechtsabteilung), danach folgen mit 22 Prozent Führungskräfte aus Abteilungen, die potenziell interne Untersuchungen unterstützen.

Mitarbeitende und auch Führungskräfte aus anderen Abteilungen werden von 15 Prozent bzw. 7 Prozent der Unternehmen geschult. 17 Prozent Unternehmen konnten die Frage nicht beantworten. 90 Prozent der Antworten kamen von Unternehmen mit mindestens 2.500 Beschäftigten. Insbesondere Unternehmen mit unter 1.000 Beschäftigten beantworteten diese Frage gar nicht oder mit „Keine Angabe möglich“.

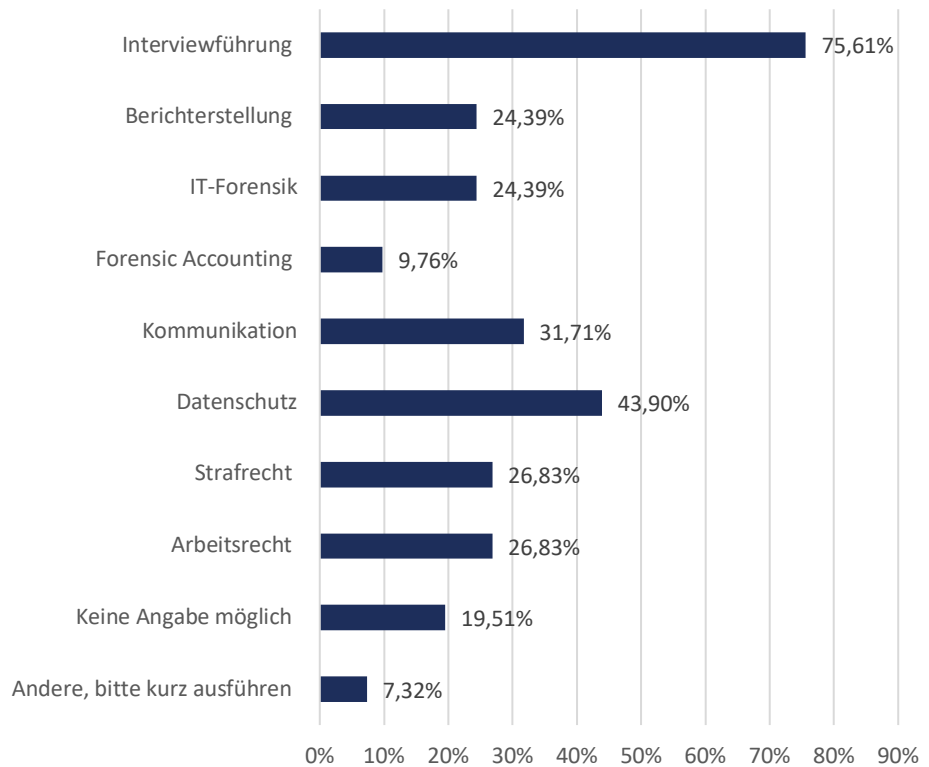
Abbildung 37: Mitarbeitende, die in Bezug auf interne Untersuchungen geschult werden



Mehrfachnennungen möglich

Mit knapp 76 Prozent ist Interviewführung das wichtigste Themengebiet, in dem Trainings angeboten werden. Datenschutz ist mit 44 Prozent das zweitwichtigste Thema, gefolgt von Kommunikation mit 32 Prozent. In etwa je einem Viertel der Unternehmen werden die Themengebiete Arbeitsrecht, Strafrecht (jeweils 27 Prozent), Berichtserstellung und IT-Forensik (jeweils 24 Prozent) geschult. Knapp 10 Prozent der Unternehmen bieten Trainings zum Thema Forensic Accounting an. Gut 7 Prozent der Unternehmen gaben weitere Themengebiete an, für die Trainings angeboten werden. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Strategie, Steuerung und Koordination interner Untersuchungen und um den Schutz von Hinweisgebenden. Knapp 20 Prozent konnten keine Angabe zu dieser Frage machen.

Abbildung 38: Themengebiete, in denen Trainings angeboten werden



Mehrfachnennungen möglich

Andere u. a.: Investigation-Strategie, Steuerung der Investigation, Schutz von Hinweisgebenden

4.3 Befragung von Mitarbeitenden

Von 103 Unternehmen haben 70 die Fragen in Bezug auf Befragungen im Rahmen interner Untersuchungen beantwortet. Zwar gibt es bei der Durchführung von Befragungen eine Vielzahl rechtlicher Unsicherheiten, trotzdem sind gewisse Standards aus den Antworten der Unternehmen erkennbar. So gaben 94 Prozent an, dass die Befragungen wann immer möglich von mindestens zwei Personen des Untersuchungsteams durchgeführt werden. In den Gruppen der Unternehmen mit 50–499, 50.000–99.999 oder über 100.000 Beschäftigten gaben dies ausnahmslos alle so an. Ebenfalls mit einer hohen Übereinstimmung wurde angegeben, dass den im Rahmen einer internen Untersuchung Befragten die Möglichkeit gewährt wird, die Arbeitnehmervertretung bzw. einen externen anwaltlichen Beistand hinzuzuziehen (74 Prozent). In den Gruppen der Unternehmen mit 1.000–2.499, 50.000–99.999 oder über 100.000 Beschäftigten waren es jeweils über

90 Prozent. 63 Prozent der Unternehmen führen Befragungen wenn nötig auch mittels Videotelefonie durch, was den veränderten Arbeitsabläufen während der Corona-Pandemie geschuldet sein könnte.⁴ Darüber hinaus gaben 59 Prozent der Unternehmen an, dass die Fertigstellung des Protokolls in der Regel mehrere Tage in Anspruch nimmt, in 18,57 Prozent der Unternehmen wird es schon im Rahmen der Befragung fertiggestellt. Bei knapp 26 Prozent beinhaltet das Protokoll auch eine Datenschutzerklärung oder sie wurde den Befragten vorab herausgegeben. Die Gesprächsprotokolle werden den Befragten in 37 Prozent der Unternehmen in Kopie übergeben. Eine Verschwiegenheitserklärung müssen Mitarbeitende in 23 Prozent der Unternehmen nur bei einem hohen Risiko unterschreiben, in knapp 6 Prozent der Unternehmen muss immer eine Verschwiegenheitserklärung unterzeichnet werden.

Bei knapp der Hälfte der Unternehmen in der Studie folgt der Prozess der Befragungen von Mitarbeitenden stets einer festen Struktur. Damit thematisch zusammenhängend gaben 33 Prozent an, im Unternehmen einen Standardprozess für Befragungen zu haben, unabhängig vom Gegenstand einer internen Untersuchung und ihrer Bedeutung. Dagegen werden bei 67 Prozent der Unternehmen die Regeln für Befragungen projektbezogen angepasst. Ein wesentlicher Unterschied zwischen dem Vorgehen von börsennotierten und nicht börsennotierten Unternehmen war nicht feststellbar.

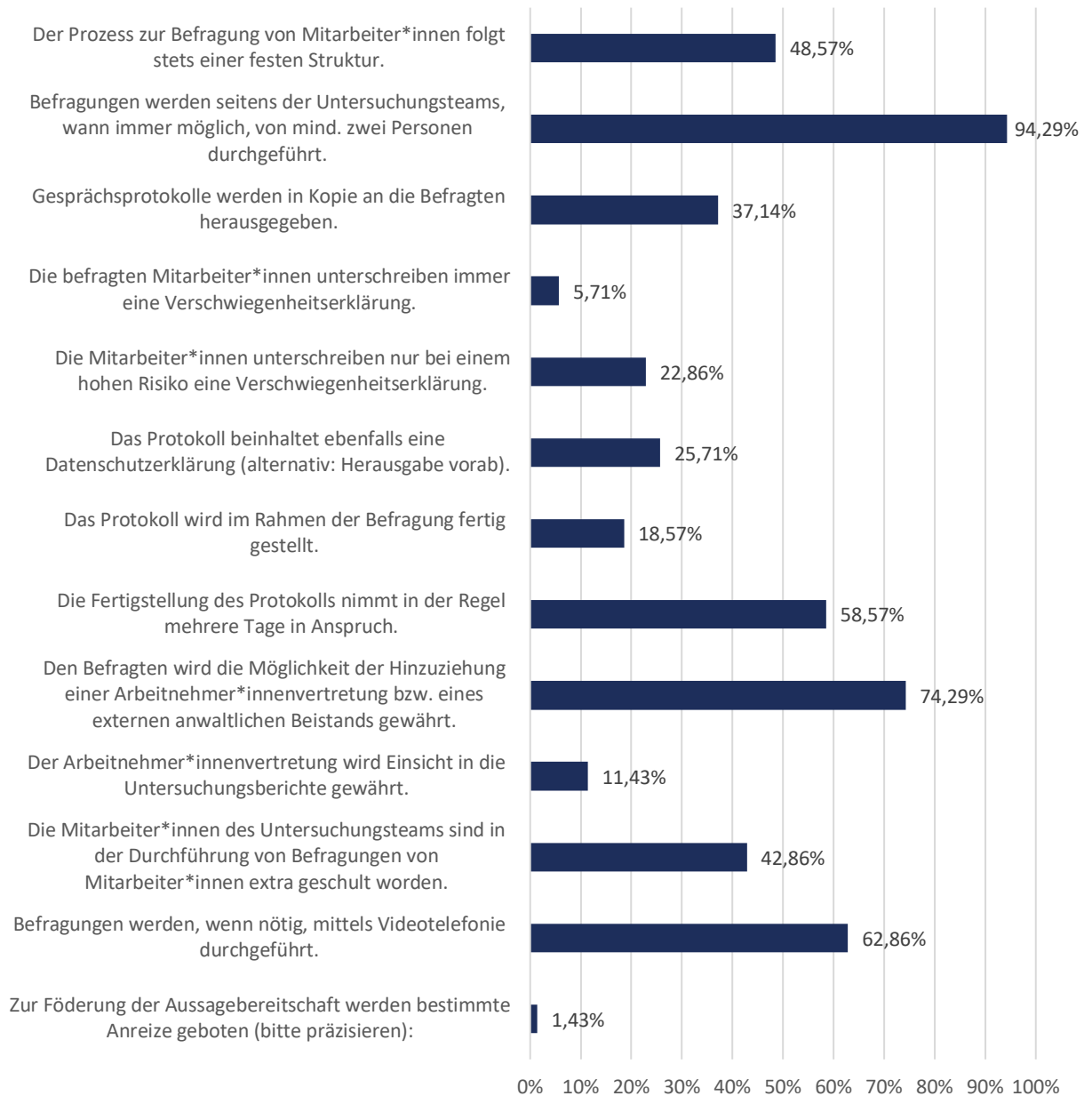
Darüber hinaus haben in 43 Prozent der Unternehmen die Mitglieder der Untersuchungsteams eine spezielle Schulung für die Durchführung von Befragungen erhalten.

Im Vergleich zu den anderen Auswahlmöglichkeiten ist die Zustimmungquote zu der Aussage, dass der Arbeitnehmervertretung Einsicht in die Untersuchungsergebnisse gewährt wird, sehr uneinheitlich. Insgesamt gut 11 Prozent bejahten dies, bei Unternehmen mit mindestens 2.500 Beschäftigten waren dies schon gut 14 Prozent.

Bei 8 Prozent der Unternehmen mit mehr als 100.000 Beschäftigten ist in Ausnahmefällen eine Amnestie möglich, was zur Förderung der Aussagebereitschaft eingesetzt werden kann.

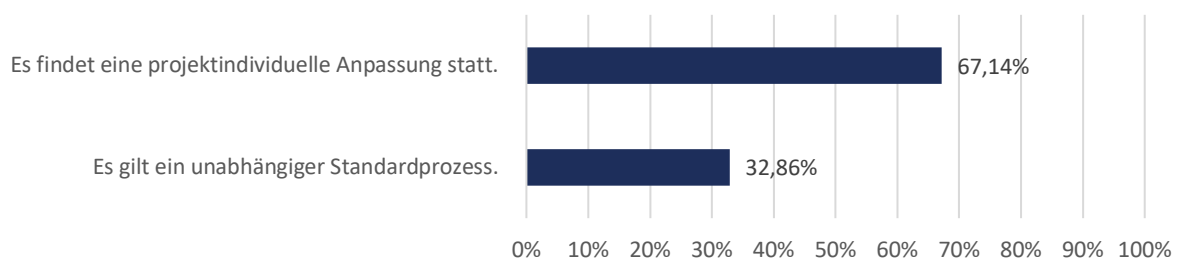
⁴ Siehe dazu „Interne Untersuchungen in Zeiten der Corona-Pandemie“ in Punkt 4.7.

