4. DGI-Praxistage 2014

Christian Heuking, Düsseldorf

Der Compliance Officer – Aufgaben und Anforderungen

Die Aufgaben des Compliance-Officers sind vielfältig. Der Artikel gibt einen Überblick zu den Aufgaben und zur Rolle des Compliance-Officers im Unternehmen. Zudem werden die Anforderungen an ihn dargestellt, ebenso die Kriterien für die Entscheidung zu einer internen oder externen Lösung.

Deskriptoren: Berufsbild, Compliance Officer

Tasks and performance criteria required of compliance officers

The tasks of the Compliance Officers are diverse. The article gives an overview of these tasks and the role of the compliance officer in a company. In addition, the performance criteria required are presented, as well as the criteria for an internal or external personal solution.

Descriptors: Job outline, compliance officer

Les tâches et les exigences d'un agent de conformité

Les tâches des agents de conformité sont diverses. Cet article donne un bref aperçu des tâches et du rôle de l'agent de conformité de l'entreprise. De plus, sont présentées les exigences attendues d'un agent de conformité ainsi que les critères de décision pour choisir une solution en interne ou en externe.

Descripteurs : Profil du métier, agent de conformité

DOI 10.1515/iwp-2014-0051

Der Compliance Officer hat dafür Sorge zu tragen, dass das Compliance-Management-System (CMS) eines Unternehmens mit Leben erfüllt wird. Das CMS erfordert im Kern Dreierlei: ein Regelwerk, darauf bezogene Überwachungsmaßnahmen und die Sanktionierung von Regelverstößen. Im Einzelnen ergeben sich daraus für den Compliance-Officer vielfältige Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen, mit Chancen und Risiken für den

Erfolg einer praxisnahen Compliance. Darüber soll dieser Artikel einen Überblick geben.

Notwendigkeit des Compliance-Managements

Compliance bedeutet die Einhaltung gesetzlich bestimmter und selbst gesetzter Regeln. Mag man zu der Frage nach den Vorteilen und der Notwendigkeit selbst gesetzter Anforderungen noch geteilter Auffassung sein, so kommt man an der Einhaltung gesetzlicher Regeln nicht vorbei. Für diese ist die Geschäftsleitung zuständig. Compliance ist Chefsache. Für Pflichtverstöße haftet die Geschäftsleitung. Es ist daher vornehmlich die Aufgabe der Leitungsebene ein Compliance-Management-System einzuführen. Mit der abstrakten Anordnung ist aber für die Einhaltung der Regeln oder die Schaffung von Regelkonformität allenfalls eine notwendige Grundlage geschaffen. Compliance muss sich als Teil des Tagesgeschäftes erweisen. So verstanden bezeichnet Compliance die Art, wie ein Unternehmen arbeitet bzw. wie in einem Unternehmen gearbeitet wird. Compliance betrifft alle und geht alle an. Dass dieser Zustand erreicht wird, ist eine wesentliche Aufgabe des Compliance Officers (CO).

Übersichtliches und griffiges Regelwerk

Grundlage für die Regelkonformität sind verständliche und griffige Regeln. Schließlich soll in erster Linie die Regelkonformität des Verhaltens erreicht werden. Dazu ist es nötig, dass die Regeln verstanden, nachgelesen und auch kontrolliert werden können. Dem CO kommt dabei vor allem die Funktion zu, die notwendigen Regelungen vorzuschlagen. Die Zuständigkeit für die Verabschiedung liegt letztlich bei der Unternehmensleitung.

Vermitteln der wesentlichen Regeln und Schulung der Adressaten

Mit dem Vorhandensein eines griffigen Regelwerkes aber hat es nicht sein Bewenden. Im Fall eines Verstößes ist die Führungsebene nur dann auf der sicheren Seite, wenn sie nachweisen kann, ihre Aufgaben erfüllt zu haben. Aufgabe der Leitungsebene ist die Instruktion der Beschäftigten. Damit ist der CO neben den unmittelbaren Vorgesetzten dafür zuständig, dass die Beschäftigten die einschlägigen Regeln kennen und auch verstanden haben. Die Schulung ist eine Bringschuld. Es ist grundsätzlich nicht die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich außerhalb des Unternehmens über die geltenden rechtlichen Anforderungen zu unterrichten.

