



Industrie- und Handelskammer
zu Dortmund

Merkblatt "Compliance"

Kontakt: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de (Stand: Januar 2016)

1 Allgemeines

Aus der stark von Anglizismen geprägten betriebswirtschaftlichen Fachterminologie hat seit einigen Jahren der Begriff „Compliance“ Eingang auch in den hiesigen Sprachgebrauch - vor allem im Wirtschaftsleben - gefunden. Compliance lässt sich übersetzen als (Regel-)Befolgung, (Regel-)Einhaltung bzw. (Regel-)Treue und definieren als Summe aller Maßnahmen, die zur Einhaltung gesetzlicher Regelungen sowie ungeschriebener - auch selbst gegebener - Verhaltensrichtlinien erforderlich sind. Dabei kommt der Wahrung von Sitte und Anstand eine hohe Bedeutung zu. Gerade hier liegt auch ein wesentlicher Ansatzpunkt für die IHK-Organisation im Allgemeinen und jede einzelne IHK im Speziellen, dieses Thema zu besetzen. Denn gemäß § 1 Abs. 1 IHKG zählt das Wirken für die Wahrung von Anstand und Sitte des ehrbaren Kaufmanns zu den zentralen IHK-Aufgaben. Im unternehmerischen Kontext dient Compliance vor allem dazu, wirtschaftskriminellen Handlungen sowie Haftungs- und Schadenersatzansprüchen Dritter vorzubeugen und die Reputation des Unternehmens sowie das in dieses gesetzte Vertrauen zum Wohl der aktuellen und künftigen Geschäftsbeziehungen zu fördern und zu bewahren. Risiken in Form von Sanktionen und Rufschädigungen sollen abgewendet und dabei soll zugleich die Außenwirkung des Unternehmens verbessert werden.

2 Compliance und gesetzliche Regelungen

Die Einhaltung gesetzlicher Regeln ist in einem demokratisch verfassten Rechtsstaat eine Selbstverständlichkeit. Daher gehört auch die Überwachung der Einhaltung aller einschlägigen nationalen und internationalen Gesetze des privaten, des öffentlichen und natürlich auch des Strafrechts zu den Anforderungen an korrektes unternehmerisches Handeln. Während zivilrechtliche Verstöße zumeist Schadenersatzansprüche auslösen, führt strafrechtlich relevantes Verhalten (z.B. Betrug, Untreue, Bestechung bzw. Bestechlichkeit, Geldwäsche, Insiderhandel etc.) zur Strafbarkeit der Handelnden und ggf. auch der Unternehmensführung.

Eine besondere Bedeutung kommt Compliance im Arbeitsrecht zu. Bei allen arbeitsrechtlichen Maßnahmen ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zu beachten. Dieses wiederum findet eine spezielle Ausprägung in den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Zulässig ist etwa die Einsichtnahme in die Personalakte eines Arbeitnehmers zu betriebsinternen Ermittlungszwecken, wenn diese berechtigt sind und es hierbei gerade auf Informationen aus der Personalakte ankommt. Zulässig ist dann auch eine Befragung des Mitarbeiters. Ein sog. Screening, also ein systematisches Abgleichen von Mitarbeiter- und Lieferantendaten ohne konkreten Anlass, ist dagegen ebenso unzulässig wie das verdachtsunabhängige Observieren.

Spezialgesetzlich normierte Rechtsgrundlagen von Compliance finden sich etwa in § 33 Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) und § 25a Kreditwesengesetz (KWG). Nach § 33 WpHG sind angemessene Vorkehrungen zu treffen, um die Kontinuität und Regelmäßigkeit der Wertpapierdienstleistungen zu gewährleisten. § 25a KWG verlangt vom Kreditinstitut eine „ordnungsgemäße Geschäftsorganisation“, um die Einhaltung der vom Institut zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen und der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten sicherzustellen. Verstöße können Schadenersatzansprüche auslösen bzw. sogar strafrechtlich relevant sein. § 97 Abs. 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) enthält als unbestimmten Rechtsbegriff, der durch die Rechtsprechung auszulegen ist, den Terminus des „gesetzestreuem Unternehmens“.

Erwähnenswert in diesem Kontext sind auch § 242 BGB („Treu und Glauben“), Art. 2 GG (Beachtung der Rechte anderer, des Sittengesetzes und der verfassungsmäßigen Ordnung) sowie § 43 GmbHG. Nach letztgenannter Norm hat ein Kaufmann die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zu beachten.

