

# Compliance – ein Modethema?

## Was bei Einladungen, Geschenken und Wettbewerbern zu beachten ist

*Compliance – ein Modethema mit geringer Halbwertszeit, das bald wieder in Vergessenheit geraten wird? Unwahrscheinlich, wenn man an die Negativschlagzeilen der letzten Jahre und die aktuellen Skandale denkt. Erinnert sei an die Lustreisen beim Versicherer Ergo, das Schienenkartell unter Beteiligung von Thyssen-Krupp und den Shitstorm, den der ADAC mit seinen Wahlmanipulationen beim Autopreis „Gelber Engel“ auslöste.*

Die Manipulationen von Motoren halten VW bis heute in Atem. Praktisch über Nacht wurden riesige Vermögenswerte vernichtet, Aktionäre verunsichert und das Vertrauen der Öffentlichkeit sowie der Kunden schwer erschüttert.

Es war zu lesen, dass VW sein Compliance-System generalüberholen müsse. VW hat sich im Kampf gegen die Folgen der Abgas-Affäre beim Konkurrenten Daimler bedient und die Vorstandsfrau für Integrität und Recht in dieser Funktion zu sich geholt.

Die erwähnten Skandale erwecken den Eindruck, als sei Compliance nur ein Thema für Großkonzerne. Mittlerweile beschäftigen sich aber auch viele Mittelständler mit

Fragen rund um Compliance. Sie regeln z.B. den Umgang mit Einladungen und Geschenken sowie Kontakte mit Wettbewerbern.

Nachfolgend sollen der Begriff Compliance sowie die rechtlichen Hintergründe näher erläutert, die möglichen Folgen von Compliance-Verstößen dargestellt und – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – grob skizziert werden, wie ein Compliance-Management-System im Unternehmen eingeführt werden kann.

### Begriff Compliance

Geprägt wurde der Begriff Ende der Achtzigerjahre durch die US-Finanzbranche. Die Unternehmen verpflichteten sich, ein System zu schaffen, das sicherstellen sollte, dass sich alle Mitarbeiter an die rechtlichen Rahmenbedingungen halten („to comply“ heißt befolgen, erfüllen). Das System umfasste insbesondere Korruption, Geldwäsche und Insiderhandel.

Die Einführung von Compliance-Management-Systemen erfolgte nicht ohne Grund: Unternehmen in den USA waren aufgrund von Rechtsverstößen zur Zahlung hoher Summen verurteilt worden.

Mit einem funktionierenden Compliance-Management-System war es möglich, ein mildereres Strafmaß zu erreichen, wenn das Unternehmen nachweisen konnte, dass es die Mitarbeiter über die wichtigsten Regelungen informiert und deren Einhaltung überwacht hatte.

Die Compliance-Welle schwappte auch nach Europa, weil immer mehr Finanzdienstleister Geschäftsbeziehungen mit den USA unterhielten. Heute verfügen in Deutschland Großunternehmen aller Branchen über Compliance-Management-Systeme. Auch viele deutsche Mittelständler haben mittlerweile die Bedeutung solcher Systeme erkannt.

Frei ins Deutsche übersetzt bedeutet Compliance Handeln im Einklang mit dem geltenden Recht oder kurz Rechtsbefolgung. Ziel von Compliance-Management-Systemen ist eine Risiko- und Haftungsminimierung vor dem Hintergrund einer wachsenden Normenflut, einer zunehmenden zivil- und strafrechtlichen Inanspruchnahme von Organen und der unter Umständen existenziellen Bedrohung für Unternehmen durch hohe Bußgelder.



