

Compliance

Z8.1 Begriff

Unter Compliance versteht man die Gesamtheit aller Maßnahmen, die das rechtmäßige Verhalten eines Unternehmens, seiner Organe und seiner Mitarbeiter im Hinblick auf alle gesetzlichen und unternehmenseigenen Gebote und Verbote gewährleisten soll.

Ging man bis vor Kurzem noch davon aus, dass es sich bei "Compliance" um etwas neumodisch-amerikanisches handelt, was vermutlich überflüssig, zumindest aber unnützlich ist und eigentlich nur dazu dient, die unternehmerische Freiheit in unangemessener Weise zu beeinträchtigen, so hat sich inzwischen die Erkenntnis durchgesetzt, dass es sich hier letztlich um einen Verhaltenscodex handelt, wie ihn sich auch bereits in der Vergangenheit der "ehrbare (hanseatische) Kaufmann" längst zum Prinzip seiner ökonomischen Erhabenheit hatte. Der ursprünglich aus dem Bereich der Kredit- und Finanzdienstleistungen stammende Begriff hat heute für die gesamte Unternehmensbreite Gültigkeit. Darüber hinaus wurde inzwischen die Compliance in eine Vielzahl von Gesetzen entsprechend verankert, beispielsweise wurden entsprechende Verpflichtungen der Unternehmer in den Regelungen der §§ 93 Aktiengesetz oder 130 OWiG legal definiert.

Derzeit rechtlich noch umstritten ist die Frage, ob sich beispielsweise aus § 91 Abs. 2 Aktiengesetz oder § 43 Abs. 2 GmbH-Gesetz eine Verpflichtung des Geschäftsführers bzw. Vorstandes zur Einführung eines Compliance-Programms ergibt, es ist allerdings davon auszugehen, dass eine solche Verpflichtung zukünftig auch in die zitierten Normen hineininterpretiert werden dürfte.

Z8.2 Compliance-Inhalte

Was den Inhalt von Compliance-Programmen anbelangt, gibt es keine spezifischen gesetzlichen Vorgaben. Die Elemente für die Konkretisierung nach dem Ermessen der Geschäftsleitung sind unter anderem die Unternehmensgröße, die internationale Ausrichtung, die Branche, das Marktumfeld und das spezifische Gefahrenpotential des betriebenen Geschäftes. Lediglich für Vorstände und Aufsichtsräte von börsenorientierten Aktiengesellschaften schreibt § 161 Aktiengesetz vor, dass diese jährlich zu erklären hätten, den im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der "Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Codex" werde entsprochen. Für kleinere Unternehmen gilt diese Verpflichtung nicht, sie zeigt jedoch die Tendenz auf, die sich im Bereich der Compliance entwickelt.

Z8.3 Compliance-Risiken

Angesichts der Menschen innewohnenden Kreativität gibt es bislang keine Positiv-Auflistung der Themen, die compliance-relevant sind. Vermutlich wird es eine solche Auflistung auch niemals geben können. Exemplarisch seien genannt der Umgang mit Behörden und Beamten, der Umgang mit Vertriebs- und Geschäftspartnern, der Umgang mit Kollegen und Mitarbeitern, sowie die Zulässigkeit von Nebentätigkeiten. Für diese Bereiche sind insbesondere die Frage von Geschenken, Spenden, Einladungen, persönlichen Diensten, Gefälligkeiten und Preisnachlässen relevant. Ein wesentlicher Bereich ist der des Datenschutzes, sprich der Umgang mit vertraulichen Informationen, die im oder im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit erworben werden. Schließlich wird auch der

Bereich des "Mobbings", also des Umganges von Mitarbeitern untereinander, bzw. des Umgangs von Vorgesetzten und Mitarbeitern den Bereich der Compliance zugerechnet.