Abbildung 39: Zustimmungquote der Aussagen zu Befragungen von Mitarbeitenden



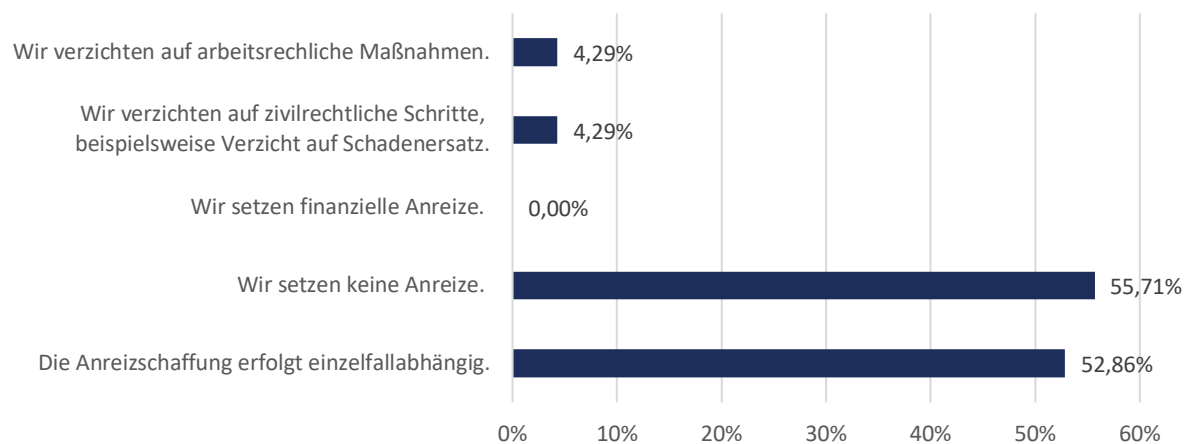
Mehrfachnennungen möglich

Abbildung 40: Regeln zur Befragung von Mitarbeitenden



Ein differenziertes Bild ist bei den Studienergebnissen zum Thema „Gewährung von Anreizen zur Erhöhung der Aussagebereitschaft von Mitarbeiter:innen“ feststellbar. 56 Prozent der Unternehmen der Studie setzen keine Anreize, 53 Prozent sehen eine einzelfallabhängige Anreizschaffung vor. Kein Unternehmen setzt allgemeine finanzielle Anreize. Jeweils gut 4 Prozent verzichten auf arbeitsrechtliche Maßnahmen oder auf zivilrechtliche Schritte wie beispielsweise die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, um die Aussagebereitschaft zu steigern. Diesen beiden Aussagen stimmten ausschließlich Unternehmen mit 2.500–9.999 oder mit über 100.000 Beschäftigten zu, die nicht an der Börse notiert sind.

Abbildung 41: Anreize, um die Aussagebereitschaft von Mitarbeiter:innen zu fördern



Mehrfachnennungen möglich

Auch bei der Belehrung bei Befragungen von Mitarbeitenden im Rahmen interner Untersuchungen gibt es eine Vielzahl rechtlicher Unwägbarkeiten. Dennoch belehren knapp 79 Prozent der Unternehmen ihre Mitarbeitenden bei Befragungen. Gut 21 Prozent führen keine Belehrungen durch; davon sind 60 Prozent börsennotiert und 40 Prozent nicht börsennotiert. Bei einer weiteren Frage konnten die an der Studie Teilnehmenden eine von zwei Aussagen auswählen, eine Mehrfachnennung war dabei nicht möglich. Bei 74 Prozent der Unternehmen wird auf die arbeitsrechtliche Auskunftspflicht der Mitarbeitenden hingewiesen, bei 26 Prozent wird ohne Belehrung befragt. Dieser etwas höhere Wert als bei der Frage zuvor könnte damit zusammenhängen, dass die Antwortenden die Belehrung „nur“ auf die arbeitsrechtliche Auskunftspflicht bezogen.

Abbildung 42: Belehrung von Mitarbeitenden im Rahmen von Befragungen

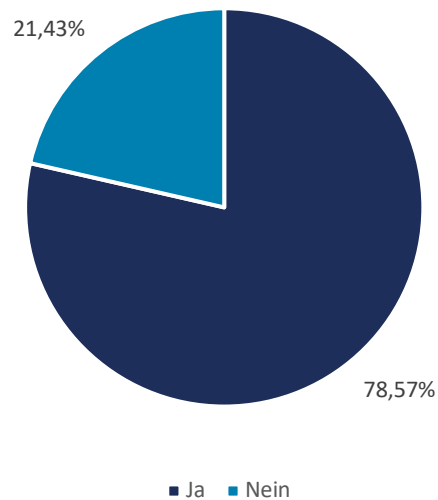
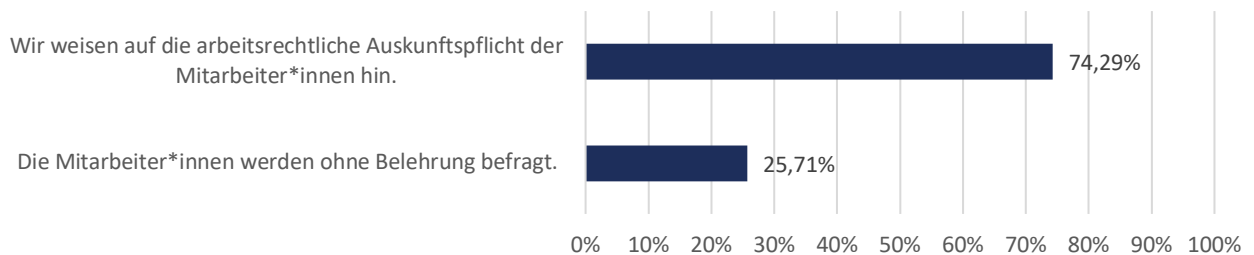


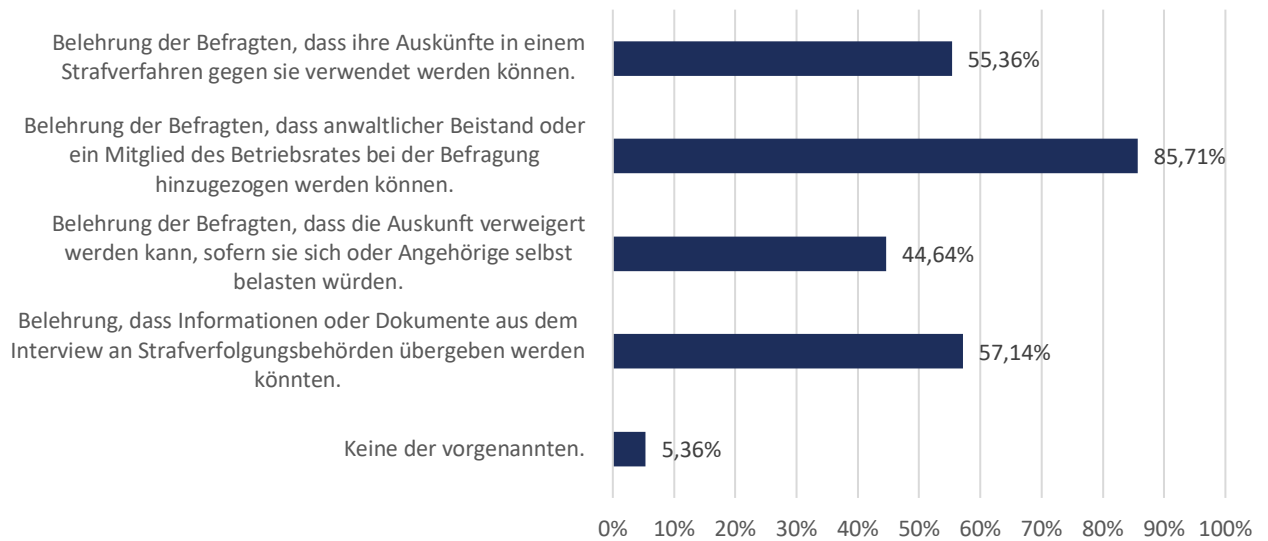
Abbildung 43: Belehrung von Mitarbeitenden im Rahmen von Befragungen



Knapp 86 Prozent der Unternehmen, in denen eine Belehrung stattfindet, belehren die Befragten über die Hinzuziehung eines anwaltlichen Beistandes oder eines Betriebsratsmitglieds. Belehrungen, dass Informationen oder Dokumente aus dem Interview an Strafverfolgungsbehörden übergeben werden könnten, finden in 57 Prozent der Unternehmen statt, in fast ebenso vielen (56 Prozent) werden die Befragten belehrt, dass ihre Auskünfte in einem Strafverfahren gegen sie verwendet werden können.

Ein Auskunftsverweigerungsrecht der Befragten, das ihnen nach geltendem Recht im Kontext einer internen Untersuchung nicht zusteht, aber im Regierungsentwurf zum VerSanG vorgesehen war, gewähren 45 Prozent der Unternehmen den Befragten und belehren sie auch darüber. Gut 5 Prozent der Unternehmen belehren die Befragten über keine der vorgenannten Auswahlmöglichkeiten.

Abbildung 44: Belehrung von Befragten



Mehrfachnennungen möglich

Die Befragungen werden ausnahmslos in jedem an der Studie teilnehmenden Unternehmen protokolliert. Dabei nutzt ein Großteil der Unternehmen (80 Prozent) eine Gesprächszusammenfassung, 10 Prozent eine Aktennotiz, knapp 9 Prozent ein Wortprotokoll und gut 1,5 Prozent eine Audio- und Videoaufzeichnung. Bei der Frage, welche Protokolle die Unternehmen durch die Befragten unterschreiben lassen – hier waren Mehrfachantworten möglich –, zeigt sich ein anderes Bild. Über die Hälfte der Unternehmen (57 Prozent) lässt die Protokolle weder bei Befragungen von Zeug:innen und Verdächtigen noch bei Informationsgesprächen unterschreiben. 43 Prozent der Unternehmen lassen die Befragungsprotokolle von Verdächtigen unterschreiben, 33 Prozent auch von Zeug:innen. Protokolle zu Informationsgesprächen lassen sich knapp 6 Prozent der Unternehmen unterzeichnen.

Abbildung 45: Protokollierung von Befragungen

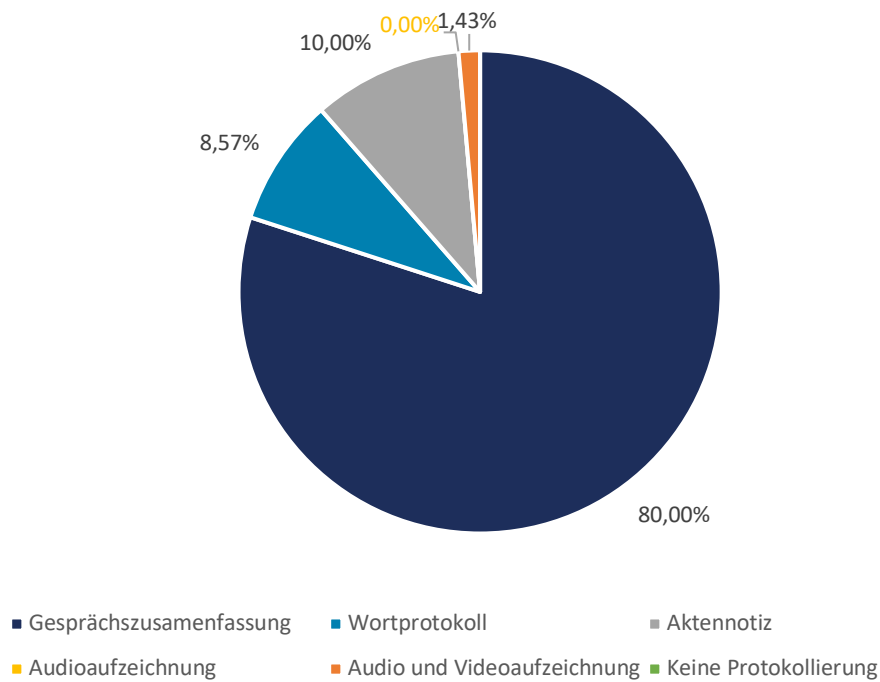
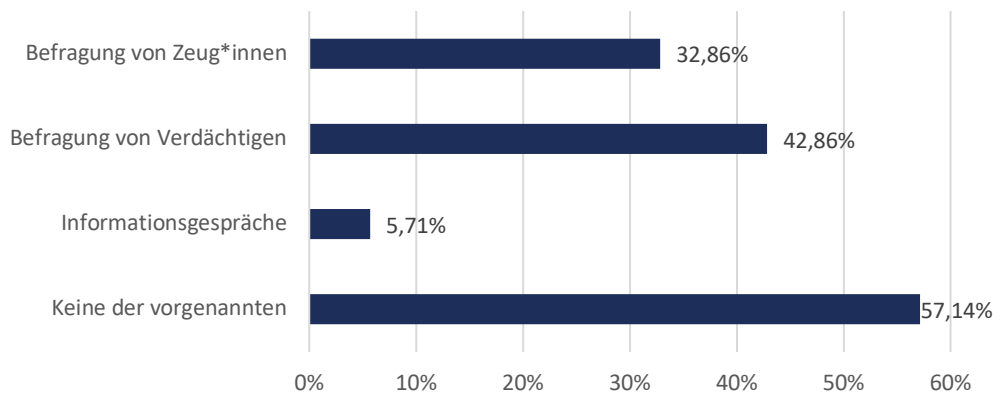


