

Corporate Compliance

Rechtsanwalt
Sebastian Korts, MBA,
 M.I.Tax, FASTR, FAH&GR,
 Korts Rechtsanwaltsge-
 sellschaft mbH, Köln

Corporate Governance oder auch Compliance: Die abstrakten gesetzlichen Anforderungen vermögen die tatsächlichen Möglichkeiten von Unternehmen des Mittelstands zu überfordern. Eine Untätigkeit kann aber fatale Folgen haben. Es bedarf eines möglichst ausgewogenen Systems.

Anforderungen

DEFINITION

Corporate Compliance bedeutet Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, von unternehmensinternen Richtlinien und ggf. weiterer freiwilliger Kodizes durch die im Unternehmen Tätigen.¹

Oft wird eingewandt, dass man sich ohnehin rechts-treu verhalte und verhalten habe. Eine neue Bezeichnung dieses Verhaltens ändere die tatsächlichen Gegebenheiten nicht. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass es nicht ausreicht, dass die Unternehmensführung auf die Einhaltung aller Gesetze und Normen vertraut. Übertritte kommen vor.

HINWEIS

In Art. 4.3.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex ist niedergelegt, dass der Vorstand für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien verantwortlich ist.

Diese Bestimmung, die sich über § 161 AktG in erster Linie an die börsennotierten Aktiengesellschaften richtet, ergreift letztlich alle Geschäftsführungsorgane. Die **Geschäftsleitung**, also der GmbH-Geschäftsführer oder der Vorstand der Aktiengesellschaft, ist die damit **oberste Instanz** innerhalb eines Compliance-Systems.

BEACHTEN SIE

Dies bedeutet für die Geschäftsleitung, dass das Unternehmen und die Prozessabläufe so zu organisieren sind, dass Unternehmensleitung und Mitarbeiter sich an die Gesetze und unternehmensinternen Richtlinien zu halten haben. Letztlich ergeben sich diese Anforderungen auch aus bisherigen Normen².

Ignoriert werden sollte diese Verhaltensanforderung an die Geschäftsleitung nicht. Der BGH hat einen „Innenrevisionsleiter“ zu einer Freiheitsstrafe verur-

teilt, da er als verantwortlicher „Compliance Officer“ Rechtsverstöße nicht verhindert hatte³. Dass dieser Leiter der Innenrevision in seinem Anstellungsvertrag nichts über „Compliance“ stehen hatte, hat ihm nicht geholfen.

HINWEIS

§ 289 Abs. 2 Nr. 2a HGB fordert schon für Bilanzen den Jahresabschluss 2010 betreffend, in dem Lagebericht die Risikomanagementziele und -methoden der Gesellschaft darzustellen.

Einrichten einer Compliance-Organisation

Es ist daher eine Compliance-Organisation im Unternehmen einzurichten, die diese gesetzliche und von der Rechtsprechung geforderte Aufgabe bewältigen muss. Compliance stellt somit ein **bedeutendes (Teil)Element der ordnungsgemäßen Unternehmensführung** (Corporate Governance) dar.

Das **Ziel** jeder Compliance-Organisation ist es somit,

- die Einhaltung gesetzlicher Normen und
- ergänzend der unternehmensinternen Vorgaben zu erreichen,
- um dadurch einerseits Haftungsansprüche,
- andererseits andere Rechtsnachteile wie verwaltungsrechtliche Sanktionen
- oder straf- und zivilrechtliche Konsequenzen,
- aber auch Reputationsschäden für das Unternehmen,
- sowie seine Mitarbeiter und Organe zu vermeiden.⁴

BEACHTEN SIE

Bereits an dieser Stelle darf nicht verschwiegen werden, dass die abstrakten gesetzlichen Anforderungen die tat-

1 *Hauschka*, Corporate Compliance, 2. Aufl. 2010, § 1 Rn. 2.

2 § 93 Abs. 1 S. 1 AktG; § 43 Abs. 1 GmbHG, § 34 Abs. 1 GenG.

3 BGH v. 17.7.2009, NJW 2009, 3173 ff.

4 *Hauschka*, Corporate Compliance, 2. Aufl. 2010, § 1 Rn. 24.

sächlichen Möglichkeiten der Unternehmen des Mittelstandes zu überfordern scheinen. Eine Untätigkeit kann aber fatale Folgen haben. Richtig ist das Einrichten eines Systems, das mit Augenmaß die richtig ausgewogene Systematik aufbaut, denn teurer als das Einrichten eines richtigen Compliance-Systems ist nur das Nichteinrichten eines solchen Systems.