Das Verständnis und damit auch die Wirkung der Regelungen wird erfahrungsgemäß deutlich erhöht, wenn die Schulungen sachnah und problemorientiert vorbereitet werden. Dazu sind Präsenzs Schulungen in der Regel besser geeignet als IT-basierte Schulungen. Der große Vorteil von Präsenzs Schulungen besteht für den CO vor allem darin, dass er die Reaktionen auf das Regelwerk erleben, Fragen aufnehmen und sofort nachsetzen kann. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird der CO, der Compliance wesentlich mitverkörpert, durch Präsenzs Schulungen sichtbar und ansprechbar.

Präsenz des CO im Tagesgeschäft

Diese Präsenz sollte der CO fördern und auch „sein“ Thema angemessen transportieren. Gelegenheiten dazu ergeben sich bei den Besprechungsrunden der Führungskräfte, bei denen der CO jedenfalls dann anwesend sein sollte, wenn die Funktion unternehmensintern besetzt ist. Weitere Gelegenheiten bestehen bei Mitarbeiterversammlungen. Dabei sollte die Notwendigkeit von Compliance aber auch in geeigneter Form durch den Vorstand unterstützend vermittelt werden. Sehr gute Gelegenheiten für eine Auseinandersetzung mit dem Thema bieten sich zudem bei Routinen, die eine thematische Nähe zu Compliance aufweisen. Dies ist z. B. bei Sitzungen eines eventuell bestehenden Risikokomitees der Fall. Auch hier sollte der CO zum Team gehören und einen in der Tagesordnung festgelegten Berichtspunkt haben. Der Vorteil solcher Einbindungen besteht in der Sachnähe und auch in der bei solchen Sitzungen üblichen Dokumentation im Sitzungsprotokoll.

Entscheidung und Dokumentation bei Genehmigungen und Konflikten

Ein praxisorientiertes Regelwerk sollte so angelegt sein, dass es den Adressaten sowohl erlaubte als auch untersagte Sachverhalte vor Augen führt. Dazwischen gibt es immer wieder auch Zweifelsfälle, bei denen man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keineswegs allein lassen sollte. Ein solcher Zweifelsfall liegt beispielsweise vor, wenn eine Regelung die Gewährung von Geschenken nicht kategorisch ausschließt. In diesen Fällen ist im Einzelfall zu entscheiden, ob die Annahme des Geschenks statthaft ist oder aber nicht. Für diese Entscheidungen sollte der CO zuständig sein. Wichtig ist, dass der Sachverhalt und die Entscheidung nebst ihrer Gründe kurz dokumentiert werden. Erforderlichenfalls ist rechtliche Unterstützung einzuholen. Durch ein so geregeltes Genehmigungserfordernis wird die Kommunikation in problematischen Fällen erhöht. Die Mitarbeiter sind abgesichert und der CO hat einen Überblick über die Praxis im Unternehmen. Er kann die Regelung darauf prüfen, ob sie verstanden wird, praxistauglich und sachgerecht ist. Erforderlichenfalls hat er für Korrekturen Sorge zu tragen.

Identifikation neuer Themen – Ablehnen irrelevanter Themen

Präsenz und Nähe zum Tagesgeschäft ermöglichen es dem CO auch, neue Situationen zu erkennen und diese unter dem Aspekt der Compliance zu bewerten. Dabei kann die zulässige Entscheidung entweder lauten, dass das Thema aufgegriffen und einer Regelung zugeführt wird oder dass die Situation nicht weiter regelungsbedürftig ist. Die Entscheidung sollte unter Einbeziehung sachkundiger Personen getroffen, durch die Geschäftsleitung abgesichert und stets aussagekräftig dokumentiert werden. Anlässe für solche Entscheidungen können rechtlicher Natur sein wie dies bei neuen gesetzlichen Anforderungen oder Änderungen der Rechtsprechung immer wieder vorkommt oder sie können tatsächlicher Natur sein, wie es bei neuen geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens anzunehmen ist.

Kontrollen und Verbesserungen

Eine wesentliche und aus Rechtsgründen bestehende Anforderung an die verantwortliche Unternehmensführung

ist, dass die Regelungen regelmäßig auf ihre Einhaltung kontrolliert werden. Es ist also sowohl eine allgemeine Führungsaufgabe als auch eine haftungsrelevante Pflicht, die Beschäftigten daraufhin zu kontrollieren, ob sie ihre Aufgaben beherrschen und richtig erfüllen. Im Rahmen des CMS wird diese Funktion regelmäßig auf den CO delegiert. Eine solche Kontrolle hat zwar auch mit Überwachung zu tun, sie dient aber in der Regel dem Interesse aller Beteiligten. Unternehmensführung und Beschäftigte haben Gewissheit über die Qualität der Arbeit. Diese Gewissheit ist die Grundlage für selbstständiges und effizientes Arbeiten. Je höher die Qualität der Arbeit und die Zuverlässigkeit desto weniger Kontrolle ist nötig. Beides aber kann nur durch – wenn auch seltene – Kontrollen festgestellt werden.