Abbildung 46: Welche Protokolle unterzeichnet werden müssen



Mehrfachnennungen möglich

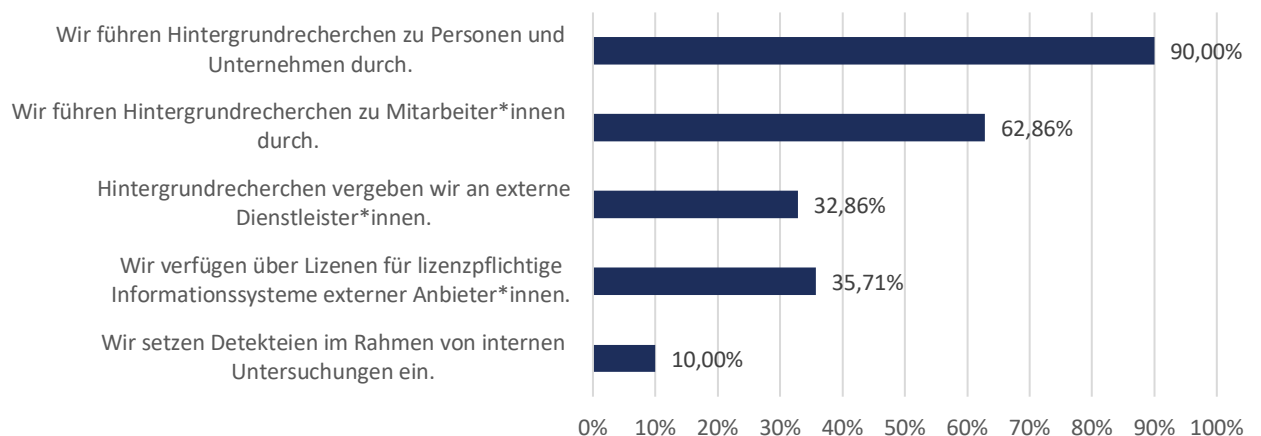
4.4 Hintergrundrecherchen

Hintergrundrecherchen, also zusätzliche Ermittlungsmaßnahmen, die über den konkreten Untersuchungsgegenstand hinausgehen, spielen bei internen Untersuchungen eine wichtige Rolle. Die Einordnung und die Bewertung gewonnener Erkenntnisse setzen ein vertieftes Verständnis des jeweiligen Kontextes voraus. Beispielsweise können einzelne Beteiligungen verschiedener Personen am aufzuklärenden Sachverhalt isoliert betrachtet

unauffällig sein, in der Gesamtschau hingegen ein Beziehungsgeflecht zu weiteren Untersuchungshandlungen aufweisen. Dementsprechend gaben 90 Prozent der befragten Unternehmen an, Hintergrundrecherchen zu Personen und Unternehmen durchzuführen. Mehr als die Hälfte führt diese Recherchen auch in Bezug auf bestimmte Mitarbeitende durch.

Die Bedeutung dieser Maßnahme wird dadurch untermauert, dass etwa ein Drittel der Befragten für Hintergrundrecherchen Externe einsetzen oder über Lizenzen für lizenzpflichtige Informationssysteme externer Anbieter verfügen. Diese erhöhte Professionalität ist insbesondere bei größeren Unternehmen zu beobachten. 10 Prozent der Unternehmen beauftragen zudem Detekteien im Rahmen von internen Untersuchungen. Dies wird vor allem bei komplex gelagerten Fällen in Betracht kommen.

Abbildung 47: Hintergrundrecherchen



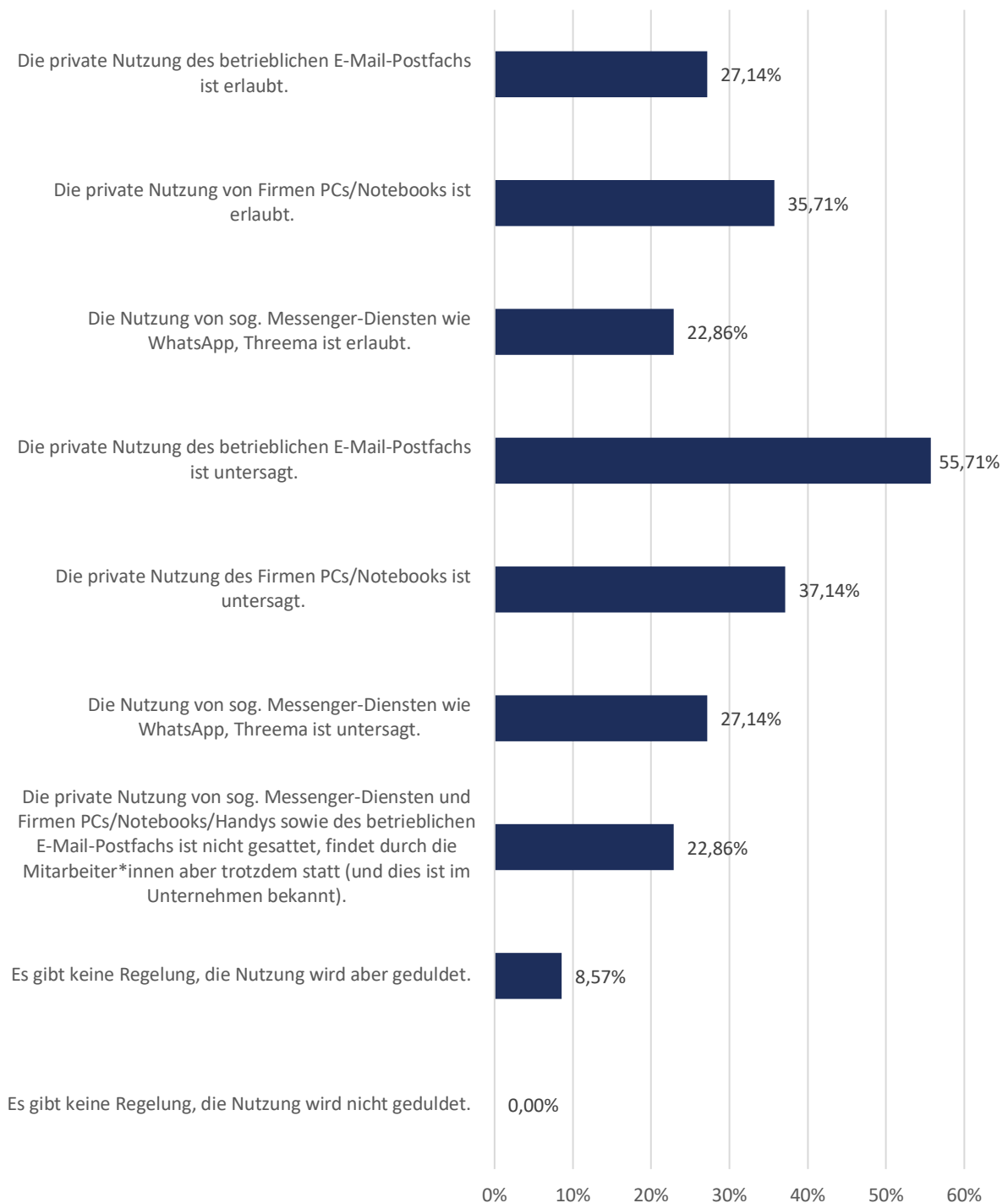
Mehrfachnennungen möglich

4.5 Einsatz von Technologie

Die Nutzung von betrieblichen E-Mail-Postfächern und Firmengeräten für private Zwecke hat erhebliche Auswirkungen auf die Zulässigkeit von Kontrollen und Überwachung durch das Unternehmen. Erlaubt oder duldet das Unternehmen die private Nutzung von E-Mail-Postfächern, unterliegt dies nicht nur weiter gehenden datenschutzrechtlichen Beschränkungen, sondern des Weiteren möglicherweise auch dem Fernmeldegeheimnis (diese Frage ist seit längerem streitig). Hieraus können sich bei einem Zugriff auf die Daten Beschränkungen und insbesondere strafrechtliche Risiken ergeben.

Vor diesem Hintergrund hat mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen die private Nutzung des betrieblichen E-Mail-Postfachs untersagt. Mit Blick auf die beschriebenen rechtlichen Auswirkungen ist hervorzuheben, dass ein nicht unerheblicher Anteil von knapp einem Viertel der Befragten zudem angab, dass zwar eine private Nutzung von Messenger-Diensten und Firmen-PCs, -Notebooks oder -Handys sowie des betrieblichen E-Mail-Postfachs nicht gestattet sei, jedoch mit Kenntnis des Unternehmens dennoch eine private Nutzung durch die Beschäftigten erfolge, diese also durch das Unternehmen geduldet werde.

Abbildung 48: Private Nutzung von betrieblichen E-Mail-Postfächern und Firmengeräten

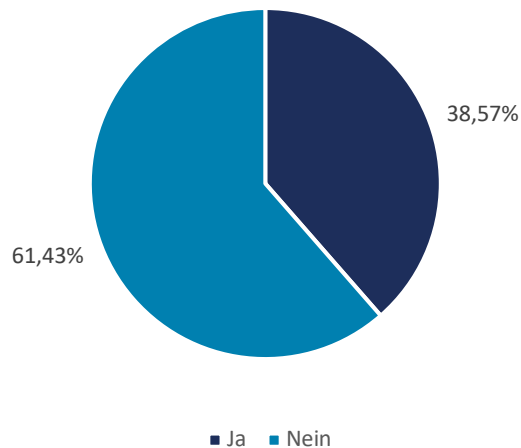


Mehrfachnennungen möglich

Befragt zum Vorhandensein eines eigenen Systems zur Auswertung elektronischer Daten (sogenannte eDiscovery-Plattform) antworteten insgesamt knapp zwei Drittel der Unternehmen, dass dies bei ihnen nicht der Fall sei. Mit zunehmender Größe des Unternehmens verschieben sich jedoch die Zahlen: 90 Prozent der Unternehmen mit

50.000–99.999 Beschäftigten und zwei Drittel der Unternehmen mit mehr als 100.000 Beschäftigten verfügen über ein eigenes Auswertungssystem.

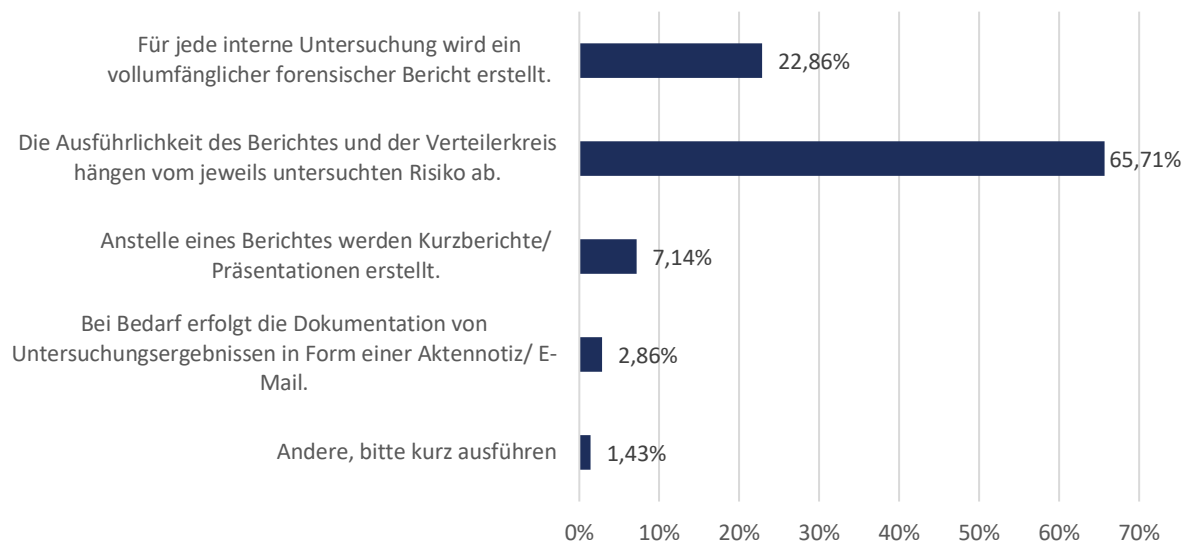
Abbildung 49: Verfügung über ein eigenes System zur Auswertung elektronischer Daten (sogenannte eDiscovery-Plattform)



4.6 Berichterstattung

Bezogen auf die Berichterstattung im Rahmen von internen Untersuchungen gaben zwei Drittel der befragten Unternehmen an, dass die Ausführlichkeit des Berichts und der Verteilerkreis vom jeweils untersuchten Risiko abhängen würden. Dies wird sich vornehmlich aus einer (wirtschaftlich) schonenden Ressourcennutzung ergeben und spricht für einen gewissen Reifegrad der internen Untersuchungsorganisation. Lediglich ein Fünftel erstellt für jede interne Untersuchung einen vollumfänglichen forensischen Bericht.

