

Was Compliance bedeutet

Der rechtliche Rahmen

Gesellschaftliche Verantwortung übernehmen

Compliance zum Schutz des Unternehmens

Kapitel 1

Was Sie schon immer über Compliance wissen wollten

Wenn Sie regelmäßig den Wirtschaftsteil von Zeitungen verfolgen, wird Ihnen der Begriff *Compliance* mit Sicherheit schon einmal untergekommen sein. Er stammt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt »Einhaltung, Beachtung, Befolgung oder Erfüllung«. Ja gut, werden Sie jetzt vielleicht denken, aber was hat das mit meinem Unternehmen zu tun, und warum sollte ich mich darum kümmern?

Es ist für Sie in der Tat von Vorteil, sich darum zu kümmern, denn im wirtschaftlichen Kontext ist mit »Compliance« weitaus mehr als lediglich eine Befolgung von Regeln verbunden – und das betrifft jedes Unternehmen, egal ob groß oder klein. Mit Compliance im unternehmerischen Sinne ist »Regeltreue, Regelkonformität des Unternehmens und seiner Mitarbeiter« gemeint. Kurz gesagt: Hier geht es darum, dass die Unternehmensleitung und die Mitarbeiter die geltenden Gesetze, Normen, unternehmensinternen Richtlinien und Verhaltensgrundsätze einhalten. Um dies zu erreichen, müssen Sie in Ihrem Unternehmen bestimmte zumutbare Anstrengungen und Maßnahmen umsetzen, da Sie andernfalls in Schwierigkeiten kommen werden.

Lassen Sie sich auf den nächsten Seiten in die Welt der Compliance entführen! Erfahren Sie, warum Compliance auch für Sie und für Ihr Unternehmen wichtig ist und wie auch kleine und mittelgroße Unternehmen mit wenigen, einfachen Mitteln diesem Ziel näherkommen und unnötige Risiken vermeiden können.

Back to the roots

Gehen wir kurz ein wenig zurück in der Geschichte, woher der Begriff »Compliance« eigentlich ursprünglich stammt, der in der Unternehmenswelt der USA bereits seit den

1980er-Jahren kursiert. Auslöser hierfür waren Wirtschaftsskandale der US-Finanzbranche. Insiderhandel, hochriskante Unternehmensfinanzierungen und Ramschanleihen verschiedener Finanzinstitute hatten 1989 zu einem Bankenkollaps in den USA mit erheblichen wirtschaftlichen Schäden geführt. Gegen die Unternehmen und viele Manager wurden drakonische Sanktionen verhängt; Haftstrafen von mehreren Jahren sowie Geldstrafen in dreifacher Millionenhöhe waren bereits damals keine Seltenheit.

Als Folge dieser Skandale überarbeitete 1991 die US-amerikanische Behörde *United States Sentencing Commission (USSC)* ihre Richtlinien, die *US Sentencing Guidelines (USSG)*. Diese Richtlinien enthalten Empfehlungen für die Verhängung von Strafen durch die Bundesgerichte der USA, welche um Regelungen für die *Bestrafung von Unternehmen* ergänzt wurden. Völlig neu zu dieser Zeit war, dass die USSG **Compliance-Programme** zu einem zentralen Bestandteil im Rahmen der Strafzumessung gemacht haben. Wenn ein Unternehmen wegen einer Bundesstraftat für schuldig erklärt wurde, die Unternehmensleitung allerdings nachweisen konnte, dass sie ein effektives Compliance-Programm eingerichtet hatte, um Straftaten zu verhindern und aufzudecken, konnte das zu einer erheblichen Verringerung der Strafen gegen das Unternehmen führen (weitere Details zu den USSG finden Sie weiter hinten in diesem Kapitel).

Anfang des neuen Jahrtausends sorgten unter anderem die Bilanzfälschungsskandale der US-amerikanischen Unternehmen **Enron** (2001) und **WorldCom** (2002) für internationale Aufmerksamkeit. Wirtschaftsskandale wie Korruptions-, Kartellrechtsverstöße und Bilanzfälschungsskandale gab es zu jener Zeit nicht nur in den USA, sondern auch in Deutschland. Damals war die angloamerikanische Bezeichnung in Deutschland noch weitgehend unbekannt, aber seit dieser Zeit hat der Begriff »Compliance« auch in der deutschen beziehungsweise auch europäischen Öffentlichkeit einen steilen Aufstieg erlebt. Dies hängt unter anderem mit dem Bekanntwerden verschiedener Korruptionsskandale deutscher Großunternehmen Mitte/Ende 2000 zusammen, die für ein großes mediales Interesse sorgten.



Wussten Sie, dass der Begriff »Compliance« ursprünglich aus dem medizinischen Bereich stammt und dort so viel wie »das Befolgen von ärztlichen Ratschlägen durch den Patienten« (also so etwas wie Therapietreue) bedeutet? Das ist gar nicht so fern von der wirtschaftswissenschaftlichen Bedeutung, und ehrlich gesagt, selbst wenn es sich hier um das Befolgen von Unternehmensgrundsätzen handelt. Warum also neue Begriffe erfinden, wenn man in anderen Wissenschaftsdisziplinen fündig wird ...?

Warum Menschen Wirtschaftsstraftaten begehen

Donald R. Cressey, ein US-amerikanischer Kriminologe, befasste sich bereits in den 1950er-Jahren mit der Erforschung von Wirtschaftskriminalität und organisierter Kriminalität und entwickelte dabei das »Betrugsdreieck« (*Fraud Triangle*). Dieses Modell besagt, dass die Wahrscheinlichkeit von Wirtschaftskriminalität dann besonders hoch ist, wenn die drei Faktoren »Gelegenheit«, »Motivation« und »Rechtfertigung« gegeben sind.

Der Täter muss also

- ✓ eine **Gelegenheit** für die Tat sehen,
- ✓ eine **Motivation** zur Tatbegehung haben und
- ✓ die Tat für sich innerlich **rechtfertigen** können.

Gelegenheit macht Diebe!

Zur Gelegenheit für eine Straftat wie zum Beispiel einen Betrug tragen vor allem Umstände bei wie etwa:

- ✓ fehlende oder ungenügende **Kontrollen** im Unternehmen
- ✓ fehlende oder unzureichende **Sanktionierung** von Verstößen



Bei der »Gelegenheit« kann es sich sowohl um eine **reale Gelegenheit** handeln, weil beispielsweise Kontrollen im Unternehmen tatsächlich nicht oder nur unzureichend vorhanden sind. Es kann sich aber auch um eine lediglich vom Täter nur **subjektiv wahrgenommene** Gelegenheit handeln. Hier hat der Täter die Vorstellung, dass seine Taten bestimmt unentdeckt bleiben und er kein Risiko zu befürchten hat.

Motivation aus unterschiedlichen Beweggründen

Die Motivation für strafbare Handlungen kann einerseits auf **Druck** beruhen, sich andererseits aber auch aus besonderen **Anreizen** für den Täter ergeben. Zu den Beweggründen, die einen Menschen zu einer Wirtschaftsstraftat verleiten können, zählen zum Beispiel

- ✓ finanzielle Notlagen oder erhebliche finanzielle Verpflichtungen des Mitarbeiters (beispielsweise Unterhaltszahlungen an den Ex-Partner und die gemeinsamen Kinder nach einer Scheidung oder hohe monatliche Belastungen für ein neu erworbenes Eigenheim für die Familie)
- ✓ unrealistisch hohe unternehmerische Zielvorgaben
- ✓ Gier und Provisionsstreben
- ✓ Finanzierung eines aufwendigen Lebensstils
- ✓ Unzufriedenheit, Karriereknick
- ✓ Erreichen eines bestimmten Status im sozialen Umfeld

Rechtfertigung – der klassische Selbstbetrug!

Die meisten Menschen, die Wirtschaftsstraftaten begehen, sehen sich nicht als Kriminelle. Damit ihr eigenes Selbstbild von einem rechtsschaffenden Menschen nicht zerbröckelt, müssen die Täter ihr Handeln vor sich selbst rechtfertigen können. Hierzu konstruieren sie entsprechende Rechtfertigungen für ihre Taten (*Neutralisationstechniken*).

Solche Rechtfertigungen sind zum Beispiel:

- ✓ »Aber die anderen machen das doch auch ...«
- ✓ »Ich habe so viel für das Unternehmen geleistet, das steht mir jetzt auch mal zu.«
- ✓ »Das ist doch noch gar nicht kriminell ...«
- ✓ »Ich habe das alles nur für die Firma gemacht...«
- ✓ »Wenn wir nicht bestechen, dann macht das die Konkurrenz und schnappt uns den Auftrag weg.«

Das Modell: eine ganz einfache »Betrugsmathematik«

Auch wenn es sich beim **Betrugsdreieck** um ein theoretisches Modell handelt, kann es Ihnen als Frühwarninstrument dienen, mit dem Sie Maßnahmen zur Vermeidung von wirtschaftskriminellem Handeln ableiten und entwickeln können.



Als Faustregel gilt: Die Wahrscheinlichkeit für die Begehung von Wirtschaftsdelikten ist umso höher, je größer die Gelegenheit, die Motivation und die eigene Rechtfertigung hierfür sind. Aus dieser Faustregel wurde folgende Formel abgeleitet:

Risiko von Wirtschaftskriminalität = Motivation × Rechtfertigung × Gelegenheit

Sobald einer der drei Faktoren gegen null tendiert, so sinkt entsprechend die Wahrscheinlichkeit von Wirtschaftskriminalität.

In Abbildung 1.1 finden Sie eine Darstellung des Betrugsdreiecks.

