

Compliance-Kultur ist Chefsache

Compliance-Management-System für Unternehmen im öffentlichen Sektor

(BS/Lars Scheider) Wenn man Compliance als das Befolgen von Regeln jedweder Art versteht, die der unternehmerischen Betätigung vorgegeben sind, ist es wichtig, dass die Kultur der Unternehmen bereits eine Anfälligkeit verhindert, ohne dass es einer Überorganisation im Einzelnen bedarf. Dabei sind Korruption und Verletzung von Datenschutz und IT-Sicherheit neben weiteren unternehmensindividuellen Risikogebieten die wichtigsten Compliance-Risiken. Die Compliance-Kultur in den Beteiligungsunternehmen sollte sich deshalb nicht wesentlich von der Compliance-Kultur in der Kernverwaltung einer Kommune unterscheiden: Der Mitarbeiter muss im Zentrum der Überlegungen stehen, wobei unter Mitarbeitern auch die angestellten Geschäftsführer zu verstehen sind.

sichern. Dazu gehört auch die Entwicklung einer Kultur der Einhaltung von Regeln (Compliance). Die Aufgabenwahrnehmung im "Konzernverbund Stadt" erfolgt häufig über städtische Beteiligungsunternehmen, die, obwohl nicht Teil der Kernverwaltung, in der Öffentlichkeit als "verlängerter Arm" der Stadt wahrgenommen werden.

Mitarbeiter im Mittelpunkt

Die Compliance-Kultur in den Unternehmen muss darauf ausgerichtet sein, die Organe und Mitarbeiter so zu sensibilisieren, dass sie selbst ein inneres Wertesystem entwickeln, das ihnen jenseits starrer Richtlinien ein Fingerspitzengefühl dafür vermittelt, was erlaubt ist und was nicht. Von wesentlicher Bedeutung ist dabei, dass sich der Mitarbeiter dem Unternehmen und seinen Zielen verpflichtet fühlt



Lars Scheider ist Bankkaufmann, Assessor jur. sowie Verwaltungsdirektor und Abteilungsleiter Beteiligungsmanagement bei der Stadtkämmerei der Stadt Frankfurt a. M.

Foto: BS/privat

und sich im Unternehmen auch angemessen behandelt fühlt. Er muss im Zentrum der Überlegungen der Etablierung einer Compliance-Kultur stehen, wobei unter Mitarbeitern auch die angestellten Geschäftsführer zu verstehen sind. Für die Vorstände von Aktiengesellschaften sowie für Aufsichtsratsmitglieder gelten Besonderheiten.

Die Mitarbeiter müssen zum einen durch Regeln wie interne

Unternehmensrichtlinien (Verhaltensgrundsätze etc.) angehalten werden, Compliance-Regelungen zu befolgen, zum anderen aber auch moralisch gegen die Versuche Dritter, sie zu korrumpieren, gestärkt

werden. Dazu gehören Schulungsmaßnahmen jedweder Art und eine entsprechende Personalführungskultur der Transparenz und Offenheit, geprägt durch gegenseitiges Vertrauen und Loyalität zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten auf allen Führungsebenen.

Wichtig aber ist, dass Compliance-Maßnahmen sowohl für das Unternehmen wie auch für die Mitarbeiter zu greifbaren

Vorteilen führen. Sämtliche Erscheinungsformen von Korruption können sowohl das Vertrauen der Geschäftspartner sowie das Ansehen des Unternehmens sowie die Arbeitsmoral der Mitarbeiter beeinträchtigen.

Aber auch funktionierende Marktmechanismen können ausgehebelt, höhere Kosten und Preise verursacht sowie Marktteilnehmer geschädigt werden. Da die Geschäftsleitung und sonstige Führungskräfte durch ihre Personalverantwortung eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeiter ausüben, ist die Compliance "Chefsache". Deshalb ist das Thema Compliance bei der Umsetzung im Unternehmen nicht die

Aufgabe von Spezialisten, sondern eine klare Führungsaufgabe der Geschäftsführung. Sie ist verantwortlich für die Compliance-Umsetzung und auch in diesem Thema Ansprechpartner für den Anteilseigner.