Wettbewerbsvorteil

Compliance bietet aber auch einen Wettbewerbsvorteil. Ein gut durchorganisiertes Unternehmen ist kostengünstiger zu führen und verursacht keine Fehler. Ein Unternehmen, das Compliance für sich dokumentieren kann, ist **willkommener Vertragspartner**. Ein zertifiziertes Unternehmen wird sich den Anforderungen an ein Compliance-System schneller stellen als ein Unternehmen, das sich über seine Abläufe weniger Gedanken gemacht hat. Eine Unternehmensleitung, die den Unterschied zwischen einem reinen Risikomanagementsystem und den ergänzenden Regelungsbereichen erkannt hat, wird sich der Vorteile schnell bewusst.

Compliance-Beauftragter

Der erste Schritt bei der Errichtung einer Compliance-Organisation ist die Bestellung eines Compliance-Beauftragten, oftmals als **Compliance-Officer** bezeichnet. An diesen kann die Geschäftsleitung nicht die ihr obliegende Organisations- und Aufsichtspflicht delegieren, sondern lediglich sich seiner zur Erfüllung ihrer diesbezüglichen Aufgaben bedienen. **Letztverantwortlich** ist und bleibt immer die **Geschäftsleitung**.⁵

Aufgabe des Compliance-Officers ist zunächst das Einrichten der nachfolgend erläuterten Compliance-Organisation. Er wird strukturieren, analysieren und das Regelwerk managen:

- (1) Ihm obliegen die Kontrolle der Einhaltung der Compliance-Regeln des Unternehmens durch die Mitarbeiter,
- (2) das Reporting an die Geschäftsleitung,
- (3) die laufende Schulung und
- (4) die Kommunikation nach innen und außen.

Diese Compliance-Funktion wird manchmal als Nebenaufgabe einer anderen Position wahrgenommen, erreicht aber auch die Stärke von mehreren hundert Mitarbeitern bei einem weltweit tätigen Konzern.

! BEACHTEN SIE

• Dass die Geschäftsleitung nicht die Möglichkeit nutzt, die Verantwortung zumindest teilweise zu delegieren, ist in der Praxis so gut wie unbekannt. Die Implementierung des Compliance-Officers in der Personenidentität mit dem Lei-

ter Rechnungswesen wird oft beobachtet – dieses kann jedoch gerade bei der Tax Compliance kontraproduktiv sein. Eine eigene Stabsstelle wäre wünschenswert, eine Auslagerung der Verantwortung auf einen Rechtsanwalt oder eine Kanzlei ist denkbar.

Entschließt sich die Unternehmensleitung zur Einrichtung eines Compliance-Systems, indem ein Compliance-Officer bestellt wird, so kann auf **verschiedene organisatorische Standards** deutscher oder internationaler Prägung zurückgegriffen werden. Auch das Institut der Wirtschaftsprüfer hat einen Prüfungsstandard⁶ veröffentlicht.

Drohende Risiken

Innerhalb dieser Compliance-Organisation wird sich zunächst die Frage stellen, welche relevanten und bestandsgefährdenden Gefahren dem Unternehmen drohen⁷. Welche Risiken auf welchen Gebieten können mit welchem Aufwand bearbeitet werden? Die **Verhinderung von Korruption** und von **kartellrechtlichen Verstößen** wird häufig genannt. Compliance findet auch seinen Niederschlag auf Gebieten, die in jedem Unternehmen vorkommen: **Tax Compliance** und **arbeitsrechtliche Compliance**⁸ sind Mindeststandards. Die Bereiche **Datenschutz**, **Produkthaftung** und **Außenwirtschaft** sind ebenfalls unabdingbar. Bezogen auf das konkrete Unternehmen kommen verschiedene Rechtsgebiete zur Überprüfung. Exportorientierte Unternehmen müssen sicherlich besonderes Augenmerk auf die Sperrung von Ländern oder Produkten legen. **Geldwäsche** ist hier ebenfalls ein Thema. Eine Absatzkette in Deutschland unter Einbeziehung von Finanzierungen der Kundenbestellungen hat sicherlich andere Problembereiche. Ein stahlverarbeitendes Unternehmen wird sich nicht in gleichem Maße über Börsengeschäfte und Insidergeschäfte sorgen müssen wie eine Holdingstruktur oder eine Bank.

