Walburga Schettgen-Sarcher
Sebastian Bachmann
Peter Schettgen *Hrsg.*

Compliance Officer

Das Augsburger Qualifizierungsmodell

Springer Gabler

Compliance Officer

Walburga Schettgen-Sarcher ·
Sebastian Bachmann · Peter Schettgen
(Hrsg.)

Compliance Officer

Das Augsburger Qualifizierungsmodell

Springer Gabler

Herausgeber
Walburga Schettgen-Sarcher
Sebastian Bachmann
Peter Schettgen
Augsburg, Deutschland

ISBN 978-3-658-01269-4 ISBN 978-3-658-01270-0 (eBook)
DOI 10.1007/ 978-3-658-01270-0

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Springer Gabler

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier.

Springer Gabler ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist ein Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media
www.springer-gabler.de

Zum Geleit

Wirtschaft braucht Rahmenbedingungen – diese Erkenntnis des Ordoliberalismus spiegelt sich in dem weltweiten Trend zu mehr Regulierung wider. Die Dynamik der Transformation von wenig kodifizierten Wertesystemen zu detaillierten Regelungssystemen hält unverändert an. Daraus erwachsen Chancen und Herausforderungen für Unternehmen aller Größenordnungen und Branchen. Diese Chancen zu erkennen und die Herausforderungen zu bewältigen, gehört zu den wichtigsten Aufgaben der Geschäftsleitung eines jeden Unternehmens. Für die Compliance bestimmt der Deutsche Corporate Governance Kodex: „Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance)." Es bedarf qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Geschäftsleitung dabei zu beraten und rasch und effizient Antworten auf diese Herausforderungen zu entwickeln.

Das Augsburger Modell vermittelt die Grundlagen und Techniken für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Compliance-Funktion. Erfahrene Experten aus Wissenschaft, unternehmerischer Praxis und anwaltlicher Unternehmensberatung stellen sicher, dass die vielseitigen Facetten von Compliance beleuchtet und praxisgerecht dargestellt werden. Die Beiträge in diesem Band spiegeln dies wider.

Verantwortliches Handeln und grenzüberschreitender Handel hatten in der Stadt der Fugger stets prägenden Einfluss. Es freut mich daher besonders, dass das Thema Compliance am Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer der Universität Augsburg in der Form des Augsburger Modells intensiv vorangetrieben wird. Ich wünsche allen Lesern eine inspirierende Lektüre und – in unser aller Interesse – viel Erfolg mit und in der Compliance-Funktion.

Dr. Helga Jung

Mitglied des Vorstands der Allianz SE, Insurance Iberia and Latin America, M&A, Legal and Compliance

Zum Geleit

Regel- und gesetzeskonformes Verhalten von Menschen in Organisationen sollte eigentlich selbstverständlich sein. In der betrieblichen Praxis weltweit operierender Unternehmen haben sich jedoch offenbar gelegentlich Verhaltensweisen eingestellt, die regel- und sogar gesetzesbrechend sind. Nach einigen publik gewordenen Korruptionsskandalen in deutschen Konzernen hat das Thema Compliance große Aufmerksamkeit gewonnen. Mitarbeiter, die dolose oder korruptive Handlungen vollziehen, tun dies häufig in vermeintlich guter Absicht für die Unternehmensziele. Das Gegenteil ist der Fall: Die entsprechende Rechtslage ist eindeutig und nicht neu. Sogar der betriebswirtschaftliche Nutzen ist äußerst fragwürdig und kurzfristig, die Reputation des Unternehmens stark gefährdet. Der öffentliche Druck hat unmissverständlich klar gemacht: Unternehmen müssen sich damit befassen, wie sie regel- und gesetzeskonformes Verhalten ihrer Mitarbeiter organisatorisch sicherstellen. In der betrieblichen Praxis gibt es eine Reihe von Fragestellungen, die im täglichen operativen Geschäft beantwortet werden müssen. Hinzu kommt die Pflicht der Unternehmensleitung, die entsprechenden Kontrollmechanismen zu schaffen. Die Zeiten, in denen Regelverstöße „augenzwinkernd" geduldet, als Kavaliersdelikt abgetan oder in denen zum Beispiel sogar dubiose Zahlungen steuerlich abzugsfähig waren, sind definitiv vorbei. Im Gegenteil, es drohen bei Verstößen empfindliche Strafen. Mitarbeiter, Führungskräfte, Geschäftsführer und Vorstände haften persönlich. Die Funktion des Compliance Officers hat in der betrieblichen Aufbau- und Ablauforganisation höchste Bedeutung und ist Teil der Führungsverantwortung.

Dabei ist das Thema, wie aufgezeigt und in diesem Begleitband zum Zertifikatskurs des Zentrums für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg behandelt, ganzheitlich anzugehen. Es umfasst neben den juristischen und betriebswirtschaftlichen Themenstellungen auch die ethischen und psychologischen Aspekte.

Dr. Ingo Koch

SAMSON AKTIENGESELLSCHAFT,
Mitglied des Vorstandes
Finanzen, Personal, IT, Materialwirtschaft und Recht (CFO)

Vorwort der Herausgeber

Compliance, das heißt regelkonformes und gesetzestreues Handeln und Verhalten in Unternehmen, ist durch Kartellrechtsfälle, Geldwäsche- und Korruptionsskandale mittlerer und großer Unternehmen, die wiederholt in den Schlagzeilen auftauchten, nicht nur beim Fachpublikum, sondern auch in der allgemeinen Öffentlichkeit zu einem gängigen Begriff geworden. Durch zahlreiche Richtlinien, wie zum Beispiel dem Corporate Governance Codex, dem KonTraG und MaComp im Banken- und Versicherungsbereich, wurden Unternehmen verpflichtet, für die Einhaltung von Gesetzen im Unternehmen zu sorgen. Dafür sind entsprechende Compliance-Strukturen zu schaffen und Programme zu deren Funktionieren zu implementieren. Allein der Blick auf Recht und Struktur wird jedoch dem Themenkomplex „Compliance" nicht gerecht. Auch betriebswirtschaftliche Implikationen, die ein unternehmerisches Handeln unter Compliance-Gesichtspunkten ermöglichen, und nicht zuletzt der „menschliche Faktor" spielen bei der Etablierung und dem Gelebtwerden von Compliance neben den rechtlichen und organisatorischen Aspekten eine erhebliche Rolle.

