

Compliance Praxis

Service Guide 2014

GLOBAL

Korruptionsbekämpfung

ESSENTIALS

> INNOVATION

ISO 19600 Compliance
Management Systems

MITTELSTAND

Partner-Management

BASICS

Vertrauen ist gut –
Compliance ist besser

BRENNPUNKT

Die behördliche Perspektive
auf ein optimales CMS

 **Bundesanzeiger
Verlag**

 **COMPLIANCE
ACADEMY**

© kalejpp - Shutterstock.com

KOOPERATIONSPARTNER:

Zentrum für
Interdisziplinäre
Compliance-
Forschung



DICO

ICC

GERMANY
INTERNATIONAL
CHAMBER OF COMMERCE

The world business organization



Compliance im Mittelstand

Die Seminarreihe speziell für kleine und mittelständische Unternehmen

Einfach online anmelden:
www.ca-seminare.de

Start Up Seminar Compliance im Mittelstand

1

Grundlagen der Compliance in mittelständischen Unternehmen

Grundlagen der Compliance im Mittelstand

Entwicklung, Grundbegriffe, Funktionen der Compliance, Ziele || Warum braucht ein KMU ein Compliance Management System? || Qualitative und quantitative Vorteile für KMU

Allgemeines zum Aufbau der CMS im Mittelstand

Grundsätze des CMS für Mittelstand (Wirtschaftlichkeit, Verhältnismäßigkeit, Effizienz, Effektivität, u.a.) || Aufbau-Modelle || Vor- und Nachteile der Zertifizierung

Ausgewählte Compliance-Maßnahmen und ihre mittelstandsspezifische Verwertbarkeit

Management von Compliance-Risiken || Kommunikation (insbes. tone at the top, Schulungen, Hinweisgebersysteme) || Interne Ermittlungen || Aufarbeitung von Compliance-Verstößen

Innovative CMS-Ansätze

Einbeziehung der Mitarbeiter in die Gestaltung der CMS-Prozesse || Konfliktmanagement || Incentivierung

Geplanter Referent

Prof. Dr. Bartosz Makowicz

Termin und Ort

23.10.2014 || Münster

Teilnahmegebühr

- 690 € (zzgl. 19% MwSt.) inkl.:
- Umfangreiche Seminarunterlagen
- Mittagessen, Erfrischungsgetränke und Pausenverpflegung
- CA-Zertifikat

MODUL I Compliance für Einsteiger

Aufbau und kostenorientierte Implementierung von Compliance-Management

2

Für kleine und mittelgroße Unternehmen – inkl. computergestützter Organisation

Einführung

Alternativen zum Aufbau umfangreicher CMS || Risikoorientierte Implementierung

Konkrete und praktische Herausforderungen an CMS im Mittelstand

Lieferantenbeziehungen || Aufbau- und Kommunikationsprobleme im Innenverhältnis || Positionierung des Compliance-Managers im Innenverhältnis || Die Verantwortlichen und Ressourcenbeschränkungen

Kostenoptimierung durch Tool-Unterstützung

Typische Compliance-Tätigkeiten und ihr Ressourcenbedarf || Tools zur Abarbeitung typischer Compliance-Maßnahmen || Anwendungsbeispiele ausgewählter Tools

IT-Compliance

Gesetzliche Grundlagen und Anforderungen || IT-Risiken (Private Nutzung Internet und E-Mail, Social Media, BYOD, home office und cloud computing) || Incentivierung

Geplanter Referent

Dr. Jörg Viebranz
COMFORMIS digital spirit GmbH
Berlin

Termin und Ort

17.11.2014 || München

Teilnahmegebühr

- 690 € (zzgl. 19% MwSt.) inkl.:
- Umfangreiche Seminarunterlagen
- Mittagessen, Erfrischungsgetränke und Pausenverpflegung
- CA-Zertifikat

MODUL V Compliance im Mittelstand

Mittelstandsspezifische Compliance-Risiken und Umgang mit Compliance-Klauseln

3

Einführung

Steuerung von rechtlichen Risiken im Rahmen eines CMS || Compliance als Bestandteil guter Corporate Governance || Compliance in einem mittelständischen Unternehmen als tägliche Herausforderung für den Compliance-Manager

Mittelstandsspezifische Compliance-Risiken und ihre Steuerung durch CMS aus praktischer Perspektive

Datenschutzrechtliche Compliance-Risiken (Pflichten nach dem Bundesdatenschutzgesetz, Haftungsrisiken, Datenschutzbeauftragter, Datenschutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Sicherstellung datenschutzrechtlicher Compliance) || Korruptions-Risiken, inkl. UK Bribery Act || Wettbewerbs- und Kartellrecht

Sonderfall: Compliance-Klausel im Mittelstand

Umgang mit dem „faktischen Druck“ des Großen || Rechtliche Lösungsmöglichkeiten || Vorteile der CMS-Zertifizierung

Rechtsfolgen unzureichender Compliance

Strafrechtliche Haftung || Zivilrechtliche, persönliche Haftung || Ordnungswidrigkeiten

Geplante Referentin

RA Sonja Bartels, LL.M.
Head of Compliance, DKV MOBILITY SERVICES Group, Ratingen

Termin und Ort

06.11.2014 || Münster

Teilnahmegebühr

- 690 € (zzgl. 19% MwSt.) inkl.:
- Umfangreiche Seminarunterlagen
- Mittagessen, Erfrischungsgetränke und Pausenverpflegung
- CA-Zertifikat

MODUL V Compliance im Mittelstand



Prof. Dr.
Bartosz Makowicz

Liebe Leserinnen, liebe Leser,
liebe Compliance-Verantwortliche,

mit einer guten Strategie, einer risikoorientierten Planung, mit durchdachter Kommunikation und fundiertem Teamgeist gelingt es, unvorhergesehene Herausforderungen, überraschende Widrigkeiten und schwierige Rahmenbedingungen zu meistern! Das hat uns die Fußballweltmeisterschaft in Brasilien gezeigt!

Genauso müssen auch Compliance-Verantwortliche und deren Organisationen jederzeit auf Unvorhersehbares vorbereitet sein. Und um Ihnen eben diese Vorbereitung ein weiteres Stück zu erleichtern und Sie auf die neuen Compliance-Risiken gefasst sowie mit neuen Methoden zu ihrer Vermeidung vertraut zu machen, bieten wir Ihnen mit der „Compliance Praxis“ einen treuen Wegbegleiter für Ihre täglichen Compliance-Aufgaben an.

So wie ein CMS an die Bedürfnisse einer Organisation angepasst werden soll, so soll auch unser Magazin Ihren Erwartungen gerecht werden. In systematischen Rubriken finden Sie UpDates, Essentials, Diskussionen, Interviews, neue Trends und Entwicklungen – rund um Compliance, rund um die Welt, aus erster und sorgfältig ausgesuchter Expertenhand.

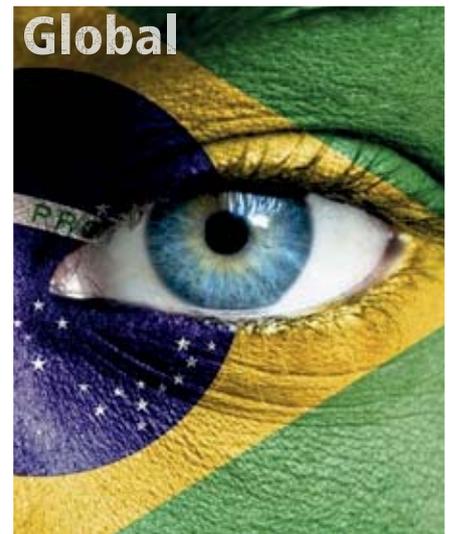
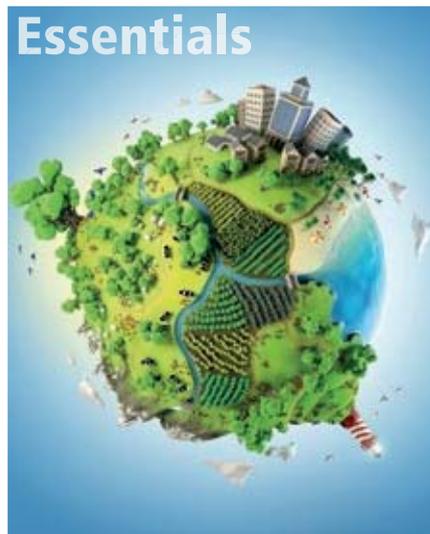
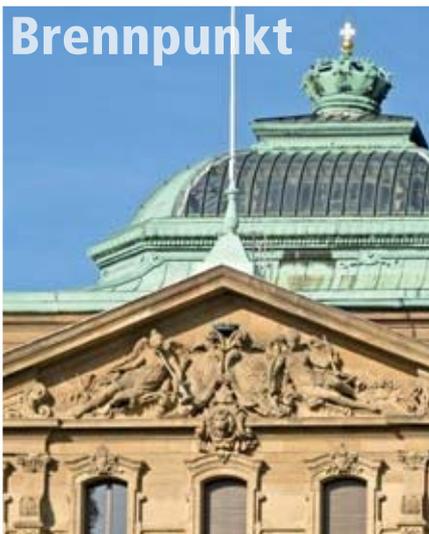
Mit dem Titel „Compliance Praxis“ knüpfen wir gezielt an den altgriechischen Begriff „*praxis*“ an, der so viel wie *Tat* oder *Handlung* bedeutet und optimal die Konzeption unseres Fachmagazins auf den Punkt bringt: Kurze, praxisnahe und aktuelle Fachaufsätze mit entsprechendem Tiefgang darüber, wie Compliance in die *Tat* umgesetzt wird und die Compliance-Verantwortliche *handeln* können.

In der ersten Ausgabe in Form eines Service-Guides finden Sie „Im Brennpunkt“ eine bisher unterschätzte Stimme: Vertreter der staatlichen Institutionen geben Ihnen konkrete Tipps, wie sie sich ein perfektes CMS vorstellen – mal eine andere Perspektive. Spannend ist dabei zu erfahren, was etwa ein Strafrichter, ein Staatsanwalt oder Vertreter von Aufsichtsbehörden von der Compliance halten und wie sie ihre weitere Entwicklung einschätzen. Letztendlich werden eben diese Personen Ihre Organisationsstruktur und -prozesse prüfen, sollte mal ausnahmsweise etwas schiefgelaufen sein. Während den Schwerpunkt der „Globalen Sicht“ die Korruptionsbekämpfung bildet, finden Sie zwischendurch eine Reihe teils recht innovativer Ansätze, wie etwa die Rolle von Konfliktmanagement oder die Bedeutung der Beachtung menschlicher Bedürfnisse für die optimale Compliance. Die Rubrik „Basics“ bietet dagegen den Compliance-Einsteiger grundlegende Einführung an. Abgerundet wird das aktuelle Heft durch einen Überblick über die Anbieter von Compliance-Software.

Liebe Compliance-Verantwortliche, mit diesem Heft schlagen wir Ihnen ein Hilfsmittel vor, das einen Beitrag zur guten Strategie, einer risikoorientierten Planung und durchdachter Kommunikation leistet, damit auch Sie die Herausforderungen Ihres Compliance-Alltags mühelos meistern können und auf dem neusten Stand bleiben. Wir wünschen Ihnen viel Freude, Erkenntnisreichtum und eine spannende Lektüre!

Prof. Dr. Bartosz Makowicz
Zentrum für Interdisziplinäre Compliance-Forschung

Inhalt



Im Brennpunkt

Die Bedeutung der Wettbewerbs-Compliance	12
CMS für den Außenwirtschaftsverkehr	14
Corporate Compliance aus der Sicht der Strafgerichtsbarkeit	17
Compliance aus staatsanwaltschaftlicher Sicht	20

Interview

Die praktische Bedeutung von Criminal Compliance	24
--	----

Essentials

> Risiken	
Export-Compliance als ein originäres Compliance-Risiko	27
> Innovation	
Wie ISO-bereit ist Ihr CMS?	32
> Softskills	
Konflikte und Compliance	36
> Basics	
Vertrauen ist gut – Compliance ist besser	40

Branche

Wertpapier-Compliance aus Sicht der Aufsichtsbehörde	44
--	----

Mittelstand

Geschäftspartner-Management oder Mittelstand in der Falle?	47
--	----

Global

Die sieben Säulen der globalen Korruptionsbekämpfung	51
In Brasilien wird Compliance belohnt	54



Kritik

Wie hilfreich sind ISO-Normen für Compliance? 58

Perspektive

Community Compliance 60



Forum

Cologne Compliance Panel 64

Rubriken

Editorial 3

Inhalt 4

Compliance News 6

Compliance-Termine 8

Rezensionen 66

Übersicht CM-Software 67

Firmeneinträge

> Rausoft GmbH 68

> AWA 69

> KPMG 70

Compliance Praxis

Fachmagazin für Compliance-Verantwortliche

Schriftleitung

Prof. Dr. Bartosz Makowicz

Redaktion Bundesanzeiger Verlag GmbH

RA Jörg Schick

Telefon: 0221/9 76 68-186

E-Mail: joerg.schick@bundesanzeiger.de

Angela Scholz

Telefon: 0221/9 76 68-315

Telefax: 0221/9 76 68-271

E-Mail: angela.scholz@bundesanzeiger.de

Manuskripte

Manuskripte sind unmittelbar an die Redaktion im Verlag zu senden. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Haftung übernommen werden.

Der Verlag behält sich das Recht zur redaktionellen Bearbeitung der angenommenen Manuskripte vor.

Erscheinungsweise

Sonderausgabe Service Guide, reguläre Ausgabe zweimonatlich zum geraden Monat ab Dezember 2014

Bezugspreise/Bestellungen/Kündigungen

Einzelheft 34,- € inkl. MwSt. und Versandkosten (Inland 1,50 € pro Ausgabe/Ausland 3,- € pro Ausgabe).

Der Jahresabopreis beträgt 189,- € inkl. MwSt. und Versandkosten (Inland 0,75 € pro Ausgabe/Ausland 3,- € pro Ausgabe).

Bestellungen über den Verlag

Kündigungen sind nach Ablauf von 12 Monaten möglich. Sie müssen bis zum 15. des Vormonats beim Verlag eingegangen sein.

Verlag: Bundesanzeiger Verlag GmbH

Postfach 10 05 34, 50445 Köln

Geschäftsführung: Dr. Matthias Schulenberg, Fred Schuld

Leitung Vertrieb/Service: Birgit Drehsen

Telefon: 0221/9 76 68-121

Abo-Service

Wiebke Schmidt

Telefon: 0221/9 76 68-291

Telefax: 0221/9 76 68-271

E-Mail: wiebke.schmidt@bundesanzeiger.de

Urheber- und Verlagsrechte

Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jegliche Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Mit der Annahme des Manuskriptes zur Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag das ausschließliche Vervielfältigungsrecht bis zum Ablauf des Urheberrechts. Das Nutzungsrecht umfasst auch die Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank sowie das Recht zur weiteren Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken, insbesondere im Wege elektronischer Verfahren einschließlich CD-ROM und Online-Dienste.

Haftungsausschluss

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge wurden nach bestem Wissen und Gewissen geprüft. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch nicht übernommen werden. Eine Haftung für etwaige mittelbare oder unmittelbare Folgeschäden oder Ansprüche Dritter ist ebenfalls ausgeschlossen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht notwendig die Meinung der Redaktion wieder.

Anzeigenleitung

Hans Stender

Bundesanzeiger Verlag GmbH

Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln

Telefon: 0221/9 76 68-343

Telefax: 0221/9 76 68-288

E-Mail: hans.stender@bundesanzeiger.de

Anzeigenpreise

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 1 vom 01.05.2014

Herstellung

Günter Fabritius, Telefon: 0221/9 76 68-182

Satz und Layout

Tabea Minge

Bundesanzeiger Verlag GmbH, Köln

Druck

Appel & Klinger Druck und Medien GmbH

Compliance News

Verurteilt

Vorstand haftet bei mangelndem oder mangelhaftem CMS

Das LG München I hat festgestellt, dass Vorstandsmitglieder gegenüber dem Unternehmen haften, falls kein oder ein fehlerhaftes CMS vorliegt. Ein Vorstandsmitglied hat dafür Sorge zu tragen, dass das Unternehmen so organisiert und beaufsichtigt wird, dass keine Gesetzesverstöße erfolgen. Dieser Organisationspflicht aus § 91 Abs. 2 AktG kommt nach, wer ein auf Schadensprävention und Risikokontrolle gerichtetes CMS einführt. Vorliegend wurde ein Ex-Siemens-Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit der Schmiergeldaffäre zu einer Schadensersatzzahlung in Höhe von 15 Millionen Euro an Siemens verurteilt. Gegen das Urteil ist beim OLG München die Berufung anhängig.

Quelle: LG München I Az. 5 HKO 1387/10 – Urteil vom 10.12.2013

Praxistipp: Um sich als Vorstand vor der Haftung zu schützen, muss ein funktionierendes CMS eingerichtet werden. Die Unwissenheit über die Unregelmäßigkeiten sowie die Tatsache, dass es mehr Vorstände gibt, haben dabei keine entlastende Wirkung. In dem Urteil finden sich weitere wertvolle Botschaften an die Compliance Manager, wie ein CMS ausgestaltet werden sollte.

Siemens kann wieder an öffentlichen Ausschreibungen in Brasilien teilnehmen

Ursprünglich wurde der Konzern für fünf Jahre von der Bewerbung um öffentliche Aufträge ausgeschlossen. Grund hierfür waren Bestechungsvorwürfe bei Ausschreibungen der brasilianischen Post und Telekom. Der Ausschluss wurde gerichtlich aufgehoben, obwohl die Beweislage im Bestechungsskandal gegen Siemens spricht. Ein Freispruch von den Bestechungsvorwürfen erfolgte nicht. Das Urteil ist nur vorläufig, der Fall geht in die nächsthöhere Instanz.

Quelle: handelsblatt.de vom 07.04.2014

Praxistipp: Nach der neuen Rechtslage drohen in Brasilien bei korrupten Verhaltensweisen empfindliche Sanktionen. Im schlimmsten Falle kann das Unternehmen sogar aufgelöst werden. Die Sanktionen können jedoch gemildert werden, wenn ein CMS eingerichtet wurde. Eine entsprechende Anpassung der Compliance-Strukturen lohnt sich jetzt schon, um Folgen wie aus dem erwähnten Fall zu vermeiden oder Haftung zu minimieren. [Mehr dazu bei Saavedra, in diesem Heft, S. 54.]

So wird für mehr Compliance gesorgt

Kartellbekämpfung bei der Deutschen Bahn

Die Deutsche Bahn will ihre Maßnahmen zur Bekämpfung verbotener Preisabsprachen verbessern. Grund hierfür sind die hohen finanziellen Schäden, die der Konzern bisher erlitten hat. Der Konzern soll von jedem dritten Kartell in Deutschland direkt oder indirekt betroffen sein. Nun wird eine neue Sondereinheit namens CRK4 bei der Deutschen Bahn gebildet, die aus sechs Juristen besteht. Außerdem will der Konzern sich schon bei Vertragsabschlüssen vor finanziellen Schäden schützen. So enthalten die Verträge der Deutschen Bahn mit Lieferanten Klauseln, wonach bei Aufdeckung einer Preisabsprache 15 % des Kaufpreises erstattet werden.

Quelle: welt.de vom 24.04.2014

Praxistipp: Der Fall zeigt, dass in durch Preisabsprachen besonders betroffenen Unternehmen durchaus eigene Compliance-Abteilungen eingerichtet werden sollten, die diesen Compliance-Risikobereich verantworten. Je nach der Risikolage des Unternehmens sollte aber ein solcher Schritt besonders unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit abgewogen werden. [Mehr zur kartellrechtlichen Compliance im Interview mit dem Präsidenten des Bundeskartellamtes in diesem Heft, S. 12.]

Stärkung der Bankenaufsicht bei Steuerstraftaten

In einem am 11. April 2014 beschlossenen Gesetzesentwurf¹ möchte der Bundesrat die Unterstützung von Steuerstraftaten durch Banken stärker bekämpfen. Hiernach soll der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) die Möglichkeit gegeben werden, Maßnahmen gegen Banken einzuleiten, in denen gehäuft Steuerstraftaten auftreten. Die Maßnahmen können bis zum Entzug der Erlaubnis reichen. Durch angebotene Steuersparmodelle, die den gesetzlichen zulässigen Rahmen oft überschreiten, stiften Banken ihre Kunden zu Steuerstraftaten regelrecht an oder leisten zumindest Beihilfe, so die Begründung des Vorhabens. Kommen solche Aktivitäten in einer Bank vermehrt vor, dann seien Maßnahmen gegen diese Bank gerechtfertigt.

Quelle: Plenum KOMPAKT; 921. Sitzung des Bundesrates

Praxistipp: Tax Compliance gewinnt immer mehr Bedeutung. Dabei geht es nicht mehr nur um „Kavaliersdelikte“ einzelner Steuerzahler. Vielmehr wird in Banken und anderen Organisationen zu sogenannten Steuersparprogrammen mit Auslandsbezug gezielt geraten. Weisen Sie schon jetzt Ihre Mitarbeiter auf die rechtlichen Grenzen von Steuersparmodellen hin! Der zunehmende Druck in der Öffentlichkeit macht das Inkrafttreten dieses Gesetzes mehr als wahrscheinlich. Auf dem Spiel steht die Bankerlaubnis.

Neue Compliance-Anforderungen

EU-Parlament will schärfer gegen Geldwäsche vorgehen

Am 11. März 2014 verabschiedete das EU-Parlament in erster Lesung die „Verordnung über die Übermittlung von Angaben zum Auftraggeber bei Geldtransfers und die Richtlinie zur Verhinderung der Nutzung des Finanzsystems zum Zwecke der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung“. Damit wurde der derzeitige Stand der Verhandlungen fixiert, sodass nach den Wahlen des Europäischen Parlaments die Arbeit an den Rechtsakten fortgesetzt werden kann. Kernstück der Verschärfung der europaweiten Bekämpfung von Geldwäsche ist die Einführung eines europaweiten Zentralregisters, in dem die wirtschaftlich Berechtigten hinter juristischen Personen und anderen Rechtssubjekten für jedermann kenntlich gemacht werden sollen. Des Weiteren werden neben Finanzinstituten auch Rechnungsprüfer, Rechtsanwälte, Buchhalter, Steuerberater und Immobilienmakler dazu verpflichtet, verdächtige Geldtransfers zu beobachten und gegebenenfalls zu melden.

Quelle: Pressemitteilung des Europäischen Parlaments 11-03-2014 -12:59, „Parlament verschärft Gesetz zur Bekämpfung von Geldwäsche“

Praxistipp: Bereiten Sie schon jetzt Ihre Organisation auf die geplanten Änderungen vor! Dazu gehören vor allem die Überprüfung Ihrer internen Richtlinien zur Beobachtung verdächtiger Geldtransfers sowie die Einführung von Maßnahmen zur Beobachtung von exponierten Personen.

Die News wurden zusammengestellt von Paulina Dahlke und Tobias Szarowicz, Zentrum für Interdisziplinäre Compliance-Forschung, Europa-Universität Viadrina; Termine powered by: www.compliance-termine.de

BUJ schlägt Änderungen des Ordnungswidrigkeitengesetzes vor

Die Fachgruppe Compliance im Bundesverband der Unternehmensjuristen e.V. (BUJ) hat in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Werner Beulke einen Gesetzesvorschlag für ein Unternehmens-Sanktionsrecht erarbeitet. Die vorgeschlagenen Änderungen bzw. Ergänzungen im Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) setzen auf ein Anreizsystem. Unternehmen sollen angehalten werden, durch effektive Compliance-Arbeit Wirtschaftsstraftaten zu verhindern bzw. intern entdecktes Fehlverhalten aufzuklären und den Behörden gegenüber offenzulegen; im Gegenzug werden die Compliance-Maßnahmen im Falle eines Verstoßes bei der Bußgeldfestsetzung berücksichtigt, bis hin zu einem Absehen von einer Sanktionierung des Unternehmens. Weiterhin enthält der Gesetzesvorschlag erstmals Grundelemente für ein effektives Compliance-System, die auch für kleine und mittelständische Firmen umsetzbar sind und somit Rechtssicherheit vermitteln.

Quelle: <http://www.buj.net>

Praxistipp: Bereits jetzt schon sind diverse in Deutschland anwendbare Gesetze in Kraft, die im Falle eines Verstoßes Sanktionsmilderungen bei bestehenden CMS vorsehen (so z.B. das UK Bribery Act oder das U.S. FCPA). In beiden Fällen sind Leitfäden vorhanden, nach denen sich CMS orientieren sollten, um enthaftende Wirkung zu erzeugen. Prüfen Sie, ob die Gesetze auf Ihr Unternehmen anwendbar sind! So ist dafür etwa für den UK Bribery Act ausreichend, dass Sie in Großbritannien „Geschäfte machen“.

1 BR-Drs. 117/14 und BR-Drs. 461/13.

Anzeige

COMPLIANCE DUE DILIGENCE: DRUM PRÜFE, WER SICH EWIG BINDET



JEDE KETTE IST NUR SO STARK WIE IHR SCHWÄCHSTES GLIED

Jede Akquisition birgt eine Reihe von Unsicherheiten: Finanzielle und rechtliche Risiken, eine unsichere Marktentwicklung, eine andere Organisationskultur. Eine Due Diligence ist oftmals notwendig, um die mit der Übernahme verbundenen Risiken des zu übernehmenden Unternehmens („Target“) einzuschätzen.

Unser erfahrenes Expertenteam hilft Ihnen mit seinem Fachwissen zu Compliance Management und weltweiten Hintergrundrecherchen sich im Vorfeld einer Investitionsentscheidung umfassend zu informieren und somit Unsicherheiten und Risiken zu minimieren, regulatorischen Anforderungen nachzukommen und einen potenziell drohenden Reputationsverlust abzuwenden. Wir versorgen Sie mit Schlüsselinformationen zu speziellen Compliance- und Integritätsfragen, die Ihren Unternehmensentscheidungen zugute kommen.

Bei Bedarf werden Sie zudem durch lokale Spezialisten unseres internationalen BDO-Netzwerkes mit Standorten in 144 Ländern unterstützt. Hierdurch können wir jederzeit gewährleisten, dass die Anforderungen an internationale Tätigkeiten (z. B. rechtliche, wirtschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen) jederzeit berücksichtigt werden.

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Fuhrentwiete 12 | 20355 Hamburg
Telefon +49 40 30293-355 | markus.brinkmann@bdo.de | www.bdo.de



Compliance-Termine

Ihr Fachmagazin empfiehlt folgende Termine für Compliance Manager:

15. – 16.09.2014 → München

Start Up Seminar Compliance

Warum wir es empfehlen?

Zweitägige Intensivschulung für Einsteiger in die Praxis der Compliance, Erfahrene Dozenten, Umfangreiche Unterlagen

➤ www.ca-seminare.de

23.10.2014 → Münster

Start Up Seminar Compliance im Mittelstand

Warum wir es empfehlen?

Wie können CMS für den Mittelstand effektiv angepasst und umgesetzt werden? Was sind die typischen Risiken im Mittelstand? Eine praktische Einführung.

➤ www.ca-seminare.de

25.09.2014 → Frankfurt a.M.

3. Frankfurter Aufsichtsratstag

Warum wir es empfehlen?

Expertentagung rund um aktuelle Themen zu Compliance und Aufsichtsrat.

➤ www.adar.info

04.11.2014 → München

Interne Ermittlungen

Warum wir es empfehlen?

Verdachtsfälle sollten möglichst schnell im Unternehmen aufgedeckt und aufgearbeitet werden. Sonst drohen hohe Reputationsschäden für das Unternehmen. Doch wie werden interne Ermittlungen effektiv durchgeführt? Was ist bei der Zusammenarbeit mit Ermittlungsbehörden zu beachten? Erfahrene Praktiker zeigen anhand von Beispielen, wie Sie Ihre Ermittlungen durchführen sollten.

➤ www.ca-seminare.de

29.09.2014 → Köln

2. Cologne Compliance Panel

Warum wir es empfehlen?

Die Expertentagung richtet sich ausschließlich an die Herausforderungen für mittelständische Compliance und behandelt zweimal jährlich aktuelle Themen aus dem Bereich.

➤ www.bundesanzeiger-verlag.de

27.11.2014 → München

Vom Compliance-Risiko zur Richtlinie

Warum wir es empfehlen?

Compliance-Richtlinien sind ein nicht wegzudenkendes Element eines CMS. Doch wie können sie risikobasiert, angepasst an die Bedürfnisse des konkreten Unternehmens erstellt werden? Das Experten-seminar vermittelt dazu das notwendige Werkzeug.

➤ www.ca-seminare.de

20.10.2014 → Münster

Betriebswirtschaftliche Prozesse für Compliance-Verantwortliche

Warum wir es empfehlen?

Compliance-Verantwortliche sind Manager und Management geht nicht ohne Verständnis für betriebswirtschaftliche Prozesse im Unternehmen. Fachkenntnisse zugeschnitten auf Bedürfnisse der Compliance Manager.

➤ www.ca-seminare.de



Compliance. Wissen. Praxis.

Maßgeschneiderte Compliance-Seminare
Inhouse Trainings und Workshops

Willkommen bei der Compliance Academy!

- ▶ Sie sind Einsteiger im Themenbereich Compliance und möchten sich Grundwissen über Entwicklung, Ziele und Aufbau eines Compliance Management Systems (CMS) aneignen?
- ▶ Sie sind fachkundiger Compliance Manager und interessiert an speziellem Experten-Wissen zu besonderen Themen wie beispielsweise Kommunikation, Management oder aktuell eingetretenen Neuerungen und Rechtslagen?
- ▶ Sie suchen nach einem für ein kleines oder mittelständisches Unternehmen zugeschnittenen Compliance-Konzept?

Dann finden Sie unter den zahlreichen Schulungsthemen der Compliance Academy das richtige Know-how für Ihren Bedarf.

Durch die enge Kooperation mit dem Zentrum für Interdisziplinäre Compliance-Forschung der Europa-Universität Viadrina und dem damit verbundenen Wissenstransfer aus Forschung und Lehre direkt in die Praxis wird Ihnen bei der Compliance Academy eine Schulungsqualität auf höchstem Niveau geboten.

Weiterführende Informationen und viele spannende Seminarthemen finden Sie immer up-to-date auf unserer Website: www.ca-seminare.de

Wir freuen uns über Ihr Interesse und beraten Sie gerne.

Ihr Team der Compliance Academy

▶ COMPLIANCE ACADEMY GmbH
Königsstraße 46 || D-48143 Münster
tel +49 (0)251-8327576
info@ca-seminare.de

 **EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)**
Kooperationspartner

 Zentrum für
Interdisziplinäre
Compliance-
Forschung

- ▶ **Operatives Compliance-Management in praktischen Arbeitsabläufen**
26.08.2014 || Münster
- ▶ **Rechtliche Verankerung des Compliance-Managers im Unternehmensgefüge**
09.09.2014 || Münster
- ▶ **Start Up Seminar Compliance**
15. bis 16.09.2014 || München
19. bis 20.11.2014 || Münster
- ▶ **Aktuelles aus dem betrieblichen Datenschutz**
22.09.2014 || Münster
- ▶ **Betriebswirtschaftliche Prozesse für Compliance-Verantwortliche**
20.10.2014 || Münster
- ▶ **Kommunikation und Schulungen als Werkzeuge der Compliance-Verantwortlichen**
21.10.2014 || Münster
- ▶ **Start Up Seminar Compliance im Mittelstand**
23.10.2014 || Münster
- ▶ **Effektive Steuerung nationaler und globaler Compliance-Risiken im Bereich der Korruption und Geldwäsche, inkl. FCPA und UK Bribery Act**
03.11.2014 || München
- ▶ **Interne Ermittlungen – Internal Investigations**
04.11.2014 || München
- ▶ **HR Compliance** || 05.11.2014 || München
- ▶ **Mittelstandsspezifische Compliance-Risiken und Umgang mit Compliance-Klauseln**
06.11.2014 || Münster
- ▶ **Aufbau und kostenorientierte Implementierung von Compliance-Management**
17.11.2014 || München
- ▶ **Eigene Haftung von Compliance-Verantwortlichen**
17.11.2014 || Münster
- ▶ **Vom Compliance-Risiko zur Richtlinie**
27.11.2014 || München

Start Up Seminar Compliance – Ihr idealer Einstieg in das Thema Compliance

Wie viel Compliance braucht mein Unternehmen?

Das Start Up Seminar Compliance erläutert die rechtlichen Grundlagen des CMS und dient dem praxisorientierten Einstieg in den Aufbau und die Umsetzung einer effektiven Compliance-Organisation. Es liefert einen Überblick über die Kernthemen des CMS und wirft einen Blick auf internationale Rechtsanforderungen.

Zielgruppe

sind sowohl Geschäftsführer, Compliance Officer und Compliance-Beauftragte als auch Mitarbeiter aus den Bereichen Compliance-Management, Recht, Konzernrecht, Revision, Controlling, Risikomanagement, Finanzen oder Personal sowie Justiziere und interessierte Rechtsanwälte, Unternehmensberater oder Wirtschaftsprüfer.

