

Einführung zu Compliance

1. Überblick

1.1. Der Begriff Compliance

Der englische Begriff Compliance steht für etwas „einhalten“ oder „befolgen“. Der Begriff stammt ursprünglich aus dem amerikanischen Recht und meint „Gesetzestreue“ und „Übereinstimmung“. Im Wirtschaftsleben sind mit Compliance alle Maßnahmen gemeint, die zur Einhaltung gesetzlicher Regelungen sowie ungeschriebener Verhaltensrichtlinien erforderlich sind. Neben den gesetzlichen Standards umfasst der Begriff Compliance also auch eine Einhaltung selbstgegebener Regeln ungesetzlicher Art innerhalb des gesetzlichen Rahmens zur Wahrung von Sitte und Anstand.

1.2. Aufgaben von Compliance

Unternehmen können durch Wirtschaftskriminalität materielle und immaterielle Schäden entstehen. Ziel von Compliance ist die Vermeidung von Wirtschaftskriminalität sowie Haftungs- und Schadensersatzklagen und der Aufbau von Reputation und Vertrauen zur Sicherstellung künftiger Geschäftsbeziehungen. Risiken in Form von Sanktionen und Rufschädigungen sollen abgewendet und dabei gleichzeitig die Außenwirkung des Unternehmens verbessert werden. Dies kann z.B. mit Hilfe eines firmeninternen Compliance-Systems, welches die Durchführung effektiver Kontrolle und Überwachung des gesamten Unternehmens ermöglicht, erreicht werden, näheres dazu unter 4.2.

2. Gesetzliche Regelungen

2.1. Umfang der gesetzlichen Regelungen

Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen ist in einem demokratisch verfassten Rechtsstaat eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Dies muss insbesondere dann gelten, wenn ein Unternehmen an öffentlichen Aufträgen partizipieren will. Ein Unternehmen muss daher überwachen, dass nationale und internationale Gesetze und Richtlinien eingehalten werden. Dabei sind alle Normen des privaten, öffentlichen und Strafrechts zu beachten. Auch ausländisches Recht ist grundsätzlich zu beachten, es sei denn, dass das ausländische Recht, soweit es auf den jeweiligen Sachverhalt anwendbar ist, erheblich von den Grundvorstellungen nationalen Rechts abweicht und damit der Ordre-Public-Vorbehalt greift. Verstöße gegen geltendes Recht können sowohl zivilrechtliche Folgen in Form von Schadensersatzklagen als auch strafrechtliche Relevanz haben. So führen kriminelle Handlungen wie Betrug, Insiderhandel, unlauterer Wettbewerb oder Geldwäsche zur Strafbarkeit der Handelnden und der Unternehmensführung.

2.2. Arbeitsrecht

Besonders im Arbeitsrecht ist Compliance von Bedeutung. Bei allen arbeitsrechtlichen Maßnahmen ist hier insbesondere das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitneh-

Ihr Ansprechpartner:

Lars Döhler

Telefon:

0521 554-215

Fax:

0521 554-420

Stand: 09/2014

Gesamt: 4 Seiten

HINWEIS:

Das Merkblatt enthält nur erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

mers zu beachten, das eine Ausprägung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz findet. Für nähere Informationen hierzu siehe das Merkblatt zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Zulässig ist die Einsichtnahme in die Personalakte eines Arbeitnehmers zur internen Ermittlung, wenn es für die berechtigten Zweck der Ermittlung gerade auf Informationen aus der Personalakte ankommt. Ebenfalls kann ein Mitarbeiter befragt werden. Ein sog. Screening, also ein systematisches Abgleichen von Mitarbeiter- und Lieferantendaten, ist ebenso wie ein verdachtsunabhängiges Observieren unzulässig.