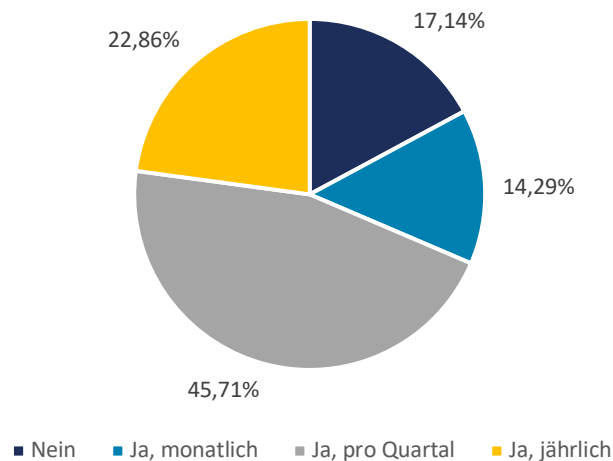
Abbildung 50: Berichterstattung im Rahmen von internen Untersuchungen



Andere u. a.: Berichterstattung ist abhängig von der Wesentlichkeit des Vorfalls

Im Hinblick auf eine fallübergreifende Berichterstattung der abgeschlossenen internen Untersuchungen antwortete knapp die Hälfte der Unternehmen, dass eine solche Berichterstattung vierteljährlich stattfindet. Fast ein Fünftel gab hingegen an, dass keine fallübergreifende Berichterstattung erfolge. Eine Auseinandersetzung mit den abgeschlossenen internen Untersuchungen über den Einzelfall hinaus kann jedoch erheblich zur Aufdeckung systemischer Mängel und wiederkehrender Muster bei den untersuchten Sachverhalten beitragen. Ein kontinuierliches Reporting macht damit nicht nur zukünftige Untersuchungen effizienter, sondern kann auch präventiv Rechtsverstößen entgegenwirken. Überdies dokumentiert die Geschäftsleitung mit einem solchen Regel-Reporting, dass sie kontinuierlich zu internen Untersuchungen informiert wird.

Abbildung 51: Fallübergreifende Berichterstattung der abgeschlossenen internen Untersuchungen



4.7 Interne Untersuchungen in Zeiten der Corona-Pandemie

In diesem Abschnitt sollen aktuelle Einflüsse der Corona-Pandemie abgebildet und empirische Erkenntnisse über die Auswirkungen der implementierten Gegenmaßnahmen (Homeoffice etc.) auf interne Untersuchungen dargestellt werden.

Die Umstände der Corona-Pandemie nehmen die an der Studie beteiligten Unternehmen überwiegend (64 Prozent) als Erschwernis wahr, eine Vereinfachung sieht kein einziges Unternehmen. Fehlende Möglichkeiten persönlicher Vor-Ort-Termine, Reiserestriktionen, praktische Erschwernisse durch ausschließliches Arbeiten im Homeoffice (z. B. Übergabe von IT-Hardware für forensische Zwecke oder von physischen Unterlagen zur Durchsicht) dürften die Hauptgründe für diesen Befund sein.

Bei der Anzahl durchgeführter Untersuchungen zeigt sich ein eher heterogenes Bild, wobei ein Drittel der Unternehmen noch gar keine abschließende Bewertung vornehmen kann. Jedoch ist festzuhalten, dass 26 Prozent der Unternehmen einen Rückgang (4 Prozent sogar einen starken Rückgang) der durchgeführten internen Untersuchungen sehen, 30 Prozent sehen ein gleichbleibendes Niveau und 14 Prozent einen leichten bis starken Zuwachs. Die Corona-Pandemie führte demnach nicht flächendeckend zu einer Reduktion von internen Untersuchungen (siehe hierzu auch schon Abbildung 26 oben). Die Umstände der Durchführung interner Untersuchungen wurde jedoch unter den Bedingungen der Corona-Pandemie von knapp zwei Dritteln der Unternehmen (64 Prozent) überwiegend als erschwert wahrgenommen.

Abbildung 52: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Schweregrad der Durchführung interner Untersuchungen

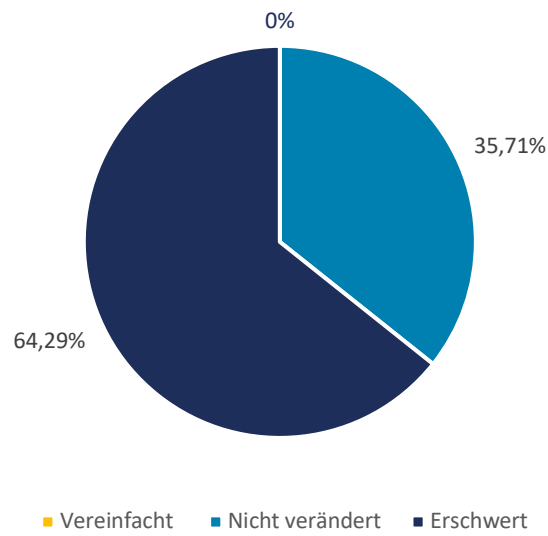


Abbildung 53: Auswirkungen der Corona-Pandemie (beschleunigte Digitalisierung, Remote Working etc.) auf die Anzahl der durchgeführten internen Untersuchungen

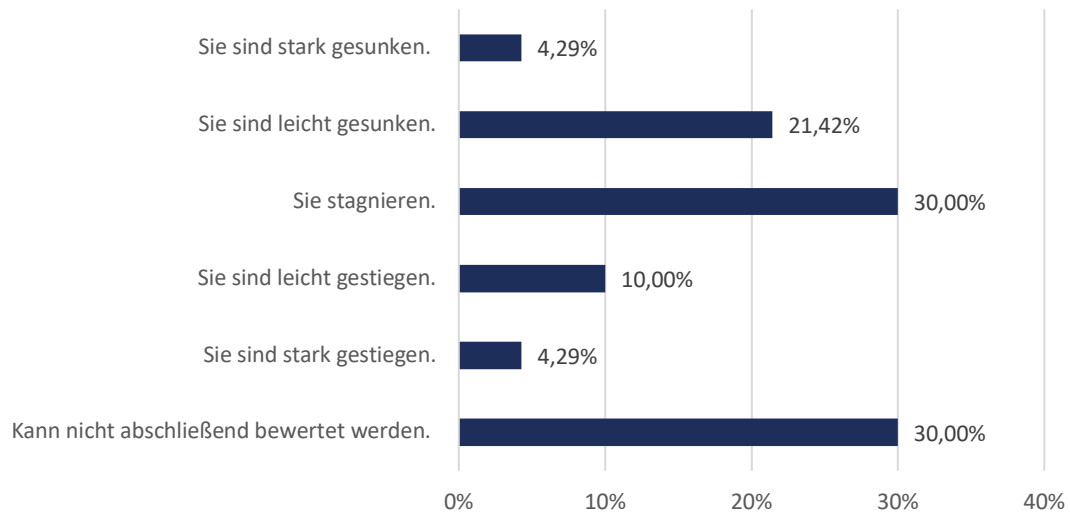
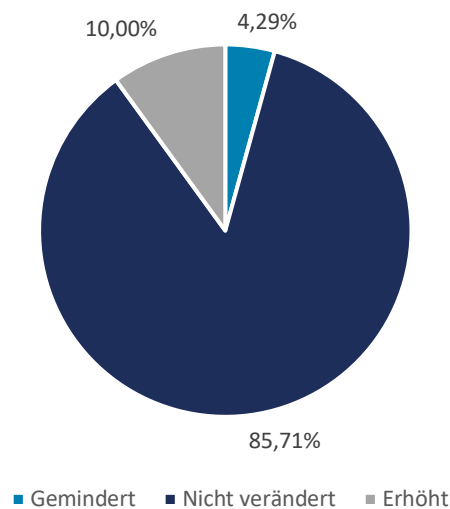


Abbildung 54: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Stellenwert der internen Untersuchungen



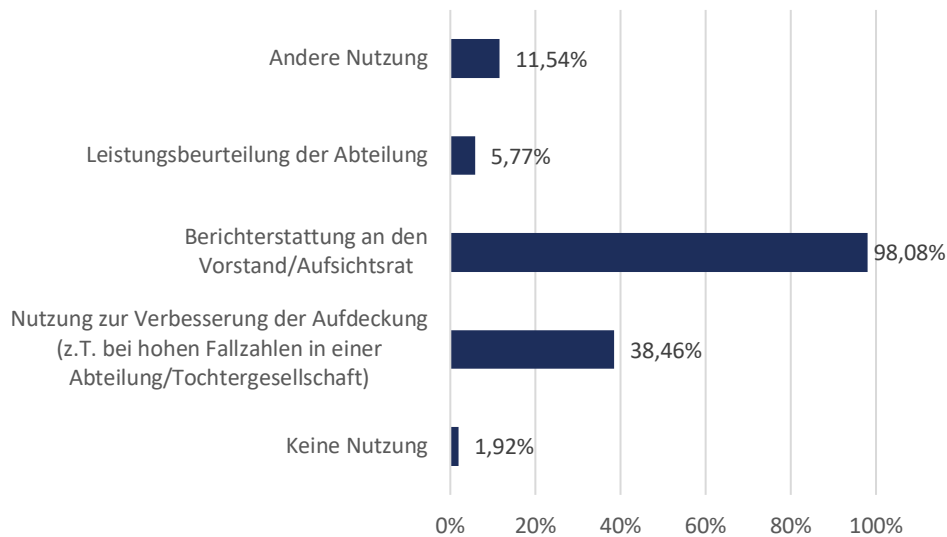
5. Abschluss von internen Untersuchungen und Verwendung der Erkenntnisse

Die Fragenkategorie „Abschluss“ dient in erster Linie der Erfassung qualitativer wie auch quantitativer Erfolgskennzahlen und soll Rückschlüsse auf Effektivität und Effizienz abgeschlossener interner Untersuchungen ermöglichen. Dies bietet die Möglichkeit, ein größen- und branchenspezifisches Lagebild über implementierte Fähigkeiten und Maßnahmen zu erstellen. Zudem können unternehmensübergreifend vermehrt auftretende Charakteristika von Delinquenten respektive Fallmuster erfasst werden.

Die Geschäftsleitung unterliegt der Legalitätspflicht. Dazu gehört auch, dass ausreichende Vorkehrungen gegen Verstöße aus dem Unternehmen zu treffen sind. Zwar besteht die Möglichkeit, die Aufgaben an Rechts-, Compliance- oder andere Fachabteilungen zu delegieren, aber die Geschäftsleitung muss sich in adäquater Form Bericht erstatten lassen. Insofern verwundert es nicht und ist folgerichtig, dass 98 Prozent der Unternehmen ihre statistischen Ergebnisse zur Berichterstattung an ihre Stakeholder (etwa Vorstand/Aufsichtsrat) nutzen. Die geringere Quote von nur knapp drei Viertel der Unternehmen, die die Untersuchungen systematisch statistisch erfasst, erscheint nur auf den ersten Blick widersprüchlich. Zwar erscheint es sinnvoll und vielleicht sogar wünschenswert, umfassend über abgeschlossene Meldungen zu berichten; sofern dies aber nur fallbezogen und anhand definierter Parameter erfolgt (z. B. Schadenshöhe,

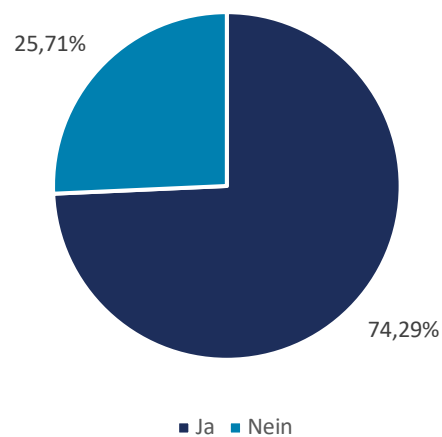
Position der Betroffenen), mag dies in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße und der Anzahl der Vorgänge ausreichend sein.