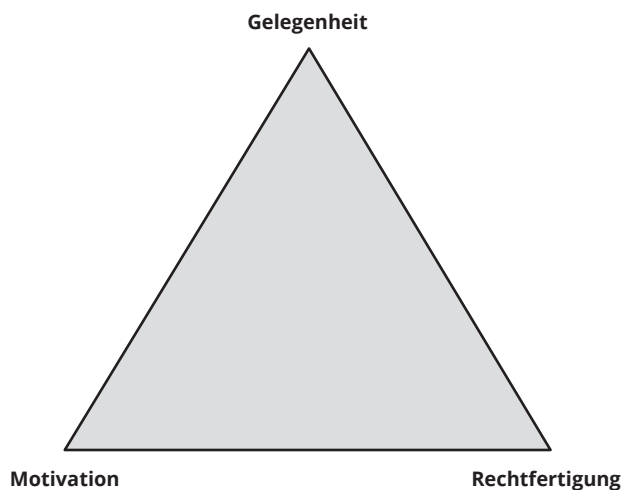


Abbildung 1.1: Das Betrugsdreieck nach Cressey

Aus diesem Modell lassen sich zu jedem der drei Faktoren Präventionsmaßnahmen ableiten, um Compliance im Unternehmen zu erreichen – also um ein Fehlverhalten und Verstöße von Beschäftigten im Unternehmen so gut wie möglich zu vermeiden.



Präventionsstrategien in Bezug auf den Faktor »**Gelegenheit**« sind beispielsweise alle Arten von Kontrollprozessen (Stichprobenkontrollen, Vier-Augen-Prinzip oder Taschen-Ausgangskontrollen sowie die Beschränkung von Zugriffsrechten der Mitarbeiter auf bestimmte Unterlagen oder sensible Daten). Weitere wichtige und geeignete Maßnahmen zur Vermeidung von Verstößen sind, dass Ihre Mitarbeiter Verstöße melden können (Hinweisgebersystem) und aufgedeckte Verstöße durch Sie konsequent sanktioniert werden.

Sie möchten die Faktoren »**Motivation und Rechtfertigung**« Ihrer Mitarbeiter in Bezug auf Fehlverhalten bestmöglich minimieren. Dann können Sie dies zum Beispiel durch Maßnahmen erreichen wie eine sorgfältige Bewerberauswahl, die Zahlung von angemessenen Löhnen und Gehältern und die gerechte (Be-)Förderung Ihrer Mitarbeiter. Wenn sich die Unternehmensleitung und Führungskräfte selbst vorbildlich verhalten und Sie eine gute Unternehmenskultur pflegen, setzen Sie ein weiteres wichtiges Signal, dass Ihnen die Einhaltung der Gesetze und Unternehmensrichtlinien wichtig ist. Dies wird sich wiederum positiv auf die Einstellung Ihrer Mitarbeiter zum Thema Compliance auswirken.

Was die Gesetze zu Compliance sagen

Wenn Sie nach einem Gesetz suchen, das einem Unternehmen konkret und detailliert vorschreibt, dass und wie es Compliance im Unternehmen umzusetzen hat, werden Sie (nahezu) vergeblich suchen. Ein solches Gesetz existiert nicht – zumindest nicht für den Großteil der Wirtschaftsunternehmen.

Es gibt allerdings verschiedene **Spezialgesetze**, nach denen Unternehmen aus bestimmten Branchen ausdrücklich konkrete Organisationspflichten in Bezug auf Compliance umsetzen müssen. Hierzu zählen zum Beispiel **Kredit- und Finanzdienstleistungsinstitute** sowie **Versicherungsunternehmen**. In diesem Buch geht es aber nicht um diese branchenspezifischen Pflichten, sondern um die allgemeine Compliance für alle Unternehmen. Deshalb möchten wir Ihnen an dieser Stelle lediglich in aller Kürze zwei dieser speziellen Normen vorstellen.

§ 29 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)

Nach dieser Vorschrift müssen zum Beispiel Versicherungsunternehmen bestimmte organisatorische Anforderungen erfüllen, wie zum Beispiel über ein »... *wirksames internes Kontrollsystem verfügen, das mindestens Verwaltungs- und Rechnungslegungsverfahren, einen internen Kontrollrahmen, eine angemessene unternehmensinterne Berichterstattung auf allen Unternehmensebenen sowie eine Funktion zur Überwachung der Einhaltung der Anforderungen (Compliance-Funktion) umfasst*«. Weiterhin wird in dieser Norm ausgeführt, dass

- ✓ zu den Aufgaben der Compliance-Funktion die Beratung des Vorstands in Bezug auf die Einhaltung der Gesetze und Verwaltungsvorschriften, die für den Betrieb des Versicherungsgeschäfts gelten, gehört
- ✓ die Compliance-Funktion bestimmte, auf die Geschäftstätigkeit bezogene Compliance-Risiken identifizieren und beurteilen muss

§ 25a Kreditwesengesetz (KWG)

Auch Kredit- und Finanzdienstleistungsinstituten werden nach dieser Norm spezifische organisatorische Maßnahmen auferlegt. So müssen die von diesem Gesetz erfassten Institute »... über eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation verfügen, die die Einhaltung der vom Institut zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen und der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten gewährleistet«. Auch in § 25a KWG werden weitere konkrete Anforderungen gestellt, wie zum Beispiel, dass

- ✓ die Geschäftsleiter für die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation des Instituts verantwortlich sind
- ✓ die Geschäftsleiter die erforderlichen Maßnahmen für die Ausarbeitung der entsprechenden institutsinternen Vorgaben ergreifen müssen, sofern nicht das Verwaltungs- oder Aufsichtsorgan entscheidet
- ✓ eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation ein angemessenes und wirksames Risikomanagement umfassen muss
- ✓ interne Kontrollverfahren mit einem internen Kontrollsystem und einer internen Revision einzurichten sind, wobei das interne Kontrollsystem insbesondere
 - aufbau- und ablauforganisatorische Regelungen enthalten muss, die eine klare Abgrenzung der Verantwortungsbereiche gewährleisten
 - Prozesse zur Identifizierung, Beurteilung, Steuerung sowie Überwachung und Kommunikation bestimmter Risiken umfassen muss
 - eine Risikocontrolling-Funktion und eine Compliance-Funktion umfassen muss



ABER! Auch für Wirtschaftsunternehmen gibt es verschiedene Gesetze und Normen, die Ihnen als Inhaber eines solchen Unternehmens, egal ob Kaufmann, Geschäftsführer oder Vorstand, bestimmte **Organisations- und Sorgfaltspflichten** auferlegen. Sollte es zu Compliance-Verstößen in Ihrem Unternehmen kommen und können Sie nicht nachweisen, dass Sie Ihre Organisations- und Sorgfaltspflichten ordnungsgemäß erfüllt haben, kann das sowohl für Sie als Unternehmensleitung als auch für das Unternehmen sehr unerfreulich enden.

Egal, ob es sich bei Ihnen als Leser um ein Mitglied der Unternehmensleitung, einen Mitarbeiter aus dem Bereich Compliance oder einfach um jemanden handelt, der sich gerne mit dem Thema Compliance intensiver befassen will, möchten wir Ihnen ein paar solcher Gesetze und Normen vorstellen, die Sie kennen sollten. Daher wird es an dieser Stelle nun etwas »juristischer« zur Sache gehen. Zunächst stellen wir Ihnen ein paar Regelungen aus unserer **deutschen Rechtsordnung** vor, die in Bezug auf das Thema Compliance bedeutsam sind, und werden dann auf ein paar **internationale Gesetze** eingehen.

Gesellschaftsrechtliche Vorschriften

Nach gesellschaftsrechtlichen Vorschriften wird den Organen von **Kapitalgesellschaften** wie der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder der Aktiengesellschaft (AG),

insbesondere dem Vorstand, dem Aufsichtsrat oder dem GmbH-Geschäftsführer, bei Ausübung ihrer Tätigkeiten ein besonderer Sorgfaltsmaßstab auferlegt (zugegeben eine etwas steife Formulierung, aber so heißt es nun einmal bei den Juristen).

§ 93 Absatz 1 Aktiengesetz (AktG)

Nach § 93 Absatz 1 AktG haben die Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften »bei ihrer Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden«. Der Gesetzgeber hat dem Vorstand also eine besondere Pflichtenstellung gegenüber der Gesellschaft bei der Ausübung seiner Geschäftsführung auferlegt, da der Vorstand nicht Inhaber oder Eigentümer der Gesellschaft und ihres Vermögens ist. Die Vermögenswerte gehören vielmehr der Aktiengesellschaft selbst. Der Vorstand wirtschaftet daher nicht mit eigenen, sondern vielmehr wie ein Treuhänder mit fremden Mitteln, nämlich mit den Mitteln der Gesellschaft. Aus dieser Norm wird unter anderem als eine seiner Sorgfaltspflichten die *Legalitätspflicht* abgeleitet.



Die *Legalitätspflicht* besagt, dass die Vorstandsmitglieder zum Schutz des Vermögens der Gesellschaft verpflichtet sind sicherzustellen, dass die einzelnen Vorstandsmitglieder und alle Mitarbeiter der Gesellschaft bei der Ausübung ihrer geschäftlichen Tätigkeit sämtliche geltenden Gesetze und Normen einhalten.

Aus Compliance-Gesichtspunkten zählen hierunter zum Beispiel insbesondere die Vorschriften des

- ✓ Zivil- und Wirtschaftsrechts
- ✓ Bilanz- und Steuerrechts
- ✓ Kartell- und Wettbewerbsrechts
- ✓ Straf- und Ordnungswidrigkeitenrechts
- ✓ Arbeits- und Sozialrechts

Wenn der Vorstand schuldhaft gegen seine aus § 93 Absatz 1 AktG resultierenden Sorgfaltspflichten verstößt, kann er zivilrechtlich persönlich in Anspruch genommen werden, um der Gesellschaft den entstandenen Schaden zu ersetzen (§ 93 Absatz 2 AktG). Um seiner Legalitätspflicht gerecht zu werden und um die eigene Haftung bestmöglich zu minimieren, wird ein Vorstand nicht umhinkommen, bestimmte Compliance-Maßnahmen im Unternehmen einzurichten.

