

Zum Einstieg:

<https://www.youtube.com/watch?v=n-Bag-WZMdw>

Notieren Sie wesentliche Informationen mit!

Compliance

Problem → Manipulation der Entscheidungsfindung

- Compliance Richtlinien → Rahmenbedingungen zu bestimmten Geschäften, die dafür sorgen, dass man nicht mit dem Gesetz in Konflikt kommt

Compliance = Handlungsanleitungen

Compliance im Unternehmen:

Compliance bedeutet übersetzt: **Regeltreue** oder **Regelkonformität**.

Eingehalten werden gesetzliche und unternehmensinterne Regeln.

Gesetzliche Regeln,
zu deren Einhaltung
Sie Ihre Mitarbeiter
explizit auffordern.

Ethische Standards,
die Sie als
Unternehmer selbst
aufstellen.

Bei Compliance Richtlinien handelt es sich um ein Regelwerk, in dem festgeschrieben ist, wie sich die Mitarbeiter eines Unternehmens **intern untereinander** und **extern gegenüber Kunden und Geschäftspartnern** verhalten sollen.

Compliance Richtlinien geben Hilfestellungen und sollen verhindern, dass „schwarze Schafe“ das Image des Unternehmens beschädigen.

Wenn ein Verhaltenskodex erstellt wird, haben die Mitarbeiter*innen einen Kompass zur Hand, wo rechtliche Grauzonen beginnen.

Ziel ist es, **SYSTEMATISCH** die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Verstöße gegen Compliance Anforderungen vermieden werden.

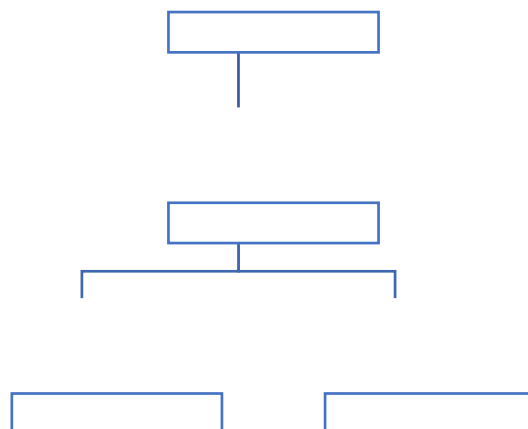
Es besteht (außer bei bspw. Versicherungsunternehmen/Banken und Wertpapierdienstleistungs-unternehmen) keine rechtliche Pflicht, **CMS (=Compliance Managementsysteme)** zu installieren.

Haben in der Vergangenheit vor allem Konzerne in **Compliance Richtlinien** investiert, wächst nun auch das **Interesse von KMU's** am firmeneigenen Regelwerk. Compliance gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Fehlverhalten in Unternehmen bzw. durch deren Mitarbeiter kann in der Praxis zu Verlusten durch **Umsatzeinbußen, Geldstrafen oder gar zu Haftstrafen** führen. Ein **Imageschaden** kann zudem die **Abwanderung von Kunden und Mitarbeitern** zur Folge haben und somit wirtschaftliche Schäden vergrößern. Diese „Aufräumarbeiten“ bei Compliance Verstößen verursachen Kosten.

Dies gilt für Großunternehmen ebenso wie für kleine und mittelständische Unternehmen, wenngleich KMUs dieser Problematik bislang eine geringere Bedeutung beigemessen haben.

Auch die zunehmende Internationalisierung trägt dazu bei, dass Compliance an Bedeutung gewinnt.



Quelle: KPMG, Das wirksame Compliance Managementsystem

Code of Conduct:

Dieser Verhaltenskodex wird auch als „**Code of Conduct**“ bezeichnet und **INDIVIDUELL vom Unternehmen formuliert**.

*Geschäftsführer Dr. Alexander Bünz der „Wissenschaftliche Gerätebau Dr. Ing. Herbert Knauer GmbH“ hob vor allem den **Imagegewinn** für sein Unternehmen hervor:*

„Wir haben jetzt einen offiziellen Leitfaden, der allen deutlich macht, dass wir ein vorbildliches und verantwortungsbewusstes Unternehmen sind.“

Nun wird manch einer sagen: „Dass meine Mitarbeiter sich an geltendes Recht halten, ist doch selbstverständlich!“. Und doch gibt es sie, die Gesetzesverstöße im Unternehmensumfeld: Die Delikte reichen von der **privaten Nutzung von Firmeneigentum** über **Korruption** bis hin zu **schwarzen Kassen**.

Verstößt ein Mitarbeiter gegen geltendes Recht, kann die Geschäftsführung strafbar gemacht werden: **Verletzung der Ordnungs- und Aufsichtspflicht**, so der gängige Vorwurf. Indem Sie kriminelles Verhalten im Code of Conduct explizit untersagen und auf die Einhaltung des Verhaltenskodex pochen, stehen Ihre Chancen, sich straffrei aus einer Affäre ziehen zu können, besser, erklärt die Kanzlei Schalast & Partner.

Wichtiges zur Umsetzung von Compliance Richtlinien und dem Nachgehen von Verstößen:

Wurde der Code of Conduct zu Papier gebracht, geht es an die Umsetzung.