Letztlich gilt es, hier für das individuelle Unternehmen einen eigenen Verhaltenscodex, den sog. "Code of Conduct" zu erstellen, der jeweils auf das Unternehmen bezogen ist und sicherstellen soll, dass Fehlverhalten in genannten Bereichen unterbleibt. Dies zu vollziehen wiederum setzt organisatorische Maßnahmen voraus, die ebenfalls wiederum individuell auf das einzelne Unternehmen bezogen sein müssen. Exemplarisch sei hier der "Compliance-Officer" genannt. Hier handelt es sich um kein gesellschaftsrechtliches Organ, sondern um eine Einrichtung, dessen Aufgaben und Befugnisse individuell zu bestimmen sind. Regelmäßig ist es so, dass Regelverstöße durch den Compliance-Officer festzustellen sind und dann durch die Geschäftsleitung oder Personalabteilung verfolgt werden. Diese werden oft durch den Compliance-Officer im Namen der Geschäftsleitung verfolgt, oder ein internes Audit in Auftrag gegeben. Die Personalabteilung verhängt lediglich die arbeitsrechtliche Sanktionen.

Eine Meldung an Behörden ist nur in bestimmten gesetzlich geregelten Fällen, beispielsweise § 11 Geldwäschegesetz verpflichtend. Während der Compliance-Officer von sich aus tätig wird, gibt es auch verschiedene Hinweisgebersysteme. Beispielsweise werden unter dem Stichwort "Whistleblower" Kanäle geschaffen, an die man sich in anonymisierter Form wenden und Verstöße mitteilen kann.

Auch ist es möglich, eine Beschwerde nach dem allg. Gleichstellungsgesetz (AGG) für Compliance-Zwecke als zuständig zu bestimmen. Darüber hinaus wird häufig als Einrichtung ein externer "Ombudsman" verwendet. Mitunter werden hierfür Rechtsanwälte beauftragt, in anonymisierter Form Sachverhalte zur Kenntnis zu nehmen und entsprechend an die Geschäftsleitung weiterzuleiten, ohne den Informanten nennen zu können und zu müssen. Aufgrund ihrer Schweigepflicht steht den Rechtsanwälten sogar für den Fall staatsanwaltschaftlicher oder gerichtlicher Verfolgung ein Zeugnisverweigerungsrecht zu, sie dürfen den Informanten also nicht nennen.

Z8. 4 Compliance-Fehler

a.) fehlender "Tone from the top"

Die Geschäftsführung muss beim Compliance den Ton angeben. Eine wirkungsvolle Compliance-Struktur setzt gelebte Werte im Unternehmen voraus. Dies kann nur durch das Einbeziehen aller Unternehmensbereiche umgesetzt werden. Die Mitarbeiter müssen dabei wissen, dass diese Werte von der Geschäftsführung bzw. vom Vorstand selbst auch so vorgelebt werden. Eine erfolgreiche Compliance ist geprägt von dem Willen, der Vorbildfunktion und der klaren der Unternehmensführung, die Geschäftstätigkeit compliant abzuwickeln, Risiken ernst zu nehmen und das Unternehmen samt Mitarbeiter zu schützen.

b.) keine richtige Ausstattung für Compliance - Ohne Ausstattung keine Delegation

Die Verantwortung für die Schaffung und Erhaltung der Funktionsfähigkeit des Compliance Managements obliegt dem Vorstand und kann nicht delegiert werden. Delegiert werden schließlich die Aufgaben. Um diese zu erfüllen muss Compliance Management jedoch über die erforderlichen Mittel für ihre Aufgabenerfüllung verfügen. Hierfür muss sich die sachliche und personelle Ausstattung des Compliance Managements am Geschäftsmodell (Branche, Unternehmensgröße) und den daraus resultierenden Aufgaben des Compliance Managements orientieren.

c.) zu starke Anbindung an andere Funktionen im Unternehmen, keine ausreichende Unabhängigkeit, falsche Berichtslinie

Compliance darf nicht anderen Abteilungen unterstellt sein. Es muß unabhängig von anderen Unternehmensstrukturen in der Lage sein der Geschäftsleitung direkt und ungefiltert zu berichten. Compliance ist nur organisatorisch unzureichend im Unternehmen eingebunden, wenn unangenehme Wahrheiten der Geschäftsleitung durch den "Dienstweg" vorenthalten werden.

d.) nur rechtliche Compliance, anstatt risikoorientierte Herangehensweise und Organisation