Ziel und Anliegen des Buches ist es, das Thema Compliance in seinen vielfältigen Facetten darzustellen und diese in einen ganzheitlichen Ansatz zu integrieren. Im vorliegenden Handbuch drückt sich diese Integration in einem Vierklang aus, der das Thema Compliance in seiner rechtlichen, betriebswirtschaftlichen, psychologischen und ethischen Dimension reflektiert. Das Handbuch selbst soll nicht nur Einblicke in die Compliance gewähren und Hintergründe aufzeigen, sondern auch praxisorientiert auf die relevanten Fragestellungen hinweisen und Unterstützung bei der praktischen Umsetzung leisten. Darüber hinaus fungiert das Handbuch als Begleitlektüre zum Zertifikatskurs Compliance Officer (Univ.), der am Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg konzipiert wurde und seit 2011 kontinuierlich mit Erfolg durchgeführt wird.

Inhaltlich spiegelt das Compliance-Handbuch – Das Augsburger Qualifizierungsmodell – die Lerninhalte des Zertifikatskurses und dessen Modulstruktur wider: Nach Betrachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen, der betriebswirtschaftlichen Grundlagen und des Risikomanagement-Systems wird Compliance als Führungsaufgabe beleuchtet. Dabei stehen die ethische Verantwortung des Unternehmens, der Führungskräfte und Mitarbeiter ebenso im Vordergrund wie die persönlichen Anforderungen an den Compliance Officer bei der Einführung und Organisation von Compliance im Unternehmen. Die Themen Korruption, Kapitalmarkt und Kartelle sowie die Bereitschaft eines Unternehmens, sich präventiv für interne oder externe Untersuchungen zu wappnen („investigation readiness"), bilden den dritten Schwerpunkt in Kurs und Buch. Wie Unternehmen versuchen, mit Hilfe von Codes of Conduct und Ethik-Standards regelkonformes Verhalten zu gewährleisten und durchzusetzen, vertieft das Kapitel „Compliance in der Unternehmensentwicklung". Dabei ist jedoch die arbeitsrechtliche Implementierung ein wesentlicher Faktor, der sämtli-

che Bereiche der Compliance-Organisation betrifft und maßgeblich beeinflusst. Hinweisgebersysteme, Whistleblowing, Datenschutz und Informationssicherheit bilden mit dem Kapitel „Compliance und IT“ einen weiteren Schwerpunkt, der aufgrund aktueller weltpolitischer Ereignisse zunehmend an Aufmerksamkeit gewonnen hat.

Wir danken ausdrücklich den Autoren und Referenten des Zertifikatskurses, die mit ihren Beiträgen der Philosophie des ZWW an der Universität Augsburg gefolgt sind: nämlich vor einem wissenschaftlich fundierten Hintergrund die Compliance-Fragestellungen konsequent in ihrem Bezug zur Praxis weiter zu entwickeln und Compliance somit einem an der Anwendung interessierten Publikum leichter zugänglich zu machen. Als Herausgeber haben wir den Autoren keine Vorgaben gemacht, wie sie mit der Verwendung der männlichen versus weiblichen Schreibweise in ihren Texten umgehen sollen, so dass in den Beiträgen unterschiedliche Varianten auftreten. Unser Anliegen war es, an dieser Stelle Vielfalt zuzulassen und die Möglichkeiten der Autoren nicht von vornherein zu beschränken. Wir möchten von unserer Seite aber betonen, dass selbstverständlich auch das weibliche Geschlecht gemeint ist, falls nur die männliche Schreibweise gewählt wurde.

Guido Notthoff vom Gabler-Springer Verlag gebührt unser herzlicher Dank für seine ausgezeichnete Betreuung und belastbare Geduld bei der Realisierung des Buchprojekts. Ein ganz besonderer Dank gilt abschließend Stephanie Kirsten am ZWW für die formale Überarbeitung und Gestaltung der Beiträge, ihre vielfältigen Recherchetätigkeiten, die mit großer Mühe und Ausdauer erstellten Korrekturleistungen sowie ihre wertvolle Unterstützung bei der Koordination des gesamten Buchprojektes.

Dr. Walburga Schettgen-Sarcher

Sebastian Bachmann

Prof. Dr. Peter Schettgen Augsburg, im Dezember 2013

Inhaltsverzeichnis

Teil 1:
Compliance als mehrdimensionales Anforderungssystem

1 Compliance als interdisziplinäre Herausforderung – Das Augsburger Qualifizierungsmodell

Sebastian Bachmann und Simon Fechner

W. Schettgen-Sarcher et al. (Hrsg.), *Compliance Officer,*
DOI 10.1007/ 978-3-658-01270-0_1, © Springer Fachmedien Wiesbaden 2014

Der Begriff Compliance hat in den letzten Jahren einen einmaligen Siegeszug durch wirtschaftliche und rechtliche Fachkreise angetreten. Dabei haben sich unterschiedliche Definitionen mit verschiedenen Schwerpunkten herausgebildet. Im Allgemeinen wird Compliance verstanden als Handeln in Übereinstimmung mit allen anwendbaren Regeln. Folgt man dieser Definition, besitzt die Thematik Compliance als Untersuchungsgegenstand vor allem zwei Dimensionen: Zum einen umfasst sie die Summe der organisatorischen Maßnahmen im Unternehmen, die gewährleisten, dass sich Organe und Mitarbeiter des Unternehmens rechtmäßig verhalten (auch Corporate Compliance).[1] Zum anderen schließt der Begriff Compliance aber auch die Perspektive auf das individuelle gesetzestreue Verhalten ein. Im Folgenden wird Compliance daher konturenstärker als institutionalisierte und intuitive Normloyalität im Unternehmen begriffen.

