

Compliance für die Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen

- Der entscheidende Vorsprung für die qualifizierte Nachwuchsgewinnung -

Assessor jur. Lars Scheider (www.lars-scheider.de)

Leiter Abteilung Beteiligungsmanagement, Stadtkämmerei Frankfurt a.M.

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 ausgerichtet ist und die Geschäftstätigkeit stets durch Ehrlichkeit, Rechtschaffenheit 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.

Begriff Compliance

Unter dem Begriff Compliance wird das Befolgen von Regeln jedweder Art (gesetzliche und individualvertragliche Bestimmungen sowie unternehmensinterne Richtlinien) verstanden, die der unternehmerischen Betätigung vorgegeben sind. Es ist wichtig, dass die Kultur der Unternehmen bereits eine Anfälligkeit für Regelverstöße 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.

Der Mitarbeiter¹ als Mittelpunkt der Compliance-Kultur

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.

¹ Der Einfachheit halber wurde auf eine durchgehende **männlich/weiblich Darstellung** in der Formulierung verzichtet. Sämtliche Bezeichnungen und Ausdrücke, bei denen im Text nur die männliche Form verwendet wird, umfassen selbstverständlich auch die jeweils weibliche Form.

Von wesentlicher Bedeutung ist dabei, dass sich der Mitarbeiter dem Unternehmen und seinen Zielen verpflichtet fühlt und sich im Unternehmen auch angemessen behandelt fühlt. Der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter und Vorgesetzten auf allen Führungsebenen. Wichtig aber ist, dass Compliance-Maßnahmen sowohl für das Unternehmen wie auch für die Mitarbeiter zu greifbaren Vorteilen führen. Insbesondere für kleine mittelständische Unternehmen ist es wichtig, dass der organisatorische Aufwand dabei so gering wie möglich gehalten wird.

Wirtschaftliche Gründe für eine Compliance-Kultur

Neben den personalwirtschaftlichen Gründen, sprechen natürlich gerade auch für die mittelständischen Unternehmen die wirtschaftlichen Gründe. Denn anders als bei den klassischen Großunternehmen, können Strafverfahren, Bußgelder und Schadenersatzansprüche Dritter schnell zu einer existenzbedrohenden Situation führen. Zumal der Vertrauensschaden gerade bei den Geschäftspartner (aber auch bei den eigenen Mitarbeitern) häufig dauerhaft wirkt und somit den Schaden häufig potenziert. Dies gilt nicht nur für den Umgang mit Zuwendungen und Bewirtungen, wo die Wertschätzung der „guten“ Geschäftsbeziehung schnell in den Verdacht den Geschäftspartner in unlauterer Weise beeinflussen zu wollen (mit alle den negativen Folgen) umschlagen kann, sondern insbesondere auch für die Korruptionsprävention.

Korruption lässt sich aufgrund des komplexen und vielfältigen Auftretens nicht zweifelsfrei definieren (Korruption (lat.) von ‚corrumpere‘ = bestechen, verfälschen, verführen, untergraben). Die Skala reicht von ethisch-moralischen Fehlverhalten (z. B. unfaires Verhalten, Verschleierung) bis hin zu strafbaren Handlungen (z. B. Untreue, Unterschlagung). 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. Dies ist insbesondere durchaus auch in dem häufig extrem engen, hochspezialisierten Märkten der mittelständischen (Export-) Unternehmen zu beobachten.

Da die Geschäftsleitung und sonstige Führungskräfte durch ihre Personalverantwortung eine Vorbildfunktion für alle Mitarbeiter ausüben, die Compliance „Chef-Sache“. Deshalb ist das Thema Compliance bei der Umsetzung im Unternehmen nicht die Aufgabe von Spezialisten

sondern eine klare Führungsaufgabe der Geschäftsführung. D. h. die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Compliance-Umsetzung und auch in diesem Thema Ansprechpartner für den Anteilseigner. Im Rahmen des Jahresabschlusses ist ein Compliance-Bericht zu erstellen, der an den Aufsichtsrat (soweit vorhanden) die Gesellschafterversammlung (Anteilseigner) geleitet wird. Der Bericht sollte generell die organisatorischen Maßnahmen beschreiben, die das Unternehmen getroffen hat, um die Vorgaben der für das Unternehmen geltenden Normen einzuhalten, sowie unter Wahrung des Datenschutzes die eingetretenen Vorkommnisse des Geschäftsjahrs beschreiben und welche Maßnahmen seitens der Geschäftsleitung ergriffen wurden.

Compliance-Regelungen für mittelständische Unternehmen

Die Umsetzung von umfangreichen Compliance-Management-Systemen (CMS) erfolgt in Deutschland meist durch börsennotierte Unternehmen, die Ihren Aktionären, Kunden und Geschäftspartnern Sicherheit bieten. Häufig erfolgt die Umsetzung an Hand des Prüfungsstandards des Instituts Deutscher Wirtschaftsprüfer (IDW) nach dem Prüfstandard 980. Dabei erfordert die Konzeption eines Compliance-Management System nach IDW PS 980 Standard einen hohen Aufwand an Organisation, Einsatz vom zuständigen Personal und führt bei Einführung zu hohe Kosten. Dabei handelt es sich beim Prüfungsstandard nach IDW PS 980 um eine freiwillige, zertifizier bare Prüfung des Compliance-Management-Systems eines Unternehmens. Dieser Aufwand wird gerade von kleinen mittelständischen Unternehmen gescheut.