**Rechtliche Hintergründe**

Das Landgericht München I führt in einer Entscheidung vom 10.12.2013 zu einem System „schwarzer Kassen“ bei einem deutschen Großunternehmen, aus denen Korruptionszahlungen geleistet wurden, Folgendes aus:

„Im Rahmen seiner Legalitätspflicht hat ein Vorstandsmitglied dafür Sorge zu tragen, dass das Unternehmen so organisiert und beaufsichtigt wird, dass keine Gesetzesverstöße, wie Schmiergeldzahlungen an Amtsträger eines ausländischen Staates oder an ausländische Privatpersonen, erfolgen.“

Seiner Organisationspflicht genügt ein Vorstandsmitglied bei entsprechender Gefährdungslage nur dann, wenn es eine auf Schadensprävention und Risikokontrolle angelegte Compliance-Organisation einrichtet.“

Auch wenn die Entscheidung ein Vorstandsmitglied betrifft, ist der Mittelstand keineswegs aus dem Schneider. Dies liegt an §130 Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG), in dem es heißt:

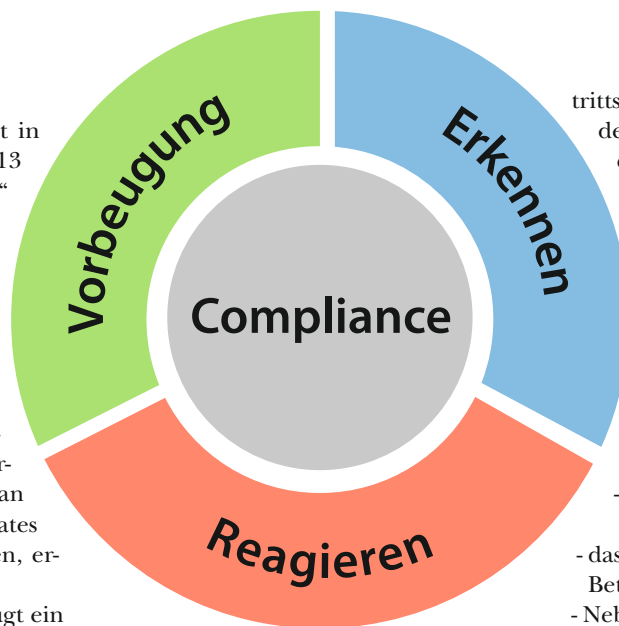
„Wer als Inhaber eines Betriebs oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um... Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre.“

Der Grad der erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen hängt u.a. ab von:

- der Unternehmensgröße und der Zahl der Beschäftigten
- der Gefährdetheit der Geschäftstätigkeit
- der Gefahr der Verursachung besonders hoher Schäden
- der Vielfalt und Bedeutung der zu beachtenden Normen
- zurückliegenden Verstößen und Schadensfällen

Geschuldet werden alle möglichen, erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen.

§130 OWiG gilt auch für Geschäftsführer und Betriebsleiter sowie den Betrieb selbst. Die Bußgelder können bis zu 1 Mio. EUR für Unternehmen, Unternehmer und Unternehmensleiter betragen. Im Einzelfall sind auch höhere Bußgelder denkbar (z.B. 252 Mio. EUR für einen Zementhersteller wegen Preisabsprachen).

**Mögliche Folgen von Compliance-Verstößen**

Compliance-Verstöße können gravierende Folgen haben. Beispielhaft seien erwähnt:

- Zivilrechtliche Haftung des Vorstands/ Geschäftsführers für Schäden
- Haftung der Mitglieder des Aufsichtsgremiums
- Strafen / Geldbußen nach dem OWiG (siehe oben)
- Verhaftungen, Durchsuchungen, Beschlagnahmen
- Abschöpfung der Vorteile beim Unternehmen (Verfall und Einziehung)
- Strafverfahrenskosten
- Arbeitsgerichtliche Streitigkeiten
- Unwirksamkeit geschlossener Verträge (z.B. bei Verstößen gegen kartellrechtliche Bestimmungen)
- Eintragungen in das Gewerbezentralregister und Gewerbeuntersagung
- Probleme beim Erhalt öffentlicher Genehmigungen / Konzessionen, soweit diese Zuverlässigkeit voraussetzen
- Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen / Verfahren
- Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit des Unternehmens / Betriebs z.B. im Falle der Beschlagnahme von Computern
- Imageschaden (evtl. schnelle Verbreitung via Internet), dadurch Vertrauensverlust beim Kunden und Verlust von Geschäftspartnern
- Beeinträchtigung des Betriebsklimas