Der Fokus liegt im Weiteren dabei vor allem auf der Entwicklung des Themas in Wissenschaft und Praxis und den daraus resultierenden qualifikatorischen Herausforderungen.

Compliance ist zwar grundsätzlich keine neue Form der Unternehmensverantwortung, stellt aber ebenso keine reine Begriffshülse oder bloße Modeerscheinung dar.[2] Für Unternehmen haben sich vielmehr die Rahmenbedingungen und Strukturen in den vergangenen 20 Jahren derart gewandelt, dass sich Compliance als neue Herausforderung und eigenständige Unternehmensaufgabe entwickelt hat. Dieser Prozess wurde sowohl von betriebswirtschaftlichen als auch von juristischen Einflüssen getrieben. Befeuert wurde die grundsätzlich kontinuierliche Entwicklung durch einzelne besonders öffentlichkeitswirksame Fälle.

Die ersten Ansätze von Compliance-Programmen, wie wir sie heute kennen, zeigten sich bereits in den 1950er Jahren in US-amerikanischen Unternehmen. Ihre Einführung folgte damals keiner unmittelbaren rechtlichen Pflicht, sondern der betriebswirtschaftlichen Idee, sich als integres Unternehmen zu positionieren.[3]

In den 1960er Jahren folgten umfangreichere und ausgereiftere Compliance-Programme, sowie erste wissenschaftliche Abhandlungen. Das Kartellrecht stand zu diesem Zeitpunkt im Zentrum der Betrachtungen.[4] Auch wenn sich in der Folge noch keine dynamische Ausbreitung des Themas Compliance identifizieren lässt, so gab es doch entscheidende Entwicklungen in den entsprechenden Risikobereichen. Besonders hervorzuheben sind hierbei die zahlreichen Verfahren der amerikanischen Börsenaufsicht SEC Anfang und Mitte der 1970er Jahre und das Inkrafttreten des FCPA (1977), der neben einer Erweiterung der Korruptionsverbote auch die Begründung von Transparenzstrukturen vorsah.[5] Der Gedanke einer expliziten Compliance-Organisation wurde anschließend vor allem durch das Bank-

1 Vetter (2009), S. 33.
2 Schneider (2003); Behringer (2010), S. 45; Klindt/Pelz/Theusinger (2010), S. 2385; Klindt (2006).
3 Jäger/Rödl/Campos Nave (2009), S. 33.
4 Eufinger (2012), S. 22, m.w.N.
5 Partsch (2007), S. 2 ff.; siehe zur Bedeutung des FCPA heute: Grau/Meshulam/Blechschmidt (2010); Schwarz (2009), S. 59 ff.

recht aufgegriffen.[6] Die erste branchenübergreifende Kodifikation fand sich in den U.S. Sentencing Guidelines (USSG) von 1991, einer Art Richtlinie zur Strafbemessung, die eine Strafreduktion für Unternehmen vorsahen, wenn ein effektives Programm zur Vermeidung und Aufdeckung von Rechtsverstößen eingerichtet war.[7] Die Definition eines solchen Programms war bereits relativ breit und interdisziplinär angelegt.[8]

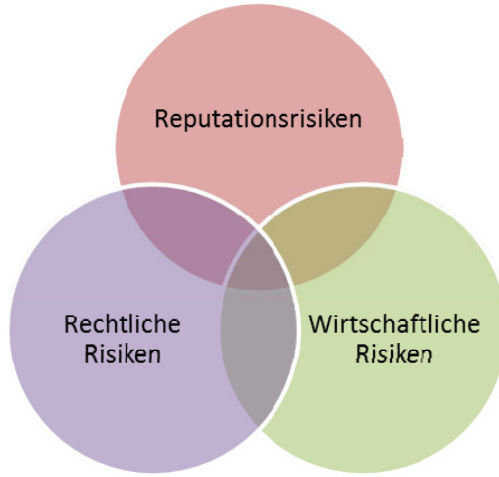
Die Thematik Compliance fand über das Bank- und Kapitalmarktrecht schließlich auch den Weg nach Europa.[9] Grundlegende rechtliche Voraussetzungen lagen mit §§ 30, 130 OWiG zwar schon vor,[10] durch das KonTraG[11] von 1998, beziehungsweise den neu eingeführten § 91 Abs. 2 AktG, wurden die Vertreter der Aktiengesellschaften jedoch erstmals zur Einrichtung von Maßnahmen des Risikomanagements und somit – zumindest indirekt – zu ersten Schritten in Richtung eines Compliance-Programms verpflichtet.[12] Eine regelrechte Dynamik nahm die Thematik dann auf beiden Seiten des Atlantiks durch die großen Rechnungslegungsskandale von Enron[13] und Worldcom[14] kurz nach der Jahrtausendwende auf. Mit einem Schlag war die Frage der verantwortungsvollen Unternehmensführung omnipräsent. Schlagwörter wie Corporate Governance,[15] Corporate Social Responsibility, Wertemanagement und Wirtschaftsethik wurden auch außerhalb der Fachöffentlichkeit kontrovers diskutiert. Im US-amerikanischen Recht wurde mit dem SOX[16] eine unmittelbare Verpflichtung für börsennotierte Unternehmen geschaffen, Elemente eines Compliance-Programms einzuführen, etwa einen Code of Ethics zu formulieren oder eine Whistleblower-Hotline einzurichten.[17] Fast gleichzeitig wurde in Deutschland der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) veröffentlicht, der über § 161 Abs. 1 AktG den Weg in das positive Recht findet. Der DCGK ist sowohl wegen seines Charakters als „Soft-Law", als auch wegen seines Regelungsgehalts ein Novum im deutschen Recht. Auch wenn der Begriff Compliance erst 2007 eingefügt wurde,[18] war bereits zu Beginn die Pflicht des Vorstandes enthalten, für die Gesetzestreue in seinem Unternehmen zu sorgen.[19] In Aktiengesellschaften war das Thema Compliance somit angekommen.

