

Last der Bürokratie

Warum muss alles geregelt werden, was selbstverständlich sein sollte?

Scheint es eigentlich selbstverständlich, auf Recht und Gesetz zu achten, zeigen medienträchtige Skandale, etwa wegen Korruption oder Kartellabsprachen, dass dem nicht immer so ist. Ein funktionierendes Compliance-Management erfasst nicht nur alle Sicherheitslücken, schützt vor Fehlverhalten im Unternehmen oder deckt dieses gegebenenfalls auf, es ist auch ein Zeichen guter Unternehmenskultur. Das zu erreichen, ist eine fordernde Aufgabe.

„Regeln und Gesetze gab es schon immer, auch Fehlverhalten, aber die gesetzliche Landschaft entwickelt sich unheimlich dynamisch“, sagt Gisa Ortwein, die Erste Vizepräsidentin des Berufsverbands der Compliance Manager. Unternehmen sehen sich mit immer mehr nationalen wie auch internationalen Ge- und Verboten konfrontiert, die Erwartungshaltung der Öffentlichkeit wächst.

Soziale Medien und das Internet lassen Fehlverhalten schneller öffentlich werden. „Non-Compliance kann, wie auch ein unwirksames Compliance-System, existenzbedrohend für ein Unternehmen werden“, betont Stephan Mauer, Wirtschaftsprüfer und Geschäftsführer der Mauer Unternehmensberatung. Da sind auf der einen Seite zivil- und strafrechtliche Folgen – teure Prozesse, hohe Schadenersatzforderungen, Bußgelder. Auf der anderen Seite ein enormer Imageschaden – Kunden und Geschäftspartner, die sich abwenden.

Im Unternehmen geht die Compliance alle Hierarchiestufen an. Der Geschäftsführung kommt eine Vorbildfunktion zu, sie muss die Werte vorleben. Compliance ist branchenübergreifend angesagt und geht auch alle Bereiche im Unternehmen an. So ist zum Beispiel im Arbeitsrecht die Compliance von Bedeutung wegen der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers, in Bezug auf die Arbeitszeit und den Mutterschutz.

Besonders viele Gefahrenquellen lauern in Bereichen, die mit dem Datenschutz, mit Steuern oder der Arbeitssicherheit betraut sind, oder etwa im Vertrieb. Das Außenhandelsrecht weist viele Fallstricke auf. Durch

die Globalisierung muss man sich mit anderen Werte- und Rechtssystemen auseinandersetzen und um internationale Gepflogenheiten wissen. Compliance-Verstöße einer ausländischen Tochtergesellschaft können sich nämlich auf die inländische Muttergesellschaft auswirken. „International tätige Unternehmen sind durch den Einfluss international wirkender Gesetze erheblichen Haftungsrisiken ausgesetzt. Beispielfähig ist hier der UK Bribery Act zu nennen. Und auch die europäische Datenschutz-Grundverordnung lässt landesspezifische Einzelregelungen hinter sich“, ergänzt Gisa Ortwein.

Wie ein Compliance-Management-System auszusehen hat, dafür gibt es zum Beispiel in der Finanz- und Versicherungsbranche gewisse Vorgaben, in sogenannten unregulierten Branchen können Unternehmen jedoch ihre individuelle Compliance-Struktur festlegen, selbst entscheiden, welche Maßnahmen angemessen sind. Die Norm ISO 19600, ein internationaler Leitfaden für den Aufbau von Compliance-Management-Systemen, gibt Hilfestellung, um die individuelle Lösung gemäß internationalen Rechtsnormen aufzubauen. Anhand des im Jahr 2011 vom Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland verabschiedeten IDW Prüfungsstandards 980 können die Wirksamkeit und Effektivität des eingeführten oder bestehenden Compliance-Management-Systems geprüft werden.