Dabei ist die Mindestanforderung eines Compliance-Management-Systems durchaus überschaubar. Da die Möglichkeiten von Verstößen gegen Regeln (Compliance) vielfältig sind, sollten nur die wesentlichen Verstöße ein Compliance-Management-System erfasst werden. Zunächst sind die strafrechtlich relevanten Regelverstöße zu nennen, wie:

Straftaten gegen den Wettbewerb/Korruption

- Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen (§ 298 StGB)
- Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB)
- Vorteilsgewährung (§ 333 StGB), Vorteilsannahme (§ 331 StGB)
- Bestechung (§ 334 StGB), Bestechlichkeit (§ 332 StGB)
- Betrug / Untreue (§§ 263, 266 StGB)
- Diebstahl / Unterschlagung (§§ 242, 246 StGB)
- Strafrechtlich relevante Kartellverstöße (§ 81 GWB)
- Verdeckte Parteienfinanzierung (§ 25 Abs. 2 Nr. 5 PartG)

Weiterhin können sicherheitsrelevante Regelverstöße für die Unternehmen einschlägig sein wie:

- Datenmissbrauch
- Sabotage
- Vandalismus

- Spionage

Schließlich sind arbeitsrechtliche Regelverstöße häufig wie

- Arbeitszeitbetrug
- Unerlaubte Nebentätigkeiten
- Bedrohung
- Gewalt

Die Liste ist keineswegs abschließend. Es bleibt dem einzelnen Unternehmen überlassen, diese intern noch zu erweitern und speziell auf die Bedürfnisse des konkreten Unternehmens abzustellen.

Häufig stellt sich in der Praxis das Problem, dass viele kleine mittelständische Unternehmen überhaupt keine Compliance-Struktur entwickelt haben, während andere, insbesondere international tätige Unternehmen, über eine selbst entwickelte und sehr ausgeprägte Compliance-Organisation verfügen. Deshalb sollte in einem ersten Schritt das Compliance-Management-System nur Mindeststandards setzen. Insbesondere können die z.T. sehr personal- und kostenaufwändigen Compliance-Organisationsstrukturen großer Unternehmen nicht auf kleine und mittlere Unternehmen übertragen werden, die weder über das erforderliche Personal verfügen noch die Kosten solcher Maßnahmen tragen können.

Als Mindestanforderung sollte das Unternehmen mindestens folgende Teile des Compliance-Management-Systems regeln und schriftlich dokumentieren: Personelle und organisatorische Zuständigkeit für das Compliance-Management-System, Unternehmensinterne Berichtspflichten an Geschäftsleitung (und ggf. Aufsichtsrat) sowie die Art und Weise der Dokumentation von Compliance-relevanten Vorgängen. Inhaltlich sollten Regelungen über allgemeine **Verhaltensgrundsätze**, zur **Korruptionsprävention** und über den **Umgang mit Zuwendungen und Bewirtung** getroffen werden.

Fazit

Der nachhaltige Erfolg und die Stabilität gerade auch kleiner mittelständischer Unternehmens basieren auf Kompetenz, Verlässlichkeit, Teamgeist und Kundenorientierung sowie auf verantwortungsvoll handelnden und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für den Unternehmenserfolg ist unerlässlich, dass das Unternehmen nicht nur nach wirtschaftlichen Grundsätzen geführt wird, sondern dass auch die Geschäftstätigkeit im Einklang mit Gesetzen, behördlichen Vorgaben, internen Regelungen sowie mit ethisch-moralischen Grundsätzen steht. Dabei sind die Mitarbeiter - insbesondere qualifizierte Nachwuchskräfte - das wichtigste Kapital, um sich effizient am Markt behaupten zu können. Mit ihrem Engagement und ihrem Bestreben, ausgezeichnete Leistungen und Ergebnisse zu erbringen, legen engagierte und gut motivierte Mitarbeiter den Grundstein für nachhaltigen Erfolg.



* **Lars Scheider** (www.lars-scheider.de)



Bankkaufmann. Assessor jur. Anwaltliche Tätigkeit in einer Frankfurter Wirtschaftskanzlei. Seit 20 Jahren Verwaltungsdirektor und Abteilungsleiter Beteiligungsmanagement (20.3) bei der Stadtkämmerei der Stadt Frankfurt a. M. Verantwortung für alle Grundsatzfragen der Beteiligungssteuerung der rd. 600 Städtischen Beteiligungsgesellschaften. Überörtliche Mitarbeit in Fachkreisen und Berichtsprojekten der kommunalen Spitzenverbände.