Die Wissenschaft nahm sich ebenfalls verstärkt des Themas an, was sich auch in steigenden Veröffentlichungszahlen zum Thema Compliance in den folgenden Jahren zeigte[20] – wei-

6 Lösler (2003), S. 119 f.
7 U.S.S.G. § 8C2.5(f).
8 U.S.S.G. § 8A1.2, comment. (n. 3(k)).
9 Fleischer (2004), (1129, 1131); Hauschka (2006), S. 258; Eisele (1993).
10 Rogall (2006), Rn. 22; Rogall (2006), Rn. 7.
11 Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich v. 27.04.1998 (BGBl. I, S. 786).
12 Obermayr (2010), Rn. 7 f.
13 Vgl. Powers/Troubh/Winokur (2002).
14 Vgl. Tanski (2002).
15 Vgl. Hauschka (2010), Rn. 1 ff.
16 Sarbanes-Oxley Act vom 30.07.2002.
17 Sec. 406, 806 SOX; Grummer/Seeburg (2010); Block (2003).
18 Zusammen mit der Erweiterung der Vorstandpflichten auch auf die Einhaltung der unternehmensinternen Richtlinien hinzuwirken, 4.1.3 DCGK 2007 (Änderung vom 14.07.2007).
19 4.1.3 DCGK (2002).
20 Siehe bspw. Schneider (2003); Scherp (2003); Fleischer (2003); Hauschka (2004a); Hauschka (2004b); Bürkle (2004b).

terhin allerdings mit dem Kartellrecht als inhaltlichem und der Bank- und Versicherungswirtschaft als Branchenschwerpunkt.[21] Im Jahr 2006 wurde mit der Siemens-Korruptionsaffäre der wohl öffentlichkeitswirksamste Korruptionsskandal in Deutschland aufgedeckt.[22] Dies lag zum einen an der erschreckend tiefen Verwurzelung von illegalen Handlungen in etablierten Unternehmensprozessen und zum anderen daran, dass hochrangige Manager, auch durch ihr eigenes Unternehmen, zur Verantwortung gezogen wurden. Der Imageschaden für Siemens war immens, wenn auch nicht existenzgefährdend. Es zeigte sich aber, dass die Gefahr eines Reputationsverlustes ein dominierender Treiber für die Einführung von Compliance-Programmen sein kann. Noch mehr als im Mischkonzern Siemens gilt dies für die Sektoren, in denen Vertrauen eine besondere Rolle spielt, wie in der Finanzmarktbranche. Für diese wurde daher in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang zum Siemens-Fall durch den europäischen Gesetzgeber eine erste direkte Pflicht zur Implementierung von Compliance-Programmen begründet. Mit der Umsetzung der europäischen Finanzmarktrichtlinie MiFID[23] wurde im Wertpapierhandelsgesetz die Einführung einer unabhängigen Compliance-Funktion vorgeschrieben.[24]

Abbildung 1.1 Risiken von Compliance-Verstößen



21 Siehe bspw. Lamper (2002); Dreher (2004); Hauschka (2004c); Bürkle (2004a); Lösler (2003); Lösler (2005).

22 Eine Chronologie des Siemens-Korruptionsskandals findet sich unter: www.capital.de/unternehmen/100008244.html (abgerufen am 21.10.2012).

23 Umsetzung der Markets in Financial Instruments Directive vom 21.04.2004 (MiFID), RL 2004/39/EG, ABl. EU L 145/1, durch das deutsche Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente und der Durchführungsrichtlinie der Kommission vom 16.07.2007 (FRUG), BGBl. I S. 1330.

24 § 33 I 1 Nr. 1 WpHG, sowie § 25a KWG für das Risikomanagement.

Compliance war nun das wirtschaftsrechtliche Thema Nummer eins.[25] In der Folgezeit diffundierte das Thema ausgehend von seinen Kernbereichen immer weiter in alle betrieblichen und rechtlichen Bereiche. Es entstanden neue Fachmedien und wissenschaftliche Gesamtdarstellungen.[26] Mit den MaComp[27], einer norminterpretierenden Verwaltungsvorschrift, wurden im Jahr 2010 neue Anforderungen an eine Compliance-Organisation formuliert, die für den Finanzsektor einen hohen Bindungsgrad aufweisen. Noch im selben Jahr wurde von Wirtschaftsprüferseite erstmals der Entwurf eines Prüfungsstandards veröffentlicht, der allgemein Elemente eines effektiven Compliance-Management-Systems beschreibt.[28] Die Einhaltung dieses Prüfstandards ist allerdings keine Garantie, von möglichen Geldbußen oder Strafen verschont zu bleiben. Beispielsweise berücksichtigt das Bundeskartellamt das Bestehen von Compliance-Systemen nicht bei der Bußgeldberechnung.