Wichtigster Grundsatz ist dabei:

Die gesamte Führungsetage des KMU geht mit gutem Beispiel voran



„Tone at the Top“ die Geschäftsführung muss den Ton vorgeben und **die Compliance Richtlinien vorleben**. Genauso, wie es auch von den Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern erwartet wird.

Darüber hinaus muss die **Einhaltung des „Codes of Conduct“** auch in der täglichen Praxis bei den Mitarbeiter*innen **überprüft werden**. Kommen **Verstöße** ans Licht, müssen **Sanktionen** folgen.

Das trifft auch und gerade dann zu, wenn wichtige **Mitarbeiter in Schlüsselpositionen** betroffen sind.

Vergehen gegen die Compliance Richtlinien und entsprechende Sanktionen müssen offen kommuniziert werden.

„Die Ansprache per E-Mail oder in der nächsten Betriebsversammlung sollte ausreichen, um mögliche Nachahmer abzuschrecken.“

Zentrale Inhalte und Form eines „Codes of Conduct“:

Sinnvolle **Ziele von Compliance Richtlinien** in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen können beispielsweise sein...

- die Einhaltung des [Antidiskriminierungsgesetzes](#),
- die Einhaltung des [Gleichstellungsgesetzes](#),
- die Verhinderung von [Korruption](#),
- die Beachtung des Steuerrechts oder
- die Beachtung der [Richtlinien des fairen Wettbewerbs](#).

Die Inhalte des **Codes of Conduct** von anderen im Detail zu übernehmen, ist in den seltensten Fällen sinnvoll. Dennoch gibt es einige **Basics**, die in jedem Verhaltenskodex enthalten sein sollten. Dazu gehören...

der faire und respektvolle Umgang innerhalb des Unternehmens, aber auch mit Kunden und Geschäftspartnern,

die Wichtigkeit von Datenschutz und -sicherheit,

die möglichst hohe Transparenz aller Geschäftsbeziehungen und der Buchhaltung,

das Verbot von Preis- und anderen Absprachen mit Wettbewerbern,

das Verbot von aktiver und passiver Bestechung,

das Verbot der Diskriminierung anderer Ethnien sowie

das Verbot der privaten Nutzung von Firmeneigentum.

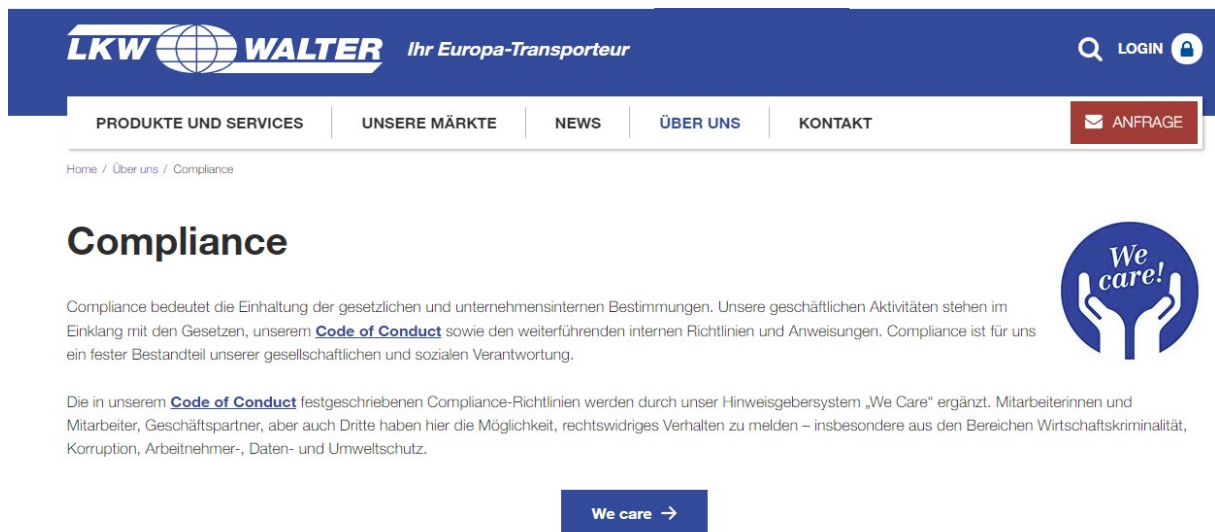
Wichtig ist, dass **Compliance Richtlinien** einfach geschrieben werden. Sie sollen **gelesen** und **verstanden** werden und als **Orientierung für Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten** des KMU dienen.

Komplizierte Formulierungen, Bandwurmsätze und unverständliches Fachchinesisch sind eher kontraproduktiv.

Quelle: Henning Schultze, <https://digitaler-mittelstand.de>

Aufgabenstellung:

Firmenbeispiel LKW Walter:



The screenshot shows the website of LKW Walter, a European transporter. The header is blue with the company logo and navigation links: PRODUKTE UND SERVICES, UNSERE MÄRKTE, NEWS, ÜBER UNS, and KONTAKT. A red button labeled 'ANFRAGE' is on the right. The main content area is white with the heading 'Compliance'. Below the heading, there is a paragraph explaining that compliance means adhering to legal and internal company rules. To the right of the text is a circular logo with the text 'We care!' and two hands holding a heart. Below the text, there is a blue button labeled 'We care →'.

