

**STRAFRECHT UND
COMPLIANCE**

- ▶ Unternehmenstrafrecht
- ▶ Haftung des Aufsichtsrats

Seite 5 ff.

**COMPLIANCE IN
UNTERNEHMEN**

- ▶ Compliance-Risikoanalyse
- ▶ Corporate Governance
- ▶ Vorstände und Geschäftsführer

Seite 8 ff.

**COMPLIANCE-
MANAGEMENT**

- ▶ Gewerkschaften
- ▶ Mittelstand

Seite 12 ff.

**COMPLIANCE
INTERNATIONAL**

- ▶ Compliance-Risiken im Auslandsgeschäft

Seite 4

HandelsblattJournal

Sonderveröffentlichung von Handelsblatt und Euroforum

September 2014
www.handelsblatt-journal.de

COMPLIANCE

ORGANISATION – KOMMUNIKATION – KULTUR



Grußwort von Heiko Maas: **Compliance – Wichtiger denn je?**

Seite 3

Compliance aus gewerkschaftlicher Sicht

von Lasse Pütz & Marie Seyboth

Compliance, das frühere Anhängsel der Rechtsabteilung, hat sich rasant entwickelt und steckt noch voller Potential. Compliance erfordert verantwortungsvolles Handeln jeder und jedes Einzelnen, das im Einklang mit allen maßgeblichen Gesetzen, freiwilligen Selbstverpflichtungen und unternehmensinternen Richtlinien steht. Dies kann natürlich nur gelingen, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Vertreter in Betriebs- und Aufsichtsräten als wertvolle Unterstützer und Partner eingebunden werden.

War der Blickwinkel auf das Thema zunächst auf Anti-Korruptions- und Haftungsfragen verengt, wird nunmehr deutlich, dass der Begriff Compliance viel weiter gefasst werden muss, um ihn mit Leben zu erfüllen. Immer mehr Themen, deren Behandlung schon lange durch die Gewerkschaften gefordert werden, finden Eingang in wirksame Compliance Management Systeme (CMS).

Kenntnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigen

Die in den letzten Jahren verhängten Strafen und entstandenen Schäden fordern dazu auf, Compliance-Systeme einzuführen und deren Wirksamkeit immer wieder zu überprüfen. Ein „One-size-fits-all Approach“ ist dabei jedoch genauso abzulehnen, wie ein System, das lediglich als „Window Dressing“ gedacht ist. Vielmehr ist jedes CMS spezifisch auf das jeweilige Unternehmen bzw. den jeweiligen Konzern anzupassen. Die individuelle Risikosituation ist zwingend zu berücksichtigen, was wiederum eine wirksame Risikoanalyse voraussetzt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre Vertreter im Betriebs- und Aufsichtsrat nehmen hierbei eine entscheidende Rolle ein. Sie kennen die relevanten Risiken oft gut und wissen, wie diese bewältigt werden können.

Ohne Werte kein wirksames CMS

Leider bemühen sich nicht alle Unternehmen, ihre Belegschaft bei ihrem CMS einzubinden. Diese Unternehmen und ihre Berater unterschätzen, welche wichtige Rolle die Beschäftigten und ihre Vertreter bei einem CMS einnehmen. Insbesondere verkennen sie die Bedeutung der Unternehmenskultur für den Erfolg, aber auch für die Compliance des Unternehmens. Sie wollen allein mit umfangreichen Kontrollen sowie drakonischen



Lasse Pütz, Rechtsanwalt, ist Referatsleiter Wirtschaftsrecht in der Hans-Böckler-Stiftung. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten gehören neben dem Unternehmensrecht und der Unternehmensmitbestimmung auch das Thema Compliance



Marie Seyboth ist Justiziarin des Deutschen Gewerkschaftsbunds

Strafen Compliance-Verstöße verhindern. Hierdurch schaffen sie aber nur eine Kultur des Misstrauens. Die genaue Befolgung angeblich sinnvoller Detailregeln führt zu einem gelähmten Unternehmen sowie „intelligenten“ Umgehungsstrategien. Vertrauen und Werte bleiben deshalb der wichtigste Baustein erfolgreicher Unternehmensführung.

Integres Verhalten basiert auf einem gemeinsamen Werteverständnis, das zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt und gelebt werden muss. Einhaltung von Gesetzen und Untersagung von Korruption und Kartellen in jeglicher Form sind dabei nur ein Teil eines wirksamen CMS. Die Anerkennung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten, nachhal-

tiger Umweltschutz und Chancengleichheit, um nur ein paar wichtige weitere Bausteine zu nennen, sind unabdingbar, um einen gemeinsamen Wertekatalog zu schaffen. Die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie des Betriebsrats sind stets zu wahren, weshalb eine ungeprüfte Übernahme von angloamerikanischen Maßnahmen und Rechtsinstrumenten nicht in Betracht kommt. Jede Handlung, die nicht den Vorgaben der gesetzlichen Arbeitnehmerbeteiligung, einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags entspricht, ist immer auch ein Compliance-Verstoß.

Arbeitnehmersvertreter als Partner des Compliance Officers

Bekennen sich Geschäftsleitung und Arbeitnehmer gemeinsam verbindlich zur Compliance, so hat dies eine andere Ausstrahlung als einseitig durch den Arbeitgeber erlassene Richtlinien, denen dem Wortlaut, aber nicht den Werten nach gefolgt wird. Die besonderen Kenntnisse der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen müssen daher immer bei der Entwicklung, Anwendung bis hin zur Überprüfung und Anpassung von Compliance-Richtlinien und eines CMS einfließen. Das Risiko einer Überreglementierung wird dadurch reduziert. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass die Struktur eines CMS und die entsprechenden Richtlinien verstanden werden sowie praxisnah, verhältnismäßig und effektiv sind.

Die direkte Beteiligung der Beschäftigten und die Mitwirkung und Mitbestimmung durch Interessenvertretungen sind Bedingungen für das Gelingen eines CMS. Unternehmen, die bei allen Schritten die Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - insbesondere den Betriebsrat - über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus einbeziehen, schaffen das nötige Vertrauen und damit die Voraussetzung für den Erfolg eines solchen Systems. Die Arbeitnehmersvertreter - insbesondere im Aufsichtsrat - sind wiederum ein wichtiger Partner des Compliance Officers. Sie sind es, die dem oftmals zwischen den Stühlen sitzenden Officer eine sichere Stütze bieten, wenn der Geschäftsleitung Themen unangenehm oder lästig sind. Nur wer die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre Vertreter als Partner begreift, wird langfristig ein erfolgreiches CMS implementieren können.