§ 91 Absatz 2 AktG

Nach dieser Norm muss der Vorstand geeignete Maßnahmen treffen und insbesondere ein Überwachungssystem einrichten, damit »den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen« rechtzeitig erkannt werden. Nach allgemeiner Ansicht in der juristischen Literatur bedeutet »Überwachungssystem« allerdings nicht, dass der Vorstand ein allgemeines Compliance-Management-System oder umfassendes Risikomanagement-System einrichten muss. Der Vorstand muss vielmehr ein *Früherkennungs- und Überwachungssystem* einrichten, das sich nur auf Teilaspekte eines umfassenderen Risikomanagement-Systems

bezieht. Es geht hier um die Einrichtung eines Systems zur Früherkennung **bestandsgefährdender Entwicklungen und Risiken** und die Einrichtung von Kontrollmaßnahmen, ob die vom Vorstand angeordneten Früherkennungsmaßnahmen auch tatsächlich umgesetzt werden.



Zu den »bestandsgefährdenden« Entwicklungen zählen existenzbedrohende Risiken für die Vermögens-, Ertrags- oder Finanzlage der Gesellschaft oder des Konzerns.



Richtet der Vorstand kein derartiges Überwachungssystem ein und entsteht der Gesellschaft daraus ein Schaden, kann der Vorstand hierfür wegen Verletzung seiner Sorgfaltspflichten nach § 93 Absatz 1 AktG persönlich zur Rechenschaft gezogen und zum Ersatz des Schadens in Anspruch genommen werden (§ 93 Absatz 2 AktG).

§§ 111 Absatz 1 und 116 AktG

In § 111 Absatz 1 AktG wird die Aufgabe des Aufsichtsrats kurz und prägnant beschrieben: »Der Aufsichtsrat hat die Geschäftsführung zu überwachen«. Für die Sorgfalt und Verantwortlichkeit der Aufsichtsratsmitglieder verweist das Aktiengesetz in § 116 auf den § 93, wonach die Aufsichtsratsmitglieder dieselbe Sorgfalt und Verantwortlichkeit wie die Vorstandsmitglieder an den Tag legen müssen. Das bedeutet, dass auch die Aufsichtsratsmitglieder ihre Aufgaben mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Überwachers und Beraters wahrnehmen müssen.



Verletzen die Aufsichtsratsmitglieder ihre Pflichten, sind auch sie gegenüber der Gesellschaft für den entstehenden Schaden verantwortlich (§§ 116, 93 Absatz 2 AktG).

Selbst wenn der Gesetzgeber an dieser Stelle nicht näher ausgeführt hat, welche konkreten Überwachungshandlungen der Aufsichtsrat vornehmen muss, tut der Aufsichtsrat gut daran, kritisch zu hinterfragen und zu prüfen, ob der Vorstand seiner Legalitätspflicht auch ordnungsgemäß nachkommt und welche Maßnahmen der Vorstand hierzu umgesetzt hat.



Stellt der Aufsichtsrat fest, dass der Vorstand seine Pflichten gegenüber der Gesellschaft verletzt hat und dieser dadurch ein Schaden entstanden ist, ist der Aufsichtsrat nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs sogar verpflichtet, durchsetzbare **Schadensersatzansprüche** der Gesellschaft gegenüber Vorstandsmitgliedern geltend zu machen und den Vorstand hierfür in Regress zu nehmen. Unterlässt dies der Aufsichtsrat, so läuft er selbst Gefahr, für den Schaden in Anspruch genommen zu werden (BGH, Urteil vom 21. April 1997, BGHZ 135, 244).



Handelt es sich bei Ihnen um ein Aufsichtsratsmitglied einer Aktiengesellschaft, dann sollten Sie sich unbedingt Folgendes merken: Der Aufsichtsrat kann sich unter Umständen sogar wegen *Untreue* (§ 266 Strafgesetzbuch) strafbar machen, wenn er es versäumt, solche Schadensersatzansprüche gegen den Vorstand durchzusetzen.

§ 43 Absatz 1 des Gesetzes für Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG)

Sie sind Geschäftsführer einer GmbH? Dann wird auch Ihnen aufgrund Ihrer besonderen Pflichtenstellung gegenüber der Gesellschaft ein besonderer Sorgfaltsmaßstab abverlangt. Nach § 43 Absatz 1 GmbHG hat der Geschäftsführer *in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes anzuwenden*. Nach herrschender juristischer Meinung entspricht dies dem gleichen Maßstab wie für den Vorstand nach § 93 AktG, nämlich der *Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters*. Kurzum: Nicht nur Sie als GmbH-Geschäftsführer müssen Ihre Amtsführung gesetzestreu ausüben, sondern ebenso durch entsprechende Maßnahmen sicherstellen, dass auch Ihre Mitarbeiter sich an die geltenden Gesetze halten (Legalitätspflicht). Ein Geschäftsführer, der seine Pflichten nach § 43 Absatz 1 GmbHG verletzt, hat gegenüber der Gesellschaft für den entstandenen Schaden geradezustehen (§ 43 Absatz 2 GmbHG).

»Wo gehobelt wird, da fallen Späne« - Business Judgement Rule

Reden wir an dieser Stelle über (unvermeidbare?) Kollateralschäden – denn nichts anderes bedeutet dieser Spruch – und über die Konsequenzen, die das »Hobeln« nach sich ziehen könnte. Bedeutet das nun, dass ein Vorstand nach § 93 Absatz 1 Satz 1 AktG oder ein GmbH-Geschäftsführer nach § 43 Absatz 1 GmbHG für jede für die Gesellschaft nachteilige Entscheidung haftet, weil man ihm vorwerfen kann, er habe seine Geschäftsführung nicht mit der »Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters« ausgeübt? Nein, denn das wäre nicht sachgerecht.

Um wettbewerbsfähig zu bleiben und dem Unternehmen dauerhaft zum Erfolg zu verhelfen, ist es **zwangsläufig** erforderlich, das eine oder andere **Risiko** einzugehen. Außerdem können unternehmerische Entscheidungen Risiken bergen, die zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht vorhersehbar waren und sich erst später realisieren. Dem Vorstand ist deshalb bei der Ausübung seiner Entscheidungen ein weiter Ermessensspielraum einzuräumen (*Business Judgement Rule*). Der BGH hatte hierzu in seinem Urteil vom 21. April 1997 (Az.: II ZR 175/95) auch entschieden, dass »...dem Vorstand bei der Leitung der Geschäfte des Gesellschaftsunternehmens ein weiter Handlungsspielraum zugebilligt werden muß, ohne den eine unternehmerische Tätigkeit schlechterdings nicht denkbar ist. Dazu gehört neben dem bewußten Eingehen geschäftlicher Risiken grundsätzlich auch die Gefahr von Fehlbeurteilungen und Fehleinschätzungen, der jeder Unternehmensleiter, mag er auch noch so verantwortungsbewußt handeln, ausgesetzt ist«.

Die aus dem US-amerikanischen Recht stammende Business Judgement Rule wurde dann im Jahr 2005 in § 93 Abs. 1 Satz 2 AktG überführt, wo es nun ausdrücklich lautet: »Eine Pflichtverletzung liegt nicht vor, wenn das Vorstandsmitglied bei einer unternehmerischen Entscheidung vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Information zum Wohle der Gesellschaft zu handeln«.

Danach trifft einen Vorstand für eine rechtskonforme unternehmerische Entscheidung dann keine persönliche Haftung, wenn er

- ✓ sich zuvor ausreichend gut informiert hat,
- ✓ seine Entscheidung nachvollziehbar ist und
- ✓ er seine Entscheidung im besten Sinne des Unternehmens getroffen hat.



Nun könnte ein gewiefter Vorstand oder Geschäftsführer auf die Idee kommen, sich mit folgender Aussage auf die Business Judgement Rule zu berufen: »Ich habe nun einmal entschieden, dass Compliance nichts für unser Unternehmen ist!«

Nein – so einfach ist das nicht! Das wäre weit gefehlt, denn nach allgemeiner juristischer Ansicht steht der Unternehmensleitung zu der Frage, »ob« Compliance im Unternehmen erforderlich ist oder nicht, überhaupt kein Entscheidungsspielraum zu. Schließlich versteht es sich von selbst, dass die Gesetze eingehalten werden müssen. Die Unternehmensleitung hat jedoch in Bezug auf die Frage des »wie«, das heißt mit welchen Maßnahmen sie Compliance im Unternehmen umsetzen und sicherstellen möchte, einen entsprechenden Ermessensspielraum gemäß der Business Judgement Rule.



Das Rüstungsunternehmen X AG steht wirtschaftlich alles andere als gut da. Seit Monaten laufen die Geschäfte schlecht. Wenn nicht bald ein neuer Großauftrag »ins Haus flattert«, steht die Insolvenz vor der Tür. Die Regierung eines asiatischen Staates hat einen Großauftrag für 30 Kampf-Jets öffentlich ausgeschrieben. Der Vorstand der X AG möchte die Talfahrt nicht länger tatenlos hinnehmen und lässt dem zuständigen Entscheidungsträger der Regierung ein saftiges Bestechungsgeld zukommen. Die Rechnung des Vorstands geht auf: die X AG hat den Auftrag gewonnen und kann so vor dem finanziellen Untergang bewahrt werden.

Auch wenn der Vorstand seine Entscheidung zum Wohle der Gesellschaft getroffen hat (ohne diesen Auftrag hätte es möglicherweise das wirtschaftliche Aus für die X AG bedeutet), kann sich der Vorstand nicht auf den »sicheren Hafen« (auch *Safe Harbour* genannt) der Business Judgement Rule berufen. Entsteht der Gesellschaft wegen des Korruptionsdelikts ein Schaden (beispielsweise ein Bußgeld oder Reputationsschaden), kann die Gesellschaft vom Vorstand Schadensersatz verlangen. Hier hat die Legalitätspflicht schlichtweg Vorrang.