Seminarinhalte

Entwicklung & Rechtsrahmen || Grundbegriffe, Funktionen, Ziele und Vorteile || Aufbau-Modelle und Integration in Betriebsprozesse || Grundzüge der CMS-Zertifizierung || Einige CMS-Elemente (u.a. Schulungen, tone at the top, interne Richtlinien, Hinweisgebersysteme, interne Ermittlungen, Aufarbeitung, Dokumentation) || Aktuelle Herausforderungen || Ausgewählte Compliance-Risiken || Praktische Einrichtung im Unternehmen von CMS || Implementierung von konkreten Compliance-Maßnahmen

Geplante Referenten

- ▶ Dr. Cordula Meckenstock
- ▶ Prof. Dr. Bartosz Makowicz
- ▶ Prof. Dr. Stefan Siefert
- ▶ Till Freyling
- ▶ Dr. Till Schmidt

Termine und Orte

- ▶ 15. bis 16.09.2014 || München
- ▶ 19. bis 20.11.2014 || Münster

Teilnahmegebühr

- ▶ 1.290 € (zzgl. 19% MwSt.) inkl.:
- ▶ Umfangreiche Seminarunterlagen
- ▶ Mittagessen, Erfrischungsgetränke und Pausenverpflegung
- ▶ CA-Zertifikat
- ▶ *Rechtsmanagement im Unternehmen Praxishandbuch Compliance*
Bundesanzeiger Verlag
148 € (inkl. 7% MwSt.)



Im Brennpunkt

Die behördliche Perspektive auf ein optimales CMS



SEITE 12

Die Bedeutung der Wettbewerbs-Compliance

Im Gespräch mit dem Präsidenten des Bundeskartellamtes, Andreas Mundt



SEITE 14

CMS für den Außenwirtschaftsverkehr

CMS für „Made in Germany“ – Perspektive des BAFA



SEITE 16

Corporate Compliance aus der Sicht der Strafgerichtsbarkeit

Nutzen und Grenzen einer Kooperation zwischen Strafjustiz und Unternehmen bei Aufarbeitung von Regelverstößen



SEITE 20

Compliance aus staatsanwaltschaftlicher Sicht

CMS, interne Untersuchungen und Umgang mit Strafverfolgungsbehörden: Was sollten Compliance Manager beachten?

Die Bedeutung der Wettbewerbs-Compliance

Im Gespräch* mit dem Präsidenten des Bundeskartellamtes, Andreas Mundt



CP: Lieber Herr Mundt, lassen Sie uns mit der Grundsatzfrage anfangen: Was bedeutet für Sie Corporate Compliance? Hat sich die Bedeutung in den letzten 15 Jahren geändert?

Mundt: Systematische Bemühungen der Unternehmen, Kartellrechtsverstöße zu vermeiden, haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Dies ist aus meiner Sicht sehr zu begrüßen, weil es die behördliche Kartellrechtsdurchsetzung wesentlich unterstützt. Diese Entwicklung ist Ausdruck der Intensivierung der Kartellverfolgung durch das Bundeskartellamt, durch die Europäische Kommission und andere Wettbewerbsbehörden weltweit. Heute ist die Gefahr, dass ein Kartell aufgedeckt und empfindlich sanktioniert wird deutlich größer als noch vor einigen Jahren. Kartellrechtsverstöße sind für Unternehmen zunehmend unattraktiv, sodass Maßnahmen zu deren Vermeidung aus Sicht der Unternehmen erhebliche Bedeutung erlangt haben.

CP: Im Hinblick auf Ihr Fach spricht man heutzutage von „Competition Compliance“ oder „Anti-Trust Compliance“ – gefallen Ihnen diese Begriffe?

Mundt: Wie man die Bemühungen um die Einhaltung des Kartellrechts bezeichnet, ist nicht entscheidend, sondern dass die ergriffenen Maßnahmen effektiv sind und zu einer

möglichst weitgehenden Minimierung von Wettbewerbsrechtsverstößen beitragen. Dies dürfte auf vielfältige Art und Weise möglich sein. Für das Funktionieren eines Programmes ist es wichtig, dass die Maßnahmen auf das jeweilige Unternehmen, seine Größe, Struktur, Kultur und die Branchen, in denen es tätig ist, abgestimmt sind und ernsthaft umgesetzt werden.

CP: Beobachten Sie seit der Einführung von CMS in den meisten großen Unternehmen in Deutschland eher eine Verbesserung oder Verschlechterung der Zusammenarbeit Ihrer Behörde mit den Wirtschaftsbeteiligten?

Mundt: Insbesondere bezüglich der schwerwiegenden und eindeutigen Kartellrechtsverstöße, wie Preis-, Kunden- und Gebietskartelle, hat sich die Zusammenarbeit unserer Behörde mit den Wirtschaftsbeteiligten im letzten Jahrzehnt deutlich verbessert. Dies ist wesentlich auf unsere im Jahr 2000 eingeführte und im Jahr 2006 optimierte Bonusregelung zurückzuführen, die hohe Anreize für die Unternehmen bietet, Kartelle uns gegenüber zu offenbaren und bei deren Aufklärung mitzuarbeiten. Wirksame unternehmensinterne Kontroll- und Aufklärungsmechanismen, die stets Teil von Compliance-Systemen sein sollten, versetzen Unternehmen oft erst in die Lage, die Bonusregelung überhaupt in Anspruch

nehmen zu können. Allein im Jahr 2013 wurden beim Bundeskartellamt 64 Bonusanträge in 41 Fällen gestellt. In sämtlichen Horizontalkartellfällen, die wir im letzten Jahr mit Geldbußen abgeschlossen haben, hat mindestens ein Unternehmen mit uns kooperiert. In der Regel arbeiten sogar mehrere Unternehmen bei der Aufklärung von Kartellen mit uns zusammen und unterstützen deren Nachweis entscheidend. Zudem ist etwa die Hälfte der neu eingeleiteten Verfahren darauf zurückzuführen, dass ein Kartell dem Bundeskartellamt freiwillig von einem beteiligten Unternehmen offenbart wurde.

CP: Wie funktioniert die Bonusregelung genau?

Mundt: Illegale Kartelle sind ohne Mithilfe von Insidern in der Regel nur schwer zu entdecken und nachzuweisen. Einem Kartellbeteiligten wird daher das drohende Bußgeld erlassen, wenn er sich als Erster an uns wendet und ein bis dahin unbekanntes Kartell offenbart. Aber selbst wenn das Bundeskartellamt von dem Kartell bereits Kenntnis hat und ermittelt, ist ein Bußgelderlass noch möglich, wenn dem Amt entscheidende Beweismittel zur Verfügung gestellt werden, ohne die das Kartell nicht nachweisbar gewesen wäre. Für alle übrigen Bonusantragsteller kann sich das Bußgeld noch um bis zu 50 % reduzieren, je nachdem wie viel

*Das Gespräch führte die Redaktion der Compliance Praxis.

sie zum Nachweis eines Kartells beitragen. Dabei spielt auch eine Rolle, wie schnell der Bonusantrag gestellt wird und ob man früher als andere Kartellbeteiligte den Kontakt mit der Behörde aufgenommen hat.

CP: *Nehmen wir an, ein Compliance Manager hat Dank des CMS einen Kartellverstoß entdeckt. Er konnte den Verstoß erfolgreich und unauffällig aus der Welt schaffen. Reicht das aus oder muss er den Verstoß melden, um das Risiko persönlicher Haftung / Sanktionen für sein Unternehmen zu verhindern?*

Mundt: Will er das Bußgeldrisiko ausschließen, sollte er den Verstoß möglichst schnell anzeigen und mit uns bei dessen Aufklärung zusammenarbeiten. Andernfalls könnte ihm ein anderer Beteiligter zuvorkommen oder wir könnten dem Kartell aufgrund anderer Quellen auf die Spur kommen, sodass er und sein Unternehmen nach unserer Bonusregelung nicht mehr für einen automatischen Bußgelderlass in Frage kommen.

Auch in anderen Fällen, in denen die Bonusregelung nicht anwendbar ist, z.B. bei Absprachen zwischen Lieferanten und Händlern, sog. vertikalen Absprachen, wirkt sich eine Selbstanzeige und Kooperation mit der Behörde in aller Regel zumindest bußgeldmindernd aus. In Fällen, die keine schwerwiegenden und eindeutigen Kartellrechtsverstöße betreffen, leiten wir möglicherweise auch gar kein Bußgeldverfahren ein.

CP: *Der EuGH geht bei einem Kartellverstoß davon aus, dass die Einrichtung von CMS keinen Einfluss auf die Höhe der Bußgelder hat. Besteht hier nicht die Gefahr, dass Unternehmen auf CMS künftig verzichten könnten?*

Mundt: Wenn ein Kartellverstoß erst einmal aufgedeckt wurde, kann das Unternehmen weder bei der EU-Kommission noch bei uns erwarten, dass die bloße Tatsache, dass ein CMS existiert, das Bußgeld mindert. Andernfalls würden wir auch die falschen Anreize setzen und möglicherweise ineffektive oder nicht „gelebte“ CMS belohnen. Der Nutzen eines CMS sollte in allererster Linie in der weitgehenden Vermeidung der Kartellrechtsverstöße bestehen. Die drohenden Bußgelder und Schadensersatzforderungen stellen meines Erachtens eine hinreichende Motivation dar.

Wie bereits erwähnt, belohnt darüber hinaus sowohl die Bonusregelung in Deutschland, als auch das Leniency-Programm der EU-Kommission effektive CMS. Eine frühzeitige Entdeckung bzw. Aufklärung eines Kartellverstoßes mithilfe effektiver

unternehmensinterner Kontrollmechanismen, die Teil eines jeden CMS sein dürften, kann einen 100 %-igen Erlass oder zumindest eine erhebliche Reduktion von bis zu 50 % der Geldbuße zur Folge haben.

Schließlich können effektive Compliance-Bemühungen auch für die Frage eine Rolle spielen, ob wir wegen eines vom Unternehmen selbst angezeigten Verstoßes überhaupt ein Bußgeldverfahren einleiten. Dies dürfte insbesondere für Fälle eine Rolle spielen, bei denen es sich nicht um Hardcore-Kartellabsprachen handelt. Haben wir den Eindruck, dass aufgrund ernst gemeinter unternehmensinterner Vorgaben und Mechanismen eine Wiederholungsgefahr unwahrscheinlich ist, so ist dies sicherlich ein wichtiger Gesichtspunkt für die Ausübung unseres Aufgreifermessens.

CP: *Was sagen Sie zu dem Argument, dass ein noch so effektives CMS jedenfalls in großen, internationalen Konzernen das Kartellrechtsrisiko nicht zu 100 % ausschließen kann.*

Mundt: Aus Sicht des Unternehmens sollte die Rechnung einfach sein. Wenn die Beteiligung des Unternehmens an einem Kartell mit sehr großer Wahrscheinlichkeit verhin-

„Sie können sicher sein, dass sich das Investment in ein effektives und ernstgemeintes CMS mittelfristig auszahlt.“

dert wird, ist ein viele Millionen schweres Bußgeldrisiko, ein oft erheblicher Imageschaden und eine empfindliche Schadensersatzhaftung vermieden worden.

CP: *Halten Sie es für möglich, dass das Bundeskartellamt künftig einen Compliance-Leitfaden erlässt, so wie es etwa die französische Wettbewerbsbehörde Anfang 2012 getan hat?*

Mundt: Es gibt bereits eine große Auswahl von Handbüchern, Leitfäden und Vorlagen, die den Unternehmen hilfreiche Anregungen für die Entwicklung eines auf ihre spezielle Tätigkeit, Branche und Struktur abgestimmten Compliance-Systems geben. Auch das Bundeskartellamt hat bereits einige grundsätzliche Erwägungen zu diesem Thema veröffentlicht, die über unsere Website zugänglich sind, ebenso wie eine Broschüre der Europäischen Kommission, die notwendige Elemente eines effektiven Compliance-Systems beschreibt.

CP: *Wenn Sie die Entwicklung der Wettbewerbs-Compliance in Deutschland und in der EU betrachten, was meinen Sie, wo geht die Reise hin und wo sollte Sie aus Ihrer Sicht hingehen?*

Mundt: Ernsthafte Bemühungen der Unternehmen um ein kartellrechtskonformes wettbewerbliches Verhalten verdienen Anerkennung. In den vergangenen Jahren ist hier viel geschehen. Teilweise ist erheblich in diesen Bereich investiert worden. Ich weiß um die schwierigen Diskussionen in so mancher Chefetage. Isoliert gesehen besteht der Nutzen eines CMS für das einzelne Unternehmen schließlich „nur“ in der Minimierung der Haftungsrisiken und nicht in der Maximierung von Gewinnen. Kartellrechtskonformes Verhalten kann die erzielbaren Gewinnmargen zumindest kurzfristig gesehen sogar verringern. Dennoch entscheiden sich Unternehmen zunehmend dafür, auf eine Vermeidung derartigen illegalen Verhaltens hinzuwirken.

Dies ist aus meiner Sicht sehr zu begrüßen und bestätigt auch, dass wir als Kartellbehörde den richtigen Weg eingeschlagen haben. Kartellabsprachen führen für den Verbraucher zu höheren Preisen und einer Verschlechterung des Angebots. Ebenso ist die Hoffnung trügerisch, dass durch Wettbewerbsbeschränkungen wirtschaftliche Probleme oder die Herausforderungen des Strukturwandels bewältigt und Arbeitsplätze gesichert werden können. Im Gegenteil: Nachhaltiges Wachstum und dauerhaft sichere Arbeitsplätze werden nur durch wettbewerbsfähige Unternehmen geschaffen. Die Durchsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen ist aber auch für die unternehmerische Tätigkeit wichtig und bedeutet letztlich einen Standortvorteil für Deutschland und für Europa. Vor diesem Hintergrund dürfen auch wir als Kartellbehörde nicht in unseren Bemühungen um eine effektive Kartellrechtsdurchsetzung nachlassen. Wir werden daher weiter daran arbeiten, schwerwiegende Kartellrechtsverstöße möglichst unattraktiv zu machen. Gleichzeitig werden wir auch weiterhin die Unternehmen in schwierigen kartellrechtlichen Fragen durch unsere Beratung, durch die Veröffentlichung von Entscheidungen und Fallberichten, durch Vorträge, Konferenzen und Öffentlichkeitsarbeit in ihren Bemühungen um ein kartellrechtskonformes Wettbewerbsverhalten unterstützen.

CP: Herzlichen Dank für das Gespräch!

CMS für den Außenwirtschaftsverkehr

CMS für „Made in Germany“ – Perspektive des BAFA

Im Frühjahr 2011 erreichte der „Arabische Frühling“ Syrien. Schon kurz nach dem ersten Verdacht des Einsatzes von chemischen Waffen durch die Regierung erhielt das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zahlreiche Presseanfragen. Das mediale Interesse an deutschen Lieferungen an autoritäre Regime rührt noch aus einer anderen Zeit: Als „Auschwitz in the sand“ wurde 1989 eine Artikelserie aus den USA bekannt, die sich mit der Belieferung libyscher Chemie(waffen)anlagen durch deutsche Exporteure befasste. Der Schaden der Belieferung war immens: Das Regime Gaddafi verfügte bis zu seinem Ende im Jahr 2011 über Bestände international geächteter chemischer Waffen. Schaden nahmen auch die deutsche Politik und in einer medialen Kollektivhaftung große Teile der deutschen chemischen Industrie. Solche und ähnliche Folgen kann die Realisierung eines Compliance-Risikos aus dem außenwirtschaftlichen Bereich haben. Doch wie können sie durch ein optimales CMS verhindert werden?

„Made in Germany“ als Compliance-Auftrag

Selbstverständlich ist das Geschilderte weit von der alltäglichen Realität eines Ausfuhrverantwortlichen entfernt. Von vielen wird die „Rabta-Affäre“ jedoch als Weckruf zur modernen Ausfuhrkontrolle in Deutschland und einem strengen und gemeinsamen Compliance-Auftrag an die deutsche Exportwirtschaft angesehen. Compliance in der Außenwirtschaft bedeutet nach Rabta nicht nur unternehmerischen Selbstschutz, sondern auch den volkswirtschaftlichen Schutz der Marke „Made in Germany“.

Das alltägliche worst case scenario – „Wofür“ kann eine Ware verwendet werden?

Bei der Exportkontrolle geht es um die Verhinderung der Verbreitung von Massenvernichtungswaffen (Proliferation) und ungewollter Waffenlieferungen. „Kleine“ Verstöße sind angesichts ihrer möglichen Tragweite daher nahezu ausgeschlossen. Die Gefahr der Proliferation geht dabei nicht allein von Gütern aus, die über Listen¹ streng überwacht werden. Vielmehr ist es häufig die zivile „nicht gelistete Ware“ aus dem high-tech-Bereich, die missbräuchlich verwendet wird oder deutsches Know-how das Ziel von illegalen Beschaffungsmaßnahmen wird. Leider begegnen Unternehmen in diesem Umfeld einem nicht zu unterschätzenden Regelungsdruck, dessen Beachtung zur Vermeidung der teilweise empfindlichen Haftstrafen und Geldbußen gleichermaßen komplex wie unerlässlich ist.

Dennoch: Es lauert nicht hinter jeder Anfrage für ein Ausfuhrgeschäft ein Proliferationsnetzwerk und nicht hinter jeder Norm ein Haftungsrisiko. Die meisten Risiken können Unternehmen durch wenige Maßnahmen wirksam und deutlich senken.

Beginnen Sie die Prüfung mit dem „Was“ – ihrem Produkt!

Das deutsche und europäische Exportkontrollsystem setzt vor allem auf die Eigenverantwortung der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter. Das hat einen guten Grund: Unternehmen kennen ihre Produkte am besten. Damit kann schon ein beträchtlicher Teil des Risikomanagements ohne Zuhilfenahme Dritter im Unternehmen erfolgen. Die sorgfältige Prüfung des eigenen Produktportfolios nimmt bereits die meisten Unsicherheiten und muss nicht jeden Tag aufs Neue erfolgen. Zudem steht das BAFA den Unternehmen bei der Klassifizierung ihrer Produkte zur Seite.²

Know your Customer Compliance – „An wen soll es gehen?“

Bei Ausfuhrgeschäften gilt: know your customer. Dennoch sind detektivische Recherchen zum Endverwender nicht nötig. Eine optimale Compliance bedeutet die umfassende Verwertung der im Unternehmen vorliegenden Informationen. Gerade deshalb ist die Etablierung eines CMS zur innerbetrieblichen Exportkontrolle unerlässlich. Nur dadurch kann sicher dokumentiert werden, dass die Unterlagen gezielt nach sensitiven Anhaltspunkten durchsucht wurden, deren Auffinden keine Frage des Zufalls war und dass bei Fehlern nicht „aktiv weggesehen“ wurde.

Grundsteine einer Compliance-Funktion für Exportkontrolle

Wie ein innerbetriebliches Compliance-Programm in der Exportkontrolle auszusehen hat, ist für jedes Unternehmen individuell zu beantworten. Als Leitmotiv kann jedoch festgehalten werden:



Dr. Björn Griebel

Der Autor ist juristischer Referent im Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.



Abbildung: Grundsteine einer Compliance-Funktion für Exportkontrolle

■ Aufbauorganisation

Der Ausführungsverantwortliche eines Unternehmens ist je nach Rechtsform Mitglied des Vorstands, Geschäftsführer oder vertretungsberechtigter Gesellschafter. Die Wahrnehmung der Aufgaben darf delegiert werden, auch auf einen Compliance Manager mit mindestens einem Vertreter. Die Haftung verbleibt jedoch beim Ausführungsverantwortlichen.

■ Ablauforganisation

Auch die Ablauforganisation folgt keinen starren Vorschriften. Es muss vielmehr nachgewiesen werden, dass eine betriebsweit bekannt gemachte Verteilung der Zuständigkeiten für die Export-Compliance erfolgt ist, dem Personal die hinreichenden Befugnisse zum Stopp sensibler Vorgänge eingeräumt sind und kein Interessenkonflikt durch weitere Tätigkeiten des Personals besteht (klassisch widersprechen sich etwa die Interessen von Vertrieb und dessen Kontrolle).

■ Personalauswahl und -weiterbildung

Für die innerbetriebliche Personalauswahl gelten strenge Regeln: die Mitarbeiter müssen besonders sorgfältig ausgewählt werden, über die fachlichen juristischen und technischen Kenntnisse verfügen sowie persönlich zuverlässig sein. Dem Personal muss nachweisbar der Zugang zu den einschlägigen Rechtstexten möglich sein. Das Compliance-Merkblatt des BAFA³ empfiehlt, darüber hinausgehende Kommentare und Fachzeitschriften vorzuhalten.

■ Plan-Do-Check-Act⁴

Zuletzt muss jedes Compliance-Programm regelmäßig überprüft werden. In Testfällen sollte die Funktionsfähigkeit der innerbetrieblichen Exportkontrolle kritisch betrachtet und gegebenenfalls angepasst werden. Gleichzeitig sollten Arbeitsergebnisse kontrolliert werden (z.B. 4-Augen-Prinzip). In der Praxis zeigen sich dabei die Unternehmen am sichersten, die sich über ihre Verbände regelmäßig zum Thema austauschen und – ganz im Sinne der gemeinsamen Verantwortung für „Made in Germany“ – gemeinsam best practices zur innerbetrieblichen Exportkontrolle entwickeln.

FAZIT

Mit einer effektiven innerbetrieblichen Exportkontrolle schützt man nicht nur das Unternehmen und seine Mitarbeiter vor Haftungsrisiken, sondern leistet einen wertvollen Beitrag zur Sicherheit und dem Vertrauen in die Marke „Made in Germany“. Die Verantwortung ist dabei auf viele Schultern verteilt: Ebenso wie das BAFA ohne die Unternehmen nicht zu einer effektiven Kontrolle in der Lage wäre, sind es die Ausführungsverantwortlichen nicht ohne ihre Mitarbeiter. Es muss dabei nicht immer die Schulung für die gesamte Belegschaft sein. Vielmehr genügt das regelmäßig geschärfte Bewusstsein für das Thema Exportkontrolle, um die Aufgabe der im Betrieb Verantwortlichen zu erleichtern.

- 1 Vgl. dazu: <http://www.ausfuhrkontrolle.info/ausfuhrkontrolle/de/gueterlisten/index.html>.
- 2 Vgl. dazu: <http://www.ausfuhrkontrolle.info/ausfuhrkontrolle/de/antragstellung/azg/index.html>.
- 3 Vgl. dazu: http://www.ausfuhrkontrolle.info/ausfuhrkontrolle/de/arbeitshilfen/merkblaetter/merkblatt_icp.pdf.
- 4 Näheres zu dem PDCA-Modell bei *Stober*, Vertrauen ist gut – Compliance ist besser, in dieser Ausgabe, S. 40.





Corporate Compliance aus der Sicht der Strafgerichtsbarkeit

Nutzen und Grenzen einer Kooperation zwischen Strafjustiz und Unternehmen bei Aufarbeitung von Regelverstößen

Strafrichter befassen sich mit begangenen Regelverstößen von Menschen. Compliance Management-Systeme (CMS) zielen demgegenüber darauf ab, Regelverstöße in Unternehmen zu verhindern oder einzudämmen. Soweit diese sogenannte präventive Compliance-Funktion erfolgreich ist, fehlt es an strafbaren Regelverstößen und damit an einem Berührungspunkt für die Strafjustiz. Im Ausgangspunkt wird damit deutlich: Die Sicht des Strafrichters ist eindimensional: Er erlebt naturgemäß nur das menschliche Versagen in oder zulasten von Unternehmen, dagegen nicht das Gelingen aufgrund von Compliance-Bemühungen.

Berührungspunkte der Strafjustiz mit CMS und Compliance Managern

Es stellt sich daher zunächst die Frage: Hat ein Strafrichter angesichts seines eindimensionalen Blickwinkels überhaupt etwas mit funktionierenden CMS und der Tätigkeit eines Compliance Managers in seiner täglichen Arbeit zu tun? Die Frage ist zu bejahen, wenn man Folgendes erkennt: Es gilt inzwischen als ausgemacht, dass CMS nicht allein Prävention bezwecken. Sie sollen vielmehr auch Mittel und Handlungsoptionen bereithalten, wenn es bereits zu einem Regelverstoß gekommen ist oder zumindest ein entsprechender Verdacht besteht. Man spricht in dieser Hinsicht von der repressiven Seite der Compliance-Funktion,¹ und insoweit bestehen praktische Berührungspunkte zur Strafjustiz:

- So nehmen Compliance Manager² im Falle des Verdachts interne Ermittlungen („private investigations“) auf,
- gehen aktiv auf die Justiz zu,
- erstatten etwa Strafanzeige oder
- bieten gar ihre Mitarbeit bei der Aufklärung von Straftaten an.

Für den Strafrichter einer Wirtschaftsabteilung oder Wirtschaftsstrafkammer ist dieser repressive Aspekt der Compliance-Methoden von durchaus praktischer Bedeutung: Zum einen, weil ein Compliance

Manager als ein hilfreicher „Türöffner“ gelten kann. Zum anderen geht es für einen Richter darum, die Grenzen einer solchen Kooperation zu erkennen und zu beachten.

Compliance Manager als „Türöffner“ bei der Aufklärung von Regelverstößen

Vor und während einer strafgerichtlichen Hauptverhandlung zur Aufklärung unternehmensinterner Kriminalität erleben es Strafrichter – jedenfalls bei größeren Unternehmen – inzwischen immer häufiger, dass der betroffene Compliance Manager ausdrücklich seine Hilfe anbietet.

Solche kooperativen Hilfeleistungen sind aus Richtersicht grundsätzlich zu begrüßen. Das gilt dann, wenn sie „Türen“ zu unternehmensinternen Informationen und Personen „öffnen“ als Grundlage einer originären Aufklärungsarbeit durch staatliche Gerichte und Ermittlungsbehörden. Hierdurch können sie zu einer Effizienzsteigerung der Hauptverhandlung beitragen, wodurch diese wiederum verkürzt und die öffentliche Aufmerksamkeit für das Unternehmen verringert werden kann.



Dr. Amr Sarhan

Der Autor ist seit 1999 Richter beim Landgericht Köln, wo er seit Anfang 2013 als Vorsitzender Richter einer großen Wirtschaftsstrafkammer tätig ist.

Folgende Maßnahmen können im Sinne der „Türöffner-Funktion“ für das Gericht hilfreich sein:

- ✓ Benennung von tauglichen Zeugen aus dem Unternehmen, die zu einem bestimmten Sachverhalt oder einem bestimmten Unternehmensbereich eine Aussage treffen können;
- ✓ Unterstützung des Gerichts bei der Ladung von Zeugen zur Hauptverhandlung durch Mitteilung von aktuellen Kontaktdaten von Zeugen aus dem Unternehmensbereich;
- ✓ Unterstützung des Gerichts dabei, dass solche Zeugen für einen bestimmten Hauptverhandlungstag verfügbar sind;
- ✓ Einreichung von ergänzenden unternehmensbezogenen Dokumenten (z.B. Organigramme, interne Regelwerke über Verantwortlichkeiten etc.), die dem Gericht eine zusätzliche Übersicht über Strukturen und Abläufe im Unternehmen bieten und zu einer Fokussierung auf das Wesentliche in der Hauptverhandlung beitragen können.

Was sollte bei der Kooperation beachtet werden?

Damit die Kooperation reibungslos funktioniert, sollte der Compliance Manager einige Gesichtspunkte unbedingt beachten:



Abbildung: Zu beachten bei Kooperation mit der Strafjustiz

Kompetenzen: Die Compliance Manager sollten strafprozessuale Kompetenzen mitbringen. So können sie die Perspektive des Strafgerichts schneller nachvollziehen und effektiver Hilfe leisten.

Offenlegung: Auch muss stets im Blick behalten werden, dass eine Kooperation vonseiten des Unternehmens, die ja meist außerhalb der Hauptverhandlung stattfindet, den Verfahrensbeteiligten (also insbesondere dem Angeklagten und der Verteidigung) etwa durch rechtzeitige Versendung oder Verlesung von Aktenvermerken über Telefonate mit Unternehmensanwälten offengelegt werden muss, um jeglichen Anschein einer Konspiration zu vermeiden.

Zeugenstellung/Befangenheit: In diesem Zusammenhang ist wichtig zu erwähnen, dass der Compliance Manager aus Sicht des Strafprozessrechtes kein „Ermittler“ ist, sondern die Rolle eines Zeugen innehat. Zur Vermeidung einer Befangenheit oder Beeinflussung eines Zeugen verbietet es sich daher für den Strafrichter, mit dem Compliance Manager den zu bearbeitenden Fall etwa tatsächlich und rechtlich zu erörtern.

Private Ermittlungen und ihre Grenzen aus Sicht des Strafverfahrens

Mit dem zuletzt genannten Aspekt deutet sich ein aus der Richtersicht bedeutsames Thema an: Es geht um die Frage nach den Grenzen einer Kooperation mit Unternehmen bei der Aufklärung von Straftaten. Diese Frage stellt sich in der Regel nicht bei der zuvor beschriebenen „Türöffner-Funktion“, weil hier das Strafgericht durch private Institutionen lediglich eine hilfreiche Unterstützung erfährt und damit den rechtsstaatlichen Prozess der Erkenntnisgewinnung in den Händen behält.

Wann sind die Grenzen besonders zu beachten?

Diese Frage wird vielmehr erst dann dringlich, wenn ein Teil der Erkenntnisgewinnung eben nicht mehr in den Händen des Staates liegt, weil interne Ermittlungen durchgeführt und so erzeugte Ermittlungsergebnisse (z.B. Revisionsberichte, Protokolle über Zeugenaussagen) den Gerichten zur Verfügung gestellt werden.

Dabei sind private Ermittlungen für sich genommen nicht das Problem. Im Gegenteil: Sie sind aus vielerlei Gründen (z.B. Klärung arbeitsrechtlicher oder haftungsrechtlicher Folgen, Risikobewertung etc.) für das Unternehmen ein rechtliches Muss! Auch die oben beschriebene „Türöffner“-Funktion setzt ja voraus, dass das Unternehmen zunächst einmal intern vorermittelt, damit das Gericht die daraus gewonnenen Erkenntnisse zum Anlass nehmen kann, eigene Aufklärungsarbeit zu entfalten.

Kritische Fragen zu Nutzen und Reichweite privater Ermittlungen

Dem Strafrichter werden sich dabei kritische Fragen aufdrängen, insbesondere:

- Kann man als Richter auf die Richtigkeit solcher Ergebnisse ohne Weiteres vertrauen und darauf ein Strafurteil bauen, wenn man bedenkt, dass das Unternehmen ja aus einem eigenen Interesse heraus ermittelt?
- Darf man sie aus Rechtsgründen unmittelbar für die Erkenntnisgewinnung in einer Hauptverhandlung nutzen, wenn das Gericht nicht sicher weiß, ob und inwieweit die Mitarbeiter von Unternehmen zwar unter Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben, aber nicht unter Wahrung der für einen Strafprozess zwingend geltenden Rechte ordnungsgemäß vernommen worden sind?





© Architekturbüro - Studio 100

Wer hier auf eine klare Antwort aus der Strafrechtswissenschaft hofft, muss leider enttäuscht werden. Vieles ist hier im Fluss, und man weiß bislang – mangels einer höchstrichterlichen Rechtsprechung – nicht so recht, unter welchen Voraussetzungen unternehmensinterne Privatermittlungen in welchem Umfang bei der staatlichen Aufgabe der Strafverfolgung Geltung erlangen können.³

Der begrenzte Nutzen von Ergebnissen privater Ermittlungen im Strafverfahren

Die vorgenannte Problematik entzündet sich vor allem dort, wo es darum geht, die privaten Ermittlungsergebnisse selbst (insbesondere schriftlich dokumentierte Aussagen von Mitarbeitern im Unternehmen) im Strafverfahren unmittelbar für die Erkenntnisgewinnung zu nutzen, sei es, dass man schriftliche Dokumente über die Mitarbeiterausagen in der Hauptverhandlung verliest oder sei es, dass man private Ermittler als „Zeugen vom Hörensagen“ zu den von ihnen vernommenen Mitarbeitern anhört. Losgelöst von allen denkbaren Auffassungen zur Lösung dieser Problematik lässt sich jedenfalls aus praktischer Sicht Folgendes ernüchternd sagen: Als Strafrichter sind wir nach den Vorgaben der Strafprozessordnung dazu gehalten, uns persönlich und unmittelbar einen Eindruck von Zeugen in der Hauptverhandlung zu machen. Es hilft dem Strafgericht damit nicht viel, umfassende Aussageprotokolle aus Privatermittlungen zu erhalten. Denn auch dann müssen wir die Mitarbeiter aus Unternehmen in der Regel als Zeugen laden und persönlich nochmals umfassend vernehmen, soll das spätere Urteil nicht unter einem Revisionsmangel leiden.

„Interne Ermittlungen sind für das Unternehmen ein rechtliches Muss.“

Private Ermittlungen können auch schaden

Auch muss man sich bei breit angelegten Privatermittlungen in Unternehmen die Gefahr vor Augen halten, dass wiederholte oder intensive Befragungen von Zeugen im Vorfeld einer eigentlichen gerichtlichen Hauptverhandlung die Aussagequalität beeinträchtigen können. Zur Eindämmung dieser Gefahr hilft die Einhaltung aussagepsychologischer und kriminaltaktischer Mindeststandards bei der Vernehmung solcher Zeugen sowie eine frühzeitige Einbindung der staatlichen Ermittlungsbehörden. Hierdurch können – ungewollte – Manipulationen oder verzerrende Beeinflussungen dieser Personen erkannt und – soweit als möglich – vermieden werden.

Private Ermittlungen können auch ambivalent sein

Schließlich sollten sich Compliance Manager stets vor Augen halten, dass von interner Kriminalität betroffene Unternehmen aus einem eigenen Interesse heraus Ermittlungen durchführen, die sich mit den staatlichen Aufklärungsinteressen zwar häufig decken werden, aber dies nicht notwendigerweise müssen. Solche privaten Ermittlungen können daher im Einzelfall ambivalent sein. Daraus resultierende Loyalitäts- und Interessenskonflikte sollten sich Compliance Manager stets auf professionelle Weise selbstreflektierend vor Augen halten, um damit angemessen umzugehen.