Abbildung 55: Nutzung von Statistiken



Mehrfachnennungen möglich

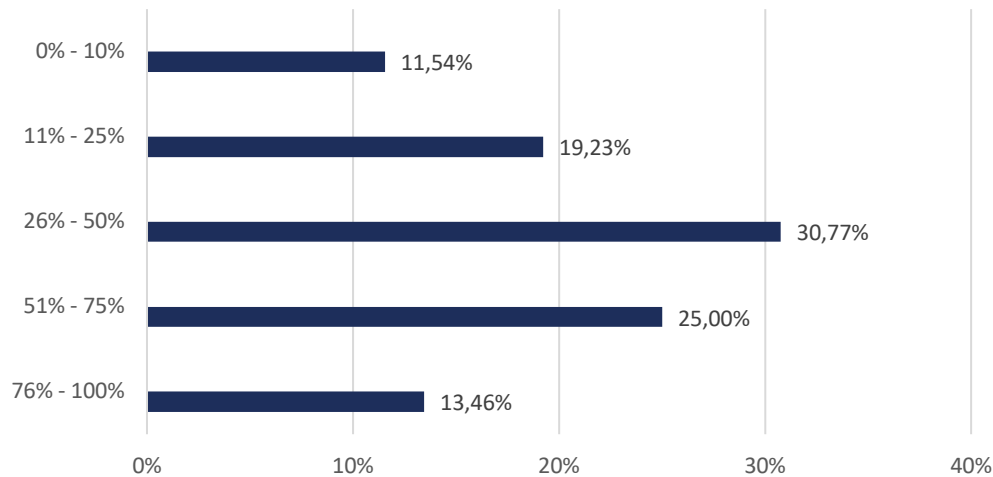
Abbildung 56: Übergreifende statistische Erfassung von abgeschlossenen internen Untersuchungen



Ein wichtiges Thema sind Maßnahmen. Sie sind notwendig, um etwaige Verstöße abzustellen und für die Zukunft zu vermeiden, das Compliance-Management-System (CMS) robuster aufzustellen, aber auch Fehlverhalten von einzelnen Personen zu ahnden. In Bezug auf präventive Maßnahmen wären unter Umständen etwas höhere Zahlen zu erwarten gewesen. Gut 38 Prozent der Unternehmen gaben an, dass bei mehr als jedem zweiten Fall präventive Maßnahmen festgelegt werden. Zugleich ist zu berücksichtigen,

dass Maßnahmen natürlich nur dann sinnvoll sind, wenn die Ergebnisse der internen Untersuchung sie erfordern.

Abbildung 57: Anteil der Fälle, in denen nach Abschluss der internen Untersuchung präventive Maßnahmen eingeleitet werden



Dass die Sanktionierung von Fehlverhalten Bestandteil effektiver Compliance-Arbeit ist, dürfte mittlerweile Konsens sein. Das Ermessen, das der Geschäftsleitung (und entsprechenden nachgeordneten Stellen) hierbei in der Praxis zukommt, ist ungeachtet dessen groß. So ergibt sich auch kein einheitliches Bild, wann sanktionierende Maßnahmen nach Abschluss interner Untersuchungen implementiert werden. Insgesamt erscheint aber die Anzahl durchgesetzter interner Disziplinarmaßnahmen recht niedrig. In 71 Prozent der Unternehmen ist dies bei weniger als 25 Prozent der Fälle gegeben, bei 87 Prozent in weniger als jedem zweiten Fall. Es führt also nicht jedes Fehlverhalten sofort zu einer Abmahnung oder gar Kündigung. Ein noch klareres Bild ergibt sich in Bezug auf strafrechtliche Folgen: nur bei knapp 6 Prozent der Unternehmen kommt es in mehr als jedem vierten Fall zu strafrechtlichen Maßnahmen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Spannweite bei den Maßnahmen und deren statistischer Erfassung erheblich ist. Insgesamt kann man aber den Eindruck gewinnen, dass bei der Sanktionierung von Fehlverhalten das Ermessen noch recht großzügig oder nachsichtig ausgeübt wird.

Abbildung 58: Anteil der Fälle, in denen nach Abschluss der internen Untersuchung sanktionierende Maßnahmen eingeleitet werden

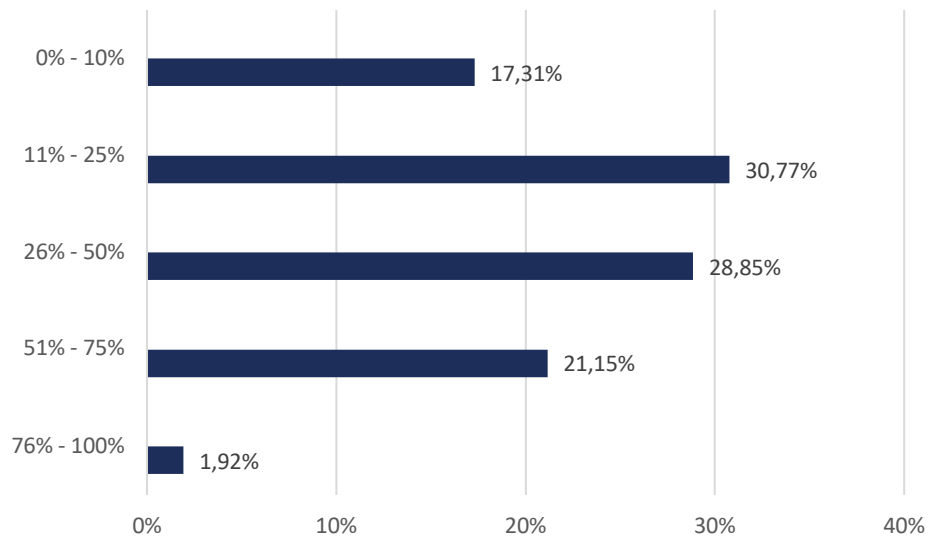


Abbildung 59: Anteil der Fälle, in denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur Durchsetzung interner Disziplinarmaßnahmen führen

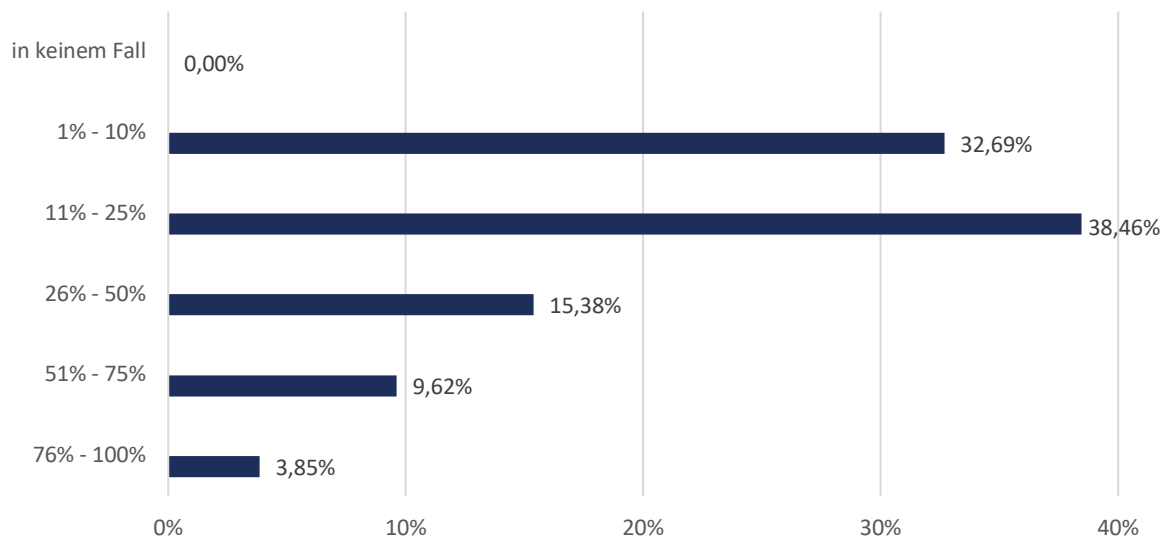


Abbildung 60: Anteil der Fälle, in denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur arbeitsrechtlichen Verfolgung führen

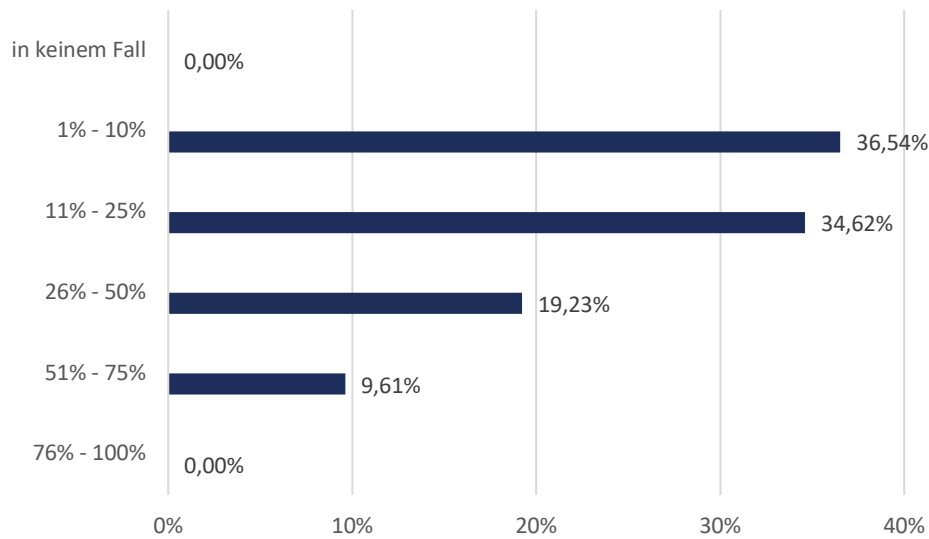
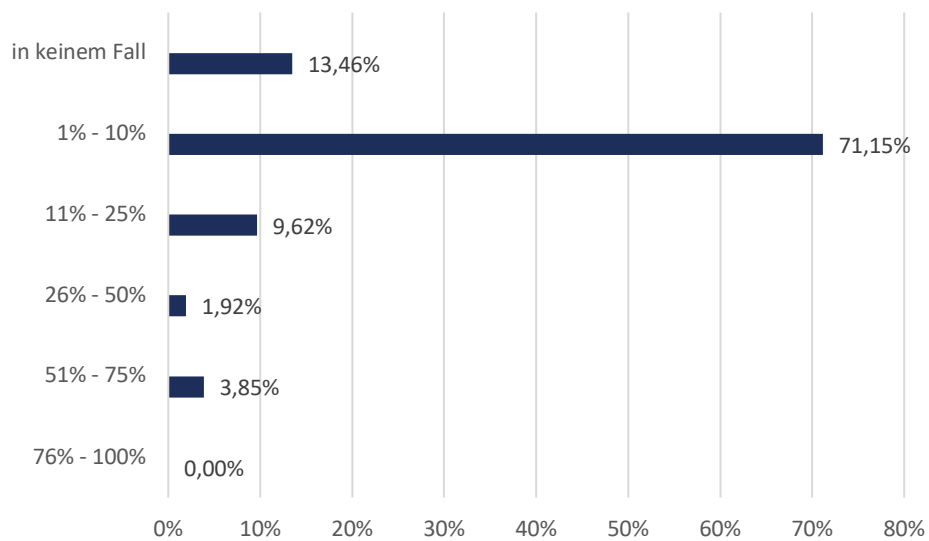
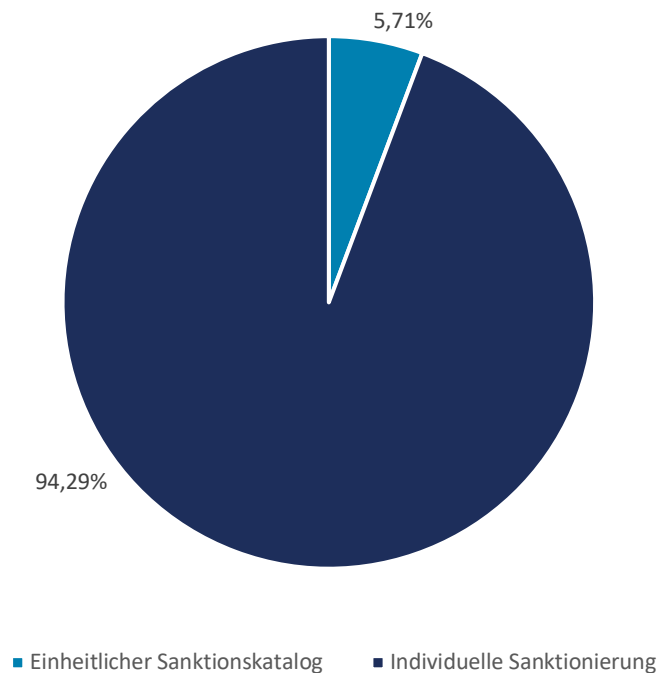


Abbildung 61: Anteil der Fälle, in denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur strafrechtlichen Verfolgung führen



94 Prozent der Unternehmen gaben an, dass eine Sanktionierung auf Einzelfallbasis erfolge. Dies korreliert mit dem oben festgestellten großen Ermessensspielraum bei Disziplinarmaßnahmen. Warum die Unternehmen sich gegen eine „Strukturierung“ in diesem Bereich entscheiden, kann nur vermutet werden: Entweder sind die Fallzahlen so gering, dass es einer solchen Katalogisierung nicht bedarf, oder die Verantwortlichen wollen sich eine größtmögliche Flexibilität bewahren und sich aufgrund der Spezifika jedes Einzelfalls nicht selbst beschränken lassen.