Von einem modernen, attraktiven Arbeitgeber wird erwartet, dass das Handeln seiner Mitarbeiter – auf allen Unternehmensebenen – stets an Recht und Gesetz sowie an ethisch-moralischen Grundsätzen ausrichtet ist und die Geschäftstätigkeit stets durch Ehrlichkeit, Rechtsschaffenheit und Integrität geleitet ist.

Nur auf diese Weise wird das Unternehmen seiner Verantwortung eines zuverlässigen Geschäftspartners und Arbeitgebers gerecht. Diese Verhaltensgrundsätze sollten Leitbild für jedes Unternehmen sein. Sie sollten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich sein. Sie konkretisieren die für die tägliche Arbeit geltenden Grundsätze und Standards und sollen somit helfen, dass die rechtlichen und internen Regelungen eingehalten werden.

Beteiligungsseminar

Die Umsetzung von umfangreichen Compliance-Management-Systemen (CMS) nach den Prüfungsstandards des Instituts Deutscher Wirtschaftsprüfer (IDW) 9809 erfordert einen hohen Aufwand an Organisation, Einsatz vom zuständigen Personal und führt bei Einführung zu hohen Kosten. Wie kleinere öffentliche Unternehmen mit Mindeststandards beginnen können, ein CMS zu etablieren, erläutert der Autor in einem Seminar des Behörden Spiegel am 5./6. Mai 2020 in Berlin.

Mehr unter: www.fuehrungskraefte-forum.de, Suchwort "Beteiligungsmanagement"

Inzwischen haben sich bundesweit viele Städte und Gebietskörperschaften mit sog. Public Corporate Governance Kodizes (kurz: PCGK) verpflichtet, eine gute, verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle bei ihren Beteiligungsunternehmen zu sichern. Analog zu den jeweils geltenden Gemeinde- und Kreisordnungen soll sich diese Steuerung am Gemeinwohl der Bürgerinnen und Bürger orientieren, wobei der wirtschaftliche Erfolg der Gebietskörperschaft als "Konzernmutter" berücksichtigt werden soll.

Damit bei der Leitung, Steuerung und Überwachung der Beteiligungsunternehmen insbesondere die öffentlichen Belange, das heißt die Daseinsvorsorge, angemessen berücksichtigt werden, ist die konsequente Umsetzung und das Nachhalten der durch den PCGK normierten Standards von entscheidender Bedeutung. Häufig fehlt es jedoch schon an der gesellschaftsrechtlichen Umsetzung des PCGK durch die Gebietskörperschaft, um den Kodex für die privatrechtlichen Beteiligungsunternehmen rechtlich verbindlich zu machen.

Die Stadt Frankfurt am Main verpflichtet sich, eine gute, verantwortungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle bei ihren Beteiligungsunternehmen zu

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €
■ Vorteilhaft für den Öffentl. Dienst
■ Umschuldung: Raten bis 30% senken
■ Baufinanzierungen echt günstig
0800 - 1000 500 Free Call
Wer angeschlossen kommt zu uns.
Seit über 40 Jahren.



NEUER exklusiver Beamtenkredit - Unser bester Zins aller Zeiten - Sensationell günstig!
2,50% echter Vorteilzins
effektiver Jahreszins
Repr. Beispiel gemäß § 6a PangV (20 erhalten): 50.000 €, 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, bester Sollzins 2,47% p.a., mit Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- €
Vertr. Klausuren, keine Rate, Annullieren: gute Bonität.
SUPERCHANCE um teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entpant unschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.
Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!
Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen
AK FINANZ
Kreditverleihungs-GmbH
53, 21 Planken
50121 Köln
www.ak-finanzen.de
www.ak-finanzen.de