Das Thema Compliance muss in jedem Unternehmen betriebsspezifisch und risikoorientiert angegangen werden. Nur durch Berücksichtigung aller Risikofaktoren liefert es dem Management die notwendige Entscheidungsgrundlage und ermöglicht eine effiziente und effektive Umsetzung von Compliance im Unternehmen. "Legal Compliance" ist nur ein Teil von Compliance. Darüber hinaus handelt es sich um Werte, Benchmark der Strukturen, die das Fehlverhalten verhindern sollen.

e.) Compliance ist keine Momentaufnahme. Es handelt sich vielmehr darum, nachhaltige Strukturen und Mechanismen zu schaffen, die in den Unternehmensprozessen verankert sind und gelebte Werte darstellen.

Z8.5 Compliance-relevante Verhaltensweisen

Abschließend sollen noch einige Beispiele genannt werden, die dem compliance-geschulten Auge zumindest auffallen sollten, soweit nicht bereits ein gewisse natürliche Vorsicht zur Zurückhaltung mahnt.

Im Umgang mit Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden und auch Behördenvertretern ist bei Sachgeschenken und Einladungen, beispielsweise zum Essen oder zu Veranstaltungen eine gewisse Bescheidenheit an den Tag zu legen. Es ist für keinen Beteiligten ein Vorteil, in den Dunstkreis der Vorteilsnahme oder gar der Korruption zu geraten.

Ganz egal ob es sich um Geschäftsessen, Strategietagungen, Fortbildungen, Kultur- bzw. Sportveranstaltungen, Weihnachtsgeschenke oder Geburtstagsgeschenk für den genannten Personenkreis als auch deren Familienangehörige handelt, soll hier ein angemessener finanzieller Aufwand nicht überschritten werden. Dies gilt insbesondere für die Höhe der Aufwendungen, die gerade bei der Wahl von Hotels oder Restaurants zu tätigen sind.

Im juristischen Sinne relevant ist - neben der offenkundigen Korruption - die Gewährung bzw. Annahme von Vorteilen. Vorteil ist zunächst einmal alles, was die Lage des Empfängers irgendwie verbessert und auf das er keinen Anspruch hat. Hierzu zählen auch immaterielle Vorteile. Entscheidend für eine Strafbarkeit ist dann aber die Frage, ob die Gewährung des Vorteils sozialadäquat ist.

Bindende Regelungen hierfür gibt es nicht. Sozialadäquat ist im schlimmsten Fall das, was das erkennende Gericht oder die zuständige Staatsanwaltschaft für sozialadäquat hält.

Bereits 1901 - also rund ein Jahrhundert vor der Erfindung der Compliance-Regeln - hat das Reichsgericht das "Anstandsgefühl des gerecht und billig Denkenden" als Maßstab in unzähligen Rechtsfragen festgelegt. Dies hat auch hier letztenendes Gültigkeit. Sollten solche Personen nicht zu ihrem Bekanntenkreis gehören und Sie eine geschäftliche Einladung zu einem erotischen Nachtvergnügen in ein ungarisches Luxus-Hotel erhalten, wäre es hilfsweise zu empfehlen, den Rat des Ehepartners einzuholen, ob eine Teilnahme zum Erhalt der Geschäftsbeziehung dringend erforderlich ist. "Cogito **ergo** sum" ist eine Weisheit, die hier das soziale wie geschäftliche Überleben sichert.

Z8.6 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich also feststellen, dass es sich bei Compliance nicht um eine neuartige Erfindung handelt, sondern lediglich um die Konkretisierung von Grundsätzen ordnungsgemäßer Unternehmensführung, ergänzt um organisatorische Maßnahmen die sicherstellen, dass der Verstoß gegen Regelungen rechtzeitig und intern festgestellt wird. Darüber hinaus soll den Mitarbeitern das Gefühl gegeben werden, nicht als Denunziant durch das Unternehmen zu laufen, sondern durch offene Augen zu verhindern, dass Probleme entstehen, die dem eigenen Unternehmen mittel- und langfristig schaden könnten.