Abbildung 62: Verwendung eines einheitlichen Sanktionskatalogs und Festlegung individueller Sanktionen auf Einzelfallbasis



Gut 11 Prozent der teilnehmenden Unternehmen sind bei Fehlverhalten von Mitarbeitenden oder Dritten im Schnitt um mehr als 100.000 Euro geschädigt worden. Die überwiegende Mehrzahl (74 Prozent) der Unternehmen kann keine Angaben zur durchschnittlichen Schadenssumme machen. Dies könnte daran liegen, dass ein finanzieller Schaden für das Unternehmen nicht/kaum ermittelbar ist bzw. nicht im Fokus des Verstoßes respektive der internen Untersuchung hierzu steht. Hierauf deuten auch die Antworten zu Asset Recovery hin: Sofern überhaupt eine Angabe möglich ist (69 Prozent der Unternehmen war dies nicht möglich), sagten 20 Prozent der Unternehmen, dass nur in maximal jedem zehnten Fall eine Vermögenssicherung stattgefunden habe. Sofern Angaben zu Schadenssummen gemacht wurden, liegen diese für 2020 im Vergleich zu 2019 etwas höher. Wir meinen, dass man daraus noch keinen relevanten Trend ableiten kann.

Abbildung 63: Höhe der durchschnittlich ermittelten Schadenssumme im Jahr 2019

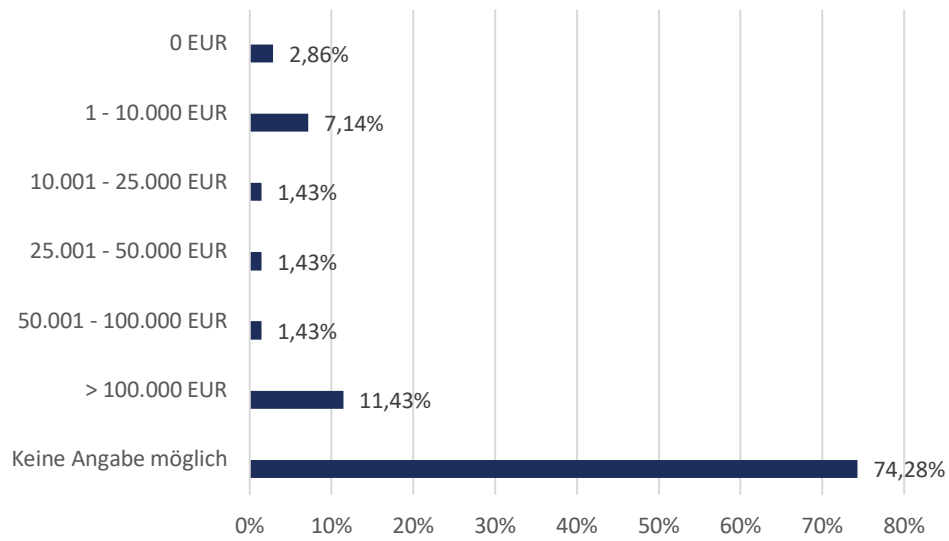


Abbildung 64: Höhe der durchschnittlich ermittelten Schadenssumme im Jahr 2020

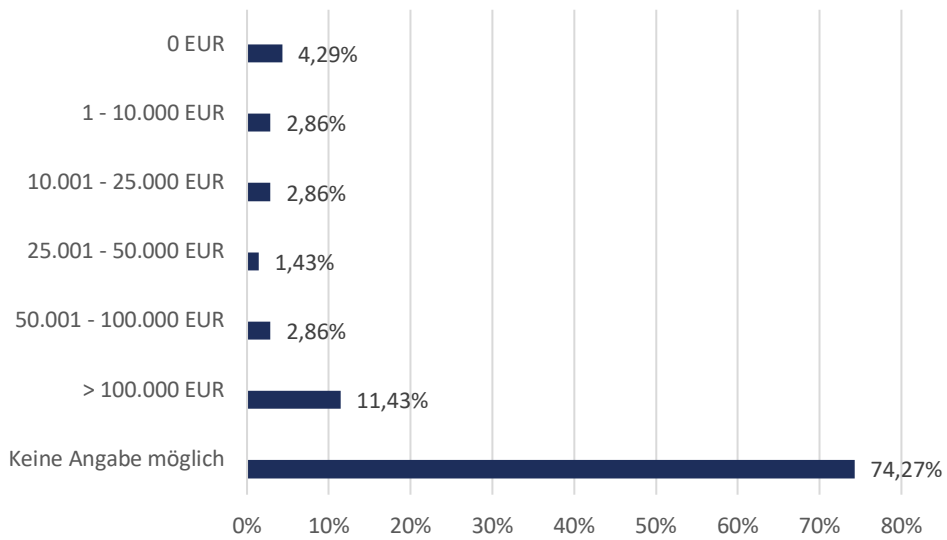
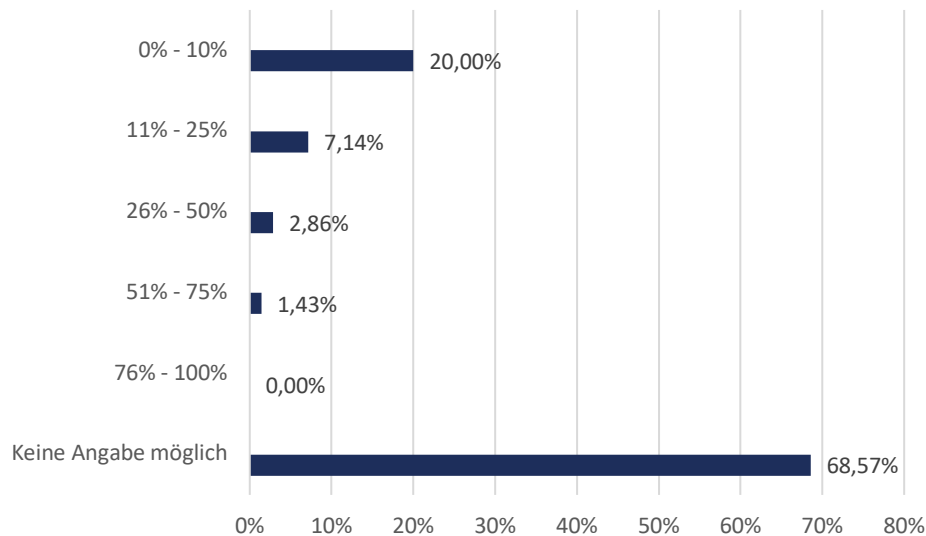
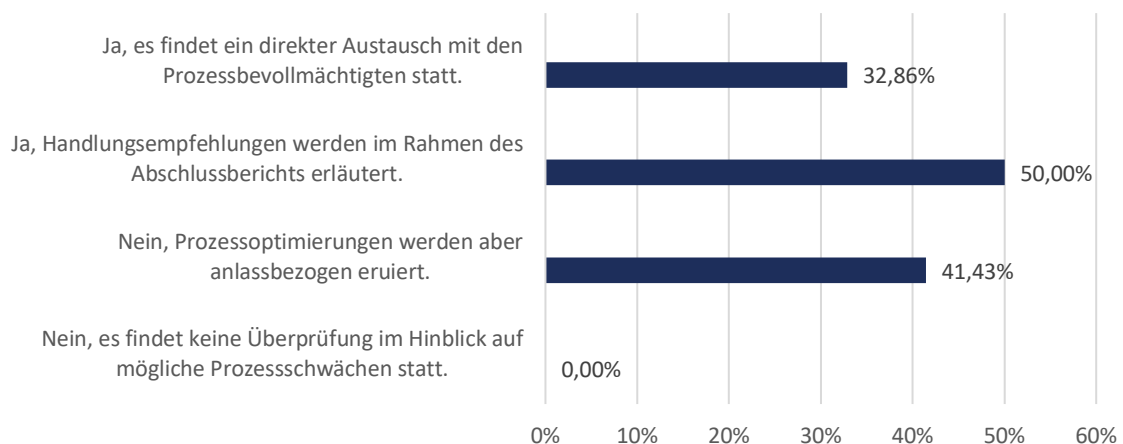


Abbildung 65: Durchschnittlicher Anteil interner Untersuchungen, durch die signifikante Vermögenswerte sichergestellt werden konnten (Asset Recovery) im Jahr 2020



Ein positives Bild ergibt sich bei der Fehler-Ursachen-Analyse. Alle Unternehmen gaben an, dass Prozessschwächen zumindest anlassbezogen evaluiert werden. In zahlreichen Unternehmen erfolgt überdies ein direkter Austausch mit den Prozessverantwortlichen oder es werden Handlungsempfehlungen im Rahmen des Abschlussberichts erläutert. In einem nächsten Schritt könnten Unternehmen ihr Vorgehen systematischer erfassen, um herauszufinden, welcher Strategien/Tools sie sich zur Fehleranalyse bedienen.

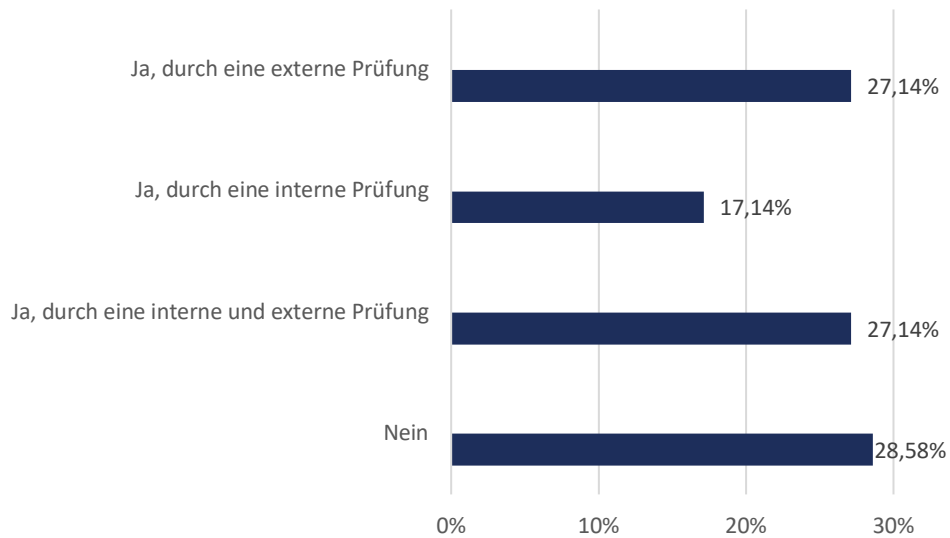
Abbildung 66: Prozess der Fehler-Ursachen-Analyse (Root Cause Analysis) zur Behebung von Prozessschwächen mittels der Erkenntnisse aus abgeschlossenen internen Untersuchungen



Mehrfachnennungen möglich

Die Rückmeldungen zur Evaluation des CMS erscheinen ebenfalls recht positiv. Lediglich knapp ein Drittel der Unternehmen hat noch keine Evaluation des CMS durchlaufen. Bei den zwei Dritteln der Unternehmen, die eine Evaluation durchführen, findet diese nur bei einer Minderheit (17 Prozent) intern statt.

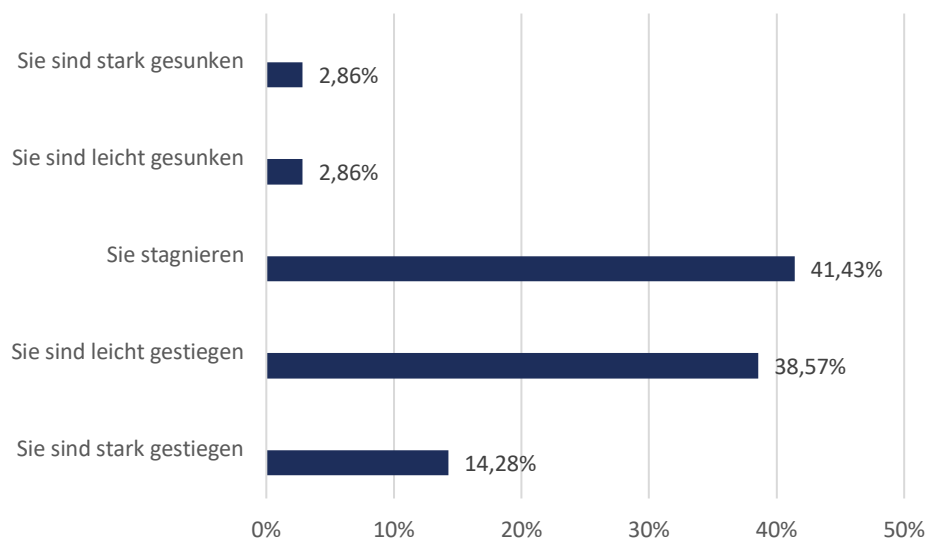
Abbildung 67: Evaluierung der Ausgestaltung des CMS im Rahmen eines Audits in der Vergangenheit (im Hinblick auf Prozessverantwortlichkeiten, Berichtsanforderungen etc.)