3 Der Deutsche Corporate Governance Kodex

Nicht zu den gesetzlichen Regelungen zählt der „Deutsche Corporate Governance Kodex“. Er wurde erstmalig am 26.02.2002 von einer Regierungskommission verabschiedet, die die seinerzeitige Bundesministerin für Justiz eingesetzt hatte und seither mehrfach – zuletzt am 5. Mai 2015 – überarbeitet. Der „Deutsche Corporate Governance Kodex“ besitzt über die sog. „Entsprechenserklärung“ des § 161 AktG jedoch eine gesetzliche Grundlage. Er wurde im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers in der für die Erklärung nach § 161 AktG maßgeblichen Fassung bekannt gemacht. Die „Entsprechenserklärung“ des § 161 AktG verlangt, dass Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften in Deutschland jährlich erklären, dass den Empfehlungen des "Deutschen Corporate Governance Kodex" entsprochen wurde bzw. welche Empfehlungen des Kodex nicht eingehalten wurden. Der Kodex enthält vor allem Vorschläge für eine gute Corporate Governance, also eine ethische Verhaltensweise von Mitarbeitern und der Unternehmensführung. Hierdurch sollen die geltenden Regeln für die Unternehmensleitung und -überwachung für nationale und internationale Investoren transparent gemacht und das Vertrauen in die Unternehmen gestärkt werden. Der Kodex thematisiert daher die wesentlichen - vor allem von internationaler Seite betonten - Kritikpunkte an der deutschen Unternehmensverfassung. Genannt werden in diesem Zusammenhang eine mangelhafte Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre und eine mangelnde Transparenz deutscher Unternehmensführung, die duale Unternehmensverfassung mit Vorstand und Aufsichtsrat insgesamt sowie insbesondere die mangelnde Unabhängigkeit deutscher Aufsichtsräte und der Abschlussprüfer. Die Bestimmungen und Regelungen des Kodex gehen auf jeden einzelnen dieser Kritikpunkte ein und berücksichtigen dabei die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Der Kodex kann aber nicht jedes Thema in allen Einzelheiten regeln. Er gibt jedoch einen Rahmen vor, der von den Unternehmen auszufüllen sein wird. Die aktuelle Fassung des Kodex kann im Internet eingesehen werden:

<http://www.dcgk.de/de/kodex.html>

4 Firmeninterne Regelungen

Gesetze allein können und sollen nicht jedes Detail im Wirtschaftsleben regeln. Daher empfiehlt sich eine Ergänzung der gesetzlichen Verhaltensgrundsätze durch „Spielregeln“, die sich das Unternehmen selbst gibt. Intern erfolgt sodann auch eine Verpflichtung zur Anerkennung dieser Regeln als verbindlich sowie zu ihrer Einhaltung im Unternehmen.

5 Grundsätze des ehrbaren Kaufmanns

Die Bezeichnung „ehrbarer Kaufmann“ nimmt Bezug auf das historisch in Europa gewachsene Leitbild für verantwortlich am Wirtschaftsleben Teilnehmende. Die Grundsätze des ehrbaren Kaufmanns kennzeichnen ein Ideal für ehrbares und kooperatives Verhalten. Hiernach ist ein Kaufmann an sein Wort gebunden, in seinem Handeln ein Vorbild, schafft in seinem Unternehmen die Voraussetzungen für ehrbares Handeln und agiert selbst langfristig und nachhaltig. Er hält sich an das Prinzip von Treu und Glauben und verpflichtet sich zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen anderer auch über das Gesetz hinaus. Der ehrbare Kaufmann übernimmt Verantwortung für die Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung im Ganzen. Dieses Leitbild, welches die drei Rollen eines Kaufmanns als Person, in seinem Unternehmen und in Wirtschaft und Gesellschaft herausarbeitet, zeigt, wie eine Unternehmensführung unabhängig von der Größe des Betriebs über das Gesetz hinausgehende Verhaltensregeln anerkennen kann. Die Industrie- und Handelskammern fühlen sich dem Leitbild des ehrbaren Kaufmanns seit alters her verpflichtet. Ihnen obliegt es gem. § 1 Abs. 1 IHKG daher als zentrale Aufgabe auch, „für die Wahrung von Anstand und Sitte des ehrbaren Kaufmanns zu wirken.“

6 Umsetzung von Compliance

Bei den Möglichkeiten, Compliance im Unternehmen umzusetzen, unterscheidet man zwischen Einzelmaßnahmen und dem Aufbau bzw. der Unterhaltung eines Compliance-Systems, für das ein Compliance-Beauftragter als Verantwortlicher zeichnet.

