

Compliance im Fokus guter Unternehmensführung

Die Zeiten sind endgültig vorbei, in denen Geschäftsleitungen Compliance-Verstöße in ihrem Verantwortungsbereich als lässliche Sünde betrachten konnten. Der Verfolgungsdruck durch Behörden und Staatsanwaltschaften bei Regelverstößen hinsichtlich aller Unternehmensfunktionen nimmt ständig zu. Spektakuläre Skandale bei den Leuchttürmen der deutschen Wirtschaft, wie Volkswagen, Deutsche Bank, Siemens, MAN, aber auch vielen Mittelständlern, machen deutlich, dass es nicht nur um Reputationsverlust, sondern um spürbare Bußgelder von in der Vergangenheit kaum vorstellbarem Ausmaß geht. Keine Branche ist ausgenommen, wenn man sich etwa die Kartellverfahren der LKW-Hersteller über die Wärmedämmung, der Süßwarenindustrie, Container-Transporteure, Tapetenproduzenten, der Sanitärbranche bis zur Holzvermarktung vergegenwärtigt. Vielfach sind dabei auch Wirtschaftsverbände im Visier der Wettbewerbsbehörden. Es bleibt nicht bei Sanktionen gegen die Wirtschaftssubjekte; mehr und mehr realisiert sich das Risiko für die Mitglieder der Geschäftsleitungen, im Wege des Innenregresses für die Schadensverursachung zivilrechtlich in Anspruch genommen zu werden. Seit dem Neubürger-Urteil des Landgerichts München I vom 10.12.2013 (5 HKO 1387/10) muss jedes Vorstandsmitglied damit rechnen, für eine unzureichende Compliance-Organisation, für mangelnde Kontrolle und das Unterlassen erforderlicher Anpassungen persönlich zur Rechenschaft gezogen zu werden, mag auch mit dem LAG Düsseldorf die Höhe des Regresses bei einem Geschäftsführer auf „nur“ 1 Mio. Euro begrenzt sein. Unter bestimmten Voraussetzungen kann nach dem sog. BSR Urteil des 5. BGH Strafsenats vom 17.7.2009 (5 StR 394/08) auch ein Compliance-Verantwortlicher unterschiedlicher Hierarchiestufen eine strafrechtliche Garantstellung haben.

Haftungsrisiken und Regulierungsdichte nehmen zu

Das deutsche Organhaftungsrecht konstituiert im europäischen Vergleich hohe Sorgfaltspflichten und überwälzt Darlegungs- und Entlastungspflichten weitgehend auf die Mitglieder der Geschäftsleitung. Trotz der maßvollen Vorschläge des 70. Deutschen Juristentages 2014 in Hannover zur Reform der Organhaftung ist vom Gesetzgeber auf absehbare Zeit keine Erleichterung zu erwarten. Im Gegenteil: Christiane Wirtz, Staatssekretärin im Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, kündigte kürzlich an, dass Unternehmen bei Korruptionsfällen besser zur Verantwortung gezogen werden sollen. Das Ministerium arbeite an einem Diskussionsentwurf, der den Bußgeldrahmen erhöhen werde und die Frage nach der Berücksichtigung von Compliance-Systemen betreffe. Die Regierung von NRW beharrt darauf, dass auch in Deutschland wie in fast allen EU-Mitgliedsstaaten neben das Unternehmenssanktionsrecht der §§ 30, 130 OWiG ein eigenständiges Unternehmensstrafrecht tritt.

Daneben werden in den nächsten Monaten weitere bereits beschlossene gesetzliche Regelungen in der Organisation und den Prozessen von Unternehmen und Verbänden strategisch und operationell so implementiert werden müssen, dass sie rechtssicher und belastbar sind. Dazu zählt bspw. die Europäische Datenschutzgrundverordnung. Sie stellt erhebliche Anforderungen an die Verarbeitung personenbezogener Daten. Bei Verstößen drohen Bußgelder von bis zu vier Prozent des Vorjahresumsatzes eines Unternehmens. Bei unzulässiger Datenverarbeitung können betroffene Personen zusätzlich Schadensersatz für materielle und immaterielle Schäden verlangen. Zudem sieht das neue Datenschutzrecht bei Verstößen gegen die Verordnung ein Verbandsklagerecht vor. Die im Entwurf vorliegende 4. EU-Geldwäsche-Richtlinie konstituiert neue und anspruchsvolle Pflichten auch für den Nicht-Finanz-Sektor zum Thema Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Im Arbeitsrecht

sollten die jeweils zum 1.4.2017 in Kraft tretende AÜG-Reform und die erstmalige gesetzliche Definition des Arbeitnehmerbegriffes in § 611a BGB Anlass sein, im HR-Bereich die Regelkonformität möglicherweise nachzujustieren. Im Bereich der Tax-Compliance kann dort, wo die betriebliche Struktur von der rechtlichen Struktur abweicht, etwa bei wirtschaftlicher Randbetätigung von Verbänden und ihren Tochtergesellschaften, eine steuerliche Risikoerhöhung bestehen, die zum Handeln veranlassen muss. Eine weite Auslegung des Kartellverbots durch die Gemeinschaftsgerichte erweitert die Risiken insbes. für Verbände, auch auf europäischer Ebene für Kartellverletzungen Dritter zur Verantwortung gezogen zu werden.