**Identifikation kritischer Themen/ Organisationseinheiten**

Beim Aufbau eines Compliance-Management-Systems sollte zunächst eine Risikoinventur durchgeführt werden. Damit ist eine systematische und kontinuierliche Feststellung aller Schadensgefahren und Verlustpotenziale gemeint. In einem zweiten Schritt sollten die ermittelten Risiken bewertet werden; maßgebliche Kriterien sind Ein-

trittswahrscheinlichkeit und mögliche Schadenshöhe. In einem letzten Schritt sind die vorzunehmenden Aufsichtsmaßnahmen zu definieren.

Mögliche kritische Themen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) sind:

- die Annahme und Vergabe von Geschenken
- Bewirtungen und Einladungen
- Spenden und Sponsoring
- der Beschaffungsprozess
- Kontakte mit Wettbewerbern
- die Beauftragung externer Berater oder Vermittler
- das Verhalten von und gegenüber Betriebsratsmitgliedern
- Nebentätigkeiten von Mitarbeitern
- Scheinselbstständigkeit
- Arbeitssicherheit

Aus den identifizierten Themen ergeben sich die betroffenen Organisationseinheiten. In Betracht kommen z.B. (ebenfalls ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- der Vertrieb
- der Einkauf
- der Personalbereich
- die Unternehmenskommunikation

**Lesen Sie in der nächsten MIX-Ausgabe u.a., wie ein Compliance-Regelwerk aussehen kann und wie Sie die Aufgaben innerhalb des Unternehmens klar verteilen sowie einen Compliance-Beauftragten installieren können.**



**Peter Härtl**  
Rechtsanwalt  
(mehrere Jahre Compliance-Beauftragter eines börsennotierten Unternehmens)  
Tel.: 0821 34585-21  
Fax: 0821 34585-33  
phaertl@seitz-partner.de  
www.seitz-partner.de



**Seitz Weckbach Fackler & Partner**

RECHTSANWÄLTE STEUERBERATER

Schießgrabenstraße 14, 86150 Augsburg  
Weitere Informationen unter  
www.seitz-partner.de



# Compliance – ein Modethema?

## Was bei Einladungen, Geschenken und Wettbewerbern zu beachten ist. Teil 2

### Einführung eines Compliance-Regelwerks

Ein allgemeiner Verhaltenskodex enthält sinnvollerweise ein allgemein gehaltenes Bekenntnis des Unternehmens zu rechts- und regelkonformem Verhalten sowie eine Zusammenfassung der Grundwerte und des Selbstverständnisses des Unternehmens. Hierzu gehören z.B. die Tätigkeit der Geschäfte mit rechtlich und ethisch einwandfreien Mitteln, ein Verbot der Korruption, Fairness im Wettbewerb, die Vermeidung von Interessenkonflikten, die Orientierung an Kundenbedürfnissen, ein Bekenntnis zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz sowie zu einem verantwortlichen Umgang mit der Umwelt. Der allgemeine Verhaltenskodex sollte außerdem Regelungen zu Sanktionen enthalten und ein Berichtswesen vorsehen.

Konkretisierende Richtlinien bieten sich zu folgenden Themen an (wiederrum ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- Umgang mit Geschäftspartnern (Wertgrenzen für die Einladung von Amtsträgern und sonstigen Geschäftspartnern; Geschäftsessen; Einladungen; Geschenke; Aufbewahrung und Dokumentation)
- Kontakt mit Wettbewerbern

- Umgang mit Beratern und Vermittlern (Angebotsvergleich, Hintergrundcheck, Vergütung, Leistungsdokumentation, Zahlungsmodalitäten, Dokumentation)
- Spenden und Sponsoring
- Verhalten gegenüber bzw. von Betriebsratsmitgliedern.