a) Einzelmaßnahmen

Zunächst einmal ist es wichtig, die Mitarbeiter des Unternehmens auf bestehende gesetzliche Regelungen hinzuweisen. Zur Einhaltung der über das Gesetz hinausgehenden Verhaltensregeln in einem Betrieb ist es sinnvoll, diese firmenintern festzulegen, zu dokumentieren und zu kommunizieren. Solche Compliance-Regelungen enthalten meist interne Ge- und Verbote, die Konkretisierung arbeitsrechtlicher Nebenpflichten oder Bestimmungen zum innerbetrieblichen Sozialverhalten. Arbeitsrechtlich werden Compliance-Regelungen durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers durchgesetzt. Existiert im Unternehmen ein Betriebsrat, empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die zu regelnden Gegenstände. Die Regelungen können dann persönlich durch die Unternehmensführung, über das betriebliche Intranet, durch Aushang am schwarzen Brett oder auch schriftlich den Mitarbeitern bekannt gemacht werden. Compliance-Regelungen sind nur effektiv, wenn Verstöße nicht folgenlos bleiben. Daher enthalten die meisten Verhaltenskodizes die Warnung, dass Pflichtverletzungen zu arbeitsrechtlichen Sanktionen wie Abmahnungen, Zurückbehaltungsrechten oder einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen können.

b) Compliance-System

Ein firmeninternes Compliance-System dient dem Zweck der Kontrolle und Überwachung des gesamten Unternehmens. Grundvoraussetzung für eine effektive Compliance-Organisation im Unternehmen ist die Schaffung eines eigenen Verantwortungsbereichs. Die Organisation und Leitung übernimmt ein Compliance-Manager bzw. Compliance-Beauftragter, der im Idealfall unabhängig von bestehenden Hierarchien unternehmensweit Verantwortung trägt und entweder selbst dem Vorstand angehört oder diesem direkt unterstellt ist. Insbesondere Großunternehmen beschäftigen häufig einen Compliance-Beauftragten, der die Einhaltung der internen und externen Vorgaben kontrolliert und gewährleistet. Vorrangig wichtig ist es, die rechtlichen Risiken und die rechtlichen Rahmenbedingungen zu erfassen. Danach sollte ein internes Informationssystem aufgestellt werden, um Mitarbeiter über die Unternehmensrichtlinien bestmöglich zu informieren. Dies kann durch den Compliance-Beauftragten selbst bzw. durch Schulungen erfolgen. Sodann sollte ein Kommunikations- bzw. Meldesystem etabliert werden, um Verstöße gegen die Compliance-Regelungen aufzudecken. Das sog. „Whistleblowing“ ermöglicht den Mitarbeitern eine Weitergabe von Informationen über einen Verstoß gegen Compliance-Regelungen an Stellen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens. Der Compliance-Beauftragte sollte über die geltenden Standards aufklären, als Ansprechpartner dienen und die Standards auch durchsetzen. Um eine optimale Regelüberwachung innerhalb eines Unternehmens sicherzustellen, ist es oft ratsam, externe Dienstleister hinzuziehen bzw. IT-gestützt zu arbeiten. Im Idealfall gelingt es so, Wirtschaftskriminalität vorzubeugen, Haftungs- und Schadenersatzansprüche Dritter zu vermeiden und das eigene Unternehmen nach außen noch positiver als bislang schon darzustellen.

c) Der Compliance-Kodex der IHK zu Dortmund

Die Vollversammlung der IHK zu Dortmund hat in ihrer Sitzung vom 16.04.2015 erstmalig gemäß § 4 IHKG sowie § 4 Abs. 1 der IHK-Satzung vom 25.09.2013 einen Compliance-Kodex für die IHK zu Dortmund beschlossen. In diesem werden alle IHK-Mitarbeiter und alle ehrenamtlich für die IHK tätigen Personen auf die Beachtung der Grundsätze von Legalität, Objektivität und Unabhängigkeit verpflichtet. Sie bekennen sich in diesem Rahmen ferner zu fairem und wettbewerbsneutralem Handeln zur Förderung des Gesamtinteresses der Wirtschaft.

Dieses Merkblatt soll, als Service der IHK zu Dortmund für ihre Mitgliedsunternehmen und solche Personen, die im Bezirk der IHK zu Dortmund die Gründung eines Unternehmens planen, nur erste Hinweise geben. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, wird eine Haftung nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit übernommen.