Kurz gesagt: Vorstand und Geschäftsführer dürfen auch keine Gesetzesverstöße begehen, die für die Gesellschaft wirtschaftlich günstig wären.

Was gilt für Kaufleute und Geschäftsführer von Personengesellschaften?

Nur weil das Gesellschaftsrecht den Organen von Kapitalgesellschaften besondere Sorgfaltspflichten auferlegt, bedeutet das noch lange nicht, dass nicht auch Kaufleute oder Geschäftsführer von Personengesellschaften die Legalitätspflicht zu erfüllen haben. Selbstverständlich müssen auch diese Personen sich an die geltenden Gesetze halten und darauf achten, dass sich Unternehmen und Mitarbeiter rechtstreu verhalten. Der wesentliche Unterschied liegt lediglich darin, dass Kaufleute und Geschäftsführer von Personengesellschaften bei Verletzung ihrer Sorgfaltspflichten nicht gegenüber der Personengesellschaft oder dem Betrieb ihre Legalitätspflicht verletzen und für die daraus entstehenden Schäden haften. Denn schließlich sind Kaufleute beziehungsweise Inhaber von Betrieben ja selbst Inhaber und Eigentümer ihrer Unternehmen.

Entsteht dem Unternehmen ein Schaden, so ist dies ein **persönlicher Vermögensschaden** des jeweiligen Betriebsinhabers. Allerdings haftet dieser zudem gegenüber Dritten wie Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern, wenn die eigenen Mitarbeiter Gesetzesverstöße begehen und den Dritten dadurch ein Schaden entsteht. Außerdem drohen bei Gesetzesverstößen der eigenen Mitarbeiter hohe Bußgelder nach § 130 *Ordnungswidrigkeitengesetz* (hierzu ausführlicher gleich weiter hinten in diesem Kapitel). Daher sind Compliance-Bemühungen für Kaufleute, Geschäftsführer von Personengesellschaften oder sonstige Betriebsinhaber ebenso wichtig wie für die Unternehmensleitung von Kapitalgesellschaften.

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK)

Nachdem immer mehr Missstände in Unternehmen aufgedeckt worden waren, setzte das Bundesjustizministerium die Regierungskommission »Corporate Governance Kodex« ein, die im Jahr 2002 den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) verabschiedete.



Der englische Begriff *Corporate Governance* heißt übersetzt »Unternehmensführung«. Es gibt zwar keine allgemeine einheitliche Definition, was alles genau unter Corporate Governance fällt. Sie können darunter aber all die Grundsätze wie zum Beispiel Regeln, Verfahren und Gesetze verstehen, nach denen ein Unternehmen geführt und kontrolliert wird.

Durch Corporate Governance soll ein Unternehmen sicherstellen, dass es sich an die geltenden Gesetze, an anerkannte ethische Standards und bewährte und vorbildliche Praktiken oder Vorgehensweisen aus der betrieblichen Praxis (*Best Practices*) hält. In der Unternehmenswelt wird daher auch der Begriff »gute Unternehmensführung«, also »*Good Corporate Governance*« verwendet.

Der DCGK ...

- ✓ ist ein privates Regelwerk (*Soft Law*) und kein zwingendes Recht
- ✓ beschreibt die wesentlichen gesetzlichen Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften
- ✓ enthält Empfehlungen und Anregungen international und national anerkannter Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung
- ✓ soll die Unternehmensleitungen deutscher börsennotierter Gesellschaft anhalten, eine entsprechend »gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung« zu praktizieren
- ✓ definiert in Ziffer 4.1.3 Compliance wie folgt: *Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance). Dem Vorstand wird nahegelegt, er soll »für angemessene, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtete Maßnahmen (Compliance-Management-System) sorgen und deren Grundzüge offenlegen.«*
- ✓ wird von der Kommission regelmäßig angepasst

Comply or explain! Pflicht oder nicht Pflicht?

»Comply or explain« heißt übersetzt »befolgen oder erklären«. Auch wenn die Vorschriften des DCGK weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Gesetzeskraft haben, enthalten diese über § 161 AktG eine Art »Quasiverpflichtung«. Nach § 161 AktG müssen börsennotierte Unternehmen und bestimmte Wertpapierhandelsunternehmen jährlich eine *Entsprechenserklärung* abgeben. Das bedeutet, dass Vorstand und Aufsichtsrat dieser Gesellschaften jährlich erklären müssen,

- ✓ ob den Empfehlungen der »Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex« entsprochen wurde und wird,
- ✓ welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und wenn das so war, warum nicht.

Fällt Ihr Unternehmen in den Anwendungsbereich von § 161 AktG, haben Sie als Unternehmensleitung diese Entsprechenserklärung im amtlichen Teil des Bundesanzeigers zu veröffentlichen und den Aktionären auch dauerhaft zugänglich zu machen, zum Beispiel auf Ihrer Unternehmenswebsite. Machen Sie sich Ihr eigenes Bild davon, welchen »Geschmack« es bei Ihren Aktionären, aber auch der Öffentlichkeit hinterlassen kann, wenn Sie sich nicht an die Empfehlungen des DCGK halten. Könnte bei dem ein oder anderen nicht der Eindruck entstehen, dass Ihnen an einer guten und verantwortungsvollen Unternehmensführung möglicherweise wenig liegt?

Das Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG)

Nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz können sowohl gegen das Unternehmen als auch gegen die Betriebsinhaber (wie zum Beispiel Einzelkaufleute, Geschäftsführer und Vorstände) Bußgelder verhängt werden, wenn sie schuldhaft bestimmte Aufsichts- und Organisationspflichten verletzen.

§§ 130, 9 OWiG – das kann teuer werden!

Angenommen einer Ihrer Beschäftigten hat betriebliche Pflichten verletzt, die mit Strafe oder Geldbuße geahndet werden können (er hat zum Beispiel gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen). Stellt sich hierbei nun heraus, dass Sie als Betriebsinhaber des Unternehmens die erforderlichen und zumutbaren Aufsichtsmaßnahmen unterlassen haben, um solche Verstöße der Mitarbeiter zu erschweren oder zu vermeiden, kann gegen Sie persönlich eine Geldbuße bis zu einer Millionen Euro verhängt werden (§ 130 OWiG).



Handelt es sich bei dem Unternehmen um eine juristische Person wie zum Beispiel eine GmbH oder AG, dann ist diese zwar »Betriebsinhaber« im Sinne des § 130 OWiG. Da eine AG oder GmbH aber nachvollziehbarerweise ja selbst keine Aufsichtsmaßnahmen umsetzen oder unterlassen kann, sagt § 9 Absatz 1 OWiG, dass in solchen Fällen die Haftung nach § 130 OWiG den Vorstand oder den Geschäftsführern trifft.

Die Norm beschreibt leider nicht konkret, welche Aufsichtsmaßnahmen Sie im Einzelnen vornehmen sollen, sondern erwähnt (sehr allgemein gehalten), dass zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen »auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen« gehören. Jedoch haben die Rechtsprechung und die juristische Literatur aus dieser Norm die *Fünf-Stufen-Lehre* abgeleitet, wonach Sie als Betriebsinhaber zur Vermeidung einer Haftung nach § 130 OWiG folgende Maßnahmen treffen müssen:

- ✓ Suchen Sie Ihre Mitarbeiter sorgfältig aus.
- ✓ Sorgen Sie für eine sachgerechte Organisation und Aufgabenverteilung.
- ✓ Nehmen Sie eine angemessene Aufklärung und Schulung Ihrer Mitarbeiter vor und klären Sie diese über ihre Aufgaben und Pflichten auf.
- ✓ Führen Sie eine angemessene Kontrolle und Überwachung Ihrer Mitarbeiter durch.
- ✓ Schreiten Sie gegen Fehlverhalten Ihrer Mitarbeiter ein und sanktionieren Sie dieses auch angemessen.



Ein Bußgeld nach § 130 OWiG kann aber unter Umständen auch gegen Führungskräfte auf Managementebene unter dem Vorstand oder dem Geschäftsführer verhängt werden. Werden beispielsweise Ihnen als Führungskraft vom Geschäftsführer oder Vorstand bestimmte Aufgaben übertragen und unterlassen Sie in Ihrem Bereich die erforderlichen Organisations- und Aufsichtspflichten, dann kann eine Haftung nach § 130 OWiG auch für Sie in Betracht kommen (§ 9 Absatz 2 OWiG).

§ 30 Absatz 1 OWiG – ein bisschen wie Sippenhaft

Sollte eine Person als vertretungsberechtigtes Organ, als Organmitglied oder bestimmte Personen in leitender Stellung (§ 9 OWiG) eines Unternehmens eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begehen, kann eine Geldbuße nicht nur gegen diese natürliche Person, sondern auch gegen die juristische Person (also zum Beispiel gegen die Gesellschaft) verhängt werden. Die Gesellschaft wird so behandelt, als hätte sie die Straftat oder Ordnungswidrigkeit selbst, nämlich durch Ihre Repräsentanten, begangen. Und nun halten Sie sich fest – die Geldbuße gegen Ihr Unternehmen kann bis zu 10 Millionen Euro betragen (§ 30 Absatz 2 OWiG)!

»Korruption lohnt sich nicht, my Darling« – Die Gewinnabschöpfung

Eine potenzielle Geldbuße von maximal 10 Millionen Euro auf der einen Seite, ein lukrativer Auftrag im oberen zweistelligen Millionenbereich auf der anderen Seite, das klingt ja auf den ersten Blick noch immer wirtschaftlich vorteilhaft. Da mag manch einer auf die Idee kommen, dass sich **Bestechung** noch immer lohnen könnte – und dann wird eben die Geldbuße einfach vom Gewinn abgeschrieben. Der Gesetzgeber ist aber nicht von gestern und hat dies entsprechend berücksichtigt. Eine Überschreitung der Geldbuße von 10 Millionen Euro ist im Wege

der sogenannten *Gewinnabschöpfung* möglich (§ 30 Absatz 3 in Verbindung mit § 17 Absatz 4 OWiG). Das heißt, dass der Täter den wirtschaftlichen Vorteil, den er aus der Straftat oder Ordnungswidrigkeit erhalten hat, nicht behalten darf. Der Vermögensvorteil, den der Täter oder das Unternehmen erlangt hat, kann über § 17 Absatz 4 OWiG abgeschöpft werden. In der Vergangenheit mussten bereits verschiedene deutsche Unternehmen die schmerzhaft Erfahrung machen und Abschöpfungen in dreistelliger Millionenhöhe schlucken.