Die Rechtsprechung hat sich indes bisher nicht zu den Anforderungen an eine Compliance-Struktur, sondern lediglich zur Haftung des Compliance Officers geäußert. In einem Obiter Dictum hat der BGH 2009 eine Garantenpflicht des Compliance Officers angenommen.[29] Ihre Konturen sind allerdings noch unscharf.[30]

Die hier beschriebenen Meilensteine in der Entwicklung des Themas Compliance wurden begleitet durch weitere Faktoren: Hervorzuheben sind dabei die Globalisierung und die mit ihr verbundene Erschließung neuer Märkte, sowie die informationstechnologische Revolution, die nicht nur für neue Risikobereiche, etwa der Datensicherheit, sorgt, sondern auch ein neues Niveau an Transparenz ermöglicht.

Insgesamt zeigt sich also, dass es kaum ein Thema gibt, das trotz seiner bereits großen Bedeutung auch aktuell noch eine solche Dynamik besitzt, wie Compliance. Ein maßgeblicher Faktor für diese Stellung des Themas und grundlegendes Merkmal der neuen Unternehmensherausforderungen stellt seine Interdisziplinarität dar.

Es ist unmöglich eine umfassende Betrachtung der Thematik Compliance vorzunehmen, ohne die Schnittmenge zwischen juristischen Regelungen, betriebswirtschaftlichen Vorgängen, ethischen Werten und psychologischen Strukturen zu erkennen. Erst das Verständnis für diesen Vierklang ermöglicht es dem Compliance Officer, Unternehmensvorgänge richtig einzuordnen und mit geeigneten Maßnahmen auf erkannte Risiken und Phänomene zu reagieren.[31]

---

25 Dieners/Besen (2010), Kap. 7 Rn. 1 m.w.N.
26 Bspw. die Corporate Compliance Zeitschrift (CCZ); Corporate Compliance (2010).
27 BaFin Rundschreiben 4/2010 (WA) – Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 31 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen (MaComp).
28 IDW PS 980 vom 11.03.2013; Der Entwurf (IDW EPS 980) stammt vom 11.03.2010.
29 BGH, Urt. v. 17.07.2009 – 5 StR 394/08.
30 Vgl. BGH, Urt. v. 20.10.2011 – 4StR 71/11, BB 2012, 150 m. Anm. Grützner.
31 Rotsch (2012), S. VI.

Trotz dieses weiten Verständnisses der Betätigungsfelder von Compliance liegt der historische Nukleus des deutschen Bewusstseins im Bank- und Kapitalmarktrecht.[32] Aus diesem Bereich hat sich in den letzten Jahren eine „bemerkenswerte juristische Karriere“[33] der Thematik entwickelt, was soweit führt, dass in der Rechtswissenschaft sogar das Potenzial für Compliance als eigenständiges Rechtsgebiet gesehen wird.[34] Dieses muss sich als Querschnittsmaterie mit Fragestellungen diverser rechtlicher Fachdisziplinen auseinandersetzen. Das Bestreben, die zivil- und strafrechtliche Haftung des Unternehmens, seiner Organe und der einzelnen Mitarbeiter zu minimieren, muss als Kerndefinition des Begriffs Compliance aus rechtlicher Sicht erkannt werden.[35] Zur Erfüllung dieser Aufgabe ist es für den Compliance Officer häufig unumgänglich, neben Kenntnissen der eigenen nationalen Rechtslage auch solche der gesetzlichen Regelungen der Länder zu besitzen, in denen das Unternehmen in jeglicher Weise geschäftlich aktiv ist. Während das deutsche Recht keine Strafbarkeit von Unternehmen vorsieht, kann eine solche in anderen Jurisdiktionen zu erheblichen finanziellen Risiken führen.[36] Daneben stehen den Mitbewerbern bei entsprechenden Verstößen zivilrechtliche Schadenersatzansprüche gegen das betreffende Unternehmen zu. Als mittelbare Folge droht ein zumindest zeitweiser Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen (Blacklisting). Darüber hinaus haben sich der Compliance Officer und weitere Führungskräfte im Falle eigener Untätigkeit trotz Kenntnis von Compliance-Verstößen nach Ansicht des Bundesgerichtshofs strafrechtlich zu verantworten.[37] Neben die Haftung des Unternehmens tritt somit auch die rechtliche Betroffenheit der – gegebenenfalls auch nur mittelbar – beteiligten Einzelpersonen.

Zeitgleich mit der steigenden Brisanz in der Rechtswissenschaft entwickelte sich die Thematik Compliance auch zu einem wichtigen Feld der Wirtschaftswissenschaften.[38] Dies ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass sich ein Großteil der rechtlichen Risiken überhaupt erst dadurch erkennen und verhindern lässt, dass der Compliance Officer die zugrunde liegenden betriebswirtschaftlichen Prozesse versteht und wenn nötig verändert. Durch eine Analyse des „Ist-Zustandes“ der wirtschaftlichen Vorgänge eines Unternehmens muss in einem ersten Schritt ermittelt werden, in welchen Bereichen Compliance-Risiken vorliegen. Anhand dieser Prüfungsergebnisse werden in der Folge kurz-, mittel- oder langfristige Maßnahmen ergriffen, um der zukünftigen Realisierung der erkannten Gefahren entgegenzutreten. Im Streben nach einer „best practice“ muss die stetige Optimierung des Compliance-Managements im Unternehmen daher das ausgesprochene Ziel der Geschäftsführung sein.[39]

---

32 Hauschka (2008), S. VII.
33 Fleischer (2008), S. 1.
34 Rotsch (2012), S. VII.
35 Steinmeyer/Späth (2010), S. 176ff.
36 Vgl. http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/schmiergeldskandal-bei-siemens-zwei-festnahmen-in-kuwait-1.1107155 (zuletzt aufgerufen am 19.10.2012).
37 BGH, Urt. v. 17.07.2009, Az. 5 Str. 394/08.
38 Rotsch (2012), S. V.
39 Vertiefend Bernd, Compliance Grundlagen – Betriebswirtschaftliche Aspekte, vgl. Seite 17 ff.