FAZIT

Im Ergebnis kann aus Richtersicht festgehalten werden: Die Kooperation zwischen Unternehmen und der Strafjustiz bei Aufklärung von Regelverstößen in Unternehmen ist sinnvoll und zu begrüßen, wenn sie im Wesentlichen so gestaltet ist, dass der Vorrang der staatlichen Aufklärungsarbeit gewahrt bleibt. Dabei ist die die Devise wünschenswert: Privatermittlungen so viel wie nötig, aber so wenig wie möglich!

- 1 Siehe statt vieler: *Momsen* ZIS 2011, 508 (509); *Theile* StV 2011, 381 (381, 386).
- 2 Interne Ermittlungen werden oft auch nicht von Compliance Managern selbst, sondern von den vom Unternehmen beauftragten Rechtsanwälten / Wirtschaftsprüfern durchgeführt. Auch an diese Personen richten sich die nachfolgenden Ausführungen.
- 3 Aus der Vielzahl an Veröffentlichungen zu diesem Themenkomplex exemplarisch: *Theile* StV 2011, 381 ff.; *Jahn* StV 2009, 41 ff.; *Momsen* ZIS 2011, 508 ff.; *Knauer/Gaul* NStZ 2013, *Mansdörfer* JM 04 (2014), 167 ff., *Bittmann/Molkenbur* wistra 2009, 373 ff.



Compliance aus staatsanwaltschaftlicher Sicht

CMS, interne Untersuchungen und Umgang mit Strafverfolgungsbehörden:
Was sollten Compliance Manager beachten?

Das Thema Compliance boomt. Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer und Verbände bieten in dem Bereich umfangreiche Leistungen für Unternehmen jeder Größe an. Von den Unternehmen werden ihre Compliance-Aktivitäten werbewirksam auf der Firmenhomepage in Szene gesetzt. Zwischenzeitlich mehrten sich aber auch die kritischen Stimmen. Vom Entstehen einer regelrechten „Compliance-Industrie“¹ vom Compliance-Wahnsinn,² von Panik in den Unternehmen ist die Rede.³ Wie betrachtet die Staatsanwaltschaft diese Entwicklung?

Compliance ist nicht neu

In der Sache bedeutet die Compliance-Bewegung letztlich nichts anderes als eine Hinwendung zu dem traditionellen Leitbild des ehrbaren Kaufmanns, der seinen Geschäften in gesellschaftlicher Verantwortung unter Achtung von Tugenden wie Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und Integrität nachgeht.⁴

Der verkommene „ehrbare Kaufmann“

Das Ideal des ehrbaren Kaufmanns scheint in Zeiten, in denen ein falsch verstandener, am schnellen Profit orientierter Shareholder-Value-Gedanke mit überzogenen Renditeversprechungen bzw. -erwartungen das Handeln eines zunehmenden Teils des Führungspersonals gerade börsennotierter Unternehmen einerseits und Investoren auf der anderen Seite bestimmt, ein gutes Stück weit in den Hintergrund geraten zu sein. Es versteht sich daher von selbst, dass aus staatsanwaltschaftlicher Sicht die Compliance-Bewegung in der deutschen Wirtschaft zu begrüßen ist.

Der Druck wurde und wird immer höher...

Einige Entwicklungen der letzten Jahre haben kumulativ einen erheblichen Druck auf die Unternehmensleitungen ausgeübt, in ihrem Verantwortungsbereich für eine stärkere Beachtung gesetzlicher Regelungen Sorge zu tragen. Hierzu zählen u.a.:

- ✓ eine Veränderung in der Wahrnehmung der Korruption in der Gesellschaft;
- ✓ internationale Vereinbarungen, die mit zu einer Verschärfung des Korruptionsstrafrechts seit Ende der 90er Jahre geführt haben;⁵
- ✓ die vermehrte Verhängung von Geldbußen gegen Unternehmen und ihr Führungspersonal nach den §§ 30, 130 OWiG;
- ✓ die zivilrechtliche Haftung von Vorständen (§ 93 AktG) und Geschäftsführern (§ 43 GmbHG) unter anderem bei Aufsichts- und Organisationspflichtverletzungen;
- ✓ mehrere Skandale in international tätigen Großunternehmen, insbesondere das sog. „Siemens-Verfahren“ der Staatsanwaltschaft München, in dem eine für deutsche Verhältnisse extrem hohe Geldbuße gegen die Siemens AG verhängt wurde.

...und führt zu übermäßigen Reaktionen

Eine zunehmende Sensibilität für das Erfordernis einer Korruptionsprävention und der Implementierung von Maßnahmen gegen sonstige Gesetzesverletzungen im eigenen finanziellen Interesse oder zum Zwecke des Unternehmenserfolgs ging einher mit einer wachsenden Kritik an vermeintlich oder tatsächlich überzogenen Compliance-Bestrebungen. Doch welche sind die wesentlichen Anforderungen an ein Compliance Management System (CMS)?

Anforderungen an ein funktionierendes CMS

Verhältnismäßigkeit und Wertekultur

Voraussetzung für ein funktionierendes CMS sind einerseits auf das jeweilige Unternehmen bzw. die besonders gefährdeten Bereiche eines Unternehmens zugeschnittene organisatorische und personelle Vorkehrungen, insbesondere aber auch die Verankerung einer entsprechenden Unternehmenskultur, die nur da entstehen kann, wo die Unternehmensführung die Grundsätze der Compliance bzw. die Werte des oben genannten ehrbaren Kaufmanns glaubhaft verkörpert und wo die von den Maßnahmen betroffenen Mitarbeiter von deren Erforderlichkeit und Sinnhaftigkeit überzeugt werden können.

Organisationsmaßnahmen

An hilfreichen organisatorischen Vorkehrungen sind hervorzuheben:

- ✓ eine für die Unternehmensleitung transparente Gestaltung der Geschäftsabläufe,
- ✓ ein funktionierendes Hinweisgebersystem,
- ✓ Mehraugenprinzip und Rotation in besonders gefährdeten Bereichen und
- ✓ ein effektiver und kompetenter, nur der Unternehmensleitung oder den Aufsichtsgremien rechenschaftspflichtiger, ansonsten unabhängiger Kontrollapparat.

Compliance und Personal

In personeller Hinsicht beginnt Compliance bei der Auswahl der Mitarbeiter, setzt sich fort in deren Schulung und Überwachung und endet mit einer konsequenten Sanktionierung von Regelverstößen.

Unternehmenskultur – langsamer, dafür aber compliant zum Ziel

Unter der Überschrift Unternehmenskultur sind insbesondere die Vorbildfunktion der Unternehmensleitung sowie der Verzicht auf unternehmerischen Erfolg um jeden Preis zu nennen: Compliance steht einem schnellen, kurzfristigen Unternehmenserfolg häufig im Wege:

- sei es, dass ein lukrativer Auftrag wegen der Verweigerung von undurchsichtigen Provisionszahlungen nicht erlangt werden kann,
- sei es, dass die Beachtung von Umweltgesetzen zu erheblichen Mehrkosten gegenüber einer unbürokratischen Entsorgung von Abfall führt,
- sei es, dass die Auswahl eines zuverlässigen statt des günstigsten Subunternehmers die Erträge schmälert.

Wer regeltreu seinen Geschäften nachgeht, braucht regelmäßig einen längeren Atem für den geschäftlichen Erfolg.



Michael Loer

Der Autor ist seit Juni 1993 bei der Staatsanwaltschaft Frankfurt am Main tätig. Von 2001 bis 2010 war er dort Dezernent in der Korruptionsabteilung. Seit April 2011 leitet er eine von zwischenzeitlich zwei Korruptionsabteilungen bei der 2009 ins Leben gerufenen Schwerpunktstaatsanwaltschaft für Wirtschaftsstrafsachen in Frankfurt am Main.



Sonderfall 1: Einladungen zu Veranstaltungen

Ein immer wieder im Zusammenhang mit Compliance diskutierter Problembereich ist die Frage des Umgangs mit unterschiedlich werthaltigen Einladungen zu Kultur-, Sport- oder sonstigen gesellschaftlichen Veranstaltungen.

Ohne Wirtschaft keine Veranstaltungen

Häufig wird geklagt, derartige Events seien in Zeiten der Compliance und übereifriger Staatsanwälte in ihrer Finanzierung gefährdet, da sich ab einer gewissen Preisklasse keine Abnehmer für die Eintrittskarten mehr fänden, da die Beteiligten fürchteten, sich mit solchen Einladungen bzw. deren Annahme der Strafverfolgung auszusetzen.

Wann interessieren Einladungen die Staatsanwaltschaft nicht?

Soweit es sich bei den Eingeladenen nicht um Amtsträger handelt, spielen aber derartige Gepflogenheiten im Alltag der Korruptionsermittler so gut wie keine Rolle. Dem Verfasser ist aus mehr als zehn Jahren Tätigkeit in einer Korruptionsabteilung kein Fall erinnerlich, in dem ausschließlich derartige Einladungen Gegenstand von Ermittlungen und schon gar nicht einer Anklageerhebung waren. Die Beachtung einiger weniger Regeln ist geeignet, jedenfalls bei Einladungen an Verantwortliche und Mitarbeiter von Privatunternehmen ein strafrechtliches Verfolgungsrisiko nahezu auszuschließen. Hierzu gehören:

- ein Verzicht auf Heimlichkeit gegenüber dem Geschäftsherrn des Eingeladenen
- und auf eine Verknüpfung der Einladung eines Kunden mit dessen konkreten Einkaufs- oder Vergabeentscheidungen sowie
- eine Beachtung der einschlägigen steuerrechtlichen Regelungen.

...doch auch hier gibt es Ausnahmen

Soweit wegen derartiger Einladungen im hiesigen Bereich staatsanwaltschaftliche Ermittlungen tatsächlich geführt und Anklagen erhoben wurden, waren diese Einladungen eingebettet in eine Vielzahl weiterer Zuwendungen, mit denen Unternehmen die Empfänger zu einer Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr bewegen wollten.



Sonderfall 2: Interne Untersuchungen

Einen weiteren Sonderfall stellen interne Untersuchungen dar. Sie werden in der Regel als Bestandteil eines funktionierenden und effektiven CMS angesehen. Die sich dabei stellenden tatsächlichen und rechtlichen Probleme können im Rahmen dieser Abhandlung nur angerissen werden.

Entdeckungsrisiko und Motivation

Zunächst sei auf das enge Verhältnis der beiden Themen hingewiesen:

Compliance-Maßnahmen erhöhen im Idealfall das Entdeckungsrisiko für aus dem Unternehmen heraus begangene Straftaten und umgekehrt erhöht die Gefahr der Entdeckung von Regelstößen die Motivation zu regelkonformem Verhalten.

Interne Untersuchungen von Unternehmen, sei es mit eigenem Personal oder mit Unterstützung von Rechtsanwaltskanzleien und externen Wirtschaftsprüfern, sind aus staatsanwaltschaftlicher Sicht als ambivalent anzusehen.

Große Wirtschaftsstrafverfahren stellen Ermittlungsbehörden und Gerichte vor erhebliche personelle Probleme. Insbesondere für die zeitnahe Auswertung umfangreicher Geschäfts-, Konto- und sonstiger Unterlagen sowie die Vernehmung einer Vielzahl von Mitarbeitern fehlt das erforderliche Personal. Wird diese Arbeit im Rahmen eigener Untersuchungen der Unternehmen erledigt, ist dies geeignet, zu einer erheblichen Verkürzung der Laufzeit dieser Verfahren zu führen.

Sie werfen jedoch in zweierlei Hinsicht Probleme auf:

■ Beweismittelvernichtung

Werden interne Untersuchungen ohne Absprache mit den Ermittlungsbehörden geführt, besteht die Gefahr, dass die diesen gesetzlich aufgebene umfassende Sachverhaltsaufklärung später scheitert, weil den Tätern oder Verantwortlichen des Unternehmens Gelegenheit gegeben wird, Beweismittel zu vernichten oder zu manipulieren, Zeugen frühzeitig zu beeinflussen und sich von Anfang an in ihrem Prozess- und Aussage- bzw. Einlassungsverhalten abzustimmen. Dies kann vermieden werden, wenn die Ermittlungsbehörden frühzeitig über die Existenz eines Verdachtsfalls informiert werden und die internen Untersuchungen mit den Ermittlungsbehörden abgestimmt werden.

■ Unterschiedliche Kompetenzen von Ermittlungsbehörden und Privaten

Zu beachten ist aber bei der Frage, in welchem Umfang interne Untersuchungen durchgeführt oder Ermittlungen den Behörden überlassen werden sollen, dass die jeweiligen Befugnisse sich erheblich unterscheiden. Die nachfolgende Zusammenstellung zeigt exemplarisch, dass je nach Konstellation interne Untersuchungen oder staatsanwaltschaftliche Ermittlungen mehr Vorteile bieten können: (siehe Tabelle).

So vorteilhaft interne Ermittlungen auch sein können, so ist es den Ermittlungsbehörden aber keinesfalls gestattet, auf eine eigene Beweissicherung zu verzichten und komplette Ermittlungen eigenverantwortlich den betroffenen Unternehmen zu überlassen. Es ist Aufgabe der Staatsanwaltschaft, dafür Sorge zu tragen, dass verfahrens begleitende interne Untersuchungen die ihr obliegende Aufklärung auch komplexer Sachverhalte unterstützen, nicht aber steuern oder gar die Ermittlungsergebnisse verfälschen.

Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Ermittlungsbehörden

Bei der Konfrontation mit staatlichen Ermittlungsverfahren lassen sich idealtypisch zwei Verhaltensmuster der Unternehmen feststellen.

Vorbehaltslose Kooperation

Im einen Szenario erfolgt eine uneingeschränkte Unterstützung der Ermittlungsbehörden mit dem Ziel, an einer schnellen und umfassenden Sachverhaltsaufklärung auch dann mitzuwirken, wenn dies für das Unternehmen mit einem erheblichen Sanktionsrisiko verbunden ist. Dabei werden „ohne Rücksicht auf Verluste“ folgende Ziele verfolgt:

- ✓ Schwachstellen in Bezug auf Compliance rückhaltlos aufdecken,
- ✓ diese für die Zukunft nachbessern,
- ✓ die Dauer des Verfahrens und der Ungewissheit über dessen Ausgang abkürzen
- ✓ und in der Öffentlichkeit, insbesondere im jeweiligen Markt, glaubhaft eine Läuterung darstellen.

Blockade und Verhinderung der Aufklärung

Diesem Modell diametral gegenüber steht die Bemühung, die Ermittlung zu verhindern, um Sanktionierungen insbesondere des Unternehmens und seiner Führungskräfte und sonstige wirtschaftliche Nachteile zu verhindern. Begleitet ist diese Haltung regelmäßig von der Errichtung einer Block- oder Sockelverteidigung, bei der sich die Unternehmensverantwortlichen und die verdächtigen Mitarbeiter in ihrem Verhalten im Verfahren abstimmen. Eine solche Strategie ist zwar grundsätzlich rechtlich zulässig, gleichwohl weist sie einige Strafbarkeitsrisiken auf, z.B. wenn:

- Ermittlungsakten unbefugt weitergegeben werden (Geheimnisverrat [§ 203 StGB]),
- Mitarbeitern für den Fall des Ausscherens aus der gemeinsamen Verteidigungslinie arbeitsrechtliche Maßnahmen angedroht werden (Nötigung (§ 240 StGB)).

Ermittlungsmaßnahmen	Interne Untersuchungen	Staatsanwaltschaftliche Ermittlungen
Verfahrensordnung zum Schutze der Rechte Betroffener (Auskunftsverweigerungsrechte etc.)	NEIN	JA
Strafprozessuale Eingriffsmöglichkeiten (Durchsuchung, Festnahme etc.)	NEIN	JA
Motivierung zur Mitwirkung der Betroffenen	JA – effektive Amnestieprogramme	JA – weniger effektive Kronzeugenregelungen
Erzwingung einer Zeugenaussage durch Zwangsmittel	NEIN	JA
Durchsuchung betrieblicher Räume ohne gerichtlichen Beschluss	JA	NEIN
Eindringen in die Privatsphäre der Betroffenen	NEIN	JA

FAZIT

Unabhängig von diesen gelegentlich nur zu vermutenden, teilweise aber auch schon aktenkundig gewordenen Auswüchsen, ist die erstgenannte Reaktion auf einen Verdachtsfall aus staatsanwaltschaftlicher Sicht natürlich vorzugswürdig. Es ist im Einzelfall Sache der jeweiligen Unternehmensleitung, der übergeordneten Aufsichtsgremien oder der Anteilseigner, welche dieser beiden Strategien oder welche dazwischen liegende Haltung für das Unternehmen im Krisenfall die richtige ist. Nicht außer Acht gelassen werden sollte aber dabei der Umstand, dass eine umfassende Kooperation geeignet ist, die Frage der Verhängung von Geldbußen nach §§ 30, 130 OWiG und deren Höhe maßgeblich zu beeinflussen, die Dauer eines Verfahrens deutlich verkürzen kann und dem Unternehmen die Chance bietet, aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse für die Zukunft seine Compliance deutlich zu verbessern und damit das Risiko, erneut zum Gegenstand staatsanwaltschaftlicher Ermittlungen zu werden, deutlich zu minimieren.

- 1 Manager Magazin Online vom 20.07.2012.
- 2 Focus-Online vom 19.07.2012.
- 3 Handelsblatt vom 26.08.2011.
- 4 So etwa Gablers Wirtschaftslexikon.
- 5 KorrbekG vom 13.08.1997, EU-Bestechungsgesetz und IntBestG vom 10.09.1998, Einführung des § 299 Abs. 3 StGB am 22.08.2002.



Die praktische Bedeutung von Criminal Compliance

Im Gespräch* mit Prof. Dr. Thomas Rotsch, Leiter des Center for Criminal Compliance (CCC)**



CP: Herr Prof. Rotsch, was bedeutet für Sie Criminal Compliance?

Rotsch: Criminal Compliance hat als „kriminalitätsbezogene“ Compliance in grundlegender Hinsicht zunächst einmal die Einhaltung strafrechtlich relevanter Regeln zum Gegenstand. Wenn Compliance-Maßnahmen – in sämtlichen Rechtsbereichen – stets auf die Vermeidung rechtlicher Verantwortlichkeit gerichtet sind, geht es bei Criminal Compliance um die Vermeidung gerade strafrechtlicher Sanktionen. Solche strafrechtlichen Sanktionen – zu denen neben Freiheits- oder Geldstrafen für einzelne Unternehmensmitarbeiter überwiegend z.B. auch Geldbußen gegen Unternehmen gerechnet werden – lassen sich zum einen präventiv vermeiden, etwa durch Aufklärung und Schulung von Mitarbeitern. In der strafrechtswissenschaftlichen Literatur ist man sich mittlerweile aber auch weitgehend einig, dass Criminal Compliance auch einen repressiven Aspekt hat, also auch dann noch relevant werden kann, wenn das „Kind bereits in den Brunnen gefallen“ ist. So sind z.B. einem Unternehmen durch die Strafverfolgungsorgane aufgegebenen Nachatbemühungen wie die Sanktionierung einzelner Mitarbeiter oder die Einrichtung

eines Whistleblower-Systems etc. durchaus ebenfalls unter Criminal Compliance zu fassen.

CP: Sie verwenden in Ihren Schriften den Begriff „Risikostrafrecht“ – könnten Sie den Begriff kurz erläutern? Hat er auch eine Bedeutung in der Praxis?

Rotsch: Der Begriff des Risikostrafrechts hat für mich eine doppelte Bedeutung. Zum einen ist damit die Entwicklung eines im Ursprung ja reaktiven Strafrechts gemeint, das in Abhängigkeit zu den stetig wach-

„Criminal Compliance ist für den Mittelstand gleichermaßen von Bedeutung.“

senden Risikopotenzialen der modernen Gesellschaft allerdings zunehmend zum Steuerungsinstrument für die vielfältigsten sozialen Probleme mutiert. Zum anderen – und das scheint mir von immenser praktischer Bedeutung zu sein – ist Risikostrafrecht auch „riskantes Strafrecht“. Indem er nämlich versucht, moderne Risikopotenziale zu „bekämpfen“, sieht der Gesetzgeber

sich insbesondere im Wirtschaftsstrafrecht offenkundig immer mehr genötigt, moderne Straftatbestände zu konstruieren, die etwa mit dem verfassungsrechtlichen Bestimmtheitsgebot zu kollidieren drohen. Denn die Unbestimmtheit und Unfassbarkeit moderner Bedrohungsszenarien schlägt sich natürlich in der Weite der Gesetzesfassung nieder. Die Gefahr ist dann, dass der Gesetzesappell den Normadressaten nicht mehr erreicht oder, etwas praktischer und exemplarisch ausgedrückt: der Unternehmer nicht mehr weiß, ob ein von ihm avisiertes Verhalten den Untreuetatbestand des § 266 StGB erfüllt oder nicht. Zu diesem Zeitpunkt – also vor der Vornahme einer möglicherweise nicht nur ökonomisch, sondern auch rechtlich riskanten Handlung – wird dann eine gute strafrechtliche Compliance-Beratung nötig.

CP: Wie bewerten Sie die Entwicklung von Criminal Compliance in Deutschland? Welche Akteure sind daran maßgeblich beteiligt?

Rotsch: Criminal Compliance war bis vor fünf Jahren in Deutschland – wie auch im Ausland – praktisch unbekannt und hat seitdem eine atemberaubende Entwicklung durchgemacht. In der

* Das Gespräch führte die Redaktion der Compliance Praxis.

** Justus-Liebig-Universität Gießen

Strafrechtswissenschaft existiert mittlerweile eine Vielzahl an einschlägigen Veröffentlichungen; allein am Gießener CCC arbeiten mehrere Doktoranden an strafrechtlichen Compliance-Themen. In der Praxis hat Compliance sich insgesamt und auch im Strafrecht zu einem einträglichen Geschäftszweig entwickelt und dementsprechend nicht nur seriöse Angebote z.B. zur Qualifizierung als Compliance Officer hervorgebracht. Hier wird sicher der Markt für eine Bereinigung sorgen. Besonders wichtig scheint mir die Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis zu sein, denn eine Bewältigung der Vielzahl der mit dem Compliance-Phänomen zusammenhängenden Fragen ist nur in enger interdisziplinärer Zusammenarbeit möglich.

CP: Was sind nach Ihrer Meinung die wichtigsten Auswirkungen von Criminal Compliance auf den Berufsalltag eines Compliance Managers?

Rotsch: Besonders wichtig und schwierig scheint mir zu sein, dass die Compliance-Abteilung eines Unternehmens strafrechtlich relevantes Verhalten auf sämtlichen Unternehmensebenen, für sämtliche Mitarbeiter und auch für das Unternehmen insgesamt in den Blick zu nehmen hat. Die zu Beginn der Compliance-Diskussion im Strafrecht zu beobachtende Tendenz, die strafrechtliche Verantwortlichkeit (nur) der Unternehmensführung vermeiden zu wollen, kann zum Bumerang werden. Denn die Freizeichnung der Unternehmensleitung geht häufig auf Kosten nachgeordneter Mitarbeiter. Deren strafrechtliche Sanktionierung oder aber die Verhängung von Geldbußen gegen das Unternehmen können in wirtschaftlicher Hinsicht für das Unternehmen aber ebenso gravierende Folgen haben.

CP: Was wäre in strafrechtlicher Hinsicht das schlimmste Szenario für einen Compliance Manager?

Rotsch: Da der Compliance Manager – je nach Aufgabengebiet – in strafrechtlicher Hinsicht dafür Sorge zu tragen hat, dass eine strafrechtliche Sanktionierung unternehmensbezogenen Verhaltens nicht stattfindet, besteht in der Praxis am ehesten die Gefahr, dass eine an irgendeiner Stelle im Unternehmen begangene Straftat nicht verhindert wird und dies letztlich zu einem exorbitant hohen Vermögensschaden des Unternehmens führt, sei es, weil die Straftat das Vermögen des Unternehmens unmittelbar schädigt, sei es, weil Schadensersatzansprüche Dritter oder Sanktionsmaßnahmen der Strafverfolgungsorgane zu

Zahlungsverpflichtungen führen, die – wie im Siemens-Fall – schnell eine dreistellige Millionenhöhe erreichen können.

CP: Welche strategischen Tipps würden Sie dem Compliance Manager zur Vermeidung dieses Szenarios geben?

Rotsch: Die besondere Schwierigkeit, der auch der Compliance Manager ausgesetzt ist, stellt der Umstand dar, dass die strafrechtliche Relevanz eines Verhaltens antizipiert werden muss. Denn regelmäßig wird es darum gehen, im Handlungszeitpunkt eine rechtliche Einschätzung zur strafrechtlichen Zulässigkeit abzugeben. Das ist zum einen in dem komplexen Bereich des Wirtschaftsstrafrechts, um den es ja meist geht, schon per se schwierig; zum anderen ist gerade hier die Gefahr besonders groß, dass ein Gericht, das regelmäßig erst nachträglich mit einer Sache befasst ist, in der Nachschau zu einer von der Einschätzung des Compliance Managers abweichenden Bewertung gelangt. Welche Anforderungen die Rechtsprechung an ein sorgfältig-gemäßes Verhalten stellt, weiß man leider häufig erst dann, wenn die Rechtsprechung in dem konkreten Fall sich dazu geäußert hat, weil es in diesem Bereich wenig verallgemeinerbare Entscheidungen gibt und die Rechtslage häufig unklar ist. Vor diesem Hintergrund ist die Absicherung des Compliance Managers – z.B. durch schriftliche Dokumentation sämtlicher Aktivitäten – für diesen oberstes Gebot.

CP: Trifft all das eher auf große DAX-Unternehmen zu oder ist Criminal Compliance auch für den deutschen Mittelstand von gleicher Bedeutung? Würden Sie hier ggf. Unterschiede sehen?

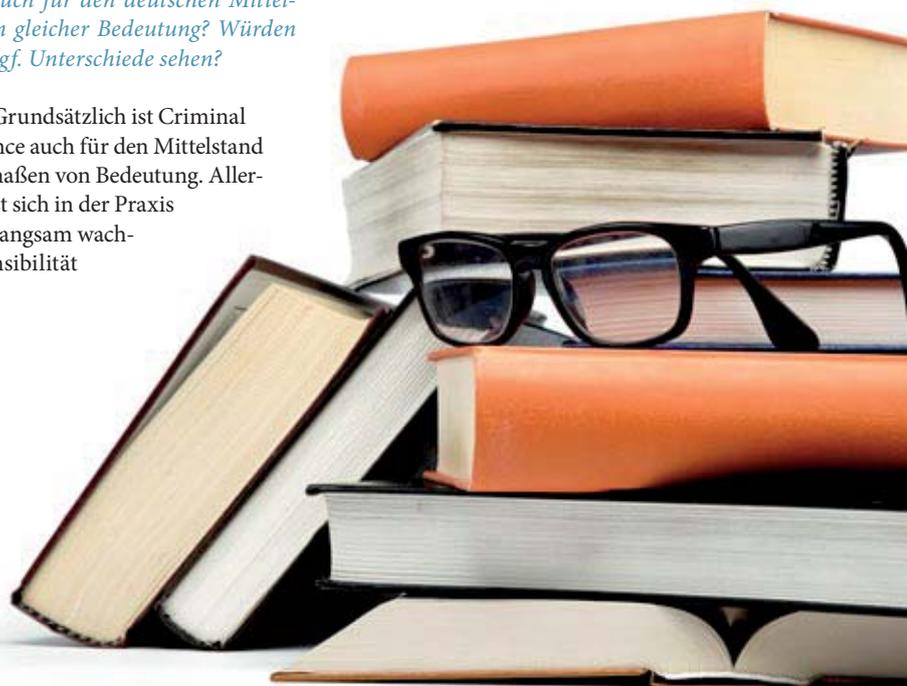
Rotsch: Grundsätzlich ist Criminal Compliance auch für den Mittelstand gleichermaßen von Bedeutung. Allerdings lässt sich in der Praxis erst eine langsam wachsende Sensibilität

deutscher mittelständischer Unternehmen für Compliance beobachten. Das hat natürlich nicht zuletzt Kostengründe. Es ist einigermaßen illusorisch zu erwarten, ein Mittelständler könne ein ähnlich aufwändiges Compliance-System wie ein Großunternehmen etablieren. Hier wie auch sonst sollte darüber nachgedacht werden, konkrete gesetzliche Regelungen zur Notwendigkeit der Einführung von Compliance-Systemen zu normieren.

CP: Wie soll sich Criminal Compliance weiterentwickeln? Wird sie künftig an praktischer Bedeutung gewinnen oder eher verlieren?

Rotsch: Meiner Meinung nach wird Criminal Compliance ein beherrschendes Thema der nächsten Jahre, wenn nicht Jahrzehnte, bleiben. In der Praxis wird sie sich als Geschäftsfeld ebenso weiter etablieren wie der Compliance Officer zu einem anerkannten Berufsbild erstarken wird. Unter wissenschaftlichen Aspekten wird es spannend sein zu verfolgen, inwieweit mit der Entwicklung des Criminal Compliance-Phänomens, das trotz der Flut an in den letzten fünf Jahren veröffentlichter Literatur noch ganz am Anfang steht, überkommene Einsichten in das Wesen, den Grund und die Grenzen des Strafrechts grundlegend überdacht und neu gedacht werden müssen.

CP: Herzlichen Dank für das Gespräch!







Export-Compliance als ein originäres Compliance-Risiko

Haftungsrisiken und ihre Steuerung für exportierende Unternehmen und verantwortliche Compliance Manager

Unternehmen, die Güter ausführen, haben bei jeder ihrer Ausfuhren wie jede ausreisende Person handelspolitische Maßnahmen und damit auch das Außenwirtschaftsrecht (sog. Exportkontrolle) einzuhalten. Doch an wen richten sich diese Pflichten, wer haftet für Nichterfüllung und wie kann das Risiko gesteuert werden? Die Export-Compliance lässt sich gut verwalten, wenn einige grundlegende Punkte beachtet werden.

Worum geht es eigentlich?

Exportkontrolle als Teil des Außenwirtschaftsrechts hat eine besondere staatliche Überwachung der Ausfuhr von Gütern oder Dienstleistungen zum Gegenstand. Sie statuiert Genehmigungserfordernisse und Verbote. Praktisch relevant ist die Ausfuhrkontrolle aus sicherheits- und außenpolitischen Gründen. Dies betrifft beispielsweise die aktuellen Fälle der Ausfuhr von Spähsoftware und Überwachungstechnologie aus Deutschland.

vor der Ausfuhr einzuholen. Ausführer ist der Vertragspartner des Empfängers, der über die Lieferung bestimmt.⁵ Compliance Manager müssen daher vor allem auch die vertraglichen Vereinbarungen des Unternehmens mit seinen Kunden und Empfängern kennen und gestalten.



Abbildung: Rechtsrahmen für Export-Compliance.

Rechtsgrundlagen

Allein schon bei der Gewinnung eines Überblicks über den regulatorischen Rahmen der Exportkontrolle könnte manch ein Compliance Manager Kopfschmerzen bekommen. Diese spiegeln nämlich die globale Ausrichtung der Exporte wider:

Die einschlägigen nationalen Regelungen sind das Außenwirtschaftsgesetz (AWG) und die Außenwirtschaftsverordnung (AWV) inkl. der deutschen Ausfuhrliste.¹

Zum einschlägigen EU-Recht gehören die Dual-Use-Verordnung (VO (EG) Nr. 428/2009) mit den sog. Dual-Use-Güterlisten und die einzelnen EU-Sanktionsverordnungen und GASP-Beschlüsse (z.B. Iran-Embargo oder Syrien-Embargo sowie diverse Listen mit Personen, Organisationen und Einrichtungen, die „geblockt“ sind).²

Im Rahmen der ausländischen Gesetze sind insbes. die US-amerikanischen Vorschriften nennenswert. Das US-Exportkontrollrecht beansprucht für sich weltweite Geltung für US-Personen und/oder Güter, die den US-Exportbestimmungen³ unterliegen.

Genehmigungspflichten

Ausführer sind gehalten, vier Prüfungsansätze des Exportkontrollrechts innerbetrieblich umzusetzen und zu beachten (siehe Abbildung).

Das komplexe System von Verboten und Genehmigungspflichten knüpft wiederum an verschiedene Handlungen an. Hierzu zählen die Ausfuhr, die Verbringung, die Durchfuhr, Handels- und Vermittlungsgeschäfte und technische Unterstützungshandlungen.

Zuverlässigkeit des Ausführers

Maßgebliches Kriterium für die Bescheidung eines Genehmigungsantrags ist die Zuverlässigkeit des Ausführers. Hierbei handelt es sich um eine Prognoseentscheidung der Verwaltung, bei der geprüft wird, ob der Antragsteller in Zukunft die Gewähr dafür bietet, die exportkontrollrechtlichen Vorschriften einzuhalten. Daneben wird – in bestimmten Fällen – die Entscheidung auch von der Einrichtung eines innerbetrieblichen Exportkontrollsystems (ICP – Internal Compliance Program) abhängig gemacht.⁵

Persönliche Verantwortlichkeit für Export-Compliance

Einen Antrag auf Ausfuhr oder Verbringung von gelisteten Gütern⁶ kann nur stellen, wer einen „Ausfuhrverantwortlichen“ gegenüber dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)⁷ benannt hat.

Wer kann Ausfuhrverantwortlicher werden?

Dieser Ausfuhrverantwortliche muss ein Mitglied der Geschäftsführung sein. Je nach Rechtsform des Unternehmens kann er Mitglied des Vorstands, ein Geschäftsführer oder ein vertretungsberechtigter Gesellschafter sein.⁸ Die Benennung des Ausfuhrverantwortlichen muss einmal gegenüber dem



Matthias Merz

Der Autor ist Mitbegründer und Geschäftsführer der AWA Außenwirtschafts-Akademie. Er ist zudem Geschäftsführender Gesellschafter der AWB Steuerberatungsgesellschaft mbH, die sich auf die Beratung in zoll-, umsatzsteuer- und außenwirtschaftsrechtlichen Fragen spezialisiert hat.