§ 30 Absatz 2a OWiG – nicht jedes Erbe macht Freude

Sind Sie Rechtsnachfolger eines Unternehmens oder Betriebs, zum Beispiel weil

- ✓ Ihnen das Geschäft von Ihren Eltern vererbt worden ist?
- ✓ Sie eine Gesellschaft zu Ihrem bestehenden Unternehmen hinzugekauft haben?
- ✓ Sie mit einem anderen Unternehmen fusionieren?

In diesem Fall sollten Sie sich vorher gründlich informieren, ob es Anhaltspunkte zu möglichen Compliance-Verstößen des Erwerbsunternehmens aus der Vergangenheit gibt. Denn als Rechtsnachfolger können auch Sie für die Verstöße des erworbenen Unternehmens haften mit der Folge, dass auch gegen Sie eine Geldbuße verhängt werden kann (§ 30 Absatz 2a OWiG).

Internationale Gesetze einhalten

Vielleicht denken Sie an dieser Stelle »Was interessieren mich als deutsches Unternehmen die Anforderungen an Compliance aufgrund internationaler Gesetze?« Wir möchten Ihre Illusion ja nicht trüben, aber es gibt Konstellationen, da können sich die internationalen Gesetze auch auf deutsche Unternehmen auswirken. Lassen Sie uns Ihnen einen kleinen Auszug an solchen Gesetzen näherbringen.

Sarbances-Oxley-Act: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

Im Juli 2002 erließ der US-Kongress das US-Kapitalmarktgesetz *Sarbanes-Oxley Act* (SOA oder SOX), nachdem insbesondere die beiden Wirtschaftsskandale von **Enron** und **World-Com** die US-amerikanische Wirtschaft so richtig durchgebeutel hatten. Mit diesem Gesetz wollte der US-amerikanische Gesetzgeber das Vertrauen der Kapitalanleger in die Kapitalmärkte wiederherstellen, um Schadensbegrenzung zu erreichen. Es ging dem Gesetzgeber nicht nur darum, den bereits eingetretenen Schaden der Kapitalmärkte zu minimieren, sondern vor allem auch darum, künftige ähnliche Verstöße und die damit verbundenen Schäden für die Kapitalmärkte zu verhindern oder zu begrenzen.

Ihr Unternehmen fällt dann in den Anwendungsbereich des SOX, wenn

- ✓ die Wertpapiere Ihres Unternehmens an den amerikanischen Börsen gehandelt oder anderweitig öffentlich in den USA angeboten werden

- ✓ Sie aus bestimmten Gründen Berichte bei der US-Börsenaufsichtsbehörde (*United States Securities and Exchange Commission* – kurz: SEC) einreichen müssen und damit deren Aufsicht unterliegen
- ✓ es sich bei Ihrem Unternehmen um eine Tochtergesellschaft einer SEC-registrierten Muttergesellschaft handelt, die dem SOX unterliegt



Trifft eines der zuvor beschriebenen Kriterien auf Ihr Unternehmen zu, dann unterfallen auch Sie grundsätzlich dem SOX, **unabhängig davon, in welchem Land Ihr Unternehmen seinen Firmensitz hat.**

Einige SOX-Bestimmungen, die für Unternehmen wichtig sein können

Nach Section 301 des SOX müssen Sie in Ihrem Unternehmen

- ✓ **einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) einrichten.** Dieses Gremium ist dafür verantwortlich zu überwachen, dass in Ihrem Unternehmen die Rechnungslegung sowie die Abschlussprüfung ordnungsgemäß ablaufen.
- ✓ **ein Meldeverfahren zur Entgegennahme und Behandlung von Beschwerden einrichten,** mit dem Sie es Ihren Mitarbeitern ermöglichen – auch anonym – auf Missstände wie zum Beispiel illegales oder unethisches Verhalten hinweisen zu können (das Hinweisgeber- oder Whistleblowing System – Näheres hierzu finden Sie in Kapitel 7). Dabei muss Ihr Meldeverfahren gewährleisten, dass die Hinweisgeber des Unternehmens aufgrund ihrer Meldung keinerlei negativen Konsequenzen erfahren, also nicht benachteiligt, entlassen, herabgestuft, bedroht oder sonst irgendwie diskriminiert werden (Section 806 SOX).
- ✓ Gemäß Section 302 des SOX ist das Geschäftsführungsorgan (bei deutschen Aktiengesellschaften ist dies der Vorstand) verpflichtet, **Offenlegungskontrollen und -verfahren** einzurichten. Danach müssen Sie alle notwendigen Unternehmensinformationen entsprechend dokumentieren, verarbeiten und berichten. Schließlich sollen alle Interessierten wie zum Beispiel Ihre Kapitalgeber, Ihre Anteilseigner, Gesellschafter, Vertragspartner und Mitarbeiter zum Schutz vor finanziellen Nachteilen die Möglichkeit haben, sich über die wirtschaftliche Lage Ihres Unternehmens informieren zu können. Der Vorstandsvorsitzende (Chief Executive Officer – CEO) und der Finanzvorstand Ihres Unternehmens (Chief Financial Officer – CFO) haben **eine eidesstattliche Bestätigung** abzugeben. Sie müssen gegenüber der SEC einen sogenannten *Bilanzeit* leisten, dass sie im Unternehmen entsprechende Kontrollen nach Section 302 und Section 404 (hierzu gleich weiter hinten in diesem Kapitel) eingerichtet und gepflegt haben. Damit übernehmen Sie für die Richtigkeit der offengelegten Berichte die Verantwortung!
- ✓ **Bei Section 404** handelt es sich um eine der komplexesten Regelungen des SOX, die hohe Anforderungen an die Unternehmensleitung stellt. Nach dieser Regelung müssen Sie in Ihrem Unternehmen interne Kontrollen einführen. Der SOX versteht unter »internen Kontrollen« insbesondere die Einrichtung eines wirksamen internen Kontrollsystems

(IKS), mit dem Sie sicherstellen, dass Ihr Jahresabschluss auch richtig ist. Mit diesem Kontrollsystem soll schlichtweg verhindert werden, dass Sie Ihre Investoren durch falsche oder nicht ausreichende Informationen in die Irre führen. Nach Section 404 müssen Sie deshalb die **Wirksamkeit Ihres internen Kontrollsystems** durch eine umfassende Dokumentation nachweisen. Das bedeutet: Sie müssen nachweisen, dass

- Ihre Kontrollen auch geeignet sind,
- Sie tatsächlich auch Kontrolltests durchgeführt haben und
- Sie eine Gesamtbewertung zu Ihrem Kontrollsystem vorgenommen haben.

Um diese strengen Anforderungen erfüllen zu können, müssen Sie ein komplexes System in Ihrem Unternehmen implementieren, um die verbindlichen Fristen für die Berichterstattung nach Section 404 SOX auch erfüllen zu können.



Section 404 des SOX verlangt Unternehmen einen erheblichen Aufwand ab, der mit hohen Kosten verbunden ist, wie zum Beispiel

- ✓ internen Personalkosten, weil ein Unternehmen diesen Aufwand ohne Aufstockung des Personals unter Umständen nicht bewerkstelligt bekommt
- ✓ Kosten für externe Dienstleistungen, die Sie zum Beispiel für Beratungen und Prüfungen, ob Sie die SOX-Anforderungen auch erfüllen, in Anspruch nehmen müssen
- ✓ Kosten für den Einsatz von (IT)Technologie, ohne die Sie die komplexen Kontrollen und Dokumentationen nicht bewältigen können



Verstöße gegen den SOX haben horrende Strafen zur Folge, zum Beispiel Geldstrafen bis zu 5 Mio. Dollar oder Gefängnisstrafen bis zu 20 Jahren.

Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)

Bei dem Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) handelt es sich um ein US-amerikanisches Antikorruptionsgesetz, das aus zwei Teilen besteht. Im ersten Teil finden Sie Antikorruptionsregeln, welche die Bestechung von ausländischen Amtsträgern (*Foreign Officials*) oder diesen gleichgestellten Personen unter Strafe stellen. In seinem zweiten Teil enthält der FCPA Vorschriften zu Buchführungs-, Aufzeichnungs- und Bilanzierungspflichten. Danach müssen börsennotierte Gesellschaften insbesondere

- ✓ Aufzeichnungen (*Books and records*) führen und aufbewahren
- ✓ ein angemessenes internes Kontrollsystem für ihre Buchhaltung (*Internal accounting controls*) einrichten und unterhalten

Durch die Regelungen im zweiten Teil des FCPA sollen gerade Korruptionsverstöße, die in Teil 1 des FCPA unter Strafe gestellt sind, vermieden werden.

Vielleicht fragen Sie sich an dieser Stelle, warum wir Ihnen den FCPA näherbringen möchten. Eine einfache Antwort: weil der FCPA eine **extraterritoriale Wirkung** entfaltet. Das bedeutet, dass er nicht nur auf US-amerikanische Unternehmen und US-Staatsbürger, sondern auch auf deutsche Gesellschaften und Staatsbürger Anwendung finden kann. In erster Linie werden vom FCPA zwar folgende Unternehmen erfasst:

- ✓ US-amerikanische Unternehmen, die an einer US-amerikanischen Börse gelistet sind, und deren ausländische Tochterunternehmen
- ✓ ausländische Unternehmen, die an einer US-amerikanischen Börse gelistet sind

Wenn Ihr Unternehmen weder an der US-Börse gelistet noch ein Tochterunternehmen einer US-amerikanischen Gesellschaft ist, bedeutet das aber noch lange nicht, dass Sie dem Anwendungsbereich des FCPA sicher entziehen können. Der FCPA findet auf ausländische natürliche Personen und Gesellschaften auch dann Anwendung, wenn diese ihre korruptiven Handlungen mit Bezug auf das US-Territorium begangen haben.