### Klare Aufgabenverteilung innerhalb des Unternehmens

Unabhängbare Voraussetzung für ein funktionierendes Compliance-System ist eine klare Aufgabenverteilung innerhalb des Unternehmens. Hierzu gehören:

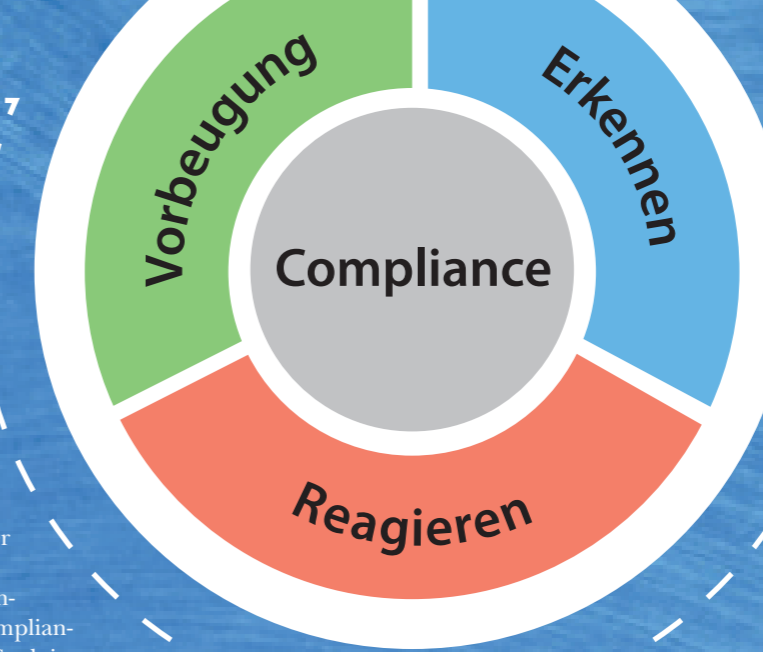
- ein Organisations-/Geschäftsverteilungsplan, wobei ein solcher Plan an der Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung nichts ändert
- Arbeitsplatzbeschreibungen
- eine klare Regelung der Weisungsbefugnisse
- die Festlegung der Berichtslinien
- die Trennung verfügender, verwaltender und verbuchender Funktionen
- ein Mehr-/Vier-Augen-Prinzip bei wichtigen Vorgängen
- die Dokumentation der o.g. Punkte

- evtl. eine Rotation des Personals in kritischen Bereichen wie dem Einkauf; allerdings kann es dadurch zu Know-how-Verlusten kommen, ggf. muss die Arbeitnehmervertretung zustimmen.

### Personalwirtschaftliche Umsetzung der Compliance-Regeln

Zu einer personalwirtschaftlichen Umsetzung der Compliance-Regeln gehören

- die sachgerechte Auswahl von Mitarbeitern bei Einstellung und Versetzung; je größer die drohenden Gefahren sind, umso höher sind die Anforderungen an Fähigkeiten sowie Zuverlässigkeit
- die Instruktion der Mitarbeiter über Inhalt und Umfang der Pflichten, die fortlaufende Unterrichtung über rechtlich gebotenes Verhalten und die Androhung von Sanktionen; der bloße Hinweis, Rechtsvorschriften seien einzuhalten, reicht in diesem Zusammenhang nicht aus
- regelmäßige Schulungen und deren Dokumentation
- die Beaufsichtigung der Mitarbeiter durch überraschende und regelmäßige Stichproben; dies gilt insbesondere bei



- Unregelmäßigkeiten und Verstößen in der Vergangenheit
- Anreize zur Einhaltung der Compliance-Regeln und Sanktionen für den Fall von Regelverstößen
- evtl. ein betriebliches Meldewesen („Whistleblowing“); ggf. muss die Arbeitnehmervertretung zustimmen.