Wichtig ist in der Praxis die Zielrichtung. Es geht um die vorstehend beschriebenen Kriterien mit einem Blick in die Zukunft, damit aus Fehlern gelernt wird. Das Ziel ist nicht, Defizite operativer Art zu suchen. Werden aber gewichtige Verstöße festgestellt, so ist diesen Verstößen gezielt nachzugehen. Die dazu notwendige Untersuchung anzustoßen, ist Aufgabe des CO. Bei Kontrollen sollten auch die sog. Redflags beachtet werden. Darunter werden typische Anzeichen verstanden, die auf Regelverstöße hindeuten. Im Vertrieb eines Unternehmens sind dies beispielsweise Verträge mit Vertriebsmittlern.

Whistleblowing

Der Compliance-Officer ist oftmals auch Ansprechpartner für sog. Whistleblower. Dieser aus dem englischen Sprachkreis stammende Begriff bezeichnet einen Hinweisgeber, der oftmals aus dem eigenen Unternehmen kommt. Viele staatliche Institutionen, wie z. B. das Bundeskartellamt oder die Landeskriminalämter Niedersachsen oder Baden-Württemberg halten Portale für anonyme Hinweisgeber vor. Um dem Hinweisgeber zumindest die Möglichkeit zu geben, sich gegenüber dem Unternehmen zu öffnen, sollten Unternehmen ebenfalls Portale vorhalten. Nur so behalten Unternehmen die Chance zur strafbefreienden Selbstanzeige oder zumindest zu deutlichen Strafmilderungen.

Als Alternative zu sog. Hinweisgeberportalen oder Whistleblowing Hotlines kommen auch externe Ansprechpartner in Betracht, die die Anonymität des Meldenden und die sachgerechte Verwendung der Information gewährleisten können. Solche Ombudsleute sind inzwischen auch in Behörden vorgesehen. Oftmals handelt es sich um Rechtsanwälte. In jedem Fall ist der CO in geeigneter Form in die Kommunikation mit dem Infor-

manten einzubeziehen, denn ihm obliegt die weitere Sachaufklärung. Anlass für Meldungen sind in der Praxis entweder die Kenntnis konkreter Verstöße oder aber Hinweise, die wahrgenommen werden. Selten werden solche anonymen Portale missbraucht.

Unterstützung durch die Geschäftsleitung

Die Positionierung der Unternehmensleitung zum Thema Compliance ist von entscheidender Bedeutung auch für die Tätigkeit des CO. Relativiert die Geschäftsleitung das Thema oder die Arbeit des Compliance-Officers, sind alle seine Bemühungen zum Scheitern verurteilt. Schlimmer ist dann nur noch, wenn sich die Unternehmensleitung selbst über die gesetzten Vorgaben hinwegsetzt und damit Non-Compliance vorlebt.

Die Bedeutung dieses „Tone-from-the-Top“ ist inzwischen allgemein anerkannt. Zu Recht wird darauf hingewiesen, dass das stärkste Mittel zur Umsetzung von Compliance die (vor-) gelebte Unternehmenskultur ist. Ebenso wie für die Vermittlung der Strategie sollte die Geschäftsleitung daher jede passende Gelegenheit nutzen, um auf die Bedeutung von Compliance hinzuweisen und dies auch vorzuleben. Prüfsteine dafür sind beispielsweise Entscheidungen über Wettbewerbsabsprachen, die dem Unternehmen von Konkurrenten angeboten, oder über Schmiergeldzahlungen, die dem Unternehmen von Geschäftspartnern abverlangt werden. Sich trotz der in Aussicht gestellten, aber unlauteren Vorteile für die Wahrung der eigenen Grundsätze zu entscheiden, hat für die Compliance-Praxis eines Unternehmens die größte Strahlkraft. Dies gilt übrigens auch für den Umgang mit Einladungen und Geschenken durch die Unternehmensleitung.

Befugnisse, Stellung und Anforderungsprofil

Aufgrund der vorstehend beschriebenen Aufgaben und Funktionen beantworten sich die Fragen nach den Befugnissen, der Stellung und dem Anforderungsprofil schon fast von selbst: Der CO muss kein Jurist sein, auch wenn dies bei der täglichen Arbeit hilfreich sein kann, weil in der Praxis letztlich doch die zu vermeidenden Risiken aus Rechtsverstößen resultieren.