Was genau bedeutet »Bezug auf das US-Territorium«? Der Anwendungsbereich des FCPA US-Territoriums ist sehr weit gefasst. Auch Handlungen wie zum Beispiel

- ✓ ein Telefongespräch innerhalb der USA,
- ✓ das Versenden einer E-Mail oder SMS innerhalb der USA oder unter Nutzung eines US-amerikanischen Providers,
- ✓ die Nutzung von US-Posteinrichtungen und
- ✓ die Vornahme einer Überweisung von Geld durch eine US-Bank oder in der Währung US Dollar (dies kann gerade Unternehmen betreffen, die beispielsweise ihren Zahlungsverkehr teilweise in US-Dollar vornehmen),

mit denen Korruptionshandlungen an ausländische Amtsträger vorgenommen oder gefördert werden sollen, können nach dem FCPA bestraft werden.

Verstöße gegen den FCPA sollten Sie nicht unterschätzen, denn diese können richtig harte Konsequenzen zur Folge haben wie zum Beispiel

- ✓ Freiheitsstrafen bis zu 20 Jahren und Geldstrafen bis zu 5 Mio. US Dollar für die handelnden Personen
- ✓ Geldstrafen bis zu 25 Mio. US Dollar für das Unternehmen

Warum der FCPA für Ihr Unternehmen so gefährlich sein kann

Wie Sie sehen, kann der FCPA auch auf deutsche Unternehmen Anwendung finden. Für die Strafverfolgungsbehörden ist es oft sehr schwierig nachzuweisen, ob bestimmte Zahlungen oder Ausgaben eines Unternehmens tatsächlich als Bestechungszahlung vorgenommen worden sind. Daher verlangt der FCPA mit seinen Vorschriften zu den Buchführungs- und

Aufzeichnungspflichten in seinem zweiten Teil, dass die Geschäftsbücher, Unterlagen und Buchhaltungsunterlagen des Unternehmens so erstellt und geführt werden, dass die Transaktionen und die Verwendung von Vermögenswerten auch genau und detailliert wiedergegeben werden. Der FCPA will damit verhindern, dass ein Unternehmen beispielsweise Ausgaben als ein angebliches Beraterhonorar verschleiert oder mögliche Schmiergeldkassen (schwarze Kassen) einrichtet (mehr zur Korruption und schwarzen Kassen erfahren Sie in Kapitel 12). Damit soll es den Unternehmen erschwert werden, illegale Geldzahlungen zu verschleiern, um damit Bestechungshandlungen zu begehen.



Das Unternehmen A, das unter den Anwendungsbereich des FCPA fällt, hat in seinen Geschäftsbüchern einen vierstelligen Betrag als Geschäftsausgaben deklariert. Der konkrete Zahlungszweck lässt sich den Büchern allerdings nicht entnehmen. Tatsächlich haben Sie mit dieser Zahlung einen ausländischen Amtsträger bestochen, um einen Auftrag zu erhalten. Sie glauben, Sie sind aus dem Schneider, weil Ihnen keine Bestechung nachgewiesen werden kann? Ganz falsch.



Auch wenn die US-amerikanische Ermittlungsbehörde nicht beweisen kann, dass diese »ominöse« Geschäftsausgabe tatsächlich eine Bestechungszahlung war, kann das nach dem FCPA selbst bei fehlendem Nachweis einer Korruptionshandlung aber eine Strafbarkeit wegen Verletzung der Buchhaltungsvorschriften des FCPA begründen.

Die Bedeutung der US Sentencing Guidelines

Sie haben bereits weiter vorn in diesem Kapitel erfahren, dass es sich bei den *US Sentencing Guidelines* (USSG) um kein Gesetz, sondern vielmehr um Strafzumessungsrichtlinien handelt, die den US Bundesrichtern bei der Festlegung ihrer Strafen als Orientierung dienen sollen. Daher kommt den USSG auch im Rahmen des FCPA eine wichtige Bedeutung zu, denn grundsätzlich richten sich die amerikanischen Bundesrichter bei der Festlegung der Strafen an den Empfehlungen in den USSG aus. Und dort ist – wie bereits beschrieben – unter anderem auch die Bestrafung von Unternehmen geregelt. Die Strafe gegen ein Unternehmen kann verringert werden, wenn es zur Verhinderung und Aufdeckung von Gesetzesverstößen ein effektives Compliance- und Ethik-Programm (*Effective Compliance and Ethics Program*) eingerichtet hat. Wollen Sie die Anforderungen der USSG an ein effektives Compliance- und Ethik-Programm erfüllen, um im Fall von Verstößen durch Mitarbeiter gegen den FCPA zumindest Straferleichterungen zu erlangen, haben Sie insbesondere sieben Grundsätze zu beachten. Nach den USSG müssen Sie

- ✓ in Ihrem Unternehmen **Richtlinien und Prozesse** etablieren, um kriminelles Verhalten zu verhindern und aufdecken zu können.
- ✓ für eine **angemessene Führung und Aufsicht im Unternehmen** sorgen. Stellen Sie sicher, dass Ihrer Geschäftsleitung und den Aufsichtsorganen die Inhalte Ihres Compliance-Management-Systems bekannt sind und diese die Einrichtung und Wirksamkeit

der Maßnahmen auch entsprechend überwachen. Dazu zählt unter anderem der Aufbau und die Förderung einer Unternehmenskultur zu ethischem Verhalten.

- ✓ **Ihre Mitarbeiter sorgfältig aussuchen** und angemessene Maßnahmen treffen, die verhindern, dass Mitarbeiter, von denen Sie wissen oder von denen Sie wissen müssten, dass diese in illegale oder unethische Handlungen verstrickt waren, eine bedeutsame Verantwortung im Unternehmen übertragen bekommen oder in leitende Funktionen befördert werden.
- ✓ **regelmäßig Schulungen oder andere angemessene Kommunikationsmaßnahmen** durchführen, um Ihren Mitarbeitern und Vertretern Ihre Unternehmensrichtlinien und Prozesse zu vermitteln und die Wichtigkeit von Compliance zu verdeutlichen.
- ✓ **ernsthafte Überwachungs- und Kontrollmaßnahmen** umsetzen, mit denen Straftaten im Unternehmen aufgedeckt werden können. Hierzu müssen Sie für Ihre Mitarbeiter und für Ihr Unternehmen tätige Agenten ein **Meldesystem einrichten**, über das Ihre Mitarbeiter und die Agenten beobachtete oder vermutete kriminelle Handlungen anderer Mitarbeiter oder Agenten vertraulich und anonym melden können, ohne negative Konsequenzen wie arbeitsrechtliche Maßnahmen befürchten zu müssen.
- ✓ **Verstöße, die Sie aufdecken, auch verfolgen und aufklären.** Sie sollten sich hier insbesondere auch die Frage stellen und prüfen, wie es Ihrem Mitarbeiter oder Agenten möglich war, diesen Verstoß zu begehen. Sollten Sie hierbei mögliche Lücken und Schwachstellen in Ihrem Compliance-Management-System feststellen, so müssen Sie diese durch geeignete Maßnahmen beheben. Ziel dieses Grundsatzes ist unter anderem, für eine **stetige Verbesserung** Ihrer Compliance-Maßnahmen zu sorgen, um ähnliche Vorfälle zukünftig zu vermeiden.
- ✓ **zu festgestellten kriminellen Handlungen hinreichend angemessene disziplinarische Maßnahmen gegen den oder die Mitarbeiter oder Agenten** durchsetzen. Das Gleiche haben Sie gegen Mitarbeiter vorzunehmen, die es unterlassen haben, Verstöße aufzudecken.



Sie möchten weitere ausführlichere Informationen zu den Anforderungen an ein effektives Compliance- und Ethik-Programm nach den USSG erhalten? Kein Problem. Auf der Website der US Sentencing Commission www.ussc.gov/guidelines/2016-guidelines-manual finden Sie Erläuterungen (*Guidelines Manual*) der Kommission zu den US Sentencing Guidelines. Das Manual umfasst allerdings mehr als 600 Seiten – definitiv keine leichte Bettlektüre! Die näheren Ausführungen zu den Anforderungen der USSG an ein Compliance-Programm finden Sie in Kapitel 8 (Chapter 8) des Manuals, genauer gesagt unter »§8B2.1. Effective Compliance and Ethics Program«.

Im Jahr 2016 hat das Justizministerium der USA (*US Department of Justice* – kurz: *DOJ*) ein »FCPA Pilot Program« erlassen. Nach diesem Pilotprogramm erhalten Unternehmen einen Strafnachlass, wenn sie eine Selbstanzeige über FCPA-Verstöße stellen. Allerdings genügt die Selbstanzeige allein nicht: Sollte Ihr Unternehmen einen FCPA-Verstoß begangen haben und möchten Sie nun in den Genuss von Strafmilderungen nach dem FCPA-Programm

kommen, müssen Sie neben einer Selbstanzeige noch weitere Bedingungen erfüllen. Zu diesen zählen insbesondere, dass Sie

- ✓ umfassend mit den Behörden kooperieren,
- ✓ Verbesserungen an Ihren unternehmensinternen Compliance-Maßnahmen vornehmen, um solche Verstöße künftig zu vermeiden und
- ✓ gegen Ihre Mitarbeiter, die an den Verstößen beteiligt waren, entsprechende Disziplinarmaßnahmen verhängen.



Ursprünglich war das FCPA-Programm nur für ein Jahr angesetzt. Im März 2017 wurde es jedoch nochmals verlängert. Ob dieses Programm nur noch für einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung stehen wird oder sich gegebenenfalls dauerhaft durchsetzen wird, bleibt abzuwarten.