<https://www.lkw-walter.com/at/de/ueber-uns/compliance>

Unter dem angegebenen link finden Sie den „Code of Conduct“ von LKW Walter:

Lesen Sie und beantworten Sie folgende Fragestellungen:

1. Erstellen Sie eine strukturierte Übersicht, welche Regeln im „Code of Conduct“ der „LKW Walter“ enthalten sind und nennen Sie Beispiele.

Grundwerte: Einhaltung der Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte; Keine Diskriminierung aufgrund Geschlechtes, Alter, Gesundheit, Nationalität, oder Sexualität

Keine Kinderarbeit, bzw. Zwangsarbeit

- Tätigkeiten umweltfreundlich durchführen
- Mit Ressourcen wie Energie und Wasser verantwortungsvoll umgehen
- Unsere Gebäude und Liegenschaften nachhaltig nutzen

Richtlinie für Entscheidungen → MA und Führungskräfte

Beginnt bereits beim Management → beispielhaftes Verhalten der Führungskräfte; sollen durch soziale Kompetenzen den Verhaltenskodex vermitteln.

Jeder MA ist berechtigt und aufgefordert Verstöße bei der nächsten Führungskraft zu melden.

Jeder MA ist berechtigt am Arbeitsplatz entscheiden zu fällen (im Rahmen seiner/ihrer Funktion)

Einkaufsprozess → weist Genehmigungsverfahren sowie eine Bedarfsprüfung auf

- Dokumentation von Geschäftsvorgängen → jeder Geschäftsfall muss dokumentiert werden
- Beachtung Kreditlimits: Neukunden müssen ausnahmslos geprüft werden (Bonitätsprüfung)
- Konsum von Alkohol und Drogen → natürlich Verboten
- Geschenkvergabe/-annahme: Geschenke dürfen Geschäftstätigkeit nicht manipulieren

Genereller →

- Fairer und respektvoller Umgang mit Partnern
- Fairer Wettbewerb
- Antikorruption
- Geschenkvergabe, -annahme
- Spenden und Sponsoring
- Miteinbeziehung unserer Geschäftspartner

2. Beurteilen Sie, ob dem Grundsatz „Tone at the Top“ Rechnung getragen wird. Belegen Sie Ihre Aussagen mit entsprechenden Inhalten aus der Vereinbarung.

„Tone at the top“ bedeutet im Falle von Compliance, dass die Managementebene (Führungsetage) eine entscheidende Rolle spielt, wenn es sich um die Unternehmenskultur handelt. Werte und Normen müssen von den Führungskräften gelebt werden. Dies hat eine Vorbilds Funktion für die Mitarbeiter auf jeder Ebene.

Beweis: Seite 7 aus LKW Walter Code of Conduct → Praxisbeispiel

1. 2. Allgemeine Verhaltensregeln.

„Die Integrität beginnt beim Management. Unsere Führungskräfte sollen ihren Mitarbeiter*innen durch ihr vorbildhaftes persönliches Verhalten und durch ihre soziale Kompetenz die Inhalte und die Bedeutung unseres Verhaltenskodex vermitteln und sie bei dessen Umsetzung unterstützen.“ Dieser Absatz zeigt „Tone at the Top“ perfekt im Beispiel von LKW Walter.d

3. Führen Sie an, welche Vorgehensweise das Unternehmen bei „Compliance-Verstößen“ wünscht.

Jeder MA wird aufgefordert die nächste Führungskraft zu kontaktieren und diese von dem Verstoß zu informieren.

4. Welche Konsequenzen hat für MitarbeiterInnen, wenn Compliance Verstöße nachgewiesen werden.

Unabhängig von möglichen Zivil- oder strafrechtlichen Folgen werden sie mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen müssen (intern). Das bedeutet, dass man auch wenn man mit rechtlichen Folgen rechnen muss, im Unternehmen bestraft wird.

5. Welche „Handlungsanleitung“ gibt der „Code of Compliance“ den Mitarbeitern, wenn sie im Zweifel sind, ob sie im Sinne von „Compliance“ vorgehen?

Ist sich ein Mitarbeiter nicht sicher, ob er nach dem „Code of Compliance“ vorgeht, so stellt der Betrieb einige Leitfragen zur Verfügung. Die Fragen sind:

- Handle ich entsprechend den Gesetzen?
- Steht meine Handlung im Einklang mit dem Verhaltenskodex?
- Entscheide ich im Interesse des Unternehmens oder aus persönlichen Interessen?
- Würde meine Entscheidung einer öffentlichen Überprüfung standhalten?
- Könnte meine Handlung bzw. meine Entscheidung den Ruf des Unternehmens gefährden?

Beantwortet man diese Fragen für sich selbst, so kann man eine Problemstellung schnell identifizieren und evtl. mithilfe einer Führungskraft bewältigen (Beratung wie im Video).