Schließlich wird die zunehmende Digitalisierung aller Geschäftsprozesse nicht nur die IT-Sicherheit angesichts von Cyber-Kriminalität und Persönlichkeitsschutz vor neue Herausforderungen stellen, sondern auch die Vereinbarkeit der neuen Strukturen mit noch nicht komplementär modernisiertem Rechtsrahmen für Arbeitszeit und -schutz, Homeoffice, Vermischung betrieblicher und privater Nutzung von Kommunikationsmitteln und Netzwerken zusätzliches Risikopotential aufdecken.

Compliance-Verantwortung produktiv nutzen

Geschäftsleitungen, die Compliance nur als unnötige Bürokratiekosten überbordender Regulierung ansehen und die Erfüllung anderen Unternehmenszielen unterordnen, gehen hohe Risiken ein. Wer (rechtliche) Compliance jedoch als gleichberechtigtes Referenzsystem einer guten Unternehmensführung neben (betriebswirtschaftlichem) Risikomanagement und Interner Revision in die Geschäftsprozesse integriert, hat die Chance, dass regelbasiertes Verhalten in einer wertorientierten Führungsstruktur die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Unternehmens unterstützt. Compliance gehört zu den Querschnittsthemen, die in der Unternehmenskultur verankert sein und durch Führungsverhalten vorgelebt werden müssen. Compliance basiert auf Verhaltensstandardisierungen der Beschäftigten, die Rechtstreue und Integrität auch in Fällen von wirtschaftlichen Interessenkonflikten bewahren. Dazu bedarf es je nach Unternehmensgröße und Risikodisposition einer angemessenen Compliance Prävention, deren Effizienz davon lebt, dass sie die Beschäftigten bei der Einhaltung der Regelkonformität institutionell unterstützt.

Für eine effiziente Prävention und für ggf. erforderliche Internal Investigations bei Pflichtverletzungen gibt es ein breites Set von Instrumenten und zahlreiche Beispiele guter Praxis von Risikoanalysen, Verhaltenscodices, Reporting, Schulung und Dokumentation. Die Mitglieder der Geschäftsleitungen von Unternehmen und Verbänden müssen dieses Instrumentarium hinreichend kennen und zur wirksamen Enthftung durch ordnungsgemäße Delegation und Überwachung anwenden können. Die Schwierigkeit und Professionalität liegt darin, ein breites Regulierungsfeld, das zunehmend auch durch exterritoriale Normen beeinflusst wird, effizient und nicht schematisch anzuwenden. So sind Hinweisgebersysteme zwar nützlich und weitverbreitet; man muss aber wissen, dass bei Ombudsleuten hinterlegte Informationen nicht ohne Weiteres dem strafrechtlichen Beschlagnahmeschutz entzogen und hier insbes. datenschutzrechtliche Gewährleistungen zu beachten sind. Selbst große Unternehmen wiegen potentielle Whistleblower in und außerhalb der eigenen Organisation in fragwürdiger Sicherheit.

Dynamisches Wissensmanagement erforderlich

Unternehmerische Führungsentscheidungen müssen auf der Basis vollständiger und belastbarer Informationen und hinreichender Beratung erfolgen, aber gleichwohl unter wachsendem Wettbewerb und hohem Zeitdruck bei begrenzten Ressourcen pragmatisch handhabbar sein. Dazu

bedarf es ebenso aktueller wie kompakter Übersichten zu den vielfältigen Compliance-Themen unter dem Blickwinkel praktischer Vernunft und wissenschaftlicher Fundierung. Interdisziplinäre Zusammenarbeit und Koordination mit dem Ziel einer ganzheitlichen Governance leben von dem gemeinsamen Grundverständnis, das die Akteure unterschiedlicher Leitungsfunktionen vor dem Hintergrund abweichender Ausbildungen und Erfahrungen haben müssen. Klaus Moosmayer hat vom „Mut zur Compliance“ gesprochen. Aber wie sagte schon der preußische Generalfeldmarschall Helmuth Graf von Moltke: „Erst wägen, dann wagen!“

Dr. Gerhard Pischel, LL.M
Rechtsanwalt



Reinhold Kopp
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