Weiterhin kann nur ein gemeinsames, sinnvolles Werteverständnis Garant für die Funktionsfähigkeit des Compliance-Systems im Unternehmen sein.[40] Es würde dem weiten Feld der Compliance daher nicht gerecht werden, wenn unternehmensspezifische Vorgaben als reine Komposition rechtlicher Regelungen mit wirtschaftlicher Motivation angesehen würden. Compliance muss als Integritätsforderung an jeden einzelnen Mitarbeiter verstanden werden, die er eo ipso erfüllt. Nur wenn das legale Handeln als legitim anerkannt wird und die vorgegebenen Regeln moralisch akzeptiert werden, ist die notwendige Basis einer erfolgreichen Compliance-Struktur gegeben.[41]

Aus psychologischer Sicht bedeutet dies, dass eine solche Struktur jedem Mitarbeiter auch in schwierigen Situationen Sicherheit in seinem Handeln gibt.[42] Das hierzu notwendige Vertrauen in das eigene Unternehmen zu gewährleisten und zu stärken, ist eine der zentralen Aufgaben der Compliance-Abteilung.[43] Alleine mit der Organisation von Prozessen, Delegation von Aufgaben und der entsprechenden Kontrolle wird ein nachhaltiges Compliance-System nicht etabliert werden können. Nur durch das Vorleben der angestrebten Werte und das Einhalten der vorformulierten Regeln auch und insbesondere durch die Vorgesetzten („tone from the top“) kann ein ganzes Unternehmen dieser Herausforderung gerecht werden. Hieraus ergibt sich, dass Compliance Führungsaufgabe ist. Die entwickelten Regelungen müssen ausnahmslos für alle gelten. Es muss zum Selbstverständnis werden, in Übereinstimmung mit allen anwendbaren – auch ethischen – Normen zu handeln.

Bereits im Jahr 2008 wurde an der Juristischen Fakultät der Universität Augsburg eine Forschungsstelle zum Thema Compliance eingerichtet. Diese widmete sich den rechtswissenschaftlichen Auswirkungen der großen Compliance-Skandale der vorangegangenen Jahre.[44] In der Folge setzte die Forschungsstelle einen Schwerpunkt auf die strafrechtlichen Aspekte und gründete das „Center for Criminal Compliance“. Neben drei Professoren waren an ihr zahlreiche Praktiker beteiligt.[45]

Schon früh wurde auch an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg erkannt, dass bei der „Corporate Governance“-Forschung die Thematik Compliance eine bedeutende Rolle spielt. Die beteiligten Wissenschaftler[46] setzten sich insbesondere mit der Frage auseinander, welche Vor- und Nachteile die Implementierung einer Compliance-Struktur in die „Corporate Governance“ aus ökonomischer Sicht bietet.

---

40 Vertiefend Schwartz/Seitz, Compliance als Führungsaufgabe, vgl. Seite 290 ff.
41 Vertiefend Schwartz/Seitz, Compliance als Führungsaufgabe, vgl. Seite 290 ff.
42 Vgl. zur empirischen Evidenz KPMG LLP, 2008-2009 Integrity Survey, S. 17 ff.
43 Vertiefend Schwartz/Seitz, Compliance als Führungsaufgabe, vgl. Seite 290 ff.
44 Vgl. Seite 85.
45 Prof. Dr. Michael Kort: Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht; Prof. Dr. Thomas M.J. Möllers: Kapitalmarktrecht; Prof. Dr. Thomas Rotsch: Strafrecht; Prof. Dr. Michael Schmidl, Dr. Christian Heinichen, Dr. Christian Pelz.
46 Federführend Prof. Dr. Erik E. Lehmann.

Als Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis reagierte das Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Universität Augsburg auf die parallel zu diesen Entwicklungen aufkeimenden Bedürfnisse der Praxis und füllte die Lücke im Qualifizierungsangebot durch den Zertifikatskurs „Compliance Officer (Univ.)“. Hierdurch schaffte das ZWW bundesweit einen neuen Standard in diesem Bereich der universitären Weiterbildung.

Das Kurskonzept des ZWW vereinigt die vier Fachdisziplinen Recht, Betriebswirtschaft, Ethik und Psychologie und formuliert in seinem Curriculum einen integrierten Ansatz:

Abbildung 1.2 Strukturmodell des Compliance Officer (Univ.) am ZWW der Universität Augsburg

Das hieraus zu erkennende breite Spektrum decken Dozenten ab, die seit Jahren entweder praktisch oder theoretisch mit der jeweiligen Materie befasst sind. Gerade bei einem solch dynamischen Thema ist die Rückkoppelung mit der Praxis wichtig, um aktuelle Problemstellungen aufzunehmen. Die wissenschaftliche Fundierung dient der Bildung eines Hintergrundverständnisses, das wiederum beim Aufbau von nachhaltigen Strukturen unabdingbar ist. Nach einem grundlegenden rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Überblick folgen die einzelnen Spezialisierungen, bevor diese zum Abschluss des Kurses in einer praxisnahen Fallstudie wieder zusammengeführt werden. Dabei spiegelt sich die Vielfältigkeit der behandelten Themen in den unterschiedlichen methodischen Konzepten wider.