- Denkbare ist auch ein externer Ansprechpartner für Arbeitnehmer.

### Installation eines Compliance-Beauftragten

Zu einem wirksamen Compliance-Management-System gehört auch ein Compliance-Beauftragter.

Die Kompetenzen des Compliance-Beauftragten sollten klar geregelt werden; ggf. sind seine Zuständigkeiten von denen anderer Bereiche wie Recht, Revision und Controlling abzugrenzen.

Als Kompetenzen und Pflichten kommen in Betracht:

- die Identifikation, Bewertung und Überwachung von Compliance-Risiken
- die Instruktion, Beratung und Überwachung des Personals (im Zusammenwirken mit dem Personalbereich)
- die laufende Kontrolle der Wirksamkeit der Compliance-Maßnahmen und ggf. die Anpassung der Maßnahmen
- die Aufklärung von Straftaten im Unternehmen
- die regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsleitung.

Organisatorisch sollte die Funktion des Compliance-Beauftragten idealerweise vom operativen Geschäft getrennt sein. Gegen die Wahrnehmung durch Unternehmensexterne sprechen erhöhte Kosten und die mangelnde Kenntnis des Unternehmens. Bei Wahrnehmung der Compliance-Funktion durch eigene Arbeitnehmer sollte die persönliche und sachliche Unabhängigkeit gewährleistet sein. In diesem Zusammenhang kann daran gedacht werden, den Compliance-Beauftragten für einen Mindestzeitraum zu bestellen, ihn vor Kündigungen und Versetzungen zu schützen und ihm Weisungsunabhängigkeit zu garantieren.

Bei Bedarf sollten externe Experten hinzugezogen werden.

### Unternehmenskultur und Kommunikation

Von „Alibi-Regelwerken“, die im Schrank verstauben, oder „Alibi-Maßnahmen“ ist abzuraten. Ein Unternehmen, das Interesse an einem funktionierenden Compliance-Management-System hat, sollte permanent an einer von ethischen Verhaltensweisen und Rechtstreue geprägten Unternehmenskultur arbeiten. Die Geschäftsleitung und die Führungskräfte haben dabei eine wichtige Vorbildfunktion.

Nicht Compliance-konformes Verhalten sollte konsequent sanktioniert werden.

Zu empfehlen ist außerdem eine regelmäßige und nachdrückliche Kommunikation zur Bedeutung der Einhaltung der Gesetze und des internen Regelwerks. Als Plattformen hierfür kommen das Intranet, Mitarbeiter- und Kundenzeitschriften, Veranstaltungen für Führungskräfte bzw. Mitarbeiter und – wenn der Betriebsrat mitzieht – Betriebsversammlungen in Betracht.

### Ständige Verbesserung des Compliance-Management-Systems

Compliance-Anforderungen ändern sich ständig – z.B. aufgrund neuer gesetzlicher Vorgaben, einer Anpassung der Geschäftsfelder oder einer Ausdehnung der unternehmerischen Aktivitäten auf andere Länder. Umso wichtiger ist es, das Compliance-Management-System regelmäßig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Dies setzt eine entsprechende Planung und Dokumentation voraus und sollte sinnvollerweise durch externe Beratung unterstützt werden.



**Peter Härtl**  
Rechtsanwalt  
(mehrere Jahre Compliance-Beauftragter eines börsennotierten Unternehmens)  
Tel.: 0821 34585-21  
Fax: 0821 34585-33  
phaertl@seitz-partner.de  
www.seitz-partner.de

**Seitz Weckbach Fackler & Partner**  
RECHTSANWÄLTE STEUERBERATER  
Schießgrabenstraße 14, 86150 Augsburg  
Weitere Informationen unter  
www.seitz-partner.de