„Immer mehr Geschäftskunden erwarten von ihren Zulieferern und Vertriebspartnern Compliance-Erklärungen“, weiß denn auch Sebastian Schieder, Jurist von der IHK Region Stuttgart. Auf funktionierende Compliance-Strukturen verweisen zu können, das schaffe Vertrauen zwischen den Geschäftspartnern, helfe beim Aufbau neuer Geschäftsbeziehungen und sei beispielsweise auch wichtig bei der Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand oder bei der Nachfrage nach Krediten. Zudem könnten Unternehmen, die mit fairen Geschäftspraktiken werben, bei potenziellen Mitarbeitern punkten. Ein gutes Compliance-Management-System bietet somit durchaus einen Wettbewerbsvorteil und trägt schließlich aufgrund der konkreten Regeln, wie Gesetze und interne Vorgaben einzuhalten sind,

auch noch dazu bei, Arbeitsabläufe zu erleichtern.

„Compliance ist kein Trend, keine Mode, sondern eine wichtige Daueraufgabe – und die Bedeutung der Compliance nimmt zu“, betont Gisa Ortwein. Treibt derzeit so manchen Compliance-Beauftragten noch der Datenschutz und insbesondere die Umsetzung der Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung um, stehen bereits die nächsten wichtigen Themen an. Stephan Mauer verweist beispielhaft auf das aktuelle Thema Whistleblower. Laut einer EU-Initiative zu deren Schutz sollen Hinweisgeber auf rechtswidriges Verhalten im Unternehmen den Weg in die Öffentlichkeit beschreiten oder eine Behörde einschalten können, wenn auf ihre interne Meldung hin nicht reagiert wurde, die Allgemeinheit bedroht ist oder ihnen selbst Vergeltungsmaßnahmen drohen.

Entscheidend für ein funktionierendes Compliance-System ist, dass alle Mitarbeiter – gegebenenfalls auch Externe – eingebunden sind, im Verlauf von Schulungen informiert und sensibilisiert werden. Wo fängt Bestechung an, welche Geschenke darf ich noch annehmen? Wie werden die Daten von Kunden und Lieferanten verarbeitet, was darf in sozialen Netzwerken kommuniziert werden? Nicht jeder könne immer alles wissen, aber wenn in einer bestimmten Situation bei den Beschäftigten ein ungutes Bauchgefühl entsteht und in der Folge der Compliance-Beauftragte gefragt werde, sei schon viel gewonnen, findet Gisa Ortwein und ergänzt: „Ein Compliance-Management-System muss ständig überprüft, aktualisiert und weiterentwickelt werden. Nur so kann Prävention dauerhaft gelingen.“

Bewusste Verstöße kann allerdings auch das beste System nicht verhindern. Kommt es zu einem Vorfall in einem Unternehmen, und dieses kann auf ein funktionierendes Compliance-System verweisen, ist dies jedoch durchaus ein Punkt, der bei Haftungsfragen und Bußgeldern mildernd berücksichtigt werden kann. Nicht zu unterschätzen: Auf die Compliance zu achten, schützt

die Geschäftsführung vor einer persönlichen Haftung. „Wenn es bei Non-Compliance zu Regelverstößen kommt, hat aufgrund ihrer allgemeinen Sorgfalts-, Treue- und Überwachungspflicht besonders die Geschäftsführung mit schwerwiegenden Konsequenzen zu rechnen“, erklärt Stephan Mauer. Daher sollte Compliance ein Ziel für Unternehmen jeder Größe sein.

Julia Alber



Manchmal wird es im Arbeitsleben fast unvermeidlich bürokratisch. Zu komplex sind inzwischen die vielen Rechtszusammenhänge, in denen Unternehmen agieren.
Foto: photoschmidt / Adobe Stock

ISO 19600 HAFTUNG
ARBEITSRECHT
IDW PS 980 VERTRIEB

„Risk comes from not knowing what you're doing.“

- Warren Buffett -

Risikoanalyse, Entwicklung von Compliance-Systemen, Mitarbeiterschulungen, Unterstützung bei Verstößen: Unser Experten-Team bündelt das Wissen aus allen relevanten Rechtsgebieten rund um das Thema Compliance. Wir beraten Sie umfassend und individuell: +49 711 16445-333 | compliance@brp.de.