6. Zukünftige Entwicklungen von internen Untersuchungen

Wird die Entwicklung der internen Untersuchungen unabhängig von der Corona-Pandemie betrachtet, ist die Anzahl der internen Untersuchungen bei mehr als der Hälfte der Unternehmen gestiegen, bei 14 Prozent sogar stark. Bei etwas mehr als 40 Prozent der Unternehmen sind die Fallzahlen zumindest konstant geblieben. In vielen Fällen sind die internen Untersuchungen durch Corona erschwert worden, weniger Arbeit hatten die Fachabteilungen demnach nicht.⁵

Abbildung 68: Entwicklung der Zahl der internen Untersuchungen in Unternehmen in den letzten Jahren unabhängig vom Einfluss der Corona-Pandemie

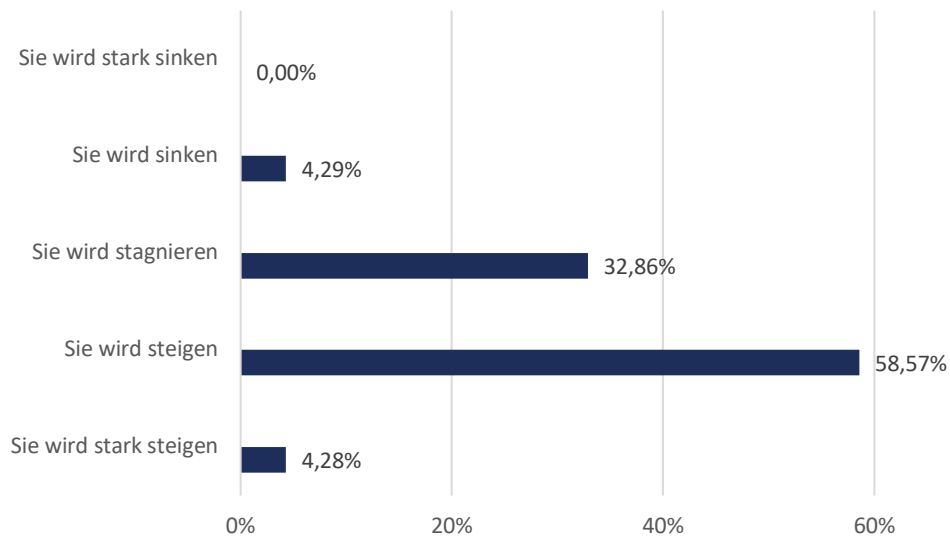


Und dieser Trend setzt sich fort: Über 60 Prozent der Unternehmen gehen von steigenden Fallzahlen in den nächsten Jahren aus. Diese Einschätzung mag aus anstehenden Gesetzesvorhaben herrühren, dem bereits verabschiedeten LkSG, dem HinSchG-E und dem immer mal wieder diskutierten VerSanG, das vielleicht wieder auf der politischen Agenda auftreten könnte. Die Regelungen in LkSG und HinSchG-E haben Einfluss auf interne Untersuchungen und können zu einer Erhöhung der Fallzahlen führen. Das LkSG etwa enthält Regelungen zu einem Beschwerdemechanismus, der zu internen Untersuchungen führen kann. Dieser Mechanismus muss jährlich evaluiert werden. Im HinSchG-E findet sich

⁵ Siehe dazu 4.7 „Interne Untersuchungen in Zeiten der Corona-Pandemie“.

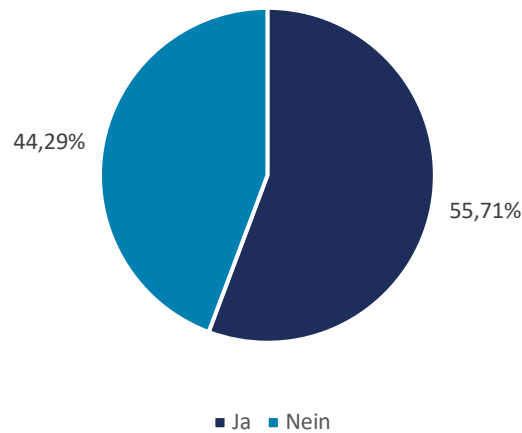
der Begriff „interne Untersuchungen“ bei den sog. Folgemaßnahmen, die auf einen Hinweis hin ergriffen werden können. Eine inhaltliche Ausgestaltung dieses Begriffs ist soweit ersichtlich bisher nicht vorgesehen.

Abbildung 69: Entwicklung der Anzahl der internen Untersuchungen in Unternehmen in den nächsten Jahren



Aus diesen Gesetzesvorhaben ergibt sich indes kein klarer Trend bei den Verantwortlichen, gesetzliche Vorgaben für interne Untersuchungen zu fordern. 44 Prozent der Unternehmen sind mit der derzeitigen Situation, in der es nur wenige Regeln für interne Untersuchungen gibt, zufrieden oder wünschen sich zumindest keine gesetzlichen Regeln.

Abbildung 70: Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung für die Durchführung interner Untersuchungen



Sofern es doch zu gesetzlichen Regelungen kommen sollte, sind den Unternehmen Regeln zu Belehrungen von Mitarbeitenden bei Befragungen wichtig (wichtig: 38 Prozent, sehr wichtig: 36 Prozent). Ferner sollten professionell durchgeführte interne Untersuchungen und ein funktionierendes CMS zur Milderung etwaiger Sanktionen gegen das Unternehmen beitragen. Eine Pflicht zur Kooperation mit den Behörden wird überwiegend als nicht notwendig angesehen. Ein heterogenes Bild ergibt sich in Bezug darauf, ob es eine Trennung zwischen Sachaufklärung und Verteidigung geben sollte (eine solche sah der Entwurf des VerSanG vor) und ob das Opportunitätsprinzip bei den Strafverfolgern durch das Legalitätsprinzip ersetzt werden sollte. Dies würde implizieren, dass die Strafverfolgung grundsätzlich immer tätig werden müsste. 46 Prozent der Unternehmen halten eine solche Regelung für wichtig (wichtig: 20,51 Prozent, sehr wichtig: 26 Prozent).

Abbildung 71: Wichtigkeit von Regelungen für ein zukünftiges Gesetz (1 = sehr wichtig, 5 = gar nicht wichtig)

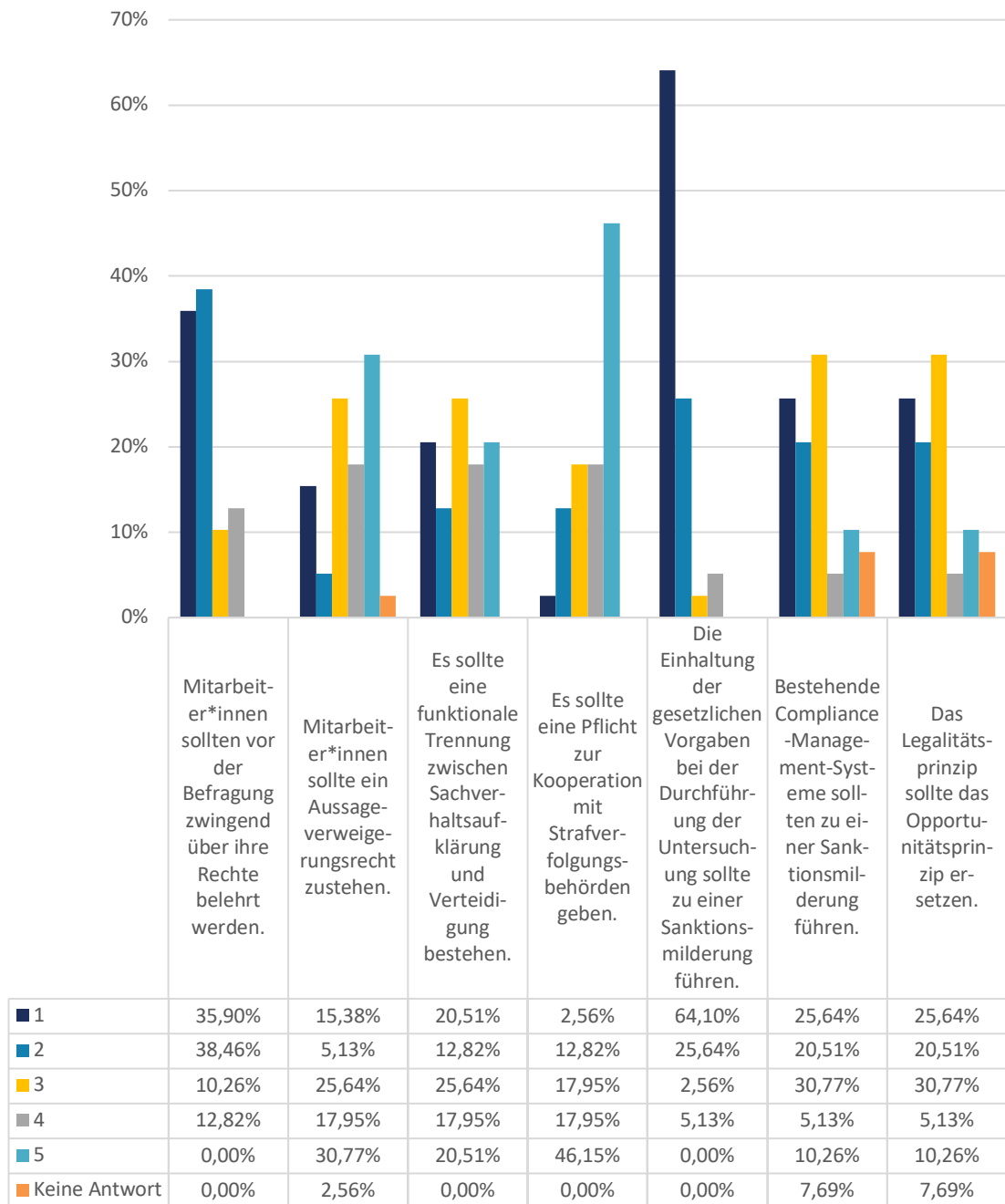
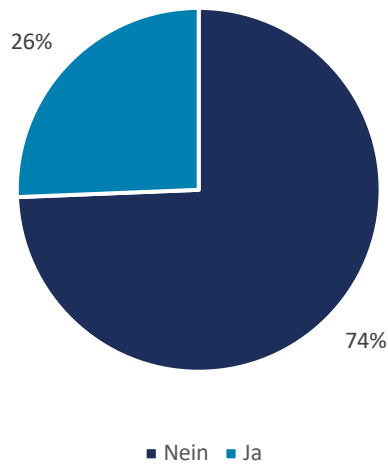


Abbildung 72: Weitere wichtige Regelungsinhalte eines neuen Gesetzes

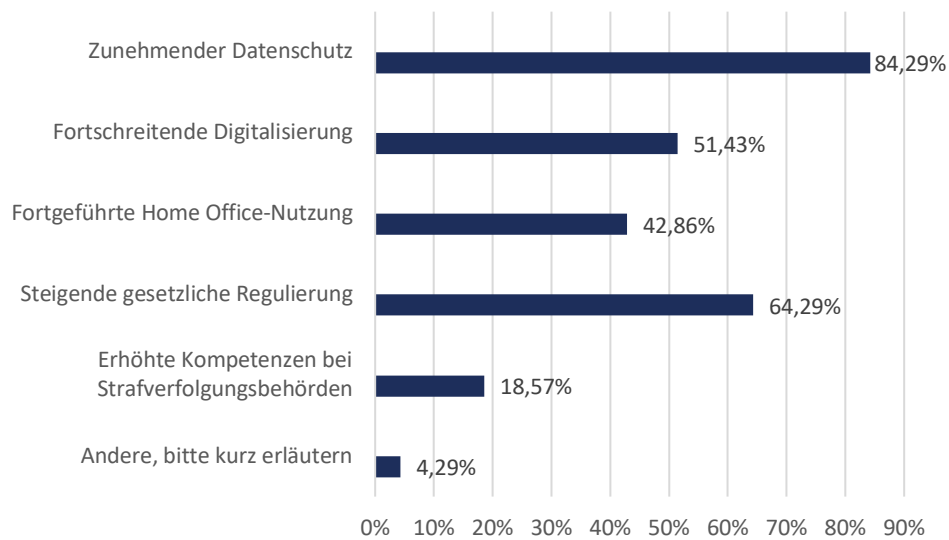


74 Prozent der Unternehmen halten keine weiteren Bereiche für regelungsrelevant. Soweit man doch Bedarf sieht, werden u. a. Regelungen zum Datenschutz bei internen Untersuchungen und zu den Mindeststandards interner Untersuchungen gefordert. Ferner werden Regelungen zur Stärkung der internen Ermittler:innen angemahnt, z. B. besonderer arbeitsrechtlicher Schutz oder die Stärkung der internen Ressourcen.