Prüfungspflichten für Ausführer – Was, an wen, wohin, wofür?

Werden Güter (Ware, Software, Technologie) im Sinne der Export-Compliance ausgeführt, so müssen die verantwortlichen Personen bestimmte Prüfungspflichten erfüllen. Ihre Missachtung kann zu Sanktionen führen.

Wer ist Ausführer?

Entscheidend ist zuerst zu bestimmen, wer überhaupt als Ausführer gilt. Bei Ausfuhren ist derjenige in der Hauptpflicht, der als Ausführer gilt.⁴ Dieser hat die Ausfuhrförmlichkeiten zu beachten und gegebenenfalls erforderliche Genehmigungen rechtzeitig

BAFA mitgeteilt werden. Der Ausführverantwortliche kann lediglich seine Zeichnungsberechtigung – wiederum durch Erklärung gegenüber dem BAFA – auf seine Mitarbeiter in der Exportkontrollabteilung (z.B. Export Compliance Manager) delegieren.⁹ Eine Delegation der Benennung als Ausführverantwortlicher auf nachgeordnete Mitarbeiter (Prokurist, Compliance Manager, Abteilungsdirektor Vertrieb) ist nicht möglich. Die Funktion ist „top down“ in der Geschäftsführung zu verankern, um die Verbindlichkeit entsprechender Export-Compliance-Maßnahmen und -Richtlinien sicherzustellen.

Pflichten des Ausführverantwortlichen

Der Ausführverantwortliche muss über die Pflichten des Exporteurs im Zusammenhang mit der Abwicklung von Ausfuhr- oder Verbringungs geschäften informiert sein und ist verantwortlich für die Organisation und Überwachung des innerbetrieblichen Exportkontrollsystems sowie für die Auswahl des Personals und dessen Weiterbildung. Er hat alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit die außenwirtschaftsrechtlichen Bestimmungen im Unternehmen eingehalten werden. Der Ausführverantwortliche ist hierfür persönlich verantwortlich.

„Exportkontrolle ist Chefsache!“

Keine Enthaftung wegen Unwissens

Ein Unternehmen, das einen Ausführverantwortlichen benannt hat, kann sich aber – genauso wenig wie der Ausführverantwortliche selbst – im Fall eines Verstoßes nicht auf Unwissenheit oder Missverstehen der außenwirtschaftsrechtlichen Bestimmungen oder – bei einer Delegation der Zeichnungsberechtigung – auf die Person des Antragsunterzeichners berufen. Damit ist die Verantwortung für die Einhaltung der Vorschriften der Exportkontrolle den Unternehmen und der Geschäftsführung auferlegt.

Risiken der Export-Compliance realisieren

Wer nachhaltig gegen die Vorschriften der Exportkontrolle verstößt, wird in aller Regel als unzuverlässig eingestuft. Dem Unternehmen drohen schmerzhafte Folgen.

Persönliche Haftung

Zunächst können die handelnden Personen persönlich sanktioniert werden. Vorsätzliche oder leichtfertige Verstöße gegen außenwirtschaftsrechtliche Vorschriften werden – genau wie der Versuch – als Straftat geahndet. Bestimmte Qualifikationstatbestände enthalten jeweils einen deutlich höheren Strafraumen.

Der Verstoß gegen ein Waffenembargo wird nach § 17 I AWG mit einer Freiheitsstrafe von ein bis zu

zehn Jahren geahndet. Bei Verstößen gegen Wirtschaftssanktionen der Europäischen Union wird nach § 18 I AWG eine Freiheitsstrafe von drei bis fünf Monaten verhängt. Bei Verstößen gegen die übrigen Genehmigungsvorbehalte der AWV (§ 18 II AWG) oder der Dual-Use-Verordnung (§ 18 V AWG) ist mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren zu rechnen.

Weitere Folgen für das Unternehmen

Bei wiederholter Verletzung von Export-Compliance wird auch der Nachweis eines funktionierenden innerbetrieblichen Exportkontrollsystems nur schwerlich gelingen. Genehmigungsanträge werden in Zukunft nicht mehr oder nur unter bestimmten Auflagen positiv beschieden. Gleichzeitig können bestehende zollrechtliche Bewilligungen (z.B. ZA oder AEO)¹⁰ widerrufen oder gar nicht erst erteilt werden. Gelangen Fälle in die Presse, kommt ein Reputationsschaden in Betracht.¹¹

Haftung nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz

Verstöße gegen außenwirtschaftsrechtliche Vorgaben können zudem einen Schluss auf eine unzureichende Unternehmensorganisation zulassen. Auch die Unterlassung erforderlicher Aufsichtsmaßnahmen zur Verhinderung von Pflichtverletzungen kann als Ordnungswidrigkeit gem. § 130 OWiG geahndet werden. Das Gesetz stellt dabei ausdrücklich klar, dass die erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen umfassen.

Enthaltung durch Offenlegung im Außenwirtschaftsrecht möglich?

Neu eingeführt in das AWG wurde mit der Novelle im Jahr 2013 die Möglichkeit einer Offenlegung bestimmter Fälle gegenüber der Verwaltung gem. § 22 Abs. 4 AWG. Nach dieser Vorschrift unterbleibt die Verfolgung als Ordnungswidrigkeit in den Fällen der fahrlässigen Begehung eines Verstoßes im Sinne der § 19 Abs. 2–5 AWG, wenn der Verstoß im Wege der Eigenkontrolle aufgedeckt und der zuständigen Behörde angezeigt wurde sowie angemessene Maßnahmen zur Verhinderung eines Verstoßes aus gleichem Grund getroffen werden. Dies kann auch für Verfahren nach §§ 130, 30 OWiG gelten. Damit ist allerdings keine strafbefreiende Selbstanzeige möglich.

FAZIT

Vor dem Hintergrund der empfindlichen Haftung exportierender Unternehmen und verantwortlicher Mitarbeiter sowie der weiteren Folgen für das Unternehmen ist es daher geboten, die Export-Compliance einzuhalten. Es gilt, Risiken zu identifizieren, zu kontrollieren und zu kommunizieren – intern (im Unternehmen) und extern (gegenüber Kunden, Lieferanten und Behörden). Dafür müssen Systeme und Prozesse in den Unternehmensablauf implementiert werden. Der Zoll-/Exportkontrollabteilung muss in der Unternehmensorganisation eine zentrale Rolle zukommen. Sie stellt die operative Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben sicher und fungiert als Schnittstelle nach innen und nach außen. Nur so kann es gelingen, Compliance-Risiken der Außenwirtschaft zu reduzieren und entsprechend zu steuern.

- 1 Ergänzend kommen im Einzelfall weitere Bestimmungen, wie die des KrWaffKontrG (Kriegswaffenkontrollgesetz) hinzu.
- 2 [#">http://www.ausfuhrkontrolle.info/ausfuhrkontrolle/de/embargos/index.html.#](http://www.ausfuhrkontrolle.info/ausfuhrkontrolle/de/embargos/index.html)
- 3 Es handelt sich dabei in erster Linie um die EAR – Export Administration Regulations mit der Dual-Use-Güterliste in Form der CCL Commerce Control List (vgl. www.bis.doc.gov) sowie den ITAR-International Traffic in Arms Regulations mit der USML-United States Munitions List (vgl. www.pmdtc.state.gov).
- 4 Hierbei ist zu trennen, wer regelmäßig bspw. als Spediteur nur als Erfüllungsgehilfe auftritt und wer Geschäftsherr des Ausfuhrgeschäftes ist und bspw. den Vertrag mit dem Empfänger im Drittland hat.
- 5 Vgl. Art. 12 II Dual-Use-Verordnung.
- 6 Hierbei werden die sog. Dual-Use-Güter von den Gütern unterschieden, die besonders konstruiert sind für militärische Zwecke (Waffen, Munition, Rüstung).
- 7 Das BAFA ist die zentrale Genehmigungsbehörde für Dual-Use-Güter, Rüstungsgüter und Embargofragen.
- 8 Prokuristen, Abteilungsdirektoren etc. werden nicht anerkannt.
- 9 Diese sog. Delegation der Zeichnungsbefugnis für Anträge an das BAFA ist einmal jährlich gegenüber der Behörde zu erneuern.
- 10 ZA = Zollrechtliche Verfahrensvereinfachung als „Zugelassener Ausführer“; AEO = Authorized Economic Operator bzw. Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter.
- 11 Fälle von Verstößen gegen Ausfuhrbestimmungen werden immer wieder in den Medien beschrieben. Einen Überblick über besonders schwere Fälle stellt die Generalbundesanwaltschaft in ihrer Pressestelle zur Verfügung: www.generalbundesanwalt.de





Risiken identifizieren – Risiken kontrollieren – Risiken kommunizieren

// Mit den Compliance-Seminaren der AWA Compliance in der Außenwirtschaft



- ▶ **Customs Compliance Course**
How to comply with European Customs Law // Basis-Seminar (englisch)
- ▶ **Der Ausfuhrverantwortliche**
Verantwortung beim Export – Haftung, Risiko, Organisation // Spezial-Seminar
- ▶ **Der Zollbeauftragte**
Von der Zollabteilung zum Customs Competence Center // Spezial-Seminar
- ▶ **Einbindung von Dienstleistungsunternehmen in die Zoll- und Außenhandelsabwicklung**
Effiziente Steuerung von Partnern zur Absicherung der Unternehmensprozesse und Sicherstellung der Compliance // Spezial-Seminar
- ▶ **Exportkontrollbeauftragte im Unternehmen**
Die operative Umsetzung der Exportkontrolle in der Tagespraxis // Spezial-Seminar
- ▶ **Internes Kontrollsystem für Zoll- und Außenhandelsprozesse**
Risikomanagement im grenzüberschreitenden Warenverkehr // Spezial-Seminar
- ▶ **Organisation der Exportkontroll- und Zollangelegenheiten**
Anregungen für optimale Prozessgestaltung // Spezial-Seminar

Mehr wissen. Mehr erreichen.

▶ www.awa-seminare.com



AUSSENWIRTSCHAFTS-AKADEMIE



Wie ISO-bereit ist Ihr CMS?

Elemente, Innovationen und Ansätze der neuen Norm ISO 19600
Compliance Management Systems

Eines ist sicher: Mit der Veröffentlichung der ISO 19600 wird keine Compliance-Revolution erfolgen. Doch hat die Norm wegen ihres Hintergrundes, ihrer innovativen Ansätze, Übersichtlichkeit, klarer Definitionen sowie dank ihres weiten Anwendungsbereichs ein erhebliches Potenzial, zum weltweit einheitlichen und meistgenutzten CMS-Leitfaden zu werden. Prüfen Sie jetzt schon, wie ISO-bereit Ihr CMS ist! Ein Überblick über die wesentlichen Bestimmungen der ISO 19600 CMS,¹ die voraussichtlich Ende 2014 veröffentlicht wird und worauf Sie als Compliance-Verantwortliche heute schon achten können.

Der Weg zu einer ISO-Norm

Durchschnittlich dauert ein ISO-Normungsprozess bis zu vier Jahren. Bleibt die bisherige Dynamik erhalten, so könnte die ISO CMS sogar schneller finalisiert werden. Das erwähnte Potenzial, welches auch in der Anerkennungskraft einer ISO-Norm liegt, rechtfertigt sich nicht zuletzt dadurch, dass an jedem Normungsverfahren alle interessierten Länder teilnehmen können (und davon hat ISO derzeit rund 150), während für die Arbeit auf nationaler Ebene paritätisch besetzte Arbeitskreise zuständig sind.

Initiative kam aus Australien

Auf die Idee, Compliance-Ansätze global über eine ISO-Norm zu vereinheitlichen, kamen 2012 die Australier, indem sie einen Normenvorschlag unterbreitet haben. Inzwischen arbeiten an dem Entwurf 11 Länder mit aktivem Status und 13 weitere als Beobachter. Obwohl Deutschland über das hier zuständige DIN ursprünglich eine ablehnende Haltung der Initiative gegenüber hatte, wird die Norm nach Umsetzung von rund 100 deutschen Änderungsvorschlägen auch von der hiesigen Expertengruppe mehrheitlich befürwortet.

Stand des Verfahrens

Das Verfahren im ISO/PC 271 (Project Committee) hat nach der letzten Sitzung im Juli 2014 in Wien die finale Stufe erreicht, sodass ihrem Erscheinen Ende 2014/Anfang 2015 nichts mehr im Wege steht.

Allgemeine Merkmale

Die neue Norm besteht aus ca. 50 Klauseln auf ca. 31 Seiten und stellt damit ein recht übersichtliches und gut strukturiertes Kompendium dar. Es wird eine Norm des Typ-B sein, was heißen möchte, dass sie keine verbindlichen Anforderungen, sondern Empfehlungen enthalten wird.

Grundverständnis für Compliance

Besondere Schwierigkeiten bereitete dem internationalen Normungsgremium die Suche nach gemeinsamen Nennern und Verständnis für die Compliance-Materie. Umso erfreulicher war es, dass am Ende des Tages durch Zugeständnisse erkaufte Lösungen gefunden werden konnten.

Globaler Konsens über Grundbegriffe

Der Begriff von Compliance wird als Erfüllung aller Verpflichtungen einer Organisation definiert. In einer Anmerkung zu der Definition wird klargestellt, dass dies zu erreichen ist durch die Verankerung in der Organisations-Kultur, dem Verhalten sowie dem Bewusstsein aller Mitarbeiter.

Unter Verpflichtungen sollen alle Voraussetzungen verstanden werden, die eine Organisation erfüllen muss oder (freiwillig) möchte. In der letzten Gruppe erwähnt die Norm exemplarisch etwa die freiwilligen

Industrienormen oder aber auch die sozialen und moralischen Standards.

Auch hinsichtlich der Grundmaßnahmen zur Umsetzung eines CMS konnte ein Konsens erzielt werden. Diese allgemeine Strategie fußt auf drei wesentlichen Überlegungen:

- ✓ Nachhaltige Verankerung der Compliance-Kultur in der Organisation;
- ✓ Integration in bestehende Management-Systeme;
- ✓ Beachtung nicht nur des geltenden Rechts, sondern auch der ethischen Werte, Standards, Normen oder Erwartungen einer Gesellschaft.

Anwendungsbereich

Die neue Norm erhebt den Anspruch, universell auf möglichst viele Organisationstypen anwendbar zu sein. Doch ist das überhaupt möglich?

Von Ämtern bis zur Zooverwaltung

In der Tat könnte der Anwendungsbereich der Norm als „von A bis Z“ bezeichnet werden. Das Subjekt der CMS ist nämlich eine „Organisation“. Definiert wird eine solche als Personen oder Gruppe von Personen, die eine Organisationsstruktur aufweist, um ihre Ziele zu erreichen. Es war das Ziel des Normungsgremiums, nicht nur private Unternehmen zu erfassen, sondern auch Behörden, Vereine, Verbände und sonstige Organisationsformen.

Auch für den Mittelstand

Auch für die Anwendbarkeit der Norm auf mittelständische Unternehmen konnte eine effektive Lösung gefunden werden, indem bei folgenden Elementen empfohlen wird, dass die Größe, Natur und Komplexität der Organisation beachtet werden:

- ✓ Festlegung des Compliance-Programms
- ✓ Zuweisung der Compliance-Zuständigkeiten
- ✓ Zuweisung der Ressourcen
- ✓ Umfang der Dokumentation
- ✓ Informationsbeschaffung: In der Regel ein Risk Management System (RMS), aber auch andere Methoden zur Informationsgewinnung.

Wie ISO-bereit ist Ihr CMS? – ein Test

Möchten Sie sich künftig bei der Ausgestaltung Ihrer CMS nach ISO-Empfehlungen richten, so ist es jetzt schon möglich, zu sehen, welche Elemente, Modelle und Maßnahmen vorgesehen sind und ob Ihr CMS jetzt schon die künftigen Empfehlungen im Wesentlichen erfüllt.

„ISO 19600 CMS wird
Ende 2014 veröffentlicht.“



Prof. Dr. Bartosz Makowicz

Der Autor ist Mitbegründer des Zentrums für Interdisziplinäre Compliance-Forschung an der Europa-Universität Viadrina und Professor der Rechtswissenschaften an der dortigen Juristischen Fakultät. Er ist Vorsitzender des Arbeitskreises zur Spiegelung der ISO 19600 am DIN e.V. in Berlin.

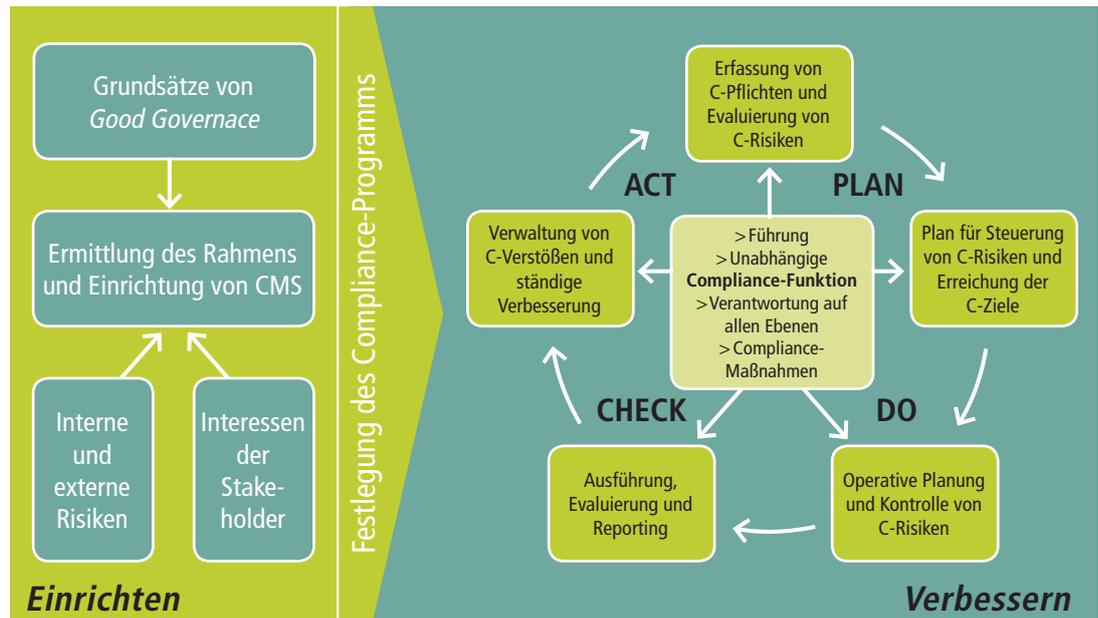


Abbildung 1: CMS-Modell von ISO 19600

Die Grundsätze

Das Normungsgremium arbeitete mit der sog. Klammer-technik. So sind gleich in der ersten Ziffer die Grundsätze von CMS aufgenommen worden, welche bei allen weiteren Bestimmungen gelten sollten.



Abbildung 2: CMS-Grundsätze

Während die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit, Transparenz und Nachhaltigkeit keiner Erläuterung bedürfen, scheint das bei Good Governance-Grundsätzen der Fall zu sein. Die nachfolgenden Grundsätze leitet die Norm aus dem Prinzip von Good Governance CMS-spezifisch ab:

- ✓ Direktzugang der Compliance-Funktion zur Unternehmensleitung,
- ✓ Unabhängigkeit der Compliance-Funktion,
- ✓ Angemessene Befugnis und Ressourcen der Compliance-Funktion.

Compliance-Programm

Das individuelle CMS-Grundwerk einer Organisation soll das Compliance-Programm sein. Dieses sollte unter Beachtung aller an der Organisation Beteiligten durch Unternehmensleitung und Top-Management erarbeitet werden. Das Programm bildet einen Rahmen zur Festlegung der Compliance-Ziele, regelt den Anwendungsbereich und Zuständigkeiten, enthält das Bekenntnis zur Compliance und bleibt verhältnismäßig zu den Zielen der Organisation.

CMS-Modell in ISO 19600

Die Norm konsolidiert zu Zwecken der Erarbeitung eines Compliance-Modells drei gängige und bekannte Konzeptionen: Risikomanagement, Management-Systeme (HLS) und das sog. PDCA-Modell.

Der risikobasierte Ansatz

Im Fokus des CMS nach ISO 19600 bleibt die Verwaltung von Compliance-Risiken. Gleich angemerkt sei, dass hier nicht zwingend ein ausgeprägtes RMS implementiert werden muss, sondern die Informationsbeschaffung und Auswertung auch auf anderen Wegen erfolgen kann.

High Level Structure

Eine Herausforderung und Quelle von vielen Änderungskommentaren war die Tatsache, dass ISO die Norm 19600 in den Bereich der Management-Systeme eingestuft hat. Dies hatte zur Folge, dass die Norm der für solche Systeme entwickelten sog. High Level Structure (HLS) folgen musste. Die Struktur von ISO 19600 war also von den Management-Normen vorgegeben. In vielen Fällen musste und konnte aber mit einer sachlichen Begründung von der HLS abgewichen werden.

Es geht auch in vier Schritten – PDCA-Modell

Doch ein CMS-Modell geht auch einfacher. Die Oberhand gewann das von W. A. Shewhart entwickelte und von W. E. Deming bekannt gemachte System zur Qualitätssicherung, das sog. DPCA-Modell (Plan > Do > Check > Act).

Das Modell ist recht überschaubar und hat die ständige Verbesserung der Prozesse zum Ziel. So soll es mit der Planung beginnen, woran sich die Phase der Durchführung anschließt, gefolgt gleich von der Überprüfung und zum Schluss der Aktion.

Eine Synthese – CMS-Modell nach ISO 19600

Die Zusammenführung der drei erwähnten Modelle (Risiko, HLS, PDCA) ergab die endgültige Form eines CMS, das der neuen ISO-Norm zugrunde liegt und ihrer Struktur sowie den einzelnen Klauseln zu entnehmen ist: siehe Abbildung links.

Compliance-Werkzeuge

Doch wird allein durch ein abstraktes Modell kein System funktionieren. Die ISO-Norm sieht für seine Umsetzung eine ganze Reihe von verschiedenen Compliance-Werkzeugen vor, die in Abläufe der Organisation eingreifen und ihre Struktur beeinflussen, um Compliance-Ziele zu erreichen.

Wo steckt hier der Mehrwert?²

Die Aktivitäten der ISO genießen einen erheblichen Anerkennungswert in der globalen Industrie-gemeinschaft. So kann davon ausgegangen werden, dass die ISO 19600 gegenüber den existierenden

CMS-Leitfäden ein höheres Durchsetzungspotenzial und Anerkennungsvermögen entfalten dürfte. Damit könnten die Auswirkungen der Norm mehrere Ebenen beeinflussen, auch wenn die Entwicklung insgesamt gewisse Kritik verdient.³

Folgen auf der Ebene der Organisation (mikro)

ISO-Normen haben bekanntlich einen hohen Wiedererkennungswert. Jetzt schon wird CMS im Kontext eines Wettbewerbsvorteils ausgespielt und zum Aushängeschild des Unternehmens gemacht. Diese Funktionen können mit ISO 19600 noch weiter gestärkt werden. Ebenfalls intern kann die Norm für die Integration der übrigen Prozesse sorgen und es könnten anderweitige Risiken über das einheitliche CMS gesteuert werden (Umklammerungs- oder Integrationsfunktion).

Nationale und globale Ebene (makro)

Weitere Auswirkungen können im Außenverhältnis zwischen den Organisationen auf nationaler und globaler Ebene eintreten. So kann etwa im Bereich der Zulieferer-Compliance oder Partner-Management an Zeit und Transparenz gewonnen werden. Ähnliche Folgen können auch global entstehen. Hier dürfte nicht nur die weltweite Einführung einer an ISO 19600 orientierten Konzernstruktur für CMS vereinfacht werden. Auch das Vertrauen gegenüber ausländischen Geschäftspartnern dürfte künftig steigen, wenn von ihnen allen gekannte, übersichtliche und transparente ISO CMS vorgewiesen werden. Damit könnten durch einheitliche und allgemein verständliche Standards weitere Handelshemmnisse auf dem globalen Markt abgebaut werden.

FAZIT

ISO 19600 wird voraussichtlich noch im laufenden Kalenderjahr erscheinen. Die noch vorhandenen Probleme, wie etwa die Vereinbarkeit mit anderen Normen und insbesondere das Verhältnis zum ISO-Entwurf „Anti-Bribery“,⁴ konnten während der letzten globalen Sitzung in Wien (Juli 2014) weitestgehend gelöst werden. An Form und Inhalt wird sich somit nichts mehr ändern. Es ist zu vermuten, dass die Norm wegen hohen Durchsetzungspotenzials und allgemeiner Anerkennung zu einem bedeuteten CMS-Leitfaden wird. Hierdurch dürfte sie den bestehenden nationalen Normen gegenüber einen Mehrwert erzeugen, aber auch auf der globalen Ebene die bestehenden Werke anderer Organisationen verdrängen. Ob diese Folgen eintreten werden, bleibt abzuwarten. Sie, die Compliance Manager, werden dazu das letzte Wort haben.

1 Der Normentwurf kann heruntergeladen werden unter: <http://www.iso.org>.

2 Vgl. zur Bedeutung der ISO 19600 bei S. Bleker / D. Hortensius, ISO 19600: The development of a global standard on compliance management, in: Business Compliance 02/2014, S. 1 ff.; vgl. auch Interview mit Heather Loewenthal, in #ISOfocus_103, S. 23 ff.

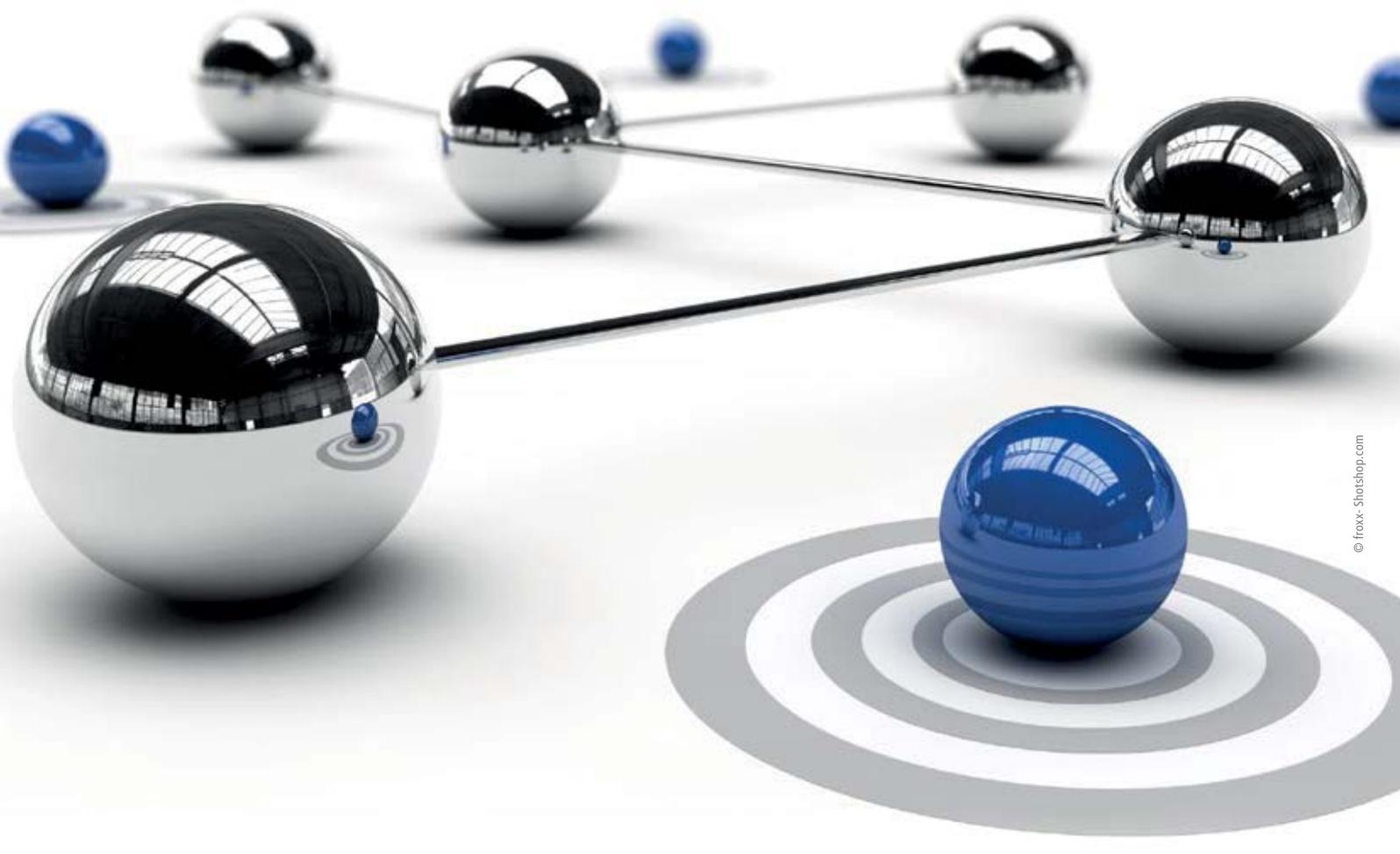
3 Mehr dazu in diesem Heft bei M. Ehnert, S. 58.



Konflikte und Compliance

Wirkungszusammenhänge mit Relevanz für das CMS und die Tätigkeit eines Compliance Managers

Das spannende Verhältnis zwischen Konflikten und Compliance bleibt in der juristischen oder betriebswirtschaftlichen Literatur zur Corporate Compliance zumeist unberücksichtigt, da Konflikt-Management-Systeme (KMS) und Compliance Management-Systeme (CMS) regelmäßig unabhängig voneinander erörtert werden.¹ Dieser Beitrag nimmt die Abhängigkeiten von sozialen Konflikten und Normverletzungen grundlegend in den Blick und skizziert sowohl abstrakt als auch mit beispielhaften Integrationsansätzen die daraus resultierenden Anknüpfungspunkte für ein innovatives Design vernetzter Compliance-Strukturen.

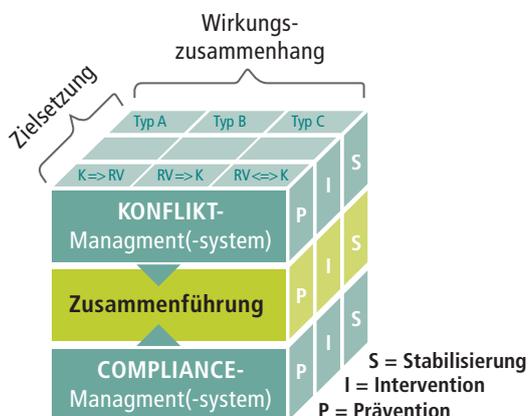


Konflikte und Compliance – Der praktische Einstieg

Der nachfolgende, praxisnahe² Sachverhalt verdeutlicht die realen Wirkungszusammenhänge zwischen Konflikten und Regelverstößen: In der Forschungs- und Entwicklungsabteilung der X-AG kommt es nach einem heftigen Kompetenzstreit zwischen dem Entwicklungsleiter und einem ihm unterstellten Projektleiter fortgesetzt zu Beschimpfungen und Beleidigungen, herabsetzenden Vorwürfen im Kollegenkreis und Behinderungen von Arbeitsprozessen. Zudem ist es dem Entwicklungsleiter durch seine Position gelungen, weitere Personen zur Verstärkung in den Konflikt einzubeziehen. Die gebündelten Mobbing-Aktivitäten führen bei dem Projektleiter zu erheblichen persönlichen Verletzungen und einem Loyalitätsverlust sowohl gegenüber seinen Kolleginnen und Kollegen als auch gegenüber der X-AG. Zur Vorbereitung eines Arbeitsplatzwechsels zur Y-GmbH und in der festen Absicht, seinem alten Arbeitgeber spürbar zu schaden, verrät der Projektleiter technisches Know-how an die Y-GmbH, das von der Gesellschaft mit Interesse ausgewertet wird.

Wie hängen Konflikte und Regelverstöße zusammen?

Der elementare Zusammenhang von KMS und CMS kann entlang der Abhängigkeiten von Konflikten und Regelverstößen (Aspekt der Kausalität) sowie der gewünschten Funktionalitäten der zugehörigen Managementsysteme (Aspekt der Finalität) mit einem einfachen „KMCM-Würfel“ veranschaulicht werden.



Bezüglich der Ursächlichkeit von eskalierenden Konflikten und Compliance-Verstößen werden drei idealtypische Ausprägungen differenziert:³

Typ A: ein Konflikt führt zu einem Regelverstoß

Typ B: ein Regelverstoß führt zu einem Konflikt

Typ C: Wechselwirkungen von Konflikten und Regelverstößen

Diese gilt es für KMS und CMS mit jeweils unterschiedlicher Relevanz zu berücksichtigen, wobei anzumerken ist, dass Compliance-Verstöße implizit immer zu Konflikten bezüglich der Einhaltung des vorgegebenen Normensystems führen.

Unterschiedliche Funktionalitäten der Managementsysteme

Die Möglichkeiten einer Verzahnung von KMS und CMS hängen zum einen davon ab, welche Konflikte primär Gegenstand des Konfliktmanagements sind. Für das Konfliktmanagement wird gegenstands-

bezogen zwischen folgenden Konflikten differenziert:⁴ Konflikte am Arbeitsplatz, B2B-Konflikte zwischen Unternehmen sowie B2C-Konflikte zwischen Unternehmen und Kunden.

Zum anderen hängt die Möglichkeit einer Verzahnung davon ab, in welchem Umfang KMS und CMS im Unternehmen präventiv, intervenierend und/oder kulturell stabilisierend ausgestaltet werden (sollen). Präventions- und Interventionsfunktionalitäten sind nach der Implementierung vernetzter KM/CM-Strukturen kurzfristig verfügbar. Eine daraus resultierende Veränderung werteseitig verfestigter Wahrnehmungs-, Denk- und Verhaltensmuster, d.h. die langfristige Ausprägung einer stabilisierend wirkenden Konflikt- und Compliance-Kultur, ist hingegen nur eingeschränkt gestaltbar.