! BEACHTEN SIE

• Viele Unternehmen scheitern bereits an einer unzureichenden Vertragsgestaltung. Oftmals bestehen schlicht keine schriftlichen Verträge und die AGB sind z. T. – einschließlich etwaiger juristischer Fehler – bei der Konkurrenz abgeschrieben.

5 Moosmayer, AnwBl 2010, 634.

6 IDW PS 980 (Grundsätze der ordnungsgemäßen Prüfung von Compliance-Management-Systemen – Stand 11.3.2011).

7 Sog. „Scoping“.

8 Diesem speziellen Themenbereich wird sich ein weiterer Artikel des Autors in einem der nächsten Hefte widmen.

Umsetzung

Zur Umsetzung der angestrebten Ziele ist zunächst die **Kenntnis des maßgeblichen rechtlichen Rahmens erforderlich**. Dabei sind nicht nur die nationalen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien sondern ergänzend europäische Vorgaben und die Gesetze des Ziellandes zu berücksichtigen. Ergänzend sind die **technischen Anforderungen einzubeziehen**. Soweit **ethische und/oder moralische Standards** der konkreten Unternehmensziele hinzukommen, sind auch diese zu definieren und zu unterfüttern.

Die öffentliche Aussage (oder Ansage) der Unternehmensleitung, dass das Unternehmen sich bei seinen Geschäften im Rahmen der Gesetze bewegen und keinerlei Vorteile aus deren Überschreitung suchen wird, wird als **Compliance Commitment** oder auch **Mission Statement** bezeichnet.⁹

Kommunikation

Die Kommunikation nach außen wird durch die Kommunikation nach innen begleitet. Hier müssen Schulungen und Kontrollen stattfinden. Es kann ein **Mitarbeiter-Handbuch** erstellt werden, in dem die relevanten gesetzlichen Vorgaben in leicht verständlicher Weise erläutert werden. Ein derartiger Leitfaden wird den Mitarbeitern im Anschluss an Schulungen ausgehändigt oder im Intranet veröffentlicht und bietet ersten Rat bei sich stellenden Compliance-Fragen.

Daneben kann dieses Handbuch auch Unternehmensziele enthalten, deren Befolgung das Management besondere Bedeutung beimisst, bspw. ethische Grundsätze.¹⁰

Verhaltenskodex

Auch das Erstellen eines eigenen unternehmensinternen Verhaltenskodexes (sog. **Code of Conduct**) mit Mindestanforderungen, die alle Mitarbeiter weltweit zu beachten haben, unabhängig davon, welche gesetzlichen Regelungen in den jeweiligen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, gelten, stellt einen Bestandteil einer Compliance-Organisation dar.

BEACHTEN SIE

In Betracht kommt z. B. eine Vorgabe, dass kein Vorteil aus Kinderarbeit gezogen werden darf, auch wenn diese in den jeweiligen Ländern gesetzlich erlaubt sein mag. Ebenso verhält es sich mit der Ächtung von Bestechung und Korruption. Dies bedeutet dann den konsequenten Verzicht auf solche Gepflogenheiten (zero tolerance), auch wenn hierdurch Aufträge in einigen Bereichen oder Regionen verloren gehen können.

Mitarbeiterinformation

Immer wieder werden Mitarbeiter im Unternehmensalltag mit neuen Situationen und Problemen konfrontiert, die weder in den Schulungen noch in den Erläuterungen im Compliance-Handbuch behandelt worden sind. Ein wichtiger Baustein einer Compliance-Organisation besteht daher darin, den Mitarbeitern eine **fortdauernde Hilfestellung** anzubieten und auf das Beratungsangebot des Unternehmens hinzuweisen.

BEACHTEN SIE

Falls Mitarbeiter die Sorge haben, dass die genannten Stellen nicht vertrauensvoll mit ihren offenen Fragen umgehen werden, sollte über die Einschaltung eines unabhängigen Ombudsmanns nachgedacht werden. Dabei ist wichtig, dass dieser das breite Vertrauen der Mitarbeiter genießt und die Hilfsbegehren kanalisieren kann.

⁹ Hauschka/Lampert, Corporate Compliance, 2. Aufl., § 9 Rn. 18.

¹⁰ Als Beispiel sei etwa das „EthikManagementSystem der Bauwirtschaft“ des Bayerischen Bauindustrie Verbands e.V. genannt.