2.3. Corporate Governance Kodex

Nach §161 des Aktiengesetzes müssen Vorstand und Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaften in Deutschland jährlich erklären, dass den Empfehlungen des "Deutschen Corporate Governance Kodex" entsprochen wurde oder welche Empfehlungen nicht eingehalten wurden (sog. Entsprechungserklärung). Der Deutsche Corporate Governance Kodex ist ein von einer Regierungskommission der Bundesrepublik Deutschland erarbeitetes Regelwerk, das vor allem Vorschläge enthält, was eine gute Corporate Governance, also eine ethische Verhaltensweise von Mitarbeitern und der Unternehmensführung, ausmacht. Hierdurch sollen die geltenden Regeln für die Unternehmensleitung und -überwachung sowohl für die nationalen als auch für die internationalen Investoren transparent gemacht werden. So soll das Vertrauen in die Unternehmen gestärkt werden. Eine aktuelle Fassung der Bestimmungen des Corporate Governance Kodex kann unter <http://www.corporate-governance-code.de/> gefunden werden.

2.4. Weitere Beispiele für gesetzliche Regelungen

Als Rechtsgrundlage der Compliance sind § 33 Wertpapierhandelsgesetz und § 25a Kreditwesengesetz zu nennen. Nach § 33 Wertpapierhandelsgesetz sind angemessene Vorkehrungen zu treffen, um die Kontinuität und Regelmäßigkeit der Wertpapierdienstleistungen zu gewährleisten. § 25a Kreditwesengesetz spricht von einer „ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation“, über die ein Kreditinstitut verfügen muss, um die Einhaltung der vom Institut zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen und der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten zu gewährleisten. Verstöße können zu Schadensersatzklagen führen und strafbar sein. Daneben spricht § 97 Abs. 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen von einem „gesetzestreuem Unternehmen“. Dabei handelt es sich bei dem Begriff des „gesetzestreuem Unternehmens“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der durch Rechtsprechung ausgelegt wird. Weitere Beispiele sind § 242 BGB („Treu und Glauben“), Art. 2 GG (Beachtung der Rechte anderer, des Sittengesetzes und der verfassungsmäßigen Ordnung) oder § 43 GmbH-Gesetz, nachdem ein Kaufmann die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zu beachten hat.

3. Nichtgesetzliche Regelungen

3.1. Firmeninterne Regelungen

Nicht jedes Detail im Wirtschaftsleben kann und soll durch Gesetz geregelt werden. Der gesetzliche Konsens über individuelle Verhaltensgrundsätze sollte durch Spielregeln, die sich Unternehmen selber geben, ergänzt werden. Bei den nichtgesetzlichen Vorgaben

handelt es sich daher meist um interne Regelungen, die das Unternehmen selbst aufstellt und zu deren Einhaltung es sich verpflichtet.

3.2. Grundsätze des ehrbaren Kaufmanns

Die Bezeichnung Ehrbarer Kaufmann beschreibt das historisch in Europa gewachsene Leitbild für verantwortliche Teilnehmer am Wirtschaftsleben. Die Grundsätze des ehrbaren Kaufmanns setzen ein Ideal für ehrbares und kooperatives Verhalten fest. Hiernach ist ein Kaufmann an sein Wort gebunden, ist in seinem Handeln ein Vorbild, schafft in seinem Unternehmen die Voraussetzungen für ehrbares Handeln und agiert selbst langfristig und nachhaltig. Er hält sich an das Prinzip von Treu und Glauben und verpflichtet sich zur Rücksichtnahme der berechtigten Interessen anderer auch über das Gesetz hinaus. Der ehrbare Kaufmann übernimmt ebenfalls Verantwortung für die Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung im Ganzen. Dieses Leitbild, welches die drei Rollen eines Kaufmanns als Person, in seinem Unternehmen und in Wirtschaft und Gesellschaft herausarbeitet, zeigt, wie eine Unternehmensführung unabhängig von der Größe des Betriebs über das Gesetz hinausgehende Verhaltensregeln anerkennen kann.

4. Möglichkeiten der Umsetzung von Compliance

Mögliche Instrumente zur Einhaltung der Compliance-Regelungen sind das Aufstellen von firmeninternen Regelungen und das Aufbauen eines Compliance-Systems im Unternehmen, für das ein Compliance-Beauftragter zuständig ist. Aufgabe von Vorständen und Geschäftsführen ist es dann, die Einhaltung dieser Compliance-Regelungen zu überwachen und diese nach Bedarf weiterzuentwickeln, sollten Defizite an den Regelungen oder deren Einhaltung im Unternehmen festgestellt werden.