Anknüpfungspunkte einer Verzahnung von Konflikt- und Compliance Management

Nachfolgend werden die bisher abstrakt gehaltenen Überlegungen zur Zusammenführung von Konflikt- und Compliance Management anhand von Beispielen für die in IDW PS 980 definierten CMS-Grundelemente weitergeführt (mit einer Ausnahme: Das thematisch übergeordnete Grundelement „Compliance-Überwachung und -Verbesserung“).

Compliance-Ziele

Integrationsvorteile durch eine Verzahnung von KMS und CMS können nachhaltig realisiert werden, wenn Compliance-relevante Konflikte (z.B. über den vertraulichen Umgang mit geschützten Unternehmensdaten oder die Einhaltungen von Arbeitsschutzvorschriften) explizit in den Compliance-Zielekanon aufgenommen werden.



Prof. Dr. Thomas Knobloch

Der Autor ist Steuerberater und Wirtschaftsmediator sowie Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule Südwestfalen – mit den Fachgebieten Bilanzrecht sowie Konflikt- und Risikomanagement.

> Softskills

Compliance-Risiken

Dass Unternehmensrisiken oftmals eine bedeutsame Konfliktkomponente haben, gilt in besonderem Maße für die Gruppe der Managementrisiken (z.B. Durchsetzungs- und Kontrollrisiken) und Personalrisiken (z.B. Loyalitäts- und Motivationsrisiken).⁵ Sofern diese Risiken auch zu Regelverletzungen führen (z.B. durch Nichtbeachtung von Datenschutzbestimmungen oder des Steuer-, Zoll- und Außenwirtschaftsrechts), können sie in einer entsprechend modifizierten Risikomatrix separat erfasst und mit den Instrumenten des KMS präventiv bearbeitet werden.

Compliance-Programm

Die Aufnahme eskalationsabhängiger KM-Prozesse in ein Compliance-Programm (z.B. durch klare Beobachtungs-, Berichts- und Interventionsgrenzen in korruptionsgefährdeten Bereichen sowie bezüglich der Auswahl und Durchführung geeigneter Verfahren einer deeskalierenden Konfliktbearbeitung) kann die Risiken aus konfliktgetriebenen Regelverstößen präventiv und intervenierend begrenzen helfen. Voraussetzung: Das CMS-Programm beinhaltet eine entsprechend ausgerichtete Ursachenanalyse.

Compliance-Organisation

Aufbau- und ablauforganisatorisch könnte die Verfügbarkeit und Einbindung von qualifizierten Konfliktanlauf- und/oder Konfliktbearbeitungsstellen⁶ gewährleistet werden. Beispiele wären Ombudspersonen oder Konfliktlotsen, die zugleich Compliance-Verstöße in den Bereichen Datenschutz und Arbeitsrecht in den Blick nehmen. Über erweiterte Rollen und Verantwortlichkeiten (z.B. im Rahmen eines Hinweisgebersystems) wären – unter Beachtung einschlägiger Verfahrensstandards (z.B. zur Vertraulichkeit einer Mediation) – weitere Integrationsvorteile zu nutzen.

Compliance-Kommunikation

Für die CM-Kommunikation ergeben sich integrative Ansätze sowohl bei den formalen Berichtswegen (z.B. durch Einbindung von internen/externen Konfliktberatern) als auch den inhaltlichen Berichtspflichten (z.B. zur Compliance-Relevanz eines Konflikts). In diesem Zusammenhang ist auch über die Aufnahme von KM-Themen in Compliance-Handbücher und Schulungsunterlagen sowie im Intranet-Portal nachzudenken.

Compliance-Kultur

Als kulturprägende Maßnahmen sind insbesondere eine Erweiterung der Verhaltensstandards des „Code of Conduct“ auf Konfliktsituationen, Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Umgang mit Compliance-Konflikten sowie eine kontinuierliche Bearbeitung von Wertekonflikten (z.B. im Umfeld der IT-Compliance) zu nennen. Diese Maßnahmen könnten die langfristigen Wirkungen der operativen KM- und CM-Prozesse systemstabilisierend begleiten und zugleich auch unmittelbar der Compliance-Prävention dienen.

Repressive Aufarbeitung von Compliance-Verstößen

Darüber hinaus kann das Konfliktmanagement bei der zuweilen schwierigen Aufarbeitung von Compliance-Verstößen wertvolle Beiträge liefern. Praxisrelevante Beispiele hierfür sind die Begleitung von unternehmensinternen Untersuchungen oder konfliktträchtigen Reorganisationsmaßnahmen (z.B. einer Neuordnung von einzelnen Kompetenzbereichen oder ganzen Organisationseinheiten) sowie das Management von gerichtlichen wie außergerichtlichen

Auseinandersetzungen mit anderen involvierten Unternehmen. Insbesondere dem letztgenannten Aspekt kommt im Falle der Gefährdung wichtiger Geschäftsbeziehungen (z.B. nach einem Korruptionsdelikt oder dem Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen) im Kontext des Risikomanagements eine erhebliche Bedeutung zu.

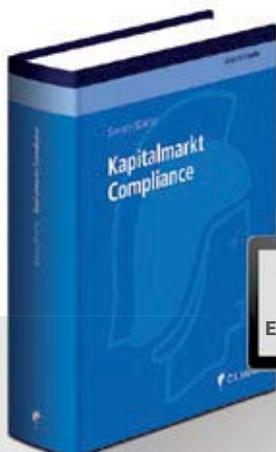
FAZIT

Die Ausführungen zeigen, dass es sich lohnt, die Wirkungszusammenhänge von Konflikten und Compliance in einem gemeinsamen Managementansatz praxisnah zu diskutieren, um darauf aufbauend innovative Strukturen und Systeme für das Compliance Management-System zu entwickeln. Wird das Konfliktpotenzial berücksichtigt, so können mit Sicherheit effektivere Lösungen erarbeitet werden.

- 1 Erste Überlegungen zu einer Zusammenführung von Compliance- (CMS) und Konfliktmanagementsystemen (KMS) finden sich bei Makowicz, Grundsätze der Compliance, in: Makowicz/Wolfgang (Hrsg.), Rechtsmanagement im Unternehmen – Praxishandbuch Compliance, Köln 2014, S. 54 – 55 und 60 – 61.
- 2 Zur zunehmenden Praxisrelevanz von Sachverhalten des § 17 UWG (Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen) vgl. Fingerhut, Datenmissbrauch und Geheimnisverrat durch Mitarbeiter – die Bedeutung des § 17 UWG, in: Betriebsberater 2014, S. 389 – 393.
- 3 Die Trennschärfe dieser Differenzierung sowie auch der damit verbundene deterministische Verhaltsansatz bleiben zu analysieren.
- 4 Vgl. PricewaterhouseCoopers/Europa-Universität Viadrina (Hrsg.): Konfliktmanagement als Instrument wertorientierter Unternehmensführung, Frankfurt am Main (2013), S. 88.
- 5 Vgl. Knobloch, Konfliktmanagement als integraler Bestandteil des Risikomanagements von Kapitalgesellschaften, in: Gläser/Kirchhoff/Wendenburg (Hrsg.), Konfliktmanagement in der Wirtschaft – Ansätze, Modelle, Systeme, Baden-Baden 2014, S. 379 – 382.
- 6 Zu den Bausteinen eines vollständigen Konfliktmanagementsystems wird an dieser Stelle auf Kirchhoff, Konfliktmanagement(-systeme) 2.0. Das Komponentenmodell in der Praxis, in: Konfliktodynamik 2012, S. 6 – 8 hingewiesen.



Compliance bei C.F. Müller



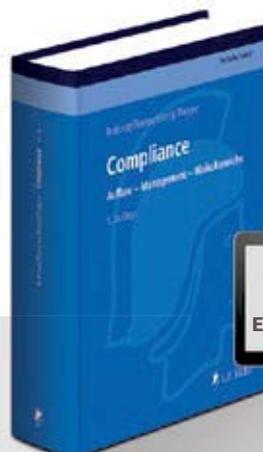
auch
als
E-Book

Szesny/Kuthe (Hrsg.)

Kapitalmarkt Compliance

2014. 1.272 Seiten. € 139,99. ISBN 978-3-8114-3952-8

Die Verzahnung von Kapitalmarkt-Compliance mit Criminal Compliance!



auch
als
E-Book

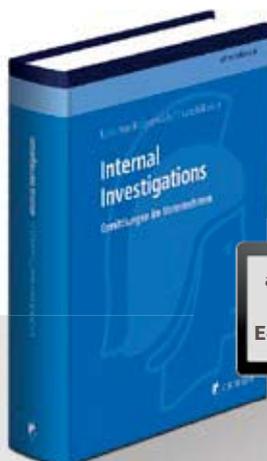
Inderst/Bannenberg/Poppe (Hrsg.)

Compliance

Aufbau – Management – Risikobereiche

2. Auflage 2013. 876 Seiten. € 139,99. ISBN 978-3-8114-4219-1

Neu: Prüfung von Compliance-Management-Systemen nach IDW PS 980!



auch
als
E-Book

Knierim/Rübenstahl/Tsambikakis (Hrsg.)

Internal Investigations

Ermittlungen im Unternehmen

2013. 1.205 Seiten. € 139,99. ISBN 978-3-8114-4225-2

Die umfassendste und systematischste Darstellung des Bereichs interner Ermittlungen!



auch
als
E-Book

Schemmel/Ruhmnseder/Witzigmann

Hinweisgebersysteme

Implementierung in Unternehmen

2012. 372 Seiten. € 69,99. ISBN 978-3-8114-4220-7

„Es gibt nichts Vergleichbares.“
Dr. Rainer Buchert in CCZ 5/2012

www.cfmuller.de

C.F. Müller, Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Im Weiher 10, 69121 Heidelberg
Bestell-Tel. 06221/489-555, Fax 06221/489-410, kundenservice@hjr-verlag.de
Versandkostenfrei im Shop bestellen: www.cfmuller.de



C.F. Müller



© Tsekhmister-Shotslop.com

Vertrauen ist gut – Compliance ist besser

Die Grundsätze eines jeden CMS

Vertrauen ist eine Kernressource des täglichen Zusammenlebens für Familien, Religionen, die Wirtschaft, Verbände und die Politik. Insbesondere das Wirtschaftsleben beruht auf gewachsenen und funktionierenden Vertrauensbeziehungen² zwischen Unternehmen, Beschäftigten, Lieferanten, Kunden, der Gesellschaft und dem Staat. Doch was hat all das mit einem Compliance Management System (CMS) zu tun? Welche fundamentalen Regeln sollten bei Einrichtung von CMS beachtet werden? In ihrem täglichen operativen Compliance-Geschäft vergessen selbst Compliance Manager oft die Grundsätze.

Vertrauen als Kernressource

Welche Rolle Vertrauen spielt, zeigt regelmäßig das von der Gesellschaft für Konsumforschung ermittelte Vertrauensbarometer.³ Danach genießen Feuerwehrleute das höchste Vertrauen in der Bevölkerung, während Versicherungsvertretern und Politikern fast niemand vertraut. Bei diesen Erhebungen fällt auf, dass die Berufe am besten abschneiden, die für Gesundheit und Leben verantwortlich sind (Ärzte, Apotheker, Lokführer). Es ist einleuchtend, dass Vertrauen umso leichter gefasst werden kann, je ausgeprägter gemeinsam geteilte Moral- und ethische Vorstellungen in der Gesellschaft vorliegen.⁴ Gibt es aber einen gesellschaftlichen Mindestkonsens im Sinne eines gemeinsam geteilten moralischen Verhaltens über das, was man tun und nicht tun darf?

Das Experiment – Ferkeltheorie und Ferkelpraxis

Lassen Sie sich auf ein kleines Experiment ein: Halten Sie es für vertretbar, sich an einer Obstplantage zu bedienen oder ist es für Sie akzeptierbar, dass Fahrgäste ihre Schuhe auf die Sitzplätze legen? Anders gefragt: Stört Sie dieses Verhalten? Würden Sie eingreifen? Fest steht, dass der sogenannte Mundraub nicht mehr strafbar ist und die Beförderungsbedingungen das Schuhbeispiel nicht ausdrücklich regeln. Kommt hier vielleicht die von dem früheren Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages Driftmann beschriebene „Ferkeltheorie“ zum Tragen? Sie besagt: „Es gibt Dinge, die sind zwar nicht durch Regelwerke festgelegt, aber man tut sie einfach nicht. Nur weil die Regel fehlt, ist doch

keiner aufgerufen, ein Ferkel zu werden.“⁵ Eigentlich ist die Ferkeltheorie nur eine moderne Übersetzung des Kantschen kategorischen Imperativs oder der naturrechtlich und religiös von vielen Glaubensgemeinschaften gebilligten Goldenen Regel „Was Du nicht willst, das man Dir tu, das füge keinem anderen zu“. In diesem Zusammenhang erinnern Ökonomen und Theologen gern daran, welche positiven Wirkungen Religiosität auf das Ausmaß von Kriminalität in einem Land haben kann.⁶

Vertrauen ist nicht alles

Das mag zwar alles stimmen. Aber die Ferkelpraxis spricht dagegen, allein auf Vertrauen und die Religion zu setzen, zumal viele Menschen keiner Glaubensgemeinschaft angehören. Man denke nur an die Geschenkepraxis zur Anbahnung oder Vertiefung von Geschäftsbeziehungen oder an die Zahlen- und Modellmanipulation einer Befragung durch den ADAC. Derartiges Verhalten zerstört das Vertrauen nachhaltig und verlangt nach Konsequenzen.

Compliance-Begriff und Compliance-Zwecke

Hier kommt das Stichwort Compliance ins Spiel. Es wird gelegentlich als Modewort abqualifiziert, obwohl es für sämtliche Organisationen und für alle Sektoren (Privat, Staat, Dritter Sektor) Bedeutung entfalten kann.⁷

Was ist Compliance?

Anstelle einer Definition sollen drei Erklärungsversuche eine begriffliche Annäherung ermöglichen. Compliance kann man verstehen als:



Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Rolf Stober¹

Der Autor ist seit 2008 Direktor des Forschungsinstituts für Compliance, Sicherheitswirtschaft und Unternehmenssicherheit (FORSI) an der DUW, Berlin. Er hatte Professuren an der FH für Öffentliche Verwaltung in Stuttgart und Köln sowie an Universitäten in Münster und Dresden inne. Anschließend war er Direktor des Instituts für Recht der Wirtschaft an der Universität Hamburg.



- ✓ Organisation von Legalität (§ 25a KWG)
- ✓ Rechtstreuere Unternehmen (§ 97 Abs. 4 GWB) oder als
- ✓ Verantwortungsvolle Unternehmensführung (Corporate Governance Kodex 4.1.3).

Konstitutiv und deklaratorisch

In diesem Kontext ist zwischen konstitutiver und deklaratorischer Compliance zu differenzieren.⁸ Konstitutive Compliance ist eine verpflichtende Compliance aufgrund von Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung. Sie beruht auf einem minimalistischen Ansatz, dem keine oder nur rudimentäre ethische Anforderungen zugrunde liegen.

Demgegenüber handelt es sich bei der deklaratorischen Compliance um ein freiwillig eingeführtes System zur Vergewisserung von Regeln und Werten unter Berücksichtigung eines unternehmenseigenen Code of Conducts – § 2 Abs. 1 Nr. 5 UWG – und ISO/DIN-Normen (Maximaler Compliance-Ansatz). Beide Compliance-Typen verfolgen eine dreifache Philosophie (Drei-S-Philosophie):

- ✓ Saubere Geschäfte des Unternehmens,
- ✓ Sicheres Verhalten der Beschäftigten und
- ✓ Serviceorientierte Begleitung durch den Compliance Officer.

Compliance-Zwecke

Welche Zwecke sollen mit Compliance verfolgt werden? Im Schrifttum, in der Rechtsetzung und in der Rechtsprechung steht stets die Haftungsvermeidung im Vordergrund. Das ist zwar ein wichtiger Zweck. Er darf aber andere Zielsetzungen nicht verdrängen. Im Einzelnen geht es um folgende Funktionen:

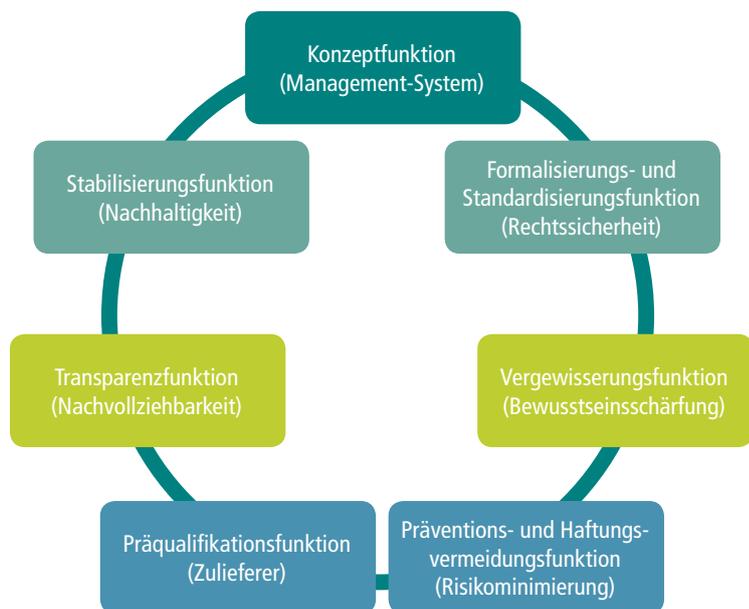


Abbildung 1: Compliance-Funktionen

Compliance-Methoden

Zur Einführung und Umsetzung von Compliance in Unternehmen haben sich inzwischen zwei Methoden herauskristallisiert: Der siebenphasige Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland (IDW) und die Vierschritt-Methode.

Warum vielleicht doch nicht nach dem IDW PS 980?

Der IDW-Standard weist mehrere Nachteile auf. Er ist auf deutsche Unternehmen und Regeln fokussiert, auf die Wirtschaftsprüfung konzentriert und insgesamt zu kompliziert und unstrukturiert.⁹ So ist es etwa entgegen dem IDW-Modell erforderlich, die Phase-Risiken vor dem Aufbau einer Compliance-Organisation zu identifizieren.

Vier-Schritt-Modell

Deshalb bietet es sich an, auf die inhaltlich identische, aber fächerübergreifend und international im Technik-, Sicherheits-¹⁰ und Risikomanagement¹¹ anerkannte und einfach zu handhabende Vierschritt-Methode zurückzugreifen. Sie hat inzwischen auch Eingang in die Kapitalmarkt-Compliance gefunden (§ 25a KWG und § 33 WpHG). Den endgültigen Siegeszug hat die Vierschritt-Methode gestartet, seit sie Grundlage eines Entwurfs der ISO 19600 ist, die im Rahmen einer parallelen Entwicklung auf eine australische Initiative zurückgeht und nunmehr auch von der DIN-Organisation akzeptiert wird. Danach sind folgende Phasen zu unterscheiden, die zusammengenommen einen Kreislauf bilden: Analyse, Umsetzung, Überwachung und Optimierung.

Compliance-Analyse

Die Compliance-Analyse setzt sich aus einer Werteanalyse,¹² einer Normanalyse und einer Schwachstellen/Risikoanalyse zusammen. Hinsichtlich der Werteanalyse stellt sich die Frage, ob und inwieweit auf die Ethik des in § 1 Abs. 1 IHKG verankerten ehrbaren Kaufmanns rekurriert werden kann. Immerhin wird diese Rechtsfigur in der EKD-Denkschrift „Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive“¹³ erwähnt und die wesentlichen Elemente des Wertekanon (Fairness, Anständigkeit, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Nachhaltigkeit und Verantwortlichkeit¹⁴ sind gleichzeitig Gegenstand der DIN ISO 26000 (Guidance on social responsibility).

Die Übernahme dieses Konzepts kann Unternehmen darin entlasten, das Werte-Rad neu zu erfinden. Die Normanalyse hat sich dem Problem zu widmen, welche Rechtsvorschriften und interne Regeln für das konkrete Unternehmen gelten, das ein Compliance Management System einführt.

Die Schwachstellenanalyse hat sich mit den möglichen Compliance-Risiken zu befassen, die entlang der Wertschöpfungskette bei Primär- und Unterstützungsaktivitäten entstehen können. Da hier die Schwerpunkte je nach betrieblicher Ausrichtung verschieden sein können, je nachdem ob ein Unternehmen entwickelt, produziert oder nur vertreibt, gestattet diese systematische Vorgehensweise eine maßgeschneiderte Problemaufbereitung und Problemlösung.

> Basics



Abbildung 2: Vierschritt-Modell für Compliance

Compliance-Umsetzung, Überwachung und Optimierung

Innerhalb der zweiten Stufe, der Umsetzung, ist zunächst zu prüfen, ob und wenn ja wie die Compliance-Funktion organisatorisch in das Unternehmensgefüge eingebettet werden soll. Aufgabe der Compliance-Stelle ist dann insbesondere die Schulung der Beschäftigten und die Berichterstattung an die Unternehmensleitung.

Der dritte Schritt befasst sich ausschließlich mit der Überwachung der Einhaltung von Compliance, für die das Prinzip der Nulltoleranz als Überwachungs- und Sanktionsmaßstab gelten muss. Rechtsfolgen bei Verstößen können sich aus dem Arbeitsrecht, dem Schadensersatzrecht, dem Vergaberecht, dem Strafrecht sowie dem Ordnungswidrigkeitenrecht ergeben.

Die häufig vernachlässigte oder übergangene vierte Stufe, die den Compliance-Kreislauf abschließt und nahtlos erneut in die Analyse mündet, hat sich der Verbesserung des gesamten CMS zu stellen.

Compliance-Wahnsinns-Bremsen

Es versteht sich von selbst, dass auch bei CMS die Gefahr besteht, dass zu bürokratisch und formal vorgegangen und der Mensch hinter der Organisation vernachlässigt wird. Vor diesem Hintergrund ist an zwei Prämissen zu denken, die einen möglichen Compliance-Wahnsinn bremsen und zügeln sollen.

Menschenverstand: Zum einen kommt es auf die permanente Aktivierung des „gesunden Menschenverstandes“ und damit auch auf das Bauchgefühl an.

Verhältnismäßigkeit: Zum anderen ist bei jedem Schritt und bei jeder Maßnahme der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Das bedeutet, dass Compliance-Maßnahmen stets geeignet sowie erforderlich sein müssen und nicht gegen das Übermaßverbot verstoßen dürfen, um die Motivation für das

Anliegen der Compliance nicht zu beeinträchtigen.

Werden diese Grundsätze ernsthaft verfolgt, dann liegt der Nutzen von Compliance auf der Hand: Ökonomisch bietet er einen Vertrauens-, Werbe- und Wettbewerbsvorteil. Sozial führt er zur Zufriedenheit von Beschäftigten, Zulieferern und Kunden.

FAZIT

Vertrauen ist gut, aber Compliance ist besser. Oder mit anderen Worten: Compliance ist nicht alles, aber ohne Compliance ist alles nichts.

- 1 Der Autor ist Direktor des Forschungsinstituts für Compliance, Sicherheitswirtschaft und Unternehmenssicherheit an der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin.
- 2 Wansleben, *Wirtschaft und Verwaltung* 2012, S.18, 20.
- 3 FAZ vom 22.02.2014, S. 16.
- 4 Schmidt-Trenz, in: Stober/Paschke (Hg.), *Deutsches und Internationales Wirtschaftsrecht*, 2. Aufl. 2012, S. 10.
- 5 FAZ vom 30.03.2009.
- 6 Siehe etwa A. Püttmann, *Gesellschaft ohne Gott*, 2010; Rat der Evangelischen Kirche (Hg.), *Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive*, 2008, S. 46.
- 7 Schmidt-Trenz/Stober (Hg.), *Compliance im Dritten Sektor*, in: *Jahrbuch Recht und Ökonomik des Dritten Sektors*, 2011/2012; Stober, *DVBl.* 2012, S. 391 ff.; Stober/Ohrtmann (Hg.), *Compliance-Handbuch für die Öffentliche Verwaltung*, 2014.
- 8 Stober, *DVBl.* 2012, S. 391, 395.
- 9 Stober, in: *Festschrift für Hans-Joachim Koch*, Berlin 2014 im Erscheinen.
- 10 DIN ISO/IEC 27001; Grundlagen für Sicherheits-Management-Systeme in Kraftwerken vom 29.06.2004, BAnz Nr. 138 2.2.1/3.1.1; BMI (Hg.), *Umsetzungsplan KRITIS des nationalen Plans zum Schutz der Infrastruktursicherheit*, 2008 S. 13.
- 11 Diederichs, *Risikomanagement und Risikocontrolling*, 2012, S. 49.
- 12 Siehe auch Biegelmann/Biegelmann, *Building a World-Class Compliance-Program*, New Jersey, 2008, S. 3.
- 13 Denkschrift des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, 2008, S. 117.
- 14 Stober, in: Graf/Stober (Hg.), *Der Ehrbare Kaufmann und Compliance*, 2010, S. 1 ff.; Wansleben, *Wirtschaft und Verwaltung* 2012, 18, 20.

Dr. Thilo Streit

COMPASS - Compliance Assessment

DLA Piper präsentiert neue Veranstaltungsreihe

„Compliance-Themen kann man nicht aus einem einzelnen Rechtsgebiet heraus betreuen“, meint Dr. Christian Schoop, Counsel und anerkannter Strafrechtsexperte bei DLA Piper. Sein öffentlich-rechtlicher Kollege Dr. Thilo Streit stimmt ihm zu: „Beim Aufsetzen von Compliance-Programmen - ob sie nun ein Einzelthema wie Exportkontrolle oder vielschichtige Fragestellungen wie die Vermeidung von Industrieunfällen betreffen - ist das integrierte Zusammenwirken von Experten aus sämtlichen betroffenen Rechtsgebieten zwingend.“

DLA Piper ist im Jahr 2012 vom Rechtsmarktmagazin JUVE als Kanzlei des Jahres für das Thema Compliance-Untersuchungen ausgezeichnet worden. Einer der Gründe dafür dürfte in der integrativen Herangehensweise der Rechtsanwälte von DLA Piper liegen. „Unsere Mandanten brauchen Beratung aus einem Guss. Ein eingespieltes Expertenteam aus den unterschiedlichen Rechtsbereichen ist dafür unseres Erachtens unverzichtbar“, so Dr. Thilo Streit. Tatsächlich nimmt die Bedeutung des Themas Compliance für Unternehmen und Unternehmensleitungen stetig zu. Diese haben erkannt, dass sich die Vermeidung von zivil-, straf- und öffentlich-rechtlichen Risiken lohnt, nicht nur primär finanziell, sondern auch für die Reputation eines Unternehmens. Darüber hinaus sehen sich Staatsanwaltschaften und Behörden bestehende Compliance-Programme von Unternehmen im Falle von dennoch entstehenden Rechtsverstößen sehr intensiv an. Dass Fehler auch bei intensivster Vorsorge passieren können, ist den Behörden bekannt. Sie halten Unternehmen und Management unternehmensadäquate, auf dem aktuellen Stand befindliche Compliance-Programme und -Aktivitäten üblicherweise zugute. Fehlende Aktivitäten in diesem Bereich werden hingegen negativ bewertet.

Mit der Veranstaltungsreihe **COMPASS-Compliance Assessment** eröffnet DLA Piper leitenden Unternehmensmitarbeitern und Compliance-Beauftragten die Möglichkeit, sich mit Experten von DLA Piper und Spezialisten aus Unternehmen über aktuelle Entwicklungen im Compliance-Bereich auszutauschen. Die Veranstaltung am 11. September 2014 in Frankfurt am Main wird sich, wie die im halbjährlichen Rhythmus geplanten Folgeveranstaltungen, mit ausgewählten Risikosituationen für Unternehmen beschäftigen. Die Auftaktveranstaltung wird sich mit zwei Themenschwerpunkten befassen:

Ein erstes Panel wird sich mit dem aktuellen Thema „Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen“ sowie „Datensicherheit“ auseinandersetzen. Dabei werden die im Falle eines Verrats von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen zu ergreifenden Maßnahmen ebenso angesprochen wie Aktivitäten zur Verratsvorbeugung und die zu ergreifenden Schritte, wenn neue Mitarbeiter fremde Betriebsgeheimnisse ins Unternehmen bringen.

Auch das Thema „Interne Untersuchungen“ spielt für Unternehmen eine immer größere Rolle und birgt erhebliche Risiken. Auch hier zeigt sich, dass eine rechtsbereichsübergreifende Herangehensweise für Unternehmen zwingend ist. So geht es einerseits um die Einhaltung datenschutz- und arbeitsrechtlicher Vorgaben, andererseits um den Schutz des Unternehmens gerade durch solche Untersuchungen. Eine wichtige Fragestellung der Veranstaltung wird im Hinblick auf interne Untersuchungen auch die Frage des „legal privilege“ sein. Künftige Veranstaltungen sind u.a. zu den Themen „Produktrecht und Produktrückruf“, „Industrieunfälle“, „Corporate Compliance“ sowie „Vergabe und Vertrieb“ geplant.

COMPASS – Compliance Assessment

Eine adäquate Krisenbewältigung ist für Unternehmen von zentraler Bedeutung. Es gilt, Haftungsrisiken und Reputationsschäden unter allen Umständen zu vermeiden.

Unternehmen benötigen deshalb ein eingespieltes und erfahrenes Team an Fachleuten, die sich mit der Bewältigung solch heikler Situationen auskennen.

Im Rahmen unserer **Veranstaltungsreihe Compass – Compliance Assessment** erhalten Sie die Gelegenheit, mit unseren Experten und Spezialisten aus Unternehmen über ausgewählte Krisensituationen zu diskutieren.

Wir navigieren Sie sicher durch Ihre Unternehmenskrise.

Wann Donnerstag, 11. September 2014, 17 Uhr
Wo Frankfurt am Main

Anmeldung **Nathalie Conin**
nathalie.conin@dlapiper.com

Teilnahme nur nach vorheriger Anmeldung möglich.



www.dlapiper.com



Wertpapier-Compliance aus Sicht der Aufsichtsbehörde

Was macht sie besonders und worauf sollte in der Praxis geachtet werden?

Die letzten 20 Jahre brachten wesentliche Veränderungen im Bereich der Compliance in der Kreditwirtschaft. Doch welche waren die wesentlichen Entwicklungen und worauf sollte ein Compliance Manager in einem Wertpapierdienstleistungsunternehmen in seiner tagtäglichen operativen Compliance heutzutage besonders achten? Diese und weitere Fragen werden hier in praktischen Empfehlungen zusammengefasst.

Compliance-Entwicklung in der deutschen Kreditwirtschaft

Seit 1995, d.h. seit fast insgesamt 20 Jahren, sind das Wertpapierhandelsgesetzbuch (WpHG) und damit Compliance-Anforderungen bei Wertpapierdienstleistungsunternehmen in Kraft.

Die Meilensteine

Von wesentlicher Bedeutung ist die Investment-Services Directive aus dem Jahre 1993 (ISD), die am 01.01.1995 mit dem WpHG umgesetzt worden ist und die Grundlage für das Kundengeschäft mit Wertpapieren darstellt. Das Bundesaufsichtsamt für den Wertpapierhandel (BAWE) hat 1999 dazu die Organisationspflichten aus § 33 Absatz 1 WpHG konkretisiert. Weitere Meilensteine für die Entwicklung von „Compliance“ in zeitlicher Reihenfolge sind:



- die Objectives and Principles of Securities Regulation der International Organization of Securities Commissions (IOSCO) aus dem Jahre 2003
- auf europäischer Ebene die MiFID aus dem Jahre 2004
- die dazu gehörende Durchführungsrichtlinie aus dem Jahr 2006
- die Umsetzung in deutsches Recht – WpHG und WpDVerOV (Verordnung zur Konkretisierung der Verhaltensregeln und Organisationsanforderungen für Wertpapierdienstleistungsunternehmen) im Jahre 2007

Als Nachfolgebehörde des BAWE unterhält die BaFin hierzu ein Kompendium ihrer Verwaltungspraxis, die sogenannte MaComp (Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 31 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen). Die europäische Wertpapieraufsichtsbehörde ESMA hat letztlich 2012 einige Aspekte der MiFID zu Compliance in ihren „Leitlinien zu einigen Aspekten der MiFID-Anforderungen an die Compliance-Funktion“ konkretisiert. Diese sind in die MaComp eingeflossen.

Bedeutung von Compliance nimmt konstant zu

In den vergangenen 20 Jahren haben sich zahlreiche Organisationseinheiten in Wertpapierdienstleistungsunternehmen mit dem Thema Compliance beschäftigt. Interessant ist aber besonders, welchen Stellenwert Compliance in den einzelnen Häusern erhalten hat. Von 1995 an bis zum Jahre 2014 ist insoweit eine beachtliche Entwicklung zu verzeichnen. Im Jahre 1995 hat das Compliance-Personal im Wesentlichen dafür sorgen müssen, Insidergeschäfte zu verhindern, d.h. Mitarbeitergeschäfte zu überprüfen. Es waren sehr kleine Einheiten, die sich damit beschäftigt haben. Ausnahmen bildeten eigentlich nur diejenigen Institute, die im anglo-amerikanischen Raum tätig waren.

Berufsbild des Compliance Managers

1995 war der Beruf eines Compliance Managers in Deutschland so gut wie unbekannt; er war Teil der Rechtsabteilung mit einer noch nicht sehr ausgeprägten Stellung. Wird in das Jahr 2014 geschaut, kann festgehalten werden, dass sich das Berufsbild des Compliance Managers etabliert hat. In den MaComp und der sog. Mitarbeiteranzeigeverordnung werden die Anforderungen an den Beruf des Compliance Managers recht genau beschrieben. Alleine die kurze Bestandsaufnahme vermag bereits zu verdeutlichen, wo Compliance im Jahre 2014 steht und welch weiten Weg die Entwicklung doch zurücklegen musste.