Der CO muss formal die Befugnis haben, bestimmte Sachverhalte von sich aus, also eigenständig, aufgreifen und aufklären zu können. Dies muss uneingeschränkt

auch gegenüber den Mitgliedern der Führungsebene gelten. Diese müssen ihm auskunftspflichtig sein. Ebenso gilt dies im Verhältnis zu Angestellten der nachfolgenden Ebenen. Der CO hat aber nie – weder nach dem Gesetz noch nach den unternehmensinternen Regelungen – Zwangsbefugnisse. Der Compliance-Officer ist keine Unternehmenspolizei.

Seine Stellung sollte herausgehoben und, der eines gesetzlich Beauftragten vergleichbar, unmittelbar bei der Geschäftsleitung angesiedelt sein. Gegenüber Beauftragten, wie beispielsweise dem Datenschutzbeauftragten, hat er ebenfalls Überwachungsfunktionen. Diese beziehen sich aber nur auf die Einhaltung der für ihn geltenden gesetzlichen Vorgaben. Inhaltliche Einwirkungen kommen ebenso wenig in Betracht wie die Übernahme von Aufgaben des Datenschutzes durch den CO.

Wichtig für die Praxis sind die persönlichen Anforderungen: Neben der Kenntnis des Unternehmens und der Branche sind Autorität, Integrität und Kommunikationsstärke erforderlich.

Interner Funktionsträger oder externe Beauftragung

Ob ein Unternehmen die Funktion des CO intern besetzt oder sich für eine externe Beauftragung entscheidet, hängt vom Unternehmen ab. Je kleiner ein Unternehmen ist und je kleiner seine Verwaltung, umso eher wird man sich für eine externe Lösung entscheiden und einen geeigneten Anwalt oder anderweitig qualifizierten Berater beauftragen, die Funktion wahrzunehmen. Dies ist gegenüber dem vollkommenen Verzicht auf ein Compliance-Management und dem Verbleib der operativen Compliance-Funktionen bei der Geschäftsleitung die vorzugswürdige Lösung. Dass die Auswahl der zu beauftragenden Person sachgerecht sein muss, versteht sich von selbst. Bei größeren Unternehmen kann die Aufgabe des CO auch einem anderen Funktionsträger, oft dem Leiter der Rechtsabteilung, auferlegt werden. Wichtig ist aber,

dass dies nicht als reine Zusatzfunktion ohne weitere Ressourcen geschieht. Die Unternehmensleitung hat darauf zu achten, dass die für die Erfüllung der Aufgaben nötigen personellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Börsennotierte Unternehmen verfügen inzwischen über Compliance-Abteilungen und auf der Aufsichtsebene über Compliance-Committees. Dies erscheint angesichts der aktuellen Anforderungen an das Thema sachgerecht.

Fazit

Compliance ist Pflichtaufgabe der Unternehmensleitung. Für die Akzeptanz dieser Notwendigkeit und das richtige Verständnis mag die Erkenntnis helfen, dass Compliance zwar keinen Umsatz schafft, aber ein sachgerechtes Compliance-Management Risiken für das Ergebnis vermeidet. Diese Zielsetzung sollte auch den Compliance-Officer antreiben, der für die operative Umsetzung Sorge trägt und möglichst an allen Compliance-relevanten Schnittstellen mit Verständnis für die wirklichen Risiken und sachgerechte Prävention sichtbar sein sollte.

Christian Heuking
Rechtsanwalt
HEUKING • VON COELLN Rechtsanwälte
Prinz-Georg-Straße 104
40479 Düsseldorf
Telefon 0211 44 03 57 70
Fax 0211 44 03 57 77
heuking@hvc-strafrecht.de
www.hvc-strafrecht.de

Christian Heuking ist Rechtsanwalt in Düsseldorf und Namenspartner der auf das Wirtschaftsstrafrecht spezialisierten Kanzlei HEUKING • VON COELLN. Sein Tätigkeitsgebiet umfasst die präventive Beratung, Compliance – auch als externer Compliance-Officer – und die Verteidigung. Vor seiner aktuellen Tätigkeit war Herr Heuking langjährig Bereichsleiter Recht und zugleich Compliance-Officer einer konzernangehörigen Aktiengesellschaft. Ehrenamtlich leitet er bei Transparency International Deutschland die Arbeitsgruppe Vergabe.