UK Bribery Act

Noch vor gar nicht so langer Zeit ist im Vereinigten Königreich der UK Bribery Act in Kraft getreten (2011). Ebenso wie bei dem FCPA handelt es sich hier um ein Antikorruptionsgesetz. Nach dem UK Bribery Act

- ✓ ist die aktive und passive Bestechung verboten
- ✓ wird die Bestechung ausländischer Amtsträger unter Strafe gestellt
- ✓ wird die Strafbarkeit von natürlichen Personen als auch von Unternehmen für das Unterlassen der Verhinderung von Bestechungshandlungen durch Ihre Mitarbeiter und anderer mit dem Unternehmen verbundener Personen geregelt



Nach dem UK Bribery Act kann sich Ihr Unternehmen dann strafbar machen, wenn es versäumt hat, die Korruptionsverstöße der Mitarbeiter durch angemessene Vorkehrungen zu verhindern (Section 7 des UK Bribery Act).

Ebenso wie der FCPA hat auch der UK Bribery Act einen weiten extraterritorialen Anwendungsbereich. Das heißt, dass auch deutsche Unternehmen für Korruptionsstraftaten nach dem UK Bribery Act bestraft werden können. Eine Anwendung des UK Bribery Act auf Ihr Unternehmen kann zum Beispiel in Betracht kommen, wenn

- ✓ Sie Ihr deutsches Unternehmen in Großbritannien gegründet oder registriert haben
- ✓ Sie Tochtergesellschaften, unselbständige Betriebstätten oder Zweigniederlassungen im Vereinigten Königreich haben
- ✓ Ihr Unternehmen einen sonstigen engen geschäftlichen Bezug zum Vereinigten Königreich aufweist, weil es zum Beispiel dort Geschäfte tätigt



Achtung! Nach dem UK Bribery Act ist die verhängbare Geldstrafe nach oben nicht begrenzt. Aus diesem Grund wird dieses Gesetz oft auch als eines der weltweit härtesten Antikorruptionsgesetze bezeichnet. Daneben drohen

- ✓ Unternehmen ein EU-weiter Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge
- ✓ der Geschäftsführung und leitenden Angestellten Haftstrafen von bis zu 10 Jahren

Kommt es in einem Unternehmen zu Korruptionsverstößen, die in den Anwendungsbereich des UK Bribery Act fallen, sollte das Unternehmen insbesondere über folgende angemessene Compliance-Strukturen verfügen, um eine Haftung nach dem UK Bribery Act zu vermeiden (Section 7 des UK Bribery Act). Als angemessene Compliance-Maßnahmen erwartet das britische Justizministerium insbesondere, dass

- ✓ das Unternehmen geeignete Maßnahmen und Verfahren – zum Beispiel Leitfäden, Richtlinien und Prozesse einrichtet, um Korruption vorzubeugen (*Proportionate procedures*)
- ✓ sich die oberste Führungsebene des Unternehmens klar zu Compliance bekennt und sich dafür einsetzt, Korruptionsvergehen entsprechend vorzubeugen (*Top-level commitment*)
- ✓ im Unternehmen eine unternehmensspezifische Risikoanalyse durchgeführt wird (*Risk assessment*)
- ✓ das Unternehmen seine Geschäftspartner sorgfältig auswählt (*Due Diligence* – Näheres zu diesem Begriff erfahren Sie in Kapitel 5)
- ✓ Compliance im Unternehmen nachhaltig kommuniziert wird und die Mitarbeiter zum Thema Compliance geschult werden (*Communication including training*)
- ✓ im Unternehmen eine fortlaufende Überwachung, Prüfung und Bewertung der umgesetzten Antikorruptionsmaßnahmen erfolgt (*Monitoring and Review*)



Auch das britische Justizministerium hat einen Leitfaden (*Guidance*) zum UK Bribery Act erstellt. Die *Guidance* zum UK Bribery Act können Sie ebenfalls kostenlos auf der Website des britischen Justizministeriums einsehen oder herunterladen unter www.gov.uk/government/publications/bribery-act-2010-guidance.

Die außergerichtliche Einigung statt Anklage – Deferred Prosecution Agreement (DPA)

Stellen Sie sich vor, Ihr Unternehmen hat gegen Section 7 des UK Bribery Act verstoßen. Doch anstatt eines Strafverfahrens erhalten Sie plötzlich von der britischen Strafverfolgungsbehörde, dem *Serious Fraud Office (SFO)*, das Angebot, ein *Deferred Prosecution Agreement (DPA)* abzuschließen. Nun müssen Sie überlegen.

Bei einem DPA handelt es sich um eine **außergerichtliche Einigung** zwischen der Behörde und dem Unternehmen, um ein weiteres Strafverfahren zu vermeiden. Im Rahmen eines DPA werden von der Behörde bestimmte Bedingungen erwartet, die in die Vereinbarung aufgenommen werden und die typischerweise Folgendes beinhalten:

- ✓ Es wird von Ihrem Unternehmen ein umfassendes Geständnis erwartet, dass Ihr Unternehmen gegen das Antikorruptionsgesetz verstoßen hat.
- ✓ Im DPA wird eine Summe festgelegt, die Ihrem Unternehmen als Strafzahlung auferlegt wird.
- ✓ Es werden konkrete Auflagen auferlegt, die Ihr Unternehmen dann umzusetzen hat. Dazu zählt zum Beispiel eine Überarbeitung der Compliance-Maßnahmen zur

Vermeidung künftiger Verstöße und eine entsprechende Überprüfung und Überwachung der Maßnahmen durch Ihr Unternehmen.

Werden von Ihnen alle Auflagen erfüllt, stellt das SFO am Ende die weiteren Ermittlungen und das Verfahren gegen Ihr Unternehmen ein.



Übrigens – Deferred Prosecution Agreements (DPA) kommen nicht nur in Großbritannien, sondern auch in den USA und anderen internationalen Rechtsordnungen zur Anwendung.

Waren das jetzt alle relevanten Gesetze ...?

Es gibt natürlich noch viele verschiedene Normen oder Spezialgesetze, nach denen Unternehmen weitere besondere Pflichten erfüllen müssen. Denken Sie zum Beispiel an Regelungen zum Umwelt- und Immissionsschutz, an Unternehmen aus der Lebensmittelproduktion oder dem Pharmabereich, bei denen es besonders wichtig ist, dass die Produkte keine Gesundheitsgefahr für den Menschen darstellen. Letztendlich hat auch das alles mit Compliance zu tun – eben mit der Einhaltung von Gesetzen und Normen. In der Unternehmenspraxis wird der Aufgabenbereich Compliance aber überwiegend im Zusammenhang mit der Vermeidung von schwerer Wirtschaftskriminalität oder anderer schwerer Straftaten gebraucht, zum Beispiel zur Vermeidung von

- ✓ Korruptionsverstößen
- ✓ Kartellrechts- und Wettbewerbsverstößen
- ✓ Verletzung von Bilanz- und Buchhaltungsvorschriften
- ✓ Verstößen gegen Exportkontrollvorschriften
- ✓ Datenschutzverstößen
- ✓ Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- ✓ schweren Umweltverstößen
- ✓ Produkthaftungsfällen

Das heißt nicht, dass die Einhaltung der anderen Gesetze weniger wichtig ist. Selbstverständlich müssen Unternehmen alle anderen für sie geltenden Gesetze wie zum Beispiel das Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht, Umweltgesetze und technische Normen ebenso einhalten. Allerdings werden solche Themen von vielen Unternehmen nicht in den Zuständigkeitsbereich des Compliance-Verantwortlichen im Unternehmen, sondern vielmehr in die Verantwortung der jeweiligen Fachbereiche (zum Beispiel in die Personal- oder Steuerabteilung) gelegt.

Die Bedeutung von Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) steht für »gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen«. Konkret bedeutet das: Bei CSR geht es nicht nur darum, die gesetzlichen

Vorgaben zu erfüllen. Wer gesellschaftliche Verantwortung übernimmt, der beachtet auf freiwilliger Basis auch soziale, ökologische und ethische Standards, die über die Gesetze hinausgehen. Es gibt vielzählige Situationen, in denen Sie geschäftliche Entscheidungen treffen oder bestimmte Geschäfte tätigen, die zwar nicht gegen gesetzliche Normen verstoßen, aber dennoch in der Öffentlichkeit, bei Ihren Kunden oder sonstigen Vertragspartnern einen bitteren Nachgeschmack hinterlassen können.



Angenommen, Sie betreiben ein namhaftes Unternehmen, das in der Bekleidungsindustrie tätig ist und seine Produkte in Asien herstellen lässt. Sie haben zwar dafür gesorgt (und legen auch Wert darauf!), dass Ihr Lieferant die lokalen Gesetze einhält. Doch nicht alles, was gesetzlich in Ordnung ist, ist letztendlich auch integer und ethisch richtig.

Sehen Sie sich einmal folgende Szenarien an: Ihr Lieferant ...

- ✓ **zahlt seinen Mitarbeitern so geringe Löhne**, dass diese den Beschäftigten nicht einmal für das Existenzminimum reichen. Warum? Weil in diesem Land keine gesetzlichen Regelungen zu Mindestlöhnen existieren. Die Familien der Mitarbeiter sind gezwungen, ihre Kinder aus der Schule zu nehmen und ebenfalls arbeiten zu lassen, um das Überleben der Familie zu sichern.
- ✓ **setzt seine Beschäftigten unter Druck und lässt sie täglich zwischen 12 und 14 Stunden arbeiten**. Mitarbeiter, die das nicht leisten, werden entlassen. Kündigungsschutz? Gewerkschaft? So etwas kennen die Gesetze in diesem Land nicht.
- ✓ **lässt gesundheitsschädliche Arbeitsschritte zu**. Die Mitarbeiter kommen bei der Bearbeitung und Färbung der Stoffe mit aggressiven Chemikalien in Kontakt. Auch Arbeitssicherheit wird in diesem Land nicht großgeschrieben und ist gesetzlich nicht geregelt. Die Kosten für Arbeitsschutzkleidung, Feuerschutz und Notausgänge spare ich mir, denkt sich Ihr Lieferant. Denn schließlich will Ihr Lieferant seinen Gewinn maximieren.
- ✓ **entsorgt die mit Chemikalien verseuchten Abwässer in den nahegelegenen Fluss**. Ob Fauna und Flora leiden, ist Ihrem Lieferanten relativ egal, denn auch das Einleiten stellt nach den lokalen Gesetzen keinen Verstoß dar.