Die Unternehmen der Studie sehen in den ansteigenden Datenschutzerfordernungen eine der größten Herausforderungen (84 Prozent), gefolgt von steigenden gesetzlichen Anforderungen, der fortschreitenden Digitalisierung und der Fortführung von Homeoffice. Diese Aspekte scheinen miteinander zu korrelieren, denn mit einem Anstieg von Remote Work wird sich eine fortschreitende Digitalisierung ergeben, die wiederum verstärkt datenschutzrechtliche Fragen bei internen Untersuchungen aufwerfen wird. Dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen komplexer und auch strenger werden (LkSG, HinSchG-E und die Diskussion über den Entwurf des VerSanG), wurde oben bereits erörtert.

Für etwas weniger als ein Fünftel der Unternehmen ist eine erhöhte Kompetenz der Strafverfolgungsbehörden eine Herausforderung.

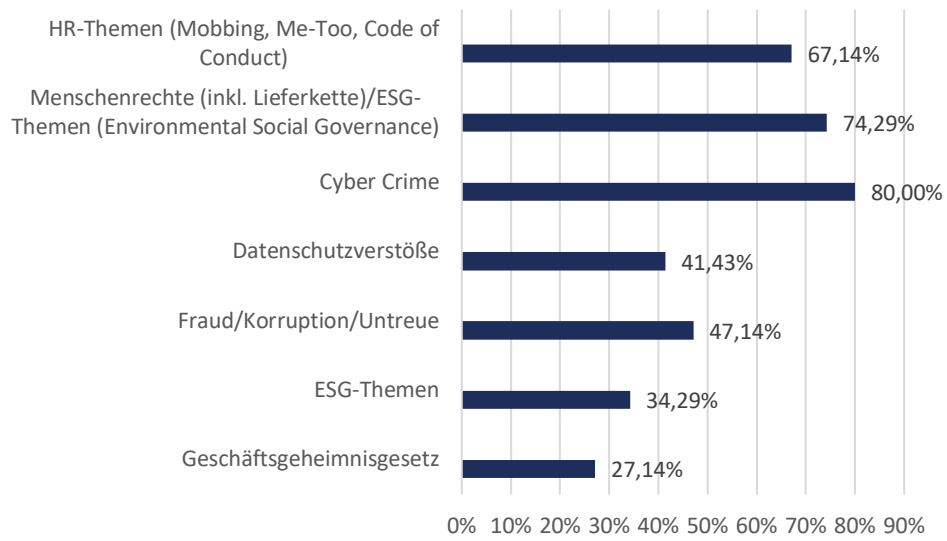
Abbildung 73: Herausforderungen in Bezug auf interne Untersuchungen in den nächsten drei Jahren



Mehrfachnennungen möglich

In der Zukunft sehen die an der Studie beteiligten Unternehmen u. a. die folgenden Bereiche als wachsende Themenkomplexe: Cybercrime (80 Prozent), Menschenrechte/ESG-Themen (74 Prozent), HR-Themen (67 Prozent) und die Aufklärung von Datenschutzverstößen (41 Prozent). Insofern scheint der Datenschutz eher als Herausforderung bei der internen Untersuchung denn als ein eigenes Untersuchungsfeld gesehen zu werden. Opfer einer solchen Straftat, die meist von außen ausgeführt wird, ist oftmals das eigene Unternehmen, sodass sich die Frage stellt, welche Aufgaben den Verantwortlichen für interne Untersuchungen dann obliegen sollen.

Abbildung 74: Wachsende Themenkomplexe in Bezug auf interne Untersuchungen



Mehrfachnennungen möglich

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Unternehmen nach Branche	12
Abbildung 2: Gesamtanzahl der Mitarbeiter:innen pro Unternehmen	13
Abbildung 3: Verteilung der Unternehmen nach Rechtsform	13
Abbildung 4: Verteilung der Unternehmen nach Börsennotierung.....	14
Abbildung 5: Verteilung der Hauptsitze der Teilnehmenden nach Ländern.....	14
Abbildung 6: Selbst durchgeführte internen Untersuchungen.....	16
Abbildung 7: Anzahl der internen Untersuchungen im Jahr 2020 (ohne Incident Management, Plausibilisierung etc.)	17
Abbildung 8: Verteilung der Organisationsbereiche der Unternehmen.....	18
Abbildung 9: Verteilung der beauftragenden Organe/Abteilungen interner Untersuchungen	19
Abbildung 10: Verteilung der Berichtslinien des Untersuchungsteams	19
Abbildung 11: Verteilung der untersuchten Delikte nach Abteilungen [Trennungen in den Tabellenkästchen].....	20
Abbildung 12: Existenz von klar definierten und kommunizierten Prozessen und Richtlinien zur Durchführung interner Untersuchungen	21
Abbildung 13: Verteilung der jährlichen Budgets (Personal- und Sachkosten) der Untersuchungsfunktion	22
Abbildung 14: Verteilung der durchschnittlichen Jahreskosten (Personal- und Sachkosten) der Durchführung interner Untersuchungen (Betrachtung der letzten drei Jahre)	22
Abbildung 15: Verteilung der Untersuchungsteams nach der Organisationsstruktur von Konzernen.....	23
Abbildung 16: Verteilung der Durchführung interner Untersuchungen bei ausländischen Tochterunternehmen	24
Abbildung 17: Anzahl der outgesourcten internen Untersuchungen	25
Abbildung 18: Gründe für Outsourcing.....	25
Abbildung 19: Untersuchungshandlungen, für die externe Dienstleister:innen beauftragt werden.....	26
Abbildung 20: Existenz von Rahmenverträgen mit externen Dienstleister:innen, die bei der Durchführung von internen Untersuchungen unterstützen.....	26
Abbildung 21: Auslöser von internen Untersuchungen.....	27
Abbildung 22: Art der akzeptierten Hinweise.....	28
Abbildung 23: Besonderer Schutz von gutgläubig handelnden Hinweisgeber:innen	29
Abbildung 24: Vorgehen gegen unredlich meldende Hinweisgeber:innen	29
Abbildung 25: Besonderer Schutz von Mitarbeiter:innen	30
Abbildung 26: Eingegangene Hinweise zu Verstößen gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien über sämtliche Eingangskanäle des Hinweisgebersystems	30
Abbildung 27: Anzahl der Fälle, in denen eingegangene Hinweise zu internen Untersuchungen führte (pro Mitarbeiter*in)	31
Abbildung 28: Anzahl der Fälle, in denen eingegangene Hinweise zu internen Untersuchungen führte (Gesamt).....	32
Abbildung 29: Nutzung eines ausgewiesenes Case Management Tools oder einer gesamthaften Liste/Datenbank, in welcher sämtliche interne Untersuchungen überwacht	

und dokumentiert werden.....	33
Abbildung 30: Fachliche Hintergründe der Mitarbeiter:innen der untersuchenden Einheit..	34
Abbildung 31: Zertifizierungen der Mitarbeiter:innen	35
Abbildung 32: Durchschnittliche Dauer einer internen Untersuchung.....	35
Abbildung 33: Auslastung der Mitarbeiter:innen durch interne Untersuchungen.....	36
Abbildung 34: Trainings zu internen Untersuchungen	37
Abbildung 35: Anlass für die Durchführung gezielter Trainings.....	37
Abbildung 36: Durchschnittliche Anzahl der relevanten Trainingstage pro Mitarbeiter*in pro Jahr	38
Abbildung 37: Mitarbeiter:innen, die in Bezug auf interne Untersuchungen trainiert werden	39
Abbildung 38: Themengebiete, in welchen Trainings angeboten werden	40
Abbildung 39: Zutreffende Aussagen zu Befragungen von Mitarbeiter:innen	42
Abbildung 40: Regeln zur Befragung von Mitarbeiter:innen	42
Abbildung 41: Anreize, um die Aussagebereitschaft von Mitarbeiter:innen zu fördern	43
Abbildung 42: Belehrung von Mitarbeiter:innen im Rahmen von Befragungen	44
Abbildung 43: Belehrung von Mitarbeiter:innen im Rahmen von Befragungen	44
Abbildung 44: Belehrung von Befragten.....	45
Abbildung 45: Protokollierung von Befragungen.....	46
Abbildung 46: Verteilung von zu unterzeichnenden Protokollen	46
Abbildung 47: Hintergrundrecherchen	47
Abbildung 48: Private Nutzung von betrieblichen E-Mail-Postfächern und Firmengeräte.....	49
Abbildung 49: Verfügung eines eigenen Systems zur Auswertung elektronischer Daten (sogenannte eDiscovery-Plattform).....	50
Abbildung 50: Berichterstattung im Rahmen von internen Untersuchungen	51
Abbildung 51: Fallübergreifende Berichterstattung der abgeschlossenen internen Untersuchungen	52
Abbildung 52: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Schweregrad der Durchführung interner Untersuchungen	53
Abbildung 53: Auswirkungen der Corona-Pandemie (beschleunigte Digitalisierung, Remote Working etc.) auf die Anzahl der durchgeführten internen Untersuchungen	53
Abbildung 54: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Stellenwert der internen Untersuchungen	54
Abbildung 55: Nutzung von Statistiken.....	55
Abbildung 56: Übergreifende statistische Erfassung von abgeschlossenen internen Untersuchungen	55
Abbildung 57: Anzahl der Fälle, bei denen nach Abschluss der internen Untersuchung präventive Maßnahmen eingeleitet werden	56
Abbildung 58: Anzahl der Fälle, bei denen nach Abschluss der internen Untersuchung sanktionierende Maßnahmen eingeleitet werden	57
Abbildung 59: Anzahl der Fälle, bei denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur Durchsetzung von internen Disziplinarmaßnahmen führen	57
Abbildung 60: Anzahl der Fälle, bei denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur arbeitsrechtlichen Verfolgung führen.....	58
Abbildung 61: Anzahl der Fälle, bei denen die Erkenntnisse der internen Untersuchungen im Allgemeinen zur strafrechtlichen Verfolgung führen	58
Abbildung 62: Verwendung eines einheitlichen Sanktionskataloges und Festlegung individueller Sanktionen auf Basis der Einzelfälle.....	59

Abbildung 63: Höhe der durchschnittlich ermittelten Schadenssumme im Jahr 2019	60
Abbildung 64: Höhe der durchschnittlich ermittelten Schadenssumme im Jahr 2020	60
Abbildung 65: Durchschnittlicher Anteil an internen Untersuchungen, durch die signifikante Vermögenswerte sichergestellt werden können (Asset Recovery) im Jahr 2020.....	61
Abbildung 66: Prozess der Fehler-Ursachen-Analyse (Root Cause Analysis) zur Behebung von Prozessschwächen mittels der Erkenntnisse aus abgeschlossenen internen Untersuchungen	61
Abbildung 67: Evaluierung der Ausgestaltung des CMS im Rahmen eines Audits in der Vergangenheit (in Hinblick auf Prozessverantwortlichkeiten, Berichtsanforderungen etc.)..	62
Abbildung 68: Entwicklung der Zahl der internen Untersuchungen in Unternehmen in den letzten Jahren unabhängig vom Einfluss der Corona-Pandemie	63
Abbildung 69: Entwicklung der Anzahl der internen Untersuchungen in Unternehmen in den nächsten Jahren	64
Abbildung 70: Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung für die Durchführung von Internen Untersuchungen	65
Abbildung 71: Wichtigkeit von Regelungen für ein zukünftiges Gesetz (1 = sehr wichtig, 5 = gar nicht wichtig)	66
Abbildung 72: Weitere wichtige Regelungsinhalte eines neuen Gesetzes (für mit „Ja“ beantwortete siehe Erläuterungen unten)	67
Abbildung 73: Herausforderungen in Bezug auf interne Untersuchungen in den nächsten drei Jahren	68
Abbildung 74: Wachsende Themenkomplexe in Bezug auf interne Untersuchungen	69

Über DICO:

DICO – Deutsches Institut für Compliance e.V. wurde im November 2012 in Berlin auf Betreiben führender Compliance-Praktiker und -Experten gegründet und hat als gemeinnütziger Verein Mitglieder aus allen Branchen in Deutschland, darunter namhafte DAX-Unternehmen, Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften sowie aus der Wissenschaft. DICO versteht sich als unabhängiges interdisziplinäres Netzwerk für den Austausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung und sieht sich als zentrales Forum für die konsequente und praxisbezogene Förderung und Weiterentwicklung von Compliance in Deutschland.

DICO fördert Compliance in Deutschland, definiert in diesem Bereich Mindeststandards, begleitet Gesetzgebungsvorhaben und unterstützt zugleich die praktische Compliance-Arbeit in privaten und öffentlichen Unternehmen, fördert Aus- und Weiterbildung und entwickelt Qualitäts- sowie Verfahrensstandards.



DICO – Deutsches Institut für Compliance

Chausseestraße 13

D-10115 Berlin

info@dico-ev.de

www.dico-ev.de