Der Zertifikatskurs des ZWW baut auf der Compliance-Definition der institutionalisierten und intuitiven Normloyalität auf und orientiert sich an den Bedürfnissen der Praxis. Institutionalisierungen von Compliance-Strukturen erfolgen im Unternehmen entlang der Funktionskette Vorbeugung – Aufdeckung – Reaktion.[47] Präventiver Ausgangspunkt ist eine Risikoanalyse. Auf diese kann ein unternehmensspezifischer Code of Conduct aufbauen, der wiederum selbst die Grundlage für einzelne, konkrete Richtlinien darstellt. Schulungen und die Bereitstellung eines Helpdesks bieten eine bewährte Möglichkeit die Einhaltung dieser Regularien abzusichern. Insbesondere ein solcher Helpdesk kann darüber hinaus auch anlassbezogen das Erkennen von Compliance-Verstößen erleichtern, wenngleich hier Ombudsleute und die Einrichtung einer Whistleblowing-Hotline in der Praxis die größere Bedeutung besitzen. Regelmäßige Überprüfungen und Berichtspflichten sorgen für Transparenz und damit für die kontinuierliche Grundlage der Aufdeckung. Personen- und sachbezogenen Warnsignalen („Red Flags“) kommen dabei eine zentrale Rolle zu. Auf in diesem Wege erkannte Compliance-Verstöße kann durch Internal Investigations, Regress bei Managern und arbeitsrechtlichen Konsequenzen individuell und dem Einzelfall angepasst reagiert werden. Freilich kann dies stets nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben insbesondere des Arbeits- und Datenschutzrechts erfolgen.

Im Hinblick auf die intuitive Normloyalität sollte dabei Ziel sein, dass Compliance ein Automatismus im Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters wird. Dies muss unabhängig von seiner Position im Unternehmen erfolgen. Erst durch den notwendigen „tone from the top“ kann ein „echtes“ Verständnis von Compliance vermittelt werden. Es muss für den Mitarbeiter zum Selbstverständnis werden, sich an die unternehmens-individuellen Regeln zu halten. Dabei obliegt es dem Compliance Officer, diese Denkweise bei seinen Kollegen zu aktivieren. Seine Aufgabe ist es, über die Unternehmenshierarchien hinweg Akzeptanz für die Thematik Compliance zu schaffen. Hierdurch wird es erst möglich, dass Compliance intuitiv gelebt wird.

Mit der erfolgreichen Implementierung eines Compliance-Systems wird eine positive Unternehmenskultur verstärkt oder aufgebaut. Dies fördert die Identifikation und damit auch die Motivation des Einzelnen, sich für das Kollektiv einzubringen. Damit ist eine Effektivitätssteigerung im Arbeitsalltag verbunden, da ein gesteigertes Wissen und Verständnis für Unternehmensprozesse geschaffen wird. Die Compliance-Strukturen fügen sich nahtlos in bestehende Qualitätssicherungssysteme ein und sichern damit den Unternehmenserfolg und die Kundenzufriedenheit ab.

47 Moosmayer (2012), S. 2, 34 ff.

Abbildung 1.3 Wertschöpfung durch Compliance

Neben Großunternehmen wird es in Zukunft daher auch für mittelständische und kleine Unternehmen immer bedeutsamer, durch ein funktionierendes Compliance-System wettbewerbsfähig zu bleiben. Auch der Einzelunternehmer wird ein Verständnis für diese Thematik entwickeln müssen. Dabei wird die Intensität und Umsetzung jedoch stets von den jeweiligen betrieblichen Voraussetzungen abhängig sein.

Literatur

[1] BEHRINGER, S. (2010): Compliance – Modeerscheinung oder Prüfstein für gute Unternehmensführung?, in: BEHRINGER, S. (Hrsg.), Compliance kompakt: Best Practice im Compliance Management, S. 25 ff, Berlin.

[2] BLOCK, U. (2003): Neue Regelungen zur Corporate Governance gemäß Sarbanes-Oxley Act, in: BKR (2003) S. 774 ff.

[3] BÜRKLE, J. (2004): Compliance in Versicherungsunternehmen: Ja, aber wie?, in: VW (2004a) S. 830 ff.

[4] BÜRKLE, J. (2004): Weitergabe von Informationen über Fehlverhalten in Unternehmen (Whistleblowing) und Steuerung auftretender Probleme durch ein Compliance-System, in: DB (2004b) S. 2158 ff.

[5] DIENERS, P./BESEN, M. (2010): Handbuch Compliance im Gesundheitswesen: Kooperation von Ärzten, Industrie und Patienten, 3. Aufl., München.

[6] DREHER, M. (2004): Kartellrechtscompliance, in: ZWeR (2004) S. 75 ff.

[7] EISELE, D. (1993): Insiderrecht und Compliance, in: WM (1993) S. 1021 ff.

[8] EUFINGER, A. (2012): Zu den historischen Ursprüngen der Compliance, in: CCZ (2012) S. 21 f.

[9] FLEISCHER, H. (2003): Vorstandsverantwortlichkeit und Fehlverhalten von Unternehmensangehörigen: Von der Einzelüberwachung zur Errichtung einer Compliance-Organisation, in: AG (2003) S. 291 ff.

[10] FLEISCHER, H. (2004): Legal Transplants im deutschen Aktienrecht, in: NZG (2004) S. 1129 ff.

[11] FLEISCHER, H. (2008): Corporate Compliance im aktienrechtlichen Unternehmensverbund, in: CCZ (2008) S. 1.