Anforderungen an die Compliance-Funktion

Doch welche Anforderungen werden konkret an die Compliance-Funktion gestellt? Die nachfolgende Skizze stellt die wesentlichen davon dar:

Wirksamkeit

Die Compliance-Funktion muss wirksam sein. Was bedeutet das? Wirksam kann eine Compliance-Funktion nur dann sein, wenn sie in der Lage ist, operativ tätig zu werden, d.h. sie muss Personal haben und sachlich ausgestattet sein. In einigen Fällen wird es notwendig sein, dass Compliance ein eigenes Budget bekommt.

Dauerhaftigkeit

Die Compliance muss ferner dauerhaft sein, d.h. es muss konkret im Organisationsplan und in Arbeitsanweisungen geregelt sein:

- ✓ Welche Aufgaben hat Compliance?
- ✓ Wie viele Stellen sind dafür vorgesehen?
- ✓ Welche Vertretungsregelungen gelten?

Es muss einen Überwachungsplan auf Basis einer Risikoanalyse und genaue Berichtspflichten geben. Dies muss so geregelt sein, dass es von einem Dritten (etwa durch die BaFin oder den Wirtschaftsprüfer) überprüft werden kann. Sehr wichtig sind in diesem Zusammenhang die gesetzlichen Dokumentationspflichten.

Unabhängigkeit

Sehr wichtig ist schließlich die Unabhängigkeit der Compliance-Funktion. Natürlich ist der Compliance Manager, wie jeder andere Angestellte, nicht völlig unabhängig im Unternehmen. Als Mitarbeiter des Unternehmens untersteht er disziplinarisch der Geschäftsleitung.

Die Unabhängigkeit kann sich nur darauf beziehen, dass andere Bereiche des Unternehmens auf die Compliance-Tätigkeit nur einen begrenzten Einfluss nehmen können. Und auch wenn die Geschäftsleitung Empfehlungen und Maßnahmen von Compliance Managern verwerfen und auf das Ergebnis ihrer Tätigkeit Einfluss nehmen kann (all dies erfordert allerdings eine sorgfältige Dokumentation), soll doch zumindest der Arbeitsprozess der Compliance-Funktion von Geschäftsleitung und Fachabteilungen unbeeinflusst sein.

Bei kleineren Unternehmen ist die Gewährleistung einer solchen Unabhängigkeit oft mit praktischen Schwierigkeiten verbunden. Man denke an Unternehmen, die aus drei Personen bestehen. Dort ist es sehr schwierig, einen völlig unabhängigen Compliance Manager einzustellen. Man kann aber auch bei kleineren Unternehmen darauf achten, bzw. man muss darauf achten, dass etwa der Handelsbereich sich nicht selber überprüft. Im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ist es so möglich, dass der Compliance-Beauftragte in bestimmten Ausnahmefällen eine Personalunion mit anderen fachlichen Funktionen (zur Kombination mit anderen Kontrollfunktionen siehe sogleich) ausübt (z.B. einer der Geschäftsleiter ist). Erforderlich sind dann jedoch entsprechende weitere Vorkehrungen, wie die Einführung eines Vier-Augen-Prinzips.

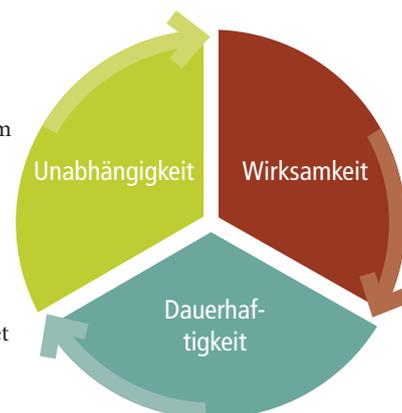


Abbildung: Drei wesentliche Anforderungen an die Compliance-Funktion



Dr. Günter Birnbaum

Der Autor ist Abteilungsleiter für den Bereich Anlegerschutz im Bundesaufsichtsamt für den Wertpapierhandel in Frankfurt. Er war tätig als Compliance Officer in einem amerikanischen Brokerhaus u.a. in New York, als Anwalt in Freiburg/Frankfurt mit dem Schwerpunkt Anlegerschutz sowie als Referent bei dem Bundesaufsichtsamt für das Kreditwesen in Berlin.

Compliance-Funktion im Verhältnis zu anderen Funktionen

Doch im welchem Verhältnis ist Compliance zu den übrigen Funktionen im Unternehmen zu sehen?

Erforderlichkeit einer selbstständigen Organisationseinheit

In der Praxis ist insbesondere dann immer eine selbstständige Organisationseinheit, d.h. die volle Unabhängigkeit der Compliance-Funktion, erforderlich, wenn im Unternehmen Insiderinformationen vorliegen. Dementsprechend verlangt die MaComp, eine selbstständige Organisationseinheit dann einzurichten, wenn das Institut u.a. Eigenhandel oder das Emissionsgeschäft in nicht unerheblichem Umfang betreibt (MaComp BT 1.3.3.4). Entscheidend wird hier immer eine Gesamtbetrachtung der Tätigkeit des Unternehmens sein.

Compliance und andere Kontrollfunktionen

Erörterungswürdig ist ferner, ob und mit welcher anderen Kontrollfunktion Compliance kombiniert werden kann. Dies hat den Hintergrund, dass etwa in einigen Häusern Risikokontrollfunktionen kombiniert, oder Compliance und die Rechtsfunktion in einer Abteilung konzentriert werden.

Die BaFin hat dazu insofern Stellung genommen, als grundsätzlich eine Kombination mit anderen Kontrollfunktionen zulässig sein muss. Dies gilt dann aber nicht, wenn die Wirksamkeit oder Unabhängigkeit beeinträchtigt werden kann. Eine Kombination mit der internen Revision verbietet sich eigentlich von selbst, da die Revision die Compliance auch in ihren Überprüfungsplan aufnehmen muss. Eine Selbstüberprüfung der Compliance wäre somit kaum positiv zu bewerten. Natürlich gilt auch hier der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

Compliance und Rechtsabteilung

Besonders interessant ist, ob die Compliance-Funktion mit der Rechtsabteilung kombiniert werden kann. Die BaFin vertritt hierzu die Auffassung, dass grundsätzlich die Rechtsabteilung von der Compliance-Abteilung zu trennen ist. Die Ausnahme kann nur dann gelten, wenn eine Trennung unverhältnismäßig ist. Die angesprochene Trennung ist viel diskutiert worden. Die BaFin hat diese Trennung beispielsweise damit begründet, dass etwa Produkte, die rechtlich einwandfrei sein können, trotzdem unter dem Gesichtspunkt des Anlegerschutzes nicht geeignet für Kunden des Hauses sein können. Beispielhaft gilt dies etwa für komplexe Produkte, die trotz vorliegenden Prospektes und der notwendigen Aufklärung nicht für die Kunden geeignet sein können. Hier ist zwischen der Legalität und der Fairness (gegenüber dem Kunden) zu unterscheiden. Diese Unterscheidung muss auch organisatorisch Ausdruck finden.

Missverständnisse im Hinblick auf die Compliance-Funktion

Im Zusammenhang mit der Compliance-Funktion entstehen in der Praxis oft zwei wesentliche Missverständnisse.

Verantwortlichkeiten

Das erste ist das Missverständnis, dass Compliance für die Einhaltung des WpHG gegenüber der Behörde oder auch gegenüber dem Vorstand verantwortlich sein muss.

Dazu sei Folgendes festgestellt: Für die Einhaltung des WpHG gegenüber der Aufsicht ist die Geschäftsleitung des Unternehmens letztverantwortlich, d.h. in der Regel bei einer Aktiengesellschaft der gesamte Vorstand. Intern ist Compliance vor allem indirekt für die Einhaltung des WpHG zuständig: Nach BT 1.2.1.2 MaComp tragen aber zunächst die operativen Bereiche die Verantwortung für die Einhaltung der Regeln des WpHG durch eigene Kontrollen (Primärkontrollen auf „Level 1“). Compliance selbst überprüft, ob die von den Fachbereichen durchgeführten Kontrollen regelmäßig und ordnungsgemäß erfolgen. Dazu sind eigene Vor-Ort-Prüfungen oder andere eigene Prüfungen durch die Compliance-Funktion erforderlich. Zu unterscheiden ist somit zwischen der originären Verantwortung der Fachbereiche auf Level 1 und der nachgeordneten Überprüfung auf Level 2 durch die Compliance-Funktion.

Compliance als verlängerter Arm der Aufsicht?

Der Compliance-Beauftragte ist der natürliche Ansprechpartner für die Aufsicht in dem Unternehmen. Er ist jedoch Angestellter des Unternehmens und damit auch nur dem Unternehmen gegenüber verantwortlich. Es existiert keine gesetzliche Pflichtenbeziehung zwischen dem Compliance-Beauftragten und der Aufsicht. Die Verhaltens- und Compliance-Pflichten aus dem WpHG beziehen sich immer nur auf das Wertpapierdienstleistungsunternehmen als solches.

FAZIT

In den letzten 20 Jahren hat sich ein differenziertes Anforderungs- und Aufgabenprofil für den Compliance Manager in der Wertpapierbranche herausgebildet. In einer Zeit, die aktuell immer noch von den Folgen der Finanzkrise geprägt ist, stellt sich die Compliance-Funktion als unternehmensinterner Garant der Kundeninteressen dar. In dem auch international immer stärker geprägten Regulierungsgefüge wird Compliance auch zukünftig im Fokus von Wohlverhaltensanforderungen und Verbraucherschutzvorgaben stehen. Beide Aspekte werden in naher Zukunft durch die Überarbeitung der MiFID, der Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente (Richtlinie 2004/39/EG) weiter gestärkt werden. Damit wird auch die ohnehin schon besondere Bedeutung der Compliance-Funktion in deutschen Wertpapierdienstleistungsunternehmen weiter zunehmen.

Geschäftspartner-Management oder Mittelstand in der Falle?

Lösungsvorschläge zum Umgang mit Compliance-Klauseln für Compliance Manager in kleinen und mittelgroßen Unternehmen

Kleine und mittelgroße Unternehmen sind oft ihren Abnehmern gegenüber wirtschaftlich unterlegen. Um sich vor Compliance-Risiken ihrer Zulieferanten zu schützen, wird von Mittelständlern oft verlangt, dass sog. Compliance-Klauseln unterzeichnet werden. Müssen sie das tun? Wie kann mit einer solchen Situation umgegangen werden, um das ins Auge gefasste Geschäft nicht zu verlieren?

Worum geht es hier eigentlich?

Hier kommt das sog. Geschäftspartner-Management ins Spiel. Es geht im Grunde darum, die Verwirklichung von Haftungs- und Reputationsrisiken aus der Sphäre von Geschäftspartnern und Lieferanten im eigenen Unternehmen zu vermeiden. Ein wirksames Mittel hierzu ist die sorgfältige Prüfung und Auswahl von Geschäftspartnern auf der Grundlage eines freiwillig auferlegten Compliance-Standards (Code of Conduct, kurz CoC). Die Einhaltung dieser Standards wird durch sogenannte „Compliance-Klauseln“ in Vertragswerken mit Geschäftspartnern rechtlich sichergestellt. Hiernach verpflichtet sich der Geschäftspartner, den CoC seines Auftraggebers auch im eigenen Unternehmen zu beachten. Hierzu vier Tipps, die sich in der Praxis bewährt haben, wie mit solchen Situationen umgegangen werden kann:



Abbildung 1: Vier Grundsätze zum Umgang mit Compliance-Klauseln.



Die Verhältnismäßigkeit beachten!

Bei der Verwendung von Compliance-Klauseln ist stets die Verhältnismäßigkeit zu wahren. Schon aus Effizienzerwägungen heraus kann vernünftigerweise nicht jeder Geschäftspartner auf den unternehmenseigenen CoC verpflichtet werden.

Maßgebend ist das jeweilige Risikoumfeld des Unternehmens

Vielmehr sollten Lieferanten hinsichtlich des Compliance-Risikos nach zuvor bestimmten Risikokriterien klassifiziert werden. Diese Risikokriterien können variieren und zwar abhängig von nachfolgenden Merkmalen:

- ✓ Geschäftsmodell
- ✓ Größe des Unternehmens
- ✓ Struktur des beschaffenden Unternehmens
- ✓ Art der zu beschaffenden Ware

So prägt sich das Korruptionsrisiko bei Warenlieferungen etwa durch überhöhte Liefermengen/Produktpreise oder langfristige Lieferbeziehungen aus, während mögliche Korruptionsgefahren beim Einkauf von Dienstleistungen demgegenüber u.a. bereits in der Beauftragung selbst liegen.

Landestypische Risiken

Neben solchen geschäftstypischen Risiken sind auch landestypische Risiken zu beachten, wie sie z.B. der jeweilige Corruption Perception Index (CPI) von Transparency International indiziert¹ und die von Land zu Land variieren können.



Dr. Sonja Bartels

Die Autorin ist seit 2012 verantwortlich für die Implementierung eines Compliance Management Systems bei der DKV MOBILITY SERVICES Group – einem führenden mittelständischen Mobilitätsdienstleister auf europäischen Straßen. Frau Dr. Bartels ist ausgebildete Rechtsanwältin und verfügt über mehrjährige Beratungspraxis in Compliance- und Wirtschaftsstrafangelegenheiten.

Risiko-Typisierung

Im Ergebnis soll die Bestimmung der Risikokriterien eine Typisierung der vorhandenen Risiken ermöglichen. Bei Risiken mit einer geringen Einschätzung kann dann leichter auf eine entsprechende Klausel im CoC verzichtet werden als bei Risiken mit hohem Gewicht. Nebenbei verschafft diese Vorgehensweise in späteren Verhandlungen auch eine bessere Übersicht über die Verhandlungsoptionen.



Die wirtschaftliche Verhandlungsstärke entscheidet – aber nicht um jeden Preis!

Bei mehreren Verwendern unterschiedlicher Compliance-Klauseln hängt die vertragliche Durchsetzung des eigenen Standards maßgeblich von der wirtschaftlichen Verhandlungsstärke ab. Allerdings sollten rechtliche und tatsächliche Grenzen dabei nicht außer Acht gelassen werden.

Schutz durch die gesetzliche AGB-Kontrolle

So wird der wirtschaftlich Schwächere vor einer zunehmenden Benachteiligung etwa durch die Möglichkeit einer AGB-Kontrolle geschützt. Zu erwähnen sind nur zwei Beispiele:

- Die überraschende Klausel nach § 305c Abs. 1 BGB, die vorliegt, wenn sie nach den Umständen so ungewöhnlich ist, dass der Geschäftspartner nicht ihr zu rechnen braucht.
- Die unangemessen benachteiligende Klausel nach § 307 BGB, welche bei Vorliegen von absoluten oder relativen Klauselverboten nach §§ 308, 309 BGB indiziert werden kann.

Wann wird aber eine Klausel als „überraschend“ nichtig?

Es kann dann virulent werden, wenn sich der Geschäftspartner pauschal auf die Beachtung eines fremden CoC in seiner Gesamtheit verpflichtet, ohne dass dessen Anwendungsbereich auf die in Frage stehende Geschäftsbeziehung beschränkt wird und ohne hierauf gesondert hingewiesen worden zu sein. Demgegenüber erscheinen Klauseln, die die Beachtung des CoC lediglich im Rahmen der konkreten Geschäftsbeziehungen vorsehen und/oder den CoC auf hierfür relevante Bestimmungen beschränken, allgemein üblich und daher wenig überraschend.

Wann sind die sog. Negativerklärungen wirksam?

Üblich und damit wirksam sind auch Klauseln, nach denen der Geschäftspartner zusichert, in der Vergangenheit keine bestimmten Gesetze verletzt zu haben. Anders wäre dies allenfalls dann zu beurteilen, wenn der Geschäftspartner beispielsweise zusichert, dass seine Vorlieferanten keine Anti-Korruptionsvorschriften verletzt haben oder erklärt, den CoC seines Auftraggebers zu kennen. Schließlich kann sich der Geschäftspartner in diesen Fällen nicht auf seine Unkenntnis berufen.

Dürfen per Klausel auch Auditierungsrechte gewährt werden?

Auch die Gewährung von Auditierungsrechten oder die Erweiterung des CoC auf Untersuchungs-, Ermittlungs- oder Informationspflichten durch Compliance-Klauseln stößt schnell an ihre rechtlichen und tatsächlichen Grenzen.

So drohen derartige Klauseln zu einer Feigenblatt-Compliance zu verkommen, wenn der Verwender nicht sicherstellt, dass er seine Auditierungsrechte auch entsprechend wahrnehmen bzw. die Untersuchungs- / Ermittlungsergebnisse oder Informationen bearbeiten kann (Ressourcenfrage).

Der Geschäftspartner sollte sich demgegenüber ins Bewusstsein rufen, dass er gesetzlich weder zur Gewährung von Auditierungsrechten (diese besteht allenfalls gegenüber Behörden bzw. Jahresabschlussprüfern) noch zur Untersuchung seiner gesamten Unternehmensstruktur auf die Einhaltung eines fremden CoC noch zur Mitteilung über etwaige Compliance-Verstöße gegenüber Dritten verpflichtet ist.

Risiken der Tatsachenbehauptungen

Unnötige neue Risiken entstehen nicht zuletzt durch Tatsachenbehauptungen, die nicht (vollumfänglich) der Wahrheit entsprechen (z.B. die Erklärung – auch durch Vorlieferanten – keine Zwangs- oder Kinderarbeit zu nutzen, wenn dies gleichwohl der Fall ist). Von solchen Falschbekundungen sollte unbedingt Abstand genommen werden. Es gilt zu bedenken: Die wirtschaftliche Verhandlungsstärke entscheidet, jedoch nicht um jeden Preis!



Gleichwertigkeit der Compliance-Standards

Bei einer Gleichwertigkeit der Compliance-Standards in den verhandelnden Unternehmen ergeben sich die oben stehenden Probleme freilich kaum. Sollten die Compliance-Standards im Wesentlichen gleich sein, dann genügt ein rein informeller Austausch der CoC.

Wie kann konkret vorgegangen werden?

Im konkreten Falle kann hier in drei Schritten vorgegangen werden, wobei sich der zweite oder dritte erübrigt, wenn der erste oder zweite Erfolg hatte: (Abbildung 2).

Schritt 1: Formlos und höflich

Hierzu empfiehlt es sich, ein einfaches Standard-Anschreiben zu formulieren, in dem der Vertragspartner freundlich darauf hingewiesen wird, dass die Mitarbeiter des Absenders zur Beachtung des (anliegenden) unternehmenseigenen CoC verpflichtet sind, der dem des Vertragspartners im Wesentlichen entspricht. Dabei sollte zugesichert werden, dass die darin enthaltenen Werte im Rahmen der konkreten Geschäftsbeziehung beachtet werden. Diese Option stellt den einfachsten, da unbürokratischsten, Weg dar, eine unnötige Unterwerfung der eigenen Partei

Abbildung 2:
Handlungsmöglichkeiten



unter den CoC der anderen Partei zu vermeiden und den Vertragspartner gleichwohl milde zu stimmen.

Schritt 2: Förmliche Anerkennungsvereinbarung

Sollte eine derartige formlose Lösung nicht möglich sein, kann an eine schriftliche Anerkennungsvereinbarung gedacht werden, in der die Parteien ihre beiden Kodizes als gleichwertig anerkennen und auf die Übernahme des jeweils anderen CoC verzichten. Je nach Ausgestaltung wird dadurch der eigene CoC verbindlicher Bestandteil des Rechtsverhältnisses zum Vertragspartner, was unter Umständen auch haftungsrechtliche Folgen einschließen kann. Daher ist sorgfältig abzuwägen, ob dies gewollt ist. Bei Bedarf kann darüber hinaus ergänzend beispielsweise vereinbart werden, welche konkreten Gesellschaften die gegenseitige Anerkennung betrifft oder was bei Verstößen gegen den eigenen CoC geschieht.

Schritt 3: Einseitige Verpflichtung

Kernelement einer Anerkennungsvereinbarung sollte aber vornehmlich der Hinweis auf den eigenen CoC und der Verzicht auf den jeweils fremden CoC bleiben. Stellt der Verhandlungspartner seinen eigenen CoC infolge seiner stärkeren Verhandlungsposition demgegenüber nicht zur Disposition, kann es unter Umständen geboten sein, sich auch auf den fremden CoC zu verpflichten. Dies gilt jedenfalls im Fall der grundsätzlichen Vergleichbarkeit der Compliance-Standards, da hier in der Regel keine nennenswerten Risiken generiert werden, die über die bereits bestehenden hinausgehen. Gleichwohl sollten Sie in keinem Fall davor zurückschrecken, einzelne Passagen des fremden CoC ausdrücklich vom Anwendungsbereich auszunehmen, wenn diese für Sie aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen als unvertretbar erscheinen.

Handlungsempfehlung vor Akzeptanz eines fremden CoC

Die folgende Vorgehensweise hat sich in der Praxis als sehr wirksam bei der Akzeptanz eines fremden CoC gezeigt:

- ✓ Überprüfen Sie sowohl die Compliance-Klausel als auch den fremden CoC auf ihre tatsächlichen und rechtlichen Grenzen und stärken Sie so Ihre Verhandlungsposition!
- ✓ Sollten beide Verhandlungspartner über eigene CoCs verfügen, die sich inhaltlich im Wesentlichen entsprechen, versuchen Sie zunächst, eine Unterwerfung unter den fremden CoC im Wege der formlosen gegenseitigen Anerkennung zu vermeiden.

- ✓ Sollte das nicht gelingen, können Sie an eine schriftliche Anerkennungsvereinbarung denken.
- ✓ Akzeptieren Sie fremde Compliance-Klauseln nur, soweit der Vertragspartner eine stärkere Verhandlungsposition innehat und alle Verhandlungsoptionen auf Grundlage der tatsächlichen und rechtlichen Überprüfung ausgeschöpft sind.
- ✓ Unterzeichnen Sie nur, was der Wahrheit entspricht und gewähren Sie nach Möglichkeit keine fremden Auditrechte! Vorsicht ist auch im Fall der Erweiterung des CoC auf zusätzliche Untersuchungs-, Ermittlungs- oder Informationspflichten geboten!

Fazit

Das Geschäftspartner-Management stellt Compliance Manager gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen vor tägliche Herausforderungen, insbesondere beim Umgang mit Compliance-Klauseln. Um hierbei in keine „Verhandlungsfälle“ zu tappen, empfiehlt es sich, die Compliance-Klauseln vor Unterzeichnung auf ihre rechtlichen und tatsächlichen Grenzen zu untersuchen. Nur wer die hiermit zusammenhängenden Risiken kennt, kann seine Verhandlungsposition stärken. Vor einer förmlichen Unterzeichnung fremder Kodizes lohnt es sich jedenfalls, nicht allein auf das Kriterium der wirtschaftlichen Verhandlungsstärke abzustellen, sondern die erwähnten Schritte zu erwägen. Die praxisgerechte Lösung in Kenntnis aller involvierten Risiken ist entscheidend.

¹ <http://www.transparency.de/Korruptionsindizes.1015.0.html>



„Korruptionsbekämpfung ist Ausdruck der Werte und Kultur eines Unternehmens.“

Die sieben Säulen der globalen Korruptionsbekämpfung

Wie können Compliance Manager mit der Vielzahl an globalen Standards umgehen? Ein Vereinheitlichungsversuch.

Unternehmen bekämpfen Korruption, um ihre Reputation sowie das Vertrauen ihrer Kunden, Geschäftspartner und Investoren zu schützen und um Sanktionen zu vermeiden. Dasselbe Ziel verfolgen verschiedene Staaten und Internationale Organisationen, die sog. Guidelines zur Erstellung von Anti-Bribery-Systemen in Unternehmen erlassen haben. Dies führte zur Existenz einer Vielzahl von gesetzlichen und nicht-gesetzlichen Leitlinien zur Korruptionsbekämpfung, was letztendlich für mehr Verwirrung als Nutzen gesorgt hat. Doch wird ihr Verständnis und praktische Umsetzung einfacher, wenn sich herausstellen wird, dass sie alle auf sieben wesentlichen Grundsätzen beruhen.*

Unklare Ausgangslage

Offen bleibt zunächst für global tätige Unternehmen das Verhältnis der Regularien untereinander sowie die Frage nach deren Verbindlichkeit und rechtlichen Bindungswirkung. Dies ist angesichts der extraterritorialen Wirkung bspw. des britischen UK Bribery Act 2010 umso kritischer für Unternehmen mit internationalen Geschäftskontakten und weltweit tätigen Mitarbeitern. Sie müssen aus Gründen der Rechtssicherheit klar definieren, welche Regelungen für ihr Unternehmen einschlägig sind. Dabei kann die Umsetzung gewisser Leitlinien durchaus belohnt werden – so kann diese etwa zu einer Enthaftung nach dem UK Bribery Act 2010 führen.

Wegen der vielen Standards ist die derzeitige Lage für die Unternehmenspraxis herausfordernd oder gar verwirrend. Die nachfolgende Zusammenstellung bringt die verschiedenen Standards auf gemeinsame Nenner und verschafft einen Überblick über die wesentlichen Gemeinsamkeiten. So sollte für Unternehmen der Zugang und die Verständlichkeit der Standard werden.



Abbildung 1: Sieben Grundsätze bei der globalen Korruptionsbekämpfung in Unternehmen.



Uta Zentes

Die Autorin ist seit 2012 bei der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Rechtsanwältin, LL.M., in der Beratung zu Compliance-Themen sowie der Durchführung von forensischen Untersuchungen tätig. Vor ihrem Wechsel war Frau Zentes viele Jahre in leitenden Funktionen bei Group Compliance, einer deutschen Großbank in Frankfurt, New York und Singapur tätig.

Viele Guidelines – sieben Grundsätze zur Korruptionsbekämpfung

Aus den aktuellen internationalen Leitlinien* von verschiedenen Zusammenschlüssen aus Firmen und Organisationen lassen sich sieben Grundsätze für die Korruptionsbekämpfung in weltweit tätigen Unternehmen ableiten. Die nachfolgende Skizze stellt sie dar, während sie im Weiteren näher erläutert werden.

1

Risikobasiertes Programm und Anweisungswesen (Risk-based programme)

Notwendig sind ein angemessenes und klares Programm sowie ein umfassendes Anweisungswesen zur Umsetzung des Null-Toleranz-Prinzips bei Korruption. Der Umfang eines Programms sollte sich risikobasiert an der Größe, Branche, Geschäftstätigkeit sowie weiteren Risikofaktoren orientieren, denen sich ein Unternehmen ausgesetzt sieht.

2

Verantwortung des Managements (Management Commitment)

Die Verantwortung und Kommunikation eines Programms sollte bei der Geschäftsleitung liegen, was häufig auch als „tone from the top“ bezeichnet wird. Hierzu gehört auch das sichtbare und aktive Repräsentieren der Inhalte durch die Geschäftsleitung sowie das Management. Die Vorgaben sollten zudem für die Geschäftsleitung sowie für alle Hierarchieebenen gleichermaßen gelten.

3

Risikoanalyse (Risk Assessment)

Die Risikosituation eines Unternehmens wird anhand einer regelmäßig zu aktualisierenden Risikoanalyse (auch als Gefährdungsanalyse bekannt) ermittelt. Das Ergebnis bildet die Grundlage für die Ausgestaltung und etwaige Anpassungen des Programms zur Korruptionsbekämpfung. Der Umfang orientiert sich risikobasiert insbesondere an der Größe und Geschäftstätigkeit eines Unternehmens.

4

Überprüfung von Geschäftspartnern (Business Partner Due Diligence)

Auch der Umgang von Geschäftspartnern (z.B. Joint Ventures, Konsortien, Agenten, Lobbyisten, Lieferanten) mit Korruptionsbekämpfung prägt die Verantwortlichkeiten eines Unternehmens. Geschäftspartner sollten daher vor Begründung der Geschäftsbeziehung sowie kontinuierlich risikobasiert überprüft werden. Vergütungen sollten gerechtfertigte Entgelte für legale Leistungen darstellen und über vertrauenswürdige Kanäle geleistet werden. Verstöße gegen Anti-Korruptionsvorgaben sollten zur Beendigung einer Geschäftsbeziehung führen.

5

Training und Kommunikation (Training and Communication)

Alle Mitarbeiter und Führungskräfte sollten ihren Aufgaben entsprechende, regelmäßige und aktuelle Trainings zur Korruptionsbekämpfung erhalten. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter in Hochrisiko-Funktionen (z.B. mit direktem Kundenkontakt). In Einzelfällen sollten auch Lieferanten und Dienstleister geschult werden. Wichtig ist überdies die fortlaufende Kommunikation des Programms an die Mitarbeiter sowie deren Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung.

6

Überwachung und Aktualisierung (Monitoring and Periodic Review)

Ferner soll die kontinuierliche Überwachung und Aktualisierung sowie ggf. Neubewertung eines Programms im Hinblick auf seine Funktionsweise, Angemessenheit und Effektivität durch das Senior Management erfolgen. Eine zusätzliche, unabhängige Bewertung und Überwachung kann durch die Geschäftsleitung, den Prüfungsausschuss oder ein entsprechendes Gremium stattfinden.

7

Sanktionierung und Verfolgung von Verstößen (Sanctions and Enforcement)

Verstöße gegen das Anti-Korruptions-Programm durch Mitarbeiter oder Dritte sollten schließlich konsequent und unter Berücksichtigung des Null-Toleranz-Prinzips verfolgt und sanktioniert werden. Hierdurch wird die Bedeutung des Programms für ein Unternehmen nachhaltig bekräftigt und weiteren Verletzungen durch Abschreckung vorgebeugt. Zudem sollte die Meldung von Verstößen bspw. durch ein Hinweisgebersystem gefördert werden, das von Mitarbeitern ohne das Risiko von Benachteiligungen genutzt werden kann (z.B. durch die Möglichkeit anonymer Meldungen).

* Verwendete Leitlinien:

APEC Anti-Corruption Code of Conduct for Business, Business Principles for Countering Bribery (TI), Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance (OECD), Guidelines for Multinational Enterprises – Part VII on “Combating Bribery, Bribe Solicitation and Extortion” (OECD), Integrity Compliance Guidelines (World Bank), Principles for Countering Bribery (PACI), Rules on Combating Corruption (ICC), United Nations Convention Against Corruption.

So wird es in global tätigen Unternehmen umgesetzt

Ein global agierendes Unternehmen muss zunächst im Rahmen einer Bestandsaufnahme der Ist-Situation definieren, welche Korruptionsrisiken für einen Standort einschlägig sind. Die Relevanz der rechtlichen und regulatorischen Regelungen wird anschließend risikobasiert insbesondere anhand von:

- ✓ Rechtsform
- ✓ Beteiligungsstruktur
- ✓ Korruptionsrisiko

bestimmt. Die Umsetzung von global und gruppenweit einheitlichen Standards ist bislang nur für bestimmte Institute der Finanzbranche nach § 25k Abs. 1 KWG gesetzlich vorgeschrieben. Allerdings empfiehlt sich diese Vorgehensweise auch für Unternehmen des Nicht-Finanzsektors, um eine international zuverlässige und kontrollierbare Anwendung der Unternehmensvorgaben zu ermöglichen. Einzubeziehungen sind grundsätzlich Unternehmenseinheiten, die z.B. aufgrund von Mehrheitsbeteiligungen unter Einflussnahme der Muttergesellschaft stehen sowie zusätzlich besonders risikobehaftete Einheiten. Hierbei ist darauf zu achten, dass die globalen Standards einerseits nicht zu streng sind und dadurch

weitergehende nationale Regelungen konterkarieren, was zu einem Wettbewerbsnachteil im Ausland führen kann. Andererseits muss der globale Mindeststandard auch spezifische nationale, rechtliche und regulatorische Vorgaben ausreichend reflektieren, um Regelverstöße zu vermeiden. Im Zweifel muss jedoch die strengere lokale Regelung vorgehen.



Abbildung 2: Herausforderungen in der Korruptionsbekämpfung für global agierende Unternehmen

Die praktische Vorgehensweise stellt dagegen die nachfolgende Skizze dar:



Abbildung 3: Vorgehensweise bei Umsetzung der Sieben Grundsätze.

FAZIT

Die sieben Säulen zur Korruptionsbekämpfung sind eng miteinander verzahnt. Freilich ist jedes Unternehmen anderen Risiken ausgesetzt. Daher hängt der Erfolg eines Anti-Bribery-Programms maßgeblich davon ab, ob der risikobasierte Ansatz genutzt wurde. Dies bedeutet, dass die relevanten Risiken identifiziert werden und ihnen mit den passenden Maßnahmen begegnet wird. Bei der Festlegung von Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung müssen deshalb nicht in jedem Unternehmen alle sieben Säulen gleichermaßen implementiert werden. Insbesondere im Rahmen der globalen Umsetzung können lokale Unterschiede entstehen, um den Länderbesonderheiten bestimmter Standorte Rechnung zu tragen.



In Brasilien wird Compliance belohnt

Änderungen im Bereich der Geldwäsche- und Korruptionsbekämpfung kurz gefasst

Als das neue Antikorruptionsgesetz in Kraft getreten ist, haben es die Medien als einen „Wendepunkt“ („Divisor de Águas“) zelebriert. Eine neue Ära der Korruptionsbekämpfung sollte damit anfangen: Von nun an mussten alle Unternehmen ein Überwachungssystem mit dem Ziel entwickeln, dass in den identifizierten Risikobereichen Rechtsverstöße möglichst vermieden werden. Welche Folgen hat das für Compliance Management-Systeme und was steckt eigentlich dahinter?

Wie hat die Compliance-Reise in Brasilien begonnen?