4.1. Durch einzelne Maßnahmen

In einem Unternehmen ist es wichtig, die Mitarbeiter auf bestehende gesetzliche Regelungen hinzuweisen. Um auch die Einhaltung von über das Gesetz hinausgehenden Verhaltensregeln in einem Betrieb zu gewährleisten, ist es sinnvoll, diese durch das Aufstellen firmeninterner Regelungen zu ergänzen. Solche Compliance-Regelungen enthalten meist Ge- und Verbote, die Konkretisierung arbeitsrechtlicher Nebenpflichten oder Bestimmungen zum innerbetrieblichen Sozialverhalten. Arbeitsrechtlich werden Compliance-Regelungen durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers durchgesetzt.

Gibt es einen Betriebsrat, empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die zu regelnden Gegenstände. Die Regelungen können dann persönlich durch die Unternehmensführung, über das betriebliche Intranet, durch Aushang am schwarzen Brett oder auch schriftlich den Mitarbeitern bekannt gemacht werden. Compliance-Regelungen sind nur effektiv, wenn Verstöße nicht folgenlos bleiben. Daher enthalten die meisten Verhaltenskodizes die Warnung, dass Pflichtverletzungen zu arbeitsrechtlichen Sanktionen wie Abmahnungen, Zurückbehaltungsrechten oder einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen können.

4.2. Durch ein Compliance-System

Grundvoraussetzung für eine starke und funktionierende Compliance-Organisation innerhalb eines Unternehmens ist die Schaffung eines eigenen Verantwortungsbereiches. Dies kann von einem Compliance Manager bzw. Compliance-Beauftragten organisiert und geleitet werden, der im besten Fall unabhängig von bestehenden Hierarchien unternehmensweite Verantwortung trägt und entweder selber dem Vorstand angehört oder ihm direkt unterstellt ist. Insbesondere Großunternehmen beschäftigen häufig einen Compliance-Beauftragten, der die Einhaltung der internen und externen Vorgaben kontrolliert und gewährleistet. Vorerst ist es wichtig, die rechtlichen Risiken und auch die rechtlichen Rahmenbedingungen zu erfassen. Dabei sind auch rechtliche Risiken durch mögliche Compliance-Verstöße durch eine ausländische Tochtergesellschaft, soweit sich diese Rechtsverstöße auch auf die inländische Muttergesellschaft auswirken können, einzubeziehen. Als zweiter Schritt sollte ein internes Informationssystem aufgestellt werden, um Mitarbeiter über die Unternehmensrichtlinien bestmöglichst zu informieren. Mitarbeiter können durch den Compliance-Beauftragten selbst oder durch Schulungen informiert werden. Als nächstes sollte ein internes und externes Kommunikationssystem bzw. Meldesystem aufgebaut werden um Verstöße gegen die Compliance-Regelungen aufzudecken. Das sog. Whistleblowing ermöglicht den Mitarbeitern die Weitergabe von Informationen über einen Verstoß gegen Compliance-Regelungen an Stellen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens. Der Compliance-Beauftragte soll hier zur Durchsetzung der Standards tätig werden, darüber aufklären und als Ansprechpartner dienen.

5. Fazit

Compliance umfasst die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien und von freiwilligen Kodizes innerhalb eines Unternehmens. Dabei können Einzelmaßnahmen oder ein Compliance-System die Umsetzung von Compliance innerhalb eines Betriebs ermöglichen. Um eine optimale Regelüberwachung innerhalb eines Unternehmens sicherzustellen, ist es oft ratsam, externe Dienstleister für die Compliance-Aufgabe hinzuziehen oder mit IT-gestützten Programmen zu arbeiten. So kann jeder Betrieb auf lange Sicht Wirtschaftskriminalität sowie Haftungs- und Schadensersatzklagen vermeiden.