[12] GRAU, C./MESHULAM, D. R./BLECHSCHMIDT, V. (2010): Der „lange Arm" des US-Foreign Corrupt Practices Act: unerkannte Strafbarkeitsrisiken auch jenseits der eigentlichen Korruptionsdelikte, in: BB (2010) S. 652 ff.

[13] GRUMMER, J.-M./SEEBURG, J. (2010): SOX Compliance, in: BEHRINGER, S. (Hrsg.), Compliance kompakt: Best Practice im Compliance Management, S. 211 ff, Berlin.

[14] HAUSCHKA, C. E. 2004): Compliance, Compliance-Manager, Compliance-Programme: Eine geeignete Reaktion auf gestiegene Haftungsrisiken für Unternehmen und Management?, in: NJW (2004a) S. 257 ff.

[15] HAUSCHKA, C. E. (2004): Corporate Compliance – Unternehmensorganisatorische Ansätze zur Erfüllung der Pflichten von Vorständen und Geschäftsführern, in: AG (2004b) S. 461 ff.

[16] HAUSCHKA, C. E. (2004): Der Compliance-Beauftragte im Kartellrecht, in: BB (2004c) S. 1178 ff.

[17] HAUSCHKA, C. E. (2006): Von Compliance zu Best Practice, in: ZRP (2006) S. 258 ff.

[18] HAUSCHKA, C. E. (2008): Einleitung, in: Umnuß, K. (Hrsg.), Corporate Compliance Checklisten: Rechtliche Risiken im Unternehmen erkennen und vermeiden, S. XII ff, München.

[19] HAUSCHKA, C. E. (2010): § 1 Einführung, in: HAUSCHKA, C. E. (Hrsg.), Corporate Compliance: Handbuch der Haftungsvermeidung im Unternehmen, S. 1 ff, München.

[20] HAUSCHKA, C. E. (Hrsg.) (2010): Corporate Compliance: Handbuch der Haftungsvermeidung im Unternehmen, München.

[21] JÄGER, A./RÖDL, C./CAMPOS NAVE, J. (2009): Praxishandbuch Corporate Compliance: Grundlagen – Checklisten – Implementierung, 1. Aufl., Weinheim.

[22] KLINDT, T. (2006): Nicht-börsliches Compliance-Management als zukünftige Aufgabe der Inhouse-Juristen, in: NJW (2006) S. 3399 f.

[23] KLINDT, T./PELZ, C./THEUSINGER, I. (2010): Compliance im Spiegel der Rechtsprechung, in: NJW (2010) S. 2385 ff.

[24] LAMPER, T. (2002): Gestiegenes Unternehmensrisiko Kartellrecht – Risikoreduzierung durch Competition-Compliance-Programme, in: BB (2002) S. 2237 ff.

[25] LÖSLER, T. (2003): Compliance im Wertpapierdienstleistungskonzern, Berlin, Würzburg.

[26] LÖSLER, T. (2005): Das moderne Verständnis von Compliance im Finanzmarktrecht, in: NZG (2005) S. 104 ff.

[27] MOOSMAYER, K. (2010): Compliance – Praxisleitfaden für Unternehmen, München.

[28] OBERMAYR, G. (2010): § 17 Revision, in: HAUSCHKA, C. E. (Hrsg.), Corporate Compliance: Handbuch der Haftungsvermeidung im Unternehmen, S. 424 ff, München.
[29] PARTSCH, C. (2007): The Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) der USA: Das amerikanische Bestechungsverbot und seine Auswirkungen auf Deutschland, Berlin.
[30] POWERS, W. C., JR./TROUBH, R. S./WINOKUR, H. S., JR. (2002): Report of Investigation by the Special Investigative Committee of the Board of Directors of Enron Corp., <http://i.cnn.net/cnn/2002/LAW/02/02/enron.report/powers.report.pdf>.
[31] ROGALL, K. (2006): § 130, Karlsruher Kommentar zum Gesetz über Ordnungswidrigkeiten, 3. Aufl., München.
[32] ROGALL, K. (2006): § 30, Karlsruher Kommentar zum Gesetz über Ordnungswidrigkeiten, 3. Aufl., München.
[33] ROTSCH, T.(2012): Wissenschaftliche und praktische Aspekte der nationalen und internationalen Compliance-Diskussion, Baden-Baden 2012 (= Schriften zu Compliance, Bd. 2).
[34] SCHERP, D. (2003): Compliance, in: Kriminalistik (2003) S. 486 ff.
[35] SCHNEIDER, U. H. (2003): Compliance als Aufgabe der Unternehmensleitung, in: ZIP (2003) S. 645 ff.
[36] SCHWARZ, B. (2009): FCPA Compliance Monitorships – US Marotte oder Flavor of the New Times? Praktische Erfahrungen mit FCPA Compliance Monitorships, in: CCZ (2009) S. 59 ff.
[37] STEINMEYER, R./SPÄTH, P. (2010): Bedeutung des Rechts für Unternehmen und die Erwartungshaltung der Rechtsordnung gegenüber Unternehmen: Corporate Compliance, in: WIELAND. J./STEINMEYER, R./GRÜNINGER, S. (Hrsg.), Handbuch Compliance-Management, Berlin, 2010, S. 176ff.
[38] TANSKI, J. S. (2002): WorldCom: Eine Erläuterung zu Rechnungslegung und Corporate Governance, in: DStR (2002) S. 2003 ff.
[39] VETTER, E. (2009): Compliance in der Unternehmenspraxis, in: WECKER, G./van LAAK, H. (Hrsg.), Compliance in der Unternehmenspraxis, S. 33 ff, Wiesbaden.