Doch nicht die erwähnten Gesetze haben die Compliance-Entwicklung in Brasilien angestoßen. Ursächlich dafür waren vielmehr das Bundesgesetz 9.613 vom 03.03.1998 und der Beschluss des Nationalen Währungsrats Nr. 2.554 vom 24.09.1998, die die Compliance-Idee maßgeblich vorangetrieben haben.

Zuerst im Kredit- und Versicherungssektor

Aber, obwohl die Compliance-Idee in Brasilien seit 1998 in der Tat existiert, ist es auch wahr, dass zu diesem Zeitpunkt fast nur Banken und Versicherungsgesellschaften gefordert waren, Compliance Management-Systeme (CMS) zu entwickeln. Und auch bei diesen Unternehmen waren die Anforderungen an Compliance nicht wirklich sehr hoch: Die in Artikel 90 des Bundesgesetzes 9.613/98 aufgelisteten Unternehmen sollten die in Artikel 10 beschriebenen Compliance-Pflichten erfüllen.

Ursprünglich ging es nur um Geldwäsche

Im Allgemeinen zielte das Gesetz auf die Verbesserung der Zuverlässigkeit und Richtigkeit der Unternehmensberichterstattung hinsichtlich eines nationalen Geldwäscherpräventionssystems ab. Dazu sollten insbesondere folgende Elemente beitragen: Finanzberichterstattung, internes Kontrollsystem und Risikomanagement.

Die Methode war nur eine – Kommunikation

Das Gesetz hat damit eine „Kommunikationspflicht“ des Unternehmens eingeführt, die bis zur Verabschiedung von den neuen Geldwäsche- und Antikorruptionsgesetzen als wichtigste Compliance-Pflicht galt: Compliance zu betreiben, bedeutete einfach, Gefahrenquellen der Finanzdienstleistungsaufsicht¹ zu kommunizieren, um das Risiko zu vermindern, dass im Rahmen des Unternehmens Geldwäsche-Straftaten begangen werden. Interne Ermittlungen, Whistleblowing oder andere reguläre Bestandteile eines effektiven CMS waren damals nicht vorgesehen. Doch das sollte sich mit den neuen Gesetzen ändern

Was ändert das neue Geldwäschegesetz?

Mit dem neuen Geldwäschegesetz aus 2012 wurde ein wesentlicher Schritt nach vorne gemacht, indem einerseits die Liste der Unternehmen erweitert wurde, die zur Einführung von CMS verpflichtet sind. Zum anderen wurde die Liste der Compliance-Pflichten als solche wesentlich erweitert.

Welche Unternehmen müssen CMS einführen?

Vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes waren insbes. Unternehmen aus dem Bereich der Kredit- und Versicherungswirtschaft zur Einführung von CMS verpflichtet. Diese Verpflichtung wurde mit der Novelle erweitert. Seitdem sind u.a. folgende Unternehmen zur CMS-Umsetzung verpflichtet: Immobilienmakler, Landwirtschaftliche Betriebe, Beratungsgesellschaften.

Erweiterung der Compliance-Pflichten

Eine weitere wesentliche Änderung war die Erweiterung der von Unternehmen zu erfüllenden Compliance-Pflichten:

- ✓ zur Entwicklung von effektiver interner Geldwäscherpolitik
- ✓ zur Einführung von Kontrollen zur Überwachung verdächtiger Geschäftsbeziehungen und Transaktionen
- ✓ zur Durchführung von risikoorientierten Schulungsmaßnahmen sowie der Prüfung von Zuverlässigkeit der Mitarbeiter

Anfänge der persönlichen Haftung

Im Zusammenhang mit dem neuen Geldwäschegesetz ist auch das sog. „Mensalão“-Verfahren zu sehen. Dabei handelt es sich um einen wichtigen Fall gegen bekannte brasilianische, damals amtierende Politiker, die der Geldwäsche, Korruption und Mitgliedschaft in einer kriminellen Vereinigung beschuldigt waren.

Das erwähnte Verfahren und das neue Geldwäschegesetz haben zu einer allmählichen Änderung der Rechtsprechung geführt: Nach und nach kristallisiert sich dabei die Idee heraus, dass die Nicht-Erfüllung von Compliance-Pflichten nicht nur verwaltungsrechtliche, sondern auch strafrechtliche Folgen haben sollte und zwar selbst dann, wenn es nur um Unterlassen geht oder der Handelnde zwar keine Absicht hat, die Begehung aber in Kauf nimmt.

Im Bereich des Wirtschaftsrechts legten die beiden Entwicklungen dagegen den Grundstein für die Entstehung des individuellen Haftungsrechts. So konnten nun auch die Mitglieder der Unternehmensleitung zur Haftung herangezogen werden. Das resultierte wiederum darin, dass Unternehmen den Bedarf erkannt haben, die Haftung durch CMS zu reduzieren oder auszuschließen.

So kann die Haftung reduziert werden

Da aber die strafrechtliche Haftung für die Nicht-Erfüllung von Compliance-Pflichten im Falle der Geldwäsche durch die Rechtsprechung eingeführt wurde, ist es immer noch nicht klar, inwiefern in diesen Fällen das Vorhandensein eines effektiven CMS die Haftung reduzieren oder gar ausschließen kann. Diese Konstellation ist bisher nur in Bezug auf das neue Antikorruptionsgesetz thematisiert worden.

Was ändert das neue Antikorruptionsgesetz?

Die soweit geschilderte Entwicklung hat den Weg für ein neues Antikorruptionsgesetz gebahnt: Ohne diese vorhergehende Entwicklung hätte das neue Antikorruptionsgesetz aus dem Jahre 2013 nicht die Wirkung gezeigt, die es heute erlangt.

Haftung natürlicher und juristischer Personen

Neu geregelt in dem Gesetz ist unter anderem, wer für ein korruptes Handeln zur Haftung herangezogen werden kann. Zunächst sind es die handelnden Personen,



Prof. Dr. Giovanni Agostini Saavedra

Der Autor ist Professor für Strafrecht, Compliance und Rechtsphilosophie an der Universität PUCRS (Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do Sul) Porto Alegre, Partner der Kanzlei Saavedra & Gottschevsky, Direktor der Revista de Estudos Criminais (Zeitschrift für Kriminalforschung) und stellvertretender Direktor in Brasilien des Centers for Criminal Compliance (Giessen).

welche die verbotene Handlung vorgenommen haben. Zum anderen handelt es sich aber bei dem Gesetz um den ersten Rechtsakt, in dem auch die Haftung von juristischen Personen, also der Unternehmen selbst vorgesehen ist.

Empfindliche Sanktionen – Zweifel an Verfassungsmäßigkeit

Das neue Gesetz kann in puncto der möglichen Sanktionen als wohl das schärfste der Welt betrachtet werden. Bei einer Verurteilung können u.a. folgende Sanktionen das Unternehmen vernichtend treffen:

- Geldbußen von bis zu 20 % des Bruttoeinkommens des Unternehmens,
- Eintragung des Unternehmens in ein zentrales Register, das sog. Nationalregister bestrafte Unternehmen (Cadastro Nacional de Empresas Punidas),
- Suspendierung oder gar Auflösung eines Unternehmens.

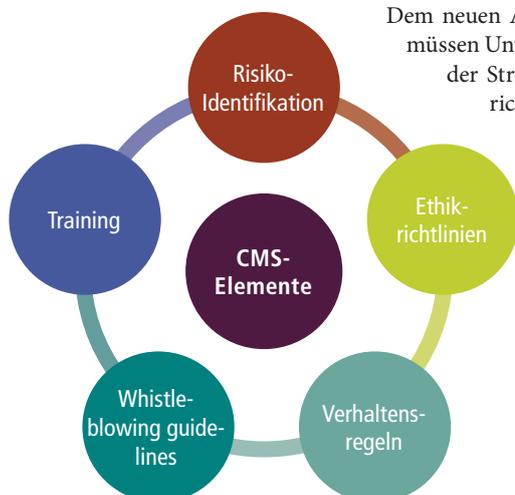
Insbesondere bei den letzten beiden Sanktionsmöglichkeiten wird vertreten, dass sie mit der geltenden Verfassung nicht zu vereinbaren sind.

CMS wird belohnt!

Das neue Antikorruptionsgesetz ist jedoch im Bereich der Compliance sehr fortschrittlich. Es ist dort vorgesehen, dass ein CMS als die Grundbedingung für die Sanktionsminderung gilt. Beim gelungenen Nachweis eines effektiven CMS kann die in Betracht kommende Sanktion gemindert werden.

Grundelemente eines CMS nach dem neuen Gesetz

Das neue Gesetz erwähnt einige Grundelemente, die ein effektives CMS ausmachen, die implementiert werden müssen, um in den Genuss der Sanktionsmilderung zu gelangen. Die nebenstehende Abbildung zeigt die Wesentlichen davon:



Dem neuen Antikorruptionsgesetz zufolge müssen Unternehmen, um die Milderung der Strafe zu erzielen, ein CMS einrichten, das Compliance-Risiken aus ihrem Verantwortungsbereich identifiziert.

Ferner müssen Ethikrichtlinien, Verhaltenskodizes oder Codes of Conduct im Unternehmen eingeführt werden, die die Grundlage jeglicher Compliance-Struktur und das Herzstück des Compliance-Programms ausmachen.

Training und Richtlinien im Mittelpunkt

Neben dem Verhaltenskodex wird auch empfohlen, Richtlinien für die Aufnahme und Prüfung von Mitarbeitermeldungen zu erstellen (sog. „Whistleblowing Guidelines“). Die Richtlinien sollten die Mitarbeiter ermutigen, jedes Fehlverhalten zu melden, das ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangt. Unternehmen müssen auch Trainingsmaßnahmen für Angestellte, Geschäftsleitung und das Management durchführen. Als Awareness-Building-Maßnahmen sollte in den Trainings darauf hingewiesen werden, dass die Nichteinhaltung von Antikorruptionsregelungen nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für Vorstände und Geschäftsführer nachhaltige haftungsrechtliche Konsequenzen haben kann.

Welche Institutionen gehen gegen Korruption vor?

Eines der großen Probleme des neuen Antikorruptionsgesetzes ist die unklare Kompetenzregelung: Es ist dem Gesetz insbes. nicht zu entnehmen, welche staatlichen Institution die Aufsicht über der Umsetzung des Gesetzes führen sollte. Legt man das Gesetz nach dem Wortlaut aus, so ergibt sich, dass neben dem Präsident alle Vertreter der staatlichen Institutionen für die Umsetzung verantwortlich sind. Dies würde ein Umsetzungsapparat von ca. 11.000 Beteiligten ausmachen. Auch für die Umsetzung dieser Dezentralisierungsstrategie hat das Gesetz eine Lösung: So soll die Exekutive eine Musterverordnung erlassen, der die erwähnten Institutionen folgen sollten. Da die Exekutive aber bisher untätig geblieben ist, haben solche Verordnungen nur vereinzelte Institutionen erlassen, die insofern eigene Initiative ergriffen haben, so zum Beispiel die Präfektur São Paulo.

All das trägt dazu bei, dass weiterhin viele Unsicherheiten bestehen. Es kann daher derzeit nicht festgestellt werden, ob das neue Antikorruptionsgesetz das richtige Mittel dafür ist, effektiv gegen Korruption im Lande vorzugehen. Insofern bleibt es abzuwarten.

1 COAF – Conselho de Controle de Atividades Financeiras („Kontrollrat von Finanzaktivitäten“, Übersetzung von *Giovani A. Saavedra*).

FAZIT

Compliance ist in Brasilien seit der Verabschiedung des Geldwäsche- und des Antikorruptionsgesetzes zur Realität geworden. Deswegen, auch wenn es Umsetzungsschwierigkeiten gibt, ist jetzt schon den Unternehmen zu empfehlen, die Grundelemente eines CMS nach dem neuen Antikorruptionsgesetz zu entwickeln oder entsprechend anzupassen, um die empfindlichen, nahezu vernichtenden Sanktionen zu vermeiden.

Abbildung: Grundelemente eines CMS nach dem neuen Antikorruptionsgesetz

Megathema mit Umsatzpotenzial.

Corporate Compliance in Theorie und Praxis.



Corporate Compliance

Siedenbiedel
2014. XX, 292 Seiten. € 31,90
ISBN 978-3-482-65131-1
📄 Online-Version inklusive

Corporate Compliance ist als Thema in aller Munde. Doch was genau ist die Intention von Corporate Compliance? Was sind Anforderungen und Merkmale? Und welche Kriterien müssen erfüllt werden? Diese und viele weitere Fragen beantwortet das vorliegende Lehrbuch. Leicht verständlich und durch Beispiele und Grafiken veranschaulicht.

Das erste Lehrbuch zur Corporate Compliance.



Das wirksame Compliance-Management-System

Herausgegeben von der
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
2014. Gebunden. XX, 262 Seiten. € 45,-
ISBN 978-3-482-64851-9
📄 Online-Version inklusive

- ▶ Ökonomische und rechtliche Bedeutung eines Compliance-Management-Systems vor dem Hintergrund des IDW PS 980
- ▶ Elemente eines wirksamen Compliance-Management-Systems
- ▶ Ausgewählte Teilaspekte für erfolgreiches Compliance-Management

Compliance in Unternehmen – ganzheitlich betrachtet.

Bestellen Sie jetzt unter www.nwb.de/go/shop

Bestellungen über unseren Online-Shop:
Lieferung auf Rechnung, Bücher versandkostenfrei.

NWB versendet Bücher, Zeitschriften und Briefe CO₂-neutral. Mehr über unseren Beitrag zum Umweltschutz unter www.nwb.de/go/nachhaltigkeit

 **Online-Version inklusive**
Im Buch: Freischaltcode für die digitale Ausgabe in der NWB Datenbank.

Wie hilfreich sind ISO-Normen für Compliance?

Anmerkungen aus der Praxis

*Compliance steht derzeit auch bei der ISO (International Organization for Standardization) als internationaler Normungsorganisation im Fokus. Voraussichtlich Ende 2014 oder Anfang 2015 wird ein erster internationaler Leitfaden für Compliance Management-Systeme (CMS) veröffentlicht werden.**

Zwei Normen in Arbeit und die Probleme

Neben einer CMS-Norm ist auch eine weitere Compliance-Norm mit dem Fokus auf Korruptionsbekämpfung (Anti-Bribery) in Arbeit. Zusammenfassend sind es also zwei Normen:

- ISO 19600 „Compliance Management Systems-Guidelines“ (Leitfaden) auf Basis einer Initiative aus Australien wird in den nächsten Monaten veröffentlicht werden.
- ISO 37001 „Anti-Bribery Management Systems-Requirements“ (Anforderungen) auf Basis einer Initiative aus Großbritannien wird derzeit noch ISO-intern als Arbeitsentwurf diskutiert.

Umfang der Normungsarbeit

ISO-Normen befassen sich schon längst nicht mehr nur mit technischen Details. Managementsysteme haben ebenso ihren festen Platz in der Normungsarbeit gefunden. Dies zeigen die verschiedenen internationalen Normen zum Qualitäts-, Umwelt-, Risiko- und Projektmanagement oder auch Value Management. Eine internationale Norm für Compliance Management-Systeme ist daher nicht fernliegend. Oder doch?

Gemeinsame Sprache für Compliance?

Nach der Ansicht des DIN (Deutsches Institut für Normung e.V.) als nationalem Vertreter Deutschlands auf ISO-Ebene sollen internationale Normen wie eine gemeinsame technische Sprache funktionieren, „die von Handelspartnern zur Vermeidung von technischen Handelshemmnissen auf dem globalen Markt verwendet wird“.¹ Lässt sich eine solche weltweit gemeinsame Sprache für Compliance Management-Systeme finden? Compliance ist nichts grundsätzlich Neues. Es geht um die – an sich selbstverständliche – Einhaltung von Gesetzen, unternehmensinternen Regularien sowie freiwilligen Kodizes. „Compliance“ berücksichtigt auch die Bedeutung solcher Maßnahmen im Unternehmen, welche die Einhaltung der gesetzten Regeln sicherstellen und überwachen.

Compliance als rechtliches Thema

Damit ist Compliance ein zutiefst rechtliches Thema. Es geht insbesondere auch um die Vermeidung einer persönlichen Haftung im Unternehmen und/oder einer Haftung des Unternehmens. Vor diesem Hintergrund ist bereits der Nutzen einer „nur“ nationalen Compliance-Norm fraglich, der einer internationalen Compliance-Norm umso mehr. Schließlich werden ISO-Normen außerhalb der üblichen Gesetzgebungsverfahren entwickelt und haben keine unmittelbare rechtliche Wirkung.

Globaler Konsens – Ist das möglich?

ISO-Normen für Compliance sind auf der globalen Ebene etwas Neues.

Nationale Normen

Zwar werden trotz fehlender Rechtssicherheit verschiedene nationale Compliance-Normen als erfolgreich eingestuft, wie zum Beispiel die im Jahr 1996 in Australien eingeführte Compliance-Norm (AS/NZS 2806) oder die im Jahr 2011 in Großbritannien veröffentlichte Norm betreffend Anti-Bribery (BSI 10500). Auch hier wird jedoch deutlich, dass diese Normen in engem Zusammenhang mit nationalen Gesetzgebungsinitiativen und/oder Gerichtsurteilen stehen. So wurde zum Beispiel der UK Bribery Act ebenfalls im Jahr 2011 erlassen.

Internationale Normen

Die nationalen Sichtweisen zum Thema CMS lassen sich nicht ohne Weiteres international vereinheitlichen. Das zeigt sich – losgelöst von rechtlichen Details – bereits daran, dass beim ISO zwei parallele Normungsvorhaben zweier Länder anhängig sind. Trotz mehrfacher Anregung, die beiden Vorhaben zu bündeln, konnte keine entsprechende Einigung erzielt werden. Zwar wurde ein Informationsaustausch der Arbeitsgremien untereinander beschlossen, letztlich erfolgt die Erarbeitung aber losgelöst und unabhängig voneinander. Die Hoffnung auf eine gemeinsame Sprache zerschlägt sich damit bereits ISO-intern, zu Lasten der interessierten Unternehmen.



Manja Ehnert

Die Autorin ist seit mehreren Jahren als Syndikusanwältin in der Abteilung Compliance Legal der Siemens AG tätig. Zuvor arbeitete sie als Strafverteidigerin und Fachanwältin für Steuerrecht in einer der bundesweit führenden Rechtsanwaltskanzleien im Steuerrecht und im Bereich des Qualitätsmanagements.

Kritikpunkte

Einige wesentliche Kritikpunkte sollten hier erörtert werden.

Nationale Anforderungen bleiben

Compliance-Standards auf internationaler Ebene stellen – noch mehr als Standards auf nationaler Ebene – einen Mindeststandard dar. Um ausreichend Zustimmung vonseiten der abstimmenden Mitgliedsländer zu erhalten, enthalten ISO-Normen naturgemäß inhaltliche Zugeständnisse. Dies führt jedoch dazu, dass sich die Unternehmen im heute globalisierten Wirtschaftsleben doch wieder mit den nationalen Anforderungen an CMS vertraut machen müssen.

Zu denken ist insbesondere an die Guidance zum UK Bribery Act, die US Federal Sentencing Guidelines oder die Hilfestellungen für Antikorruptionsmaßnahmen des BMI. Aber auch in anderen Ländern, wie zum Beispiel Italien, Spanien oder Chile existieren lokale, mehr oder weniger konkrete und detaillierte Anforderungen an CMS.² Hinzu kommen weitere nationale Initiativen, wie zum Beispiel in Deutschland von Seiten des IDW³ oder des VDM.⁴

Unterschiedliche Rechtskulturen

Darüber hinaus ist zu bedenken, dass sich Rechtsbegriffe und -grundsätze aus dem angelsächsischen Rechtsraum nicht ohne Weiteres in den kontinentaleuropäischen Rechtsraum übertragen lassen. So wird der Begriff „Anti-Bribery“ im deutschen meist mit „Korruptionsbekämpfung“ übersetzt. In seinem angelsächsischen Ursprung wird der Begriff jedoch regelmäßig weiter verstanden, indem üblicherweise auch die mit Korruption einhergehenden Delikte wie zum Beispiel Betrug oder Geldwäsche umfasst sind. Zudem ist bei der Übernahme von Konzepten aus anderen Rechtskreisen stets die Vereinbarkeit mit nationalem Recht zu prüfen.

Bestehende Compliance-Initiativen

Inhaltlich wird zudem deutlich, dass die ISO-Normungsvorhaben auch auf Compliance-Initiativen verschiedenster Organisationen zurückgreifen, welche von zahlreichen Staaten anerkannt und auf der nationalen Ebene übernommen worden sind. So haben auf internationaler Ebene unter anderem die OECD,⁵ ICC⁶ und UN⁷ bereits umfangreiche Regularien entwickelt. Dieser Ansatz wird kombiniert mit den allgemeinen ISO-Grundsätzen für Managementsysteme.

Worin liegt nach alledem nun der Mehrwert einer ISO-Norm zu Compliance? Meist wird hier die Möglichkeit einer Zertifizierung des CMS durch unabhängige Dritte angeführt. Insoweit bleibt zunächst festzuhalten, dass ISO 19600 zu Compliance Management-Systemen als (nicht zertifizierbarer) Leitfaden konzipiert ist.

Wie belastbar wird eine Zertifizierung nach ISO 37001 Anti-Bribery?

Soweit ISO 37001 zu Anti-Bribery Managementsystemen in der Tat als (zertifizierbare) Anforderungsnorm entwickelt wird, stellt sich die Frage, wie belastbar ein solches Zertifikat später sein kann. Auch wenn es sich bei der Zertifizierung um eine Systemprüfung und nicht um eine Auditierung einzelner Verstöße handelt, werden sich die Zertifizierungsauditoren nur mit ausreichend – eigener oder externer – rechtlicher Expertise eine eigene Meinung über die Wirksamkeit des CMS bilden können. Dies wiederum wirft neue Fragen zur Unabhängigkeit der Berater und Zertifizierer sowie den zu erwartenden Kosten auf.

Ungeklärte Fragen bei Zertifizierungen

Darüber hinaus sind im Moment noch viele generelle Umsetzungsfragen ungeklärt, wie zum Beispiel der Umgang mit dem Anwaltsgeheimnis, ggf. bestehenden Anzeigepflichten von Anwälten oder Wirtschaftsprüfern gegenüber Ermittlungsbehörden bei erkannten Straftaten oder auch der Haftung von Zertifizierern, wenn sich nachträglich herausstellt, dass im zertifizierten Zeitraum doch einschlägige Straftaten begangen wurden.

„ISO 19600 ist ein Leitfaden.“

FAZIT

Im Ergebnis sind international einheitliche Anforderungen an ein Compliance Management System zu begrüßen. Die für Unternehmen notwendige Rechtssicherheit kann jedoch nur durch Einbindung der nationalen Gesetzgeber und Exekutive erreicht werden. Dies kann ein ISO-Normungsvorhaben nicht leisten, sodass letztlich eine trügerische Sicherheit für die Marktbeteiligten suggeriert würde.

* Der Beitrag gibt die persönliche Meinung der Autorin wieder.

- 1 www.din.de: Erfolg durch Normung / Internationaler Handel.
- 2 Siehe hierzu *Schautes/Schier*, CCZ 2013, 149 ff. (v.a. zu Spanisches Ley Organica 5/2010, Italienisches Legislativdekret Nr. 231/2001, Chilenisches Ley No. 20.393 vom 2.12.2009).
- 3 IDW Prüfungsstandard Compliance Management-Systeme (IDW PS 980).
- 4 VDMA Leitfaden Korruptionsprävention.
- 5 OECD Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance sowie OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions.
- 6 ICC Rules on Combating Corruption.
- 7 UNAC United Nations Convention against Corruption.



Community Compliance

Das Nichtverletzungsprinzip in der Unternehmensgemeinschaft und seine praktischen Vorteile für die Compliance



Alexander Freiesleben

Der Autor widmet sich angewandten Lösungen für Frieden und Konflikt in Wirtschaft und Gesellschaft. Zuvor war er in der freien Wirtschaft tätig. Er hat Betriebswirtschaft in Göttingen und Friedens- und Konfliktforschung in Bradford, England studiert.

Die Mitglieder einer Unternehmensgemeinschaft, in der sozialer Konflikt und frustrierte Gemeinschaftlichkeit herrschen, neigen eher dazu, Regeln zu verletzen. Will die Compliance das verhindern, so muss sie sich mit der Frage befassen, wie auch auf dieser Seite eines Unternehmens der Friede gesichert werden kann. Der Community Compliance-Ansatz und das Nichtverletzungsprinzip bieten hier eine notwendige wie wirksame Lösung.

Unternehmensfrieden als Compliance-Ziel

Mit der Compliance kommt eine Funktion in die Unternehmenspraxis, die viele Berührungspunkte zur Friedens- und Konfliktforschung aufweist. Tatsächlich setzt die Compliance bereits auf einen zentralen Friedensgrundsatz – das Nichtverletzen. Es gilt, der Verletzung von Regelungen wie Gesetzen, Standards und Kodizes vorzubeugen, Reputationsschäden zu verhindern und so den Unternehmensfrieden sicherzustellen – am besten prinzipiell. In der Praxis jedoch greift die Compliance mit ihrem bisherigen Ansatz des Nichtverletzens zu kurz und ist so nur eingeschränkt wirksam. Das zeigt ein Blick auf die grundlegende Beschaffenheit eines Unternehmens und seiner Bedürfnisse.

Das Wirkungsfeld des Compliance Managers hat zwei Seiten

Compliance Manager stehen vor der Schwierigkeit, in einem komplexen Beziehungsgefüge wirken zu müssen, das aus zwei Seiten besteht: Der ökonomischen Unternehmensstruktur und den Menschen, die als Unternehmensgemeinschaft in ihr arbeiten. Beide Seiten sind notwendigerweise miteinander verbunden und brauchen einander. Gutes wie Schlechtes wirkt sich hier gegenseitig spürbar aus: Das zeigt sich in Kündigungen von Mitarbeitern bei schlechter wirtschaftlicher Lage genauso wie in Reputationsschäden verursacht durch Mitarbeiter, die Regelungsverletzungen begehen. Wird also das Verhältnis beider Seiten nicht richtig oder gar nicht gesteuert, kann schnell der Frieden im Unternehmen gestört sein.

Unternehmensfrieden entsteht durch erfüllbare Bedürfnisse

Es ist also wichtig, dass beide Beziehungsseiten miteinander in Einklang stehen. In einer zufriedenstellenden Beziehung werden Regelverletzung als unnötig und schadhaft wahrgenommen. Von besonderer Bedeutung sind hierbei Bedürfnisse, denn ein grundlegender Unternehmensfriede stellt sich erst ein, wenn beide Seiten des Unternehmens eine Grundzufriedenheit erlangen, weil ihre Grundbedürfnisse erfüllbar sind. Die herrschenden Bedürfnisse im Unternehmensgefüge unterscheiden sich jedoch: Die „Bedürfnisse“ der ökonomischen Unternehmensstruktur bestehen in klaren betriebswirtschaftlichen Erfordernissen, während für die Mitglieder der Unternehmensgemeinschaft ihr Mitwirken hierin lebensdienlich sein muss.¹ Regelungen nehmen hier eine zentrale Rolle ein: sie sichern die Erfüllbarkeit der unternehmensrelevanten Bedürfnisse und so ist es entscheidend, dass sie unverletzt bleiben.

Das Problem einseitiger Compliance

Zurecht also macht sich die Compliance die Regeleinhaltung zum Ziel und bemüht sich, dass unternehmenswichtige Regelungen unverletzt bleiben. Jedoch tut sie dies nur einseitig: Vor allem die ökonomische Unternehmensstruktur und ihre Erfordernisse werden geschützt, während die Bedürfnisse der Unternehmensgemeinschaft von der Compliance-Praxis relativ unbedacht bleiben. Das gilt vor allem für unternehmenssoziale Bedürfnisse, die nicht per Gesetz verordnet sind. Dabei ist besonders die Unternehmensgemeinschaft für erfolgreiche Compliance wesentlich: Zunächst ist sie der tatsächliche Ort von Regelverletzung, denn es sind die Mitarbeiter, die letztlich über die Einhaltung von Regeln entscheiden. Doch vor allem herrscht gerade hier ein eigenes Konfliktpotenzial, das die angestrebte Regelkonformität deutlich erschwert.

Konflikt in der Unternehmensgemeinschaft – ein doppeltes Compliance-Problem

Die Mitglieder einer Unternehmensgemeinschaft haben ein Bedürfnis, das so einfach wie elementar ist: sie brauchen Gemeinschaftlichkeit.

Wie sich jedoch zeigt, ist dessen Erfüllbarkeit in deutschen Unternehmen oft durch sozialen Konflikt gestört. Zwischenmenschliche Konflikte werden mittlerweile als eine Hauptursache psychischer Beanspruchung von Mitarbeitern innerhalb eines Unternehmens gesehen.² Verweigerte Unterstützung untereinander, Intrigen, despektierliche Bewertungen oder Beleidigungen sind hier allbekannte Beispiele.

Für die Compliance führt dies zu zwei zentralen Problemen: Zum einen herrscht in einer konfliktionären Unternehmensgemeinschaft weniger Achtung vor der generellen Wichtigkeit von nichtverletzendem Handeln innerhalb des Unternehmens. Zum anderen fördert ein

solches Klima übermäßig eigennützig Handlungsweisen von Mitarbeitern: Mitarbeiter setzen sich zu Selbstbehauptung und für Anerkennung auch über einschränkende Regelungen hinweg. Soziale Konflikte und Bedürfnisfrustration verringern die Bereitschaft zu Regeleinhaltung und erhöhen das Risiko von Regelverletzung.

Der Community Compliance Ansatz

Dieser Problematik kann entgegengewirkt werden, indem der Leitgedanke des Nichtverletzens auch in der Unternehmensgemeinschaft geltend gemacht wird und ihr Gemeinschaftlichkeitsbedürfnis schützt. Mitarbeiter einer Unternehmensgemeinschaft mit intakter Gemeinschaftlichkeit sind eher bereit, unternehmenswichtige Regelungen zu achten. Community Compliance setzt hierzu aktiv mit einem Nichtverletzungsgebot im sozialen Raum des Unternehmens an, um hier zwischenmenschlichen Konflikt zu verhindern.



Abbildung 1: Die drei Funktionen des Nichtverletzungsprinzips

„Mitarbeiter einer Unternehmensgemeinschaft mit intakter Gemeinschaftlichkeit sind eher bereit, unternehmenswichtige Regelungen zu achten.“

Nichtverletzung wird so im gesamten Unternehmensgefüge zu einem Leitprinzip, das wesentliche Funktionen erfüllt:

Schutzfunktion: Nichtverletzung schützt beide Seiten vor unmittelbarem Schaden aus direkter

Regelverletzung. Der Aufwand zu Verarbeitung, Vermeidung oder Vergeltung von Konflikt verringert sich, sozial wie betriebswirtschaftlich.

Erfüllbarkeitsfunktion: Ohne Regelverletzung bleiben entscheidende Bedürfnisse erfüllbar und ein Unternehmensfrieden erreichbar.

Einigungsfunktion: Durch Verletzungsfreiheit und Bedürfniserfüllung werden die Unternehmensseiten positiv miteinander verbunden. Auch wenn an dieser Stelle die konkrete Umsetzung von Community

Compliance im Unternehmen nicht besprochen werden kann, so sind hierbei doch zwei Aspekte grundlegend (siehe Abbildung 2): Zunächst braucht es Klarheit darüber, welche konkreten Arten, Situationen und Verlaufsformen von zwischenmenschlichem Konflikt und Verletzung im Unternehmen vorherrschen (konkretes Problembewusstsein). Zum anderen muss die menschliche Interaktion (personenbezogene Umsetzung) im Mittelpunkt der Umsetzung stehen. Es gilt, menschlich achtsam gegenüber verletzendem Konflikt zu sein, diese zu erkennen und klar zu benennen. Die Führungskraft hat hierbei besondere Bedeutung: Sie ist sowohl ein entscheidender sozialer Akteur als auch ständiger Referenzpunkt des Arbeitslebens.

Entsprechend einem solchen verletzungs-sensiblen tone-from-the-top, könnten auch Verhaltenskodizes erweitert und Hinweisgebersysteme angeglichen werden. Thematische Präsenzs Schulungen unterstützen den Umsetzungsprozess praktisch. Auf diese Weise kann eine mitarbeitergetragene Compliance-Kultur entstehen, die zu einem nachhaltigen Unternehmensfrieden beiträgt.

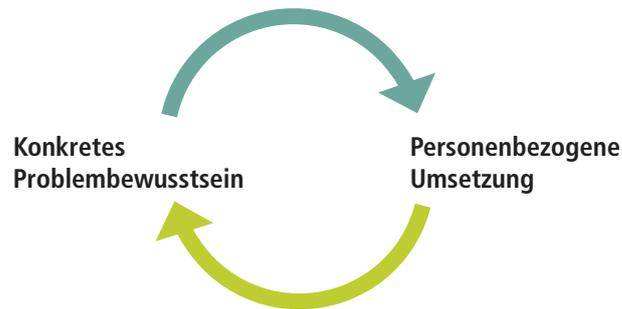


Abbildung 2: Umsetzung von Community Compliance

FAZIT

Die bisherige Compliance-Praxis hat eine offene Flanke: Zwar hat sie die Nichtverletzung von unternehmenswichtigen Regelungen zum Ziel, doch setzt sie mit diesem Gedanken nicht in einem entscheidenden Teil des Unternehmens an. Zentrale Probleme bleiben akut und hemmen den Compliance-Erfolg. Community Compliance ergänzt die bisherige Compliance, indem Nichtverletzung auch in der Unternehmensgemeinschaft prinzipiell zur Geltung gebracht wird. Mit wettbewerbsrelevanten Charakter: beherzigtes Nichtverletzen in der Unternehmensgemeinschaft hält Schaden von der sozialen und der ökonomischen Seite des Unternehmens ab, festigt ihre Verbundenheit und steigert sowohl die Arbeitsqualität als auch die Attraktivität eines Unternehmens als Ganzem.

- 1 Die menschlichen Grundbedürfnisse haben in diesem Zusammenhang ein besonderes Gewicht, denn in Human-Needs-Theorien der Konfliktforschung gelten sie als weder unterdrück- noch verhandelbar. Siehe hierzu: *Burton, J. (1998): Conflict Resolution: the Human Dimension. In: The International Journal of Peace Studies, Vol. 3, Nr. 1.*
- 2 *DGFP Studie: Psychische Beanspruchung von Mitarbeitern und Führungskräften, 2011.*

Anzeige

Softwarelösungen rund um
ATLAS AES • EXPORT • PACKEREI •
VERSAND • TRANSPORT • COMPLIANCE ANTI-TERROR



Ffred Software GmbH • Wilhelmstr. 24a • 79098 Freiburg • Tel: 0761 / 76 777 95
Fax: 0761 / 76 777 84 • Mail: info@ffred.de • Internet: www.ffred.de




2. Cologne Compliance Panel
29. September 2014

JETZT ANMELDEN:
www.betrifft-unternehmen.de/seminare

Compliance im Überblick!



ISBN 978-3-89817-749-8, 2014, Grundwerk ca. 300 Seiten, A4, Loseblattwerk im individuellen Arbeitsordner, 148,00 €, inkl. CD-ROM, Ergänzungen bei Bedarf

VORTEILE

- Überblick über die relevanten Compliance-Themen im Unternehmen
- Konkrete Organisations- und Umsetzungshinweise
- Erfahrungstransfer von renommierten Kollegen aus der Praxis
- Umfangreiche Arbeitshilfen für die direkte Anwendung
- Individueller Arbeitsordner für das eigene Unternehmen

NEU! Online-Version unter:
www.riu-online.de



Bundesanzeiger
Verlag

www.bundesanzeiger-verlag.de

Jetzt versandkostenfrei (deutschlandweit) bestellen:

Bestellung und Beratung: Tel. 02 21 / 9 76 68-291

Fax: 02 21 / 9 76 68-271

E-Mail: wirtschaft@bundesanzeiger.de

Cologne Compliance Panel

Am 27. Januar 2014 fand im Neven DuMont Haus das erste „Cologne Compliance Panel – Management von Compliance-Risiken im Mittelstand“ statt. Im Fokus des vom Bundesanzeiger Verlag, der Compliance Academy Münster und dem Zentrum für Interdisziplinäre Compliance-Forschung veranstalteten Panels standen zum einen die Compliance-Modelle für den Mittelstand sowie die mittelstandsspezifischen Compliance-Risiken. Wir präsentieren Ihnen die wesentlichen Ergebnisse.



Auch Mittelstand braucht Compliance

So kann der Impulsvortrag von *Prof. Dr. Bartosz Makowicz* (Zentrum für Interdisziplinäre Compliance-Forschung) pointiert werden. Er stellte das Spannungsverhältnis zwischen Bedarf und Ressourcen als Ausgangslage für die Betrachtung von Compliance im Mittelstand dar. Während Mittelständler einerseits mit gleich erheblichen Compliance-Risiken wie Großunternehmen konfrontiert werden, verfügen sie über erheblich geringere personelle und finanzielle Ressourcen, um diesen Risiken entgegenzuwirken. Aus diesem Spannungsverhältnis heraus müssen daher CMS flexibel und verhältnismäßig, jedoch zugleich umfassend gestaltet werden.

Moderne Compliance-Konzepte für den Mittelstand

Doch welche methodischen Ansätze haben sich bisher in der mittelständischen Compliance-Praxis am besten bewährt? Zum einen wurde von *Dr. Malte Passarge* „Das Hamburger Modell für Compliance im Mittelstand“ vorgestellt, welches aus drei Bestandteilen besteht: Es wird mit Schulungen angefangen, über die Beratung bis zur Zertifizierung.

Das letzte Element bildete den Übergang zum Vortrag von *Dr. Konstantin von Busekist*, der im Wesentlichen auf die Anwendbarkeit des Prüfungsstandards IDW PS 980 im Mittelstand einging. Fazit: Auch wenn Compliance für jede Art von Unternehmen von hoher Bedeutung sei, müsse ein CMS nach IDW PS 980 für den Mittelstand nicht unbedingt zwingend erforderlich sein. Im Einzelfall können etwa Schulungen, Richtlinien oder Coachings durch Berater angemessener sein.

Thomas Muth ging auf praktische Herausforderungen der CMS-Umsetzung im Mittelstand ein und hob dabei insbes. drei Elemente heraus, die bei Umsetzung helfen können: Die Erarbeitung einer Compliance-„Verfassung“ als Gegenstand von unternehmensinternen Schulungen, Einführung eines Beratungs- und Meldesystems und zuletzt ein Risiko-kontrollierter Fachprozess.

Dr. Jörg Viebkranz schilderte die Möglichkeit des EDV-Einsatzes im Rahmen der Compliance. Es existieren hierzu IT-Tools für das Aufgaben- und Risikomanagement, die Kommunikation, Schulungen, für Compliance-Erklärungen, das Zuwendungsregister sowie Whistleblowing, die den Alltag in einer Compliance-Abteilung insbes. im Mittelstand erheblich erleichtern können.

Aktuelle mittelstandsspezifische Compliance-Risiken

Zu den „Risiken in der Außenwirtschaft“ sprach *Jonathan Eßer*. Er ging insbes. auf die Export-Compliance ein. Hierbei gehe es um die Frage, was an wen wohin und zu welchem Zweck geliefert werden kann. Sowohl die Geschäftsleitung wie auch das

Unternehmen können im Bereich der Export-Kontrolle zahlreichen Risiken ausgeliefert sein. Da viele mittelständische Unternehmen Exporte betreiben, gelten die hier vorhandenen Risiken als besonders zu beachten.

Ähnliche Bedeutung wurde von *Prof. Dr. Christoph Brömmelmeyer* den kartellrechtlichen Risiken zugemessen. Als Kartell wird nach dem EuGH jedes abgestimmte Marktverhalten, d.h. „jede Koordinierung, die bewusst eine praktische Zusammenarbeit an die Stelle des mit Risiken verbundenen Wettbewerbs treten lässt“, verboten. Mit dem Rechtsanwendungsrisiko sei der häufige Irrtum des Mittelstandes zu verstehen, dass lediglich Großunternehmen dem Kartellrecht unterlägen. Auch das Entdeckungs- sowie das Sanktionsrisiko verteilen sich gleichermaßen auf große Konzerne wie auf den Mittelstand.

Über „Datenschutzrechtliche Risiken“ referierte *Dr. Stefan Alich*. Die Verwendung der Daten stehe unter einem strikten Zweckbindungsgrundsatz. Compliance-Risiken im Datenschutz könnten sich dabei vorerst aus den allgemeinen organisatorischen Bestimmungen nach dem BDSG ergeben, wie etwa der Bestellung eines Datenschutzbeauftragten oder die Sicherstellung technischer und organisatorischer Maßnahmen. Auch die Übermittlung von Daten an Dritte könne zu Problemen führen. Sollten Dritte unfreiwillig Kenntnis von Daten erlangen, so seien unmittelbare Hinweispflichten zu beachten. Des Weiteren entstehen Risiken auch in Bezug zu Kunden. Problematisch sei hierbei insbesondere die Nutzung von Kundendaten zu Werbezwecken, die Einbindung von Drittinhalten (z.B. der Facebook-Button) in die eigene Website, sowie die Auftragsdatenverarbeitung für Geheimnisträger.

Dr. Sonja Bartels, LL.M. beschäftigte sich in ihrem Vortrag mit dem Thema „Zulieferer-Compliance und Compliance-Klausel“.¹

Ein Bericht von Tobias Szarowicz, CICR

¹ Ausführlich dazu in diesem Heft bei Bartels, S. 47.

FAZIT

Die Dynamik des Mittelstands sowie die Abhängigkeit von der staatlichen Auftragsvergabe und der Zulieferung gegenüber Großunternehmen machen eine Auseinandersetzung mit Compliance im Mittelstand mehr als nötig. Das große Interesse des Mittelstandes für diese doch recht strittige Thematik ist dabei sehr zu begrüßen. Der Cologne Compliance Panel bleibt dem Mittelstand treu und wird am 29.09.2014 zum zweiten Mal in Köln stattfinden. Auch diesmal werden aktuelle Themen aus dem Bereich der mittelständischen Compliance behandelt.

Weitere Infos unter:

www.cologne-compliance-panel.de



Rezensionen

Compliance-Risikomanagement. Früherkennung, Prävention und operative Umsetzung, RA Dr. Andreas Kark, C.H. Beck, 2013, 189 S., 59,- € (ISBN 978-3-406-65370-4)

Zielgruppe des Werkes von Kark bilden sowohl bereits tätige Compliance Manager als auch Personen, die Compliance-Funktionen in Unternehmen erstmals übernehmen sollen. Das Buch behandelt praxisorientiert die einzelnen Schritte der Risikoanalyse und -steuerung im Unternehmen. Nach der Darstellung der rechtlichen Bedeutung der Risikofrüherkennung im Unternehmen erfolgt eine tiefgreifende Behandlung des Risiko-Managements. Besondere Berücksichtigung findet dabei das Management von Compliance-Risiken, nicht nur in Großunternehmen, sondern auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Der Mehrwert dieses Buches liegt in der Praxisnähe und der Fokussierung auf die Problematik, die eine Grundvoraussetzung für die Wirksamkeit jedes CMS darstellt. Das Buch hilft einem Compliance Manager weiter, die Compliance-Risiken in seinem Unternehmen entsprechend zu erkennen und zu steuern. Hierzu zeigt das Buch anwendungsbezogene Methoden auf. Die Wirksamkeit eines CMS hängt eindeutig von der Identifikation der Compliance-Risiken ab. Das Buch veranschaulicht den Ablauf des Compliance-Risikomanagements im Unternehmen und stattet den Compliance Manager mit einem praktischen Instrumentarium aus, welches ihm bei der Bewältigung seiner Aufgaben hilft.

Tipps für Compliance Manager: Durch die vielen Beispiele und Verweise auf konkrete Möglichkeiten der Einbeziehung des Compliance-Risikomanagements in bestehende Unternehmensprozesse- und Strukturen eignet sich das Buch besonders für den Gebrauch in der täglichen Praxis eines Compliance Managers. Die übersichtliche Gliederung und die Einbindung verschiedener Abbildungen helfen dem Leser, die richtige Fundstelle leicht zu finden.

Mag.-iur. Bartosz Jagura, LL.M.
Zentrum für Interdisziplinäre
Compliance-Forschung, Universität Viadrina

Rechtsmanagement im Unternehmen. Praxishandbuch Compliance – Aufbau, Organisation und Steuerung von Integrität und regelkonformer Unternehmensführung, Prof. Dr. Bartosz Makowicz, Prof. Dr. Hans-Michael Wolffgang (Hrsg.), Bundesanzeiger Verlag, 2014, ca. 1270 S., 148,- € (ISBN 978-3-89817-749-8)

Das von Makowicz und Wolffgang herausgegebene Werk trägt den zwei für die Behandlung der Compliance unabdingbaren Ansätzen Rechnung: Zum einen der Interdisziplinarität und zum anderen dem Bedürfnis nach Aktualität. Dem ersten Ansatz wird dadurch Rechnung getragen, dass nicht nur rein juristische, sondern auch betriebswirtschaftliche, psychologische und kommunikative Fragestellungen behandelt werden. Das Praxishandbuch gibt dem Leser einen umfassenden Überblick über alle relevanten Themenbereiche der Compliance. 35 durch ihr profundes Wissen und ihre Erfahrung ausgewiesene Praktiker vermitteln konkrete Umsetzungshinweise. Der zweite Ansatz wird durch das Konzept eines Loseblattwerkes verwirklicht. Änderungen und Ergänzungen sind schnell zugänglich. Es bedarf keiner langwierigen Neuauflage, um das Thema *à jour* zu halten. Gerade Compliance Manager sind auf Aktualität angewiesen.

Selbstverständlich richtet sich das Werk in erster Linie an alle, die im Alltag mit Compliance-Herausforderungen konfrontiert werden. Sehr empfehlenswert ist das Praxishandbuch Compliance aber wegen seines Formats und seiner Komplexität auch für Leser, die sich auf die Funktion als Compliance Manager vorbereiten.

Tipps für Compliance Manager: Das Praxishandbuch Compliance besticht, obwohl umfangreich und detailliert, durch ein kompaktes Format. Praktisch verwendbar für Compliance Manager werden alle relevanten Compliance-Themen behandelt – von allgemeinen Regeln für Compliance-Systeme und deren Umsetzung bis zu Besonderheiten einzelner Branchen. Die Ausführungen werden durch zahlreiche Beispiele plastisch und haben jeweils einen Bezug zu den Herausforderungen, die sich täglich stellen, bilden also eine konkrete Hilfestellung für eine effiziente und unmittelbare Erfüllung der Compliance-Aufgaben. Hervorzuheben sind die dabei nützlichen Muster, Formulare, Tabellen und unternehmensspezifischen Checklisten.

Prof. Dr. Claus Köhler, LL.M.
Meister Rechtsanwälte München

Übersicht CM-Software

Firma	Anschrift	PLZ	Ort	Web
M.I.T e-Solutions	Am Zollstock 1	61381	Friedrichsdorf	www.mit.de
ITM Infor-Tele-Matik AG	Wirtschaftspark 59	9492	Eschen	www.itm.li
Opture GmbH	Hasenhöhe 94	22587	Hamburg	www.opture.com
Otris Software AG	Königswall 21	44137	Dortmund	www.privacyguard.de
WEKA MEDIA GmbH & Co. KG	Römerstraße 4	86438	Kissing	www.weka.de
Haufe-Lexware GmbH & Co. KG	Münzinger Straße 9	79111	Freiburg	www.haufe.de
CWA GmbH	Korbmacher Weg 3	28865	Lilienthal	www.cwa.de
Contact Software GmbH	Wiener Straße 1–3	28359	Bremen	www.contact-software.com
bytes-business	Kleiner Moorweg 10	25436	Tornesch	www.bytes-business.de
Decisio Management Consulting GmbH	Rotenburger Straße 28	30659	Hannover	www.decisio.de
BWise Germany GmbH	Kaiserswerther Straße 115	40880	Ratingen	www.bwise.com
RiskNET GmbH	Ganghofer Straße 43a/b	83098	Brannenburg	www.risknet.de
DHC Business Solutions GmbH & Co. KG	Landwehrplatz 6–7	66111	Saarbrücken	www.dhc-gmbh.com
audicon GmbH	Aachener Straße 75	50931	Köln	audicon.net
Consist Software Solutions GmbH	Falklandstraße 1–3	24159	Kiel	www.consist.de
Antares Informations-Systeme GmbH	Stuttgarter Straße 99	73312	Geislingen	www.antares-is.de
AEB Gesellschaft zur Entwicklung von Branchen-Software mbH	Julius-Hölder-Straße 39	70597	Stuttgart	www.aeb.de
DAKOSY Datenkommunikationssystem AG	Mattentwiete 2	20457	Hamburg	www.dakosy.de
Frrred Software GmbH	Wilhelmstraße 24a	79098	Freiburg	www.frrred.com
Kewill GmbH	Norsk-Data-Straße 1	61352	Bad Homburg v.d.H.	www.kewill.com
ISO Software Systeme GmbH	Strahlenbergerstr. 110	63067	Offenbach am Main	www.isogmbh.de
SAP Deutschland AG & Co. KG	Hasso-Plattner-Ring 7	69190	Walldorf	www.sap.com
parcIT GmbH	Bayenwerft 12	50678	Köln	www.parcit.de
OPTIMAL SYSTEMS GmbH	Cicerostraße 26	10709	Berlin	www.optimal-systems.de
2B Advice GmbH	Joseph-Schumpeter-Allee 25	53227	Bonn	www.2b-advice.com
Perceptive Software Deutschland GmbH	Steinplatz 2	10623	Berlin	www.saperion.com
Contelligence GmbH	Nevinghoff 12	48147	Münster	www.contelligence-solutions.de
digital spirit GmbH	Markgrafenstraße 62/63	10969	Berlin	www.digital-spirit.de

> Software



Firmenprofil

Die Rausoft GmbH ist ein renommiertes Software-Entwicklungshaus aus dem Großraum Stuttgart, das seit 2004 darauf spezialisiert ist, Unternehmen bei der Durchführung von Sanktionslistenprüfungen im Rahmen

der EG-Antiterrorismus-Verordnung und bei der AEO-Zertifizierung zu unterstützen. Hierfür wurde die Softwarelösung ID.prove entwickelt, die bereits Europa- und Weltweit in Unternehmen aller Größen und Branchen

Rausoft GmbH

Anschrift: Böblinger Strasse 25
71229 Leonberg
Telefon: +49 (0) 7152 / 31 961 - 0
Fax: +49 (0) 7152 / 31 961 - 90
E-Mail: Info@rausoft.de
Internet: www.idprove.de

erfolgreich im Einsatz ist. Perfekte Qualität, einfache Bedienung und bester Service zu fairen Preisen stehen bei der Rausoft GmbH an erster Stelle.

Leistungsspektrum/Produktangebote/Referenzen

ID.prove ist eine spezialisierte Software-lösung, die Sie bei der Einhaltung von Finanzembargos (EU, US, PEP) unterstützt. Alle Prüfungsvorgänge gegen die aktuellen Sanktionslisten können automatisiert im Hintergrund ausgeführt werden. Die dabei verwendeten Suchalgorithmen wurden für Ermittlungsbehörden aus dem Bereich Wirtschaftskriminalität entwickelt und bieten Ihnen neben der Sicherheit nichts zu „übersehen“ eine minimale Nachbearbeitungsquote.

■ Ihre Vorteile

Bei der Entwicklung von ID.prove wurde ganz besonders auf die folgenden Punkte Wert gelegt:

- 100% Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben
- geringste Anpassung der bestehenden Geschäftsprozesse
- Absolute Kostentransparenz
- Einfachste Bedienung und geringe Bearbeitungszeit

■ Sicherheit & Datenschutz

Die Prüfung Ihrer Daten erfolgt mit ID.prove auf Ihrem PC bzw. Netzwerk, Sie verlassen somit garantiert nicht Ihr Unternehmen. Durch die Benutzer- und Gruppensteuerung sehen nur berechtigte Mitarbeiter die entsprechenden Informationen.

- Ihre sensiblen Daten verlassen nie Ihr Unternehmen und können nicht von Dritten eingesehen werden
- 100% Datenschutzkonform
- Revisionsichere Protokollierung
- 4-Augen-Prüfprinzip

■ Integration in Ihre Systemlandschaft

Ob als Einzelplatz oder in Ihr ERP-System integriert. ID.prove hat für jede Umgebung eine passende Schnittstelle:

- Universal ERP-Schnittstelle
- Einzelplatz, Mehrplatz
- Intranet-Lösung für Einsatz im Webbrowser ohne Installation
- Einzel- & Batchprüfungen
- Modularer Aufbau
- Einfache Konfiguration
- Virtueller Server

Testen Sie ID.prove
kostenlos und unverbindlich
www.idprove.de

■ Kosten

Für alle ID.prove Lizenzmodelle gilt eine vollständige Kostentransparenz. Die Software wird bei Ihnen installiert – es gibt keinerlei Volumenbeschränkungen.

- Einmaliger Software-Kaufpreis
- Preis ist unabhängig von der Anzahl der zu prüfenden Datensätze
- Installation und Schulung durch unser Support-Team zum fairen Festpreis
- Beste Prüfalgorithmen garantieren eine geringe Treffernachbearbeitung.
- Intuitive Bedienung der Software – dadurch minimaler Schulungsaufwand
- Keine wiederkehrende Prüfung bereits klassifizierter Treffer (Whitelist / ID.prove Deltalogic)

■ Extras

ID.prove beinhaltet zusätzliche Funktionen und Hilfsmittel, die Ihnen Ihre tägliche Arbeit erleichtern.

- Umsatzsteuer-Ident-Prüfung
- Einzel- und Batchprüfung auch von Deutschen USt-Ident-Nummern.
- TARIC Abfrage
- Information zu Länderembargos
- PEP-Listen Integration
- Eigene Blacklist

■ Prüfverfahren

ID.prove bietet für jede Situation das passende Prüfverfahren mit spezialisierten und anpassbaren Suchalgorithmen.

- ID.prove Matching Algorithmus
- ID.prove Fuzzy – Suche
- ID.prove Phonetik – Suche
- ID.prove Deltalogic
- ID.prove IntelliADR

■ Weitere Programmfunktionen

- ODBC-Schnittstelle
- Webservice-Schnittstelle
- RFC-Schnittstelle
- Dateischnittstellen
- Terminalserver / Citrix
- Einzelabfragen / Batchprüfung
- Webclient / Intranet
- Online-Integration (Webshop)
- SAP Integration
- Trefferouting
- Blacklist / Whitelist
- Protokollfunktion
- Multi-Job fähig
- High-Performance-Screening

Preissegment

ab 795,-€ (einmalige Softwarekosten)
ID.prove volumenunabhängige Inhouse-Lösung.
Die gesetzlich geforderte Sanktionslisten sind kostenfrei.

Referenzen

Über 1.000 Installationen weltweit bei Unternehmen und Konzernen, völlig branchen- als auch größenunabhängig.
z.B.: Deutsche Lufthansa Versicherung, Agility Logistics, Apetito



AUSSENWIRTSCHAFTS-AKADEMIE

Firmenprofil

Die AWA AUSSENWIRTSCHAFTS-AKADEMIE GmbH vermittelt bundesweit Wissen für die Praxis gut verständlich, praxisnah und auf fachlich hohem Niveau.

Unsere Themen:

- Zollrecht und Zollabwicklung
- EU- und US-Exportkontrolle
- Compliance im Außenwirtschaftsrecht

Leistungsspektrum/Produktangebote/Referenzen

■ Mehr wissen. Mehr erreichen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zoll-, Export- und auch Steuerabteilungen für ihr komplexes Tagesgeschäft mehr Handlungssicherheit zu vermitteln, ist seit 1996 erklärtes Ziel der AWA AUSSENWIRTSCHAFTS-AKADEMIE GmbH. Als Kooperationspartner der Westfälischen Wilhelms- Universität Münster profitiert die AWA vom Wissenstransfer aus Forschung und Lehre direkt in die Praxis. Diese Kooperation gewährleistet eine stets gleich bleibend hohe Qualität der Veranstaltungen und sichert Ihren Wissensvorsprung: Bei Neuerungen, aktuellen Beschlüssen und Entscheidungen der Gesetzgeber sind Sie immer up to date!

Immer mehr Unternehmen und andere Organisationen müssen unter dem Gesichtspunkt der Compliance betrachtet werden. Zusammengefasst werden unter dem Begriff Rechtssicherheit und Rechtstreue, beide zentrale Elemente der Zuverlässigkeit. Mit Compliance verbunden sind Pflichten. Wer gegen sie verstößt, macht sich strafbar. Dabei schützt Unwissenheit keinesfalls vor Strafe! Wer z.B. nachhaltig gegen die Vorschriften der Exportkontrolle verstößt, wird in aller Regel als unzuverlässig eingestuft. Dem Unternehmen drohen schmerzhaft Folgen. Bei wiederholter Verletzung von Export-Compliance können zollrechtliche Bewilligungen (z.B. ZA oder AEO) widerrufen werden. Daher gilt es rechtzeitig Risiken zu identifizieren, zu kontrollieren und zu kommunizieren – intern im Unternehmen und extern gegenüber Kunden, Lieferanten und Behörden. Das kann nur gelingen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die aktuelle Rechtslage informiert sind. Zum Thema Compliance bietet die AWA Seminare mit unterschiedlichen Schwerpunkten an.

AWA AUSSENWIRTSCHAFTS-AKADEMIE GmbH

Königsstr. 46
48143 Münster

Telefon: +49 (0) 251 / 832 75 60

Telefon: +49 (0) 251 / 832 75 61

Internet: www.awa-seminare.comE-Mail: info@awa-seminare.de

- Präferenzrecht
- Umsatz- und Verbrauchsteuerrecht
- Bekannter Versender/
Luftfrachtsicherheit
- Tarifierung
- Ausfuhrliste
- Soft Skills- und Management-Trainings

■ Das Seminarangebot der AWA

Ob Sachbearbeitung oder Geschäftsleitung – bei der AWA finden Sie für jeden Kenntnisstand und jedes Sachgebiet genau das richtige Seminar. Wir decken nicht nur die grundlegenden Themen aus Zoll, Exportkontrolle, Verbrauch- und Umsatzsteuer ab, sondern bieten regelmäßig Veranstaltungen zu Spezialthemen an – von Spezialisten für Spezialisten.

Die Module der Ausbildung bauen aufeinander auf. Neueinsteiger sind in den Start-Up-Seminaren an der richtigen Stelle; die Basis-Seminare bauen auf diesem Wissen auf. Die Expert-Seminare runden Ihr Wissen ab. Ergänzend behandeln unsere Spezial-Seminare besonders aktuelle Fragen und Themen. Die jährlichen Updates bieten einen Überblick über große und kleine Änderungen aus Zoll, Exportkontrolle oder Umsatzsteuer. Die Dozentinnen und Dozenten der AWA kombinieren hohes Fachwissen mit didaktischen Kompetenzen und beweisen immer wieder: Zoll muss keineswegs langweilig, anstrengend und trocken sein! Nicht außer Acht zu lassen sind unsere Seminare zum Zoll- und Exportkontrollrecht, die in Deutschland in englischer Sprache angeboten werden sowie Schulungen, die sich mit IT-Lösungen im Außenhandel beschäftigen. Des Weiteren ergänzen Seminare im Bereich Soft Skills- und Management-Trainings das Programm.

■ Die Fernlehrgänge der AWA

E-Learning ist im Trend. Mit den drei ZFU-zertifizierten Fernlehrgängen Zollpraxis, Exportkontrolle und Umsatzsteuer ist die AWA dem Wunsch vieler Kunden nach einer zeit- und ortsunabhängigen Weiterbildung nachgekommen. Bei allen Lehrgängen steht die Umsetzbarkeit in

AWA Tagungszentrum München

Seidlstr. 8
80335 München

Telefon: +49 (0) 89 / 242 14 77 80

Fax: +49 (0) 89 / 242 14 77 81

Internet: www.awa-seminare.comE-Mail: muenchen@awa-seminare.de

Unsere Schulungsorte:

- Hamburg, Münster, Frankfurt, Stuttgart, München, Karlsruhe, Friedrichshafen, Leipzig
- Salzburg, Wien, Linz, Zürich und Baden

Ihre tägliche Praxis im Vordergrund. Der bewusste Verzicht auf Präsenzphasen garantiert Ihnen maximale Flexibilität. Zahlreiche E-Learning-Komponenten wie Chat-Möglichkeiten mit den Dozentinnen und Dozenten und anderen Teilnehmenden stehen kostenfrei zur Verfügung, um Ihren Lernerfolg zu unterstützen.

■ Inhouse Trainings bei der AWA

Ein firmeninternes Inhouse Training ist immer dann die richtige Wahl, wenn mehrere Personen zum selben Thema geschult werden sollen – weil sich zum Beispiel eine Abteilung neu gebildet hat, neue Märkte hinzugekommen sind oder auch, weil gesetzliche Änderungen kommuniziert und umgesetzt werden müssen. Bei einem Inhouse Training der AWA stehen Flexibilität und Individualität klar im Vordergrund.

• Maßgeschneidertes Programm

Themen können individuell kombiniert und auf den Wissensstand der Gruppe angepasst werden.

• Vertrauliche Atmosphäre

In einer geschlossenen Gruppe können auch sensible Themen diskutiert werden.

• Teambuilding

Inhouse Trainings fördern den Teamgeist und erleichtern die Zusammenarbeit nach der Schulung.

• Volle Flexibilität

Wir kommen zu Ihnen. Sie bestimmen Ort und Zeit. Schulungstermine sind ohne Aufpreis auch am Wochenende möglich.

• Feste Ansprechpartner

Für die Vorbereitung und Durchführung der Schulung steht Ihnen ein persönlicher Ansprechpartner des Inhouse Teams zur Verfügung.

> Berater

*cutting through complexity***Firmenprofil**

Richtlinien, Standards, Gesetze: Die Anforderungen an Unternehmen werden weltweit immer komplexer. Wenn Unternehmen auf der sicheren Seite und trotzdem handlungsfähig sein wollen, müssen sie den Überblick behalten. Die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wie auch die KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH unterstützen sie dabei. Wir helfen individuelle Risiken zu erkennen und zu managen – effizient und ohne trendgetriebenen Aktionismus.

Für wesentliche Branchen unserer Wirtschaft bieten wir integrierte, geschäftsbe-reichsübergreifende Lösungen. Auch bei

**KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Jens Carsten Laue
Tersteegenstraße 19-31
40474 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 475-7901
jlaue@kpmg.com

**KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft
mbH**

Dr. Konstantin von Busekist
Barbarossaplatz 1a
50674 Köln
Tel.: 0211 / 271689-6883
kvonbusekist@kpmg-law.com

Compliance-Themen arbeiten unsere Spe-zialisten bereichsübergreifend zusammen. So können wir Sie von der Beratung beim Aufbau von Compliance Management-Sys-temen über die Klärung von spezifischen rechtlichen Fragestellungen bis hin zur Prüfung nach IDW PS 980 umfassend unterstützen. Eine individuelle, persön-liche Betreuung versteht sich dabei von selbst.

KPMG ist ein Firmennetzwerk mit mehr als 155.000 Mitarbeitern in 155 Ländern. Auch in Deutschland gehört die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit 8.700 Mitarbeitern zu den führenden

Wirtschaftsprüfungs- und Beratungs-un-ternehmen, während die KPMG Rechtsan- walts-gesellschaft mbH mit 220 Anwälten zu den größten 25 Kanzleien zählt. Unser Ziel: eine komplexe Welt für Unternehmen verständlicher machen. Unser Anspruch: den weltweit besten Service zu bieten. Unser Handwerkszeug: Qualität, Innova-tion und Leidenschaft.

Unsere Teams stehen für Sie bereit.
Sprechen Sie uns an!



Datenschutz im Unternehmen verantwortungsvoll ausführen



ISBN 978-3-8462-0035-3

2014, ca. 1000 Seiten,
16,5 x 24,4 cm,
Buch (Hardcover)



ISBN 978-3-8462-0060-5
Auch als E-Book (PDF)

SUBSKRIPTIONSPREIS bis
4 Wochen nach Erscheinen
98,00 €, danach 118,00 €

Gierschmann · Saeugling (Hrsg.)

Systematischer Praxiskommentar Datenschutzrecht

Datenschutz aus Unternehmenssicht

Die Bedeutung des Datenschutzes steigt immer weiter. Der Anwendungsbereich des BDSG ist im Zeitalter der digitalen Technik für jedes Unternehmen eröffnet, nahezu jedes Unternehmen benötigt einen Datenschutzbeauftragten. Doch nicht nur das BDSG spielt eine große Rolle, in vielen Situationen kommen auch spezialgesetzliche Regelungen, wie z.B. das TMG, TKG zur Anwendung oder es sind weitere Rechtsnormen z.B. aus dem UWG oder StGB zu beachten.

IHRE VORTEILE

- Datenschutz von Praktikern aus Unternehmenssicht erläutert – unter Berücksichtigung des Entwurfs der EU-Datenschutz-Grundverordnung
- Systematische Bezüge: Querverweise auf und Erläuterung von datenschutzrelevanten Vorschriften außerhalb des BDSG, wie z. B. dem TMG oder TKG
- „Darum geht es“: Schnellzugriff durch praktische Kurzeinleitungen zu jeder Kommentierung

Jetzt versandkostenfrei (deutschlandweit) bestellen:

shop.bundesanzeiger-verlag.de/0035-3

tA-Compliance

Prüfung

- ➔ gegen alle international relevanten Sanktionslisten
- ➔ Ähnlichkeitssuche mit skalierbarer Treffergenauigkeit
- ➔ automatisiert, voll integeriert und in Echtzeit: bei Adress-Erfassung oder Erstellung von Frachtdokumenten
- ➔ native Unterstützung in tA-Logistic
- ➔ per Plugin in viele Systeme einbindbar
- ➔ Warnung bei Treffern
- ➔ Datei-Import
- ➔ Massenprüfungen

Filter-Funktionalitäten

- ➔ Auto-Whitelist (intelligente Whitelist)
- ➔ Ausschlussfilter zur Erhöhung der Treffergenauigkeit
- ➔ Blacklist (Führung einer eigenen Sanktionsliste)
- ➔ Whitelist

Protokollierung

- ➔ Berichte (PDF, Word, Excel)
- ➔ E-Mail-Versand (automatisiert)
- ➔ Historie
- ➔ Log-Dateien

Statistiken

- ➔ Charting-Funktionen
- ➔ Umfassende grafische und tabellarische Übersichten

Updates

- ➔ Stündliche automatische Sanktionslisten-Updates
- ➔ Regelmäßige Programm-Updates

Technologie

- ➔ 64-Bit- & Mehrkern-Prozessor-Unterstützung





Es gibt Wachstum und es gibt sicheres Wachstum.

Sie haben die Wahl.

Neue Standards, neue Gesetze, neue Spielregeln: Dies eröffnet für Unternehmen neue Chancen – aber auch neue Handlungsfelder. Unsere Compliance-Spezialisten bieten Ihnen die notwendige Sicherheit und Transparenz für die Umsetzung Ihrer Wachstumsstrategie. Sprechen Sie mit uns.

Ihre Ansprechpartner

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Jens Carsten Laue
T +49 211 475-7901
jlaue@kpmg.com

KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Dr. Konstantin von Busekist
T +49 221 271689-6883
kvonbusekist@kpmg-law.com