Sie können nun an dieser Stelle einwenden, dass ja nicht Sie dieses Verhalten an den Tag legen, sondern schließlich Ihr Lieferant. Als Gegenargument kann man Ihnen hier jedoch entgegenhalten, dass Sie über vertragliche Regelungen Ihren Lieferanten dazu bewegen könnten, zumindest bestimmte Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards einzuhalten. Immerhin will Ihr Lieferant über Ihre Aufträge Geld verdienen.

Und nun überlegen Sie sich, wie die Öffentlichkeit reagiert, wenn in den Medien über Kinderarbeit oder die katastrophalen Arbeits-, Sicherheits- und Umweltbedingungen bei Ihrem Lieferanten berichtet wird und dabei der Name Ihres Unternehmens fällt. Der Name Ihres Lieferanten wird von der Öffentlichkeit möglicherweise erst gar nicht wahrgenommen oder sofort wieder vergessen. Was allerdings in den Köpfen der Öffentlichkeit hängen bleibt, ist der bekannte Name Ihres Unternehmens! Da ist der gute Ruf schnell und nachhaltig ruiniert.

CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, am 19. April 2017 in Kraft getreten:

Mit dem neuen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wurde in Deutschland die europäische Richtlinie 2014/95EU (die CSR-Richtlinie zur Offenlegung von nichtfinanziellen und die Diversität betreffenden Informationen) umgesetzt. Hierzu wurden im deutschen Handelsgesetzbuch (HGB) neue Vorschriften eingefügt, nach denen bestimmte Unternehmen in ihrem Jahresbericht nun über die sogenannte *nichtfinanzielle Erklärung* (§ 289 b HGB) künftig unter anderem auch über Nachhaltigkeitsthemen berichten müssen.



Ihr Unternehmen muss eine nichtfinanzielle Erklärung abgeben, wenn es sich bei Ihrem Unternehmen

- ✓ um eine große kapitalmarktorientierte Kapitalgesellschaft oder
- ✓ ein großes Kreditinstitut oder
- ✓ eine große Versicherung

handelt und Sie mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen.



Eine Gesellschaft gilt dann als *kapitalmarktorientiert*, wenn sie Wertpapiere ausgibt und dabei einen organisierten Markt (im Sinne des § 2 Abs. 5 Wertpapierhandelsgesetz kurz: WpHG) in Anspruch nimmt oder die Zulassung solcher Wertpapiere zum Handel an einem organisierten Markt beantragt hat (§ 264 d HGB).

Sollte Ihr Unternehmen also nach dem HGB zur Abgabe einer solchen **nichtfinanziellen Erklärung** verpflichtet sein, müssen Sie in dieser kurz das Geschäftsmodell Ihres Unternehmens beschreiben und dabei auf folgende Belange eingehen (§ 289 c Absatz 2 HGB):

- ✓ Umweltbelange
- ✓ Arbeitnehmerbelange
- ✓ Sozialbelange
- ✓ Achtung der Menschenrechte
- ✓ Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- ✓ gegebenenfalls weitere Belange, wie zum Beispiel Kundenbelange

Die neuen Berichterstattungspflichten müssen Sie erstmalig für die Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2016 beginnen (oder begonnen haben), erfüllen.

Sie möchten aus eigener Überzeugung gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, selbst wenn Sie nicht zu den kapitalmarktorientierten Gesellschaften oder den Kredit- und Versicherungsunternehmen gehören? Wenn Sie sich mit dem Thema CSR näher befassen wollen, möchten wir Ihnen kurz ein paar internationale Organisationen vorstellen, die entsprechende Standards veröffentlicht haben und auf deren Websites Sie ausführlichere Informationen finden.

Hierzu zählen zum Beispiel:

- ✓ die **Internationale Arbeitsorganisation (ILO)** mit ihren Arbeits- und Sozialstandards: www.ilo.org/berlin/lang--de/index.htm
- ✓ der **United Nations Global Compact**, der 10 universelle Prinzipien, wie zum Beispiel zu den Themen Menschenrechte, Arbeitsnormen und Umwelt, verfolgt, um eine nachhaltige Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte zu fördern: www.globalcompact.de
- ✓ die **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen** der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD). Diese Leitsätze enthalten Empfehlungen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in einem globalen Kontext: www.oecd.org/berlin/publikationen/oecd-leitsaetze-fuer-multinationale-unternehmen.htm
- ✓ die **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**: www.globalcompact.de/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf
- ✓ die **DIN ISO 26000 »Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen«**: www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a395-csr-din-26000.html

Und was ist nun die Quintessenz?

Sie sehen, dass Compliance-Verstöße erhebliche Haftungsrisiken und Nachteile für Ihr Unternehmen, die Unternehmensleitung sowie die Mitarbeiter zur Folge haben können. Zu den Konsequenzen zählen insbesondere

- ✓ **Bußgelder, Geld- oder Freiheitsstrafen für die Mitarbeiter**, die kriminelle Verstöße begangen haben
- ✓ **Bußgelder und mögliche Freiheitsstrafen gegen die Geschäftsleitung**, wenn erforderliche Organisations- und Aufsichtspflichten vernachlässigt worden oder unterblieben sind, um solche Verstöße zu vermeiden
- ✓ **Bußgelder für das Unternehmen selbst**, wenn keine ausreichenden Compliance-Maßnahmen im Unternehmen vorhanden sind, um solches Fehlverhalten bestmöglich zu vermeiden
- ✓ **Schadensersatzansprüche der Gesellschaft** gegenüber der Unternehmensleitung (Vorstandsmitglieder, GmbH-Geschäftsführer)
- ✓ **Ausschluss des Unternehmens** von der Vergabe öffentlicher Aufträge
- ✓ **Reputationsschäden für Ihr Unternehmen** aufgrund von Gesetzesverstößen, aber auch wegen Missachtung anerkannter CSR-Standards.

Bei Compliance geht es somit darum, Maßnahmen in Ihrem Unternehmen umzusetzen, mit denen Sie Ihr Unternehmen, die Geschäftsleitung und Mitarbeiter genau vor solchen potenziellen Haftungsrisiken und Schäden bestmöglich schützen.



Compliance bedeutet nicht, dass Sie 100 % aller möglichen Verstöße verhindern können. Sie müssen immer damit rechnen, dass einzelne Mitarbeiter Verstöße begehen und Sie hierauf keinen Einfluss haben werden – auch das beste Compliance-Management-System wird daran nichts ändern. Compliance hat vielmehr das Ziel, Verstöße und systematisches Fehlverhalten der Beschäftigten so gut es nur geht zu verhindern oder zu begrenzen.

Wenn Sie dieses Kapitel aufmerksam gelesen haben, wird Ihnen vielleicht aufgefallen sein, dass in den verschiedenen Gesetzen, der Rechtsprechung oder auch in der juristischen Literatur immer wieder die gleichen oder ähnlichen Erwartungen an Unternehmen gestellt werden, um einer Haftung zu entgehen oder das Unternehmen bestmöglich vor Schäden und Risiken, die sich aus Compliance-Verstößen ergeben können, zu schützen. Wir haben für Sie nochmals kurz wesentliche (Compliance-) Maßnahmen aufgelistet, die als erforderlich und geeignet angesehen werden, die gesetzlichen Vorgaben für eine Haftungsvermeidung oder -begrenzung zu erfüllen und Ihr Unternehmen bestmöglich vor finanziellen und Reputationsschäden zu schützen:

- ✓ Umsetzung von organisatorischen Maßnahmen
 - Aufgabenverteilung und Wahrnehmung der Compliance-Aufgaben
 - Zurverfügungstellung ausreichender finanzieller und personeller Mittel für Compliance
- ✓ Identifikation und Bewertung der Unternehmensrisiken (Risikoanalyse)
- ✓ Implementierung von Verhaltensrichtlinien
- ✓ Überprüfung der Geschäftspartner
- ✓ Durchführung von Compliance-Schulungen und -Trainings
- ✓ sorgfältige Auswahl der Mitarbeiter
- ✓ faire Entlohnung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten
- ✓ Vornahme von Kontrollen und Überwachungsmaßnahmen
- ✓ Einrichtung einer Meldemöglichkeit für die Mitarbeiter zu Verstößen
- ✓ Durchführung von Untersuchungsmaßnahmen bei Verstößen
- ✓ Sanktionierung von nachgewiesenen Verstößen
- ✓ Vorbildfunktion der Unternehmensleitung und Führungskräfte
- ✓ klares Bekenntnis der Unternehmensleitung zu Compliance

Noch eine Übersicht zum Abschluss! Die zahlreichen Compliance-Maßnahmen lassen sich bündeln und zu **Compliance-Elementen** zusammenfassen wie zum Beispiel:

- ✓ Compliance-Risikoanalyse
- ✓ Compliance-Organisation
- ✓ Compliance-Kommunikation
- ✓ Verhaltens- und Compliance-Richtlinien

Eine detaillierte Auflistung, welche Compliance-Elemente ein Unternehmen grundsätzlich implementieren sollte, finden Sie in Kapitel 10. Alle Compliance-Elemente bilden zusammen Ihr Compliance-Management-System (CMS). Im zweiten Teil dieses Buches werden wir auf verschiedene wesentliche Compliance-Elemente und -Maßnahmen näher eingehen und erläutern, wie und warum Sie Ihr Unternehmen mit diesen Maßnahmen vor Nachteilen schützen können.

