

Juli 2010

Corporate Compliance

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Sonderausgabe unseres regelmäßig erscheinenden Rundbriefes möchten wir uns ausschließlich dem Thema „Unternehmens-Compliance“ widmen. Aus unserer anwaltlichen Praxis wissen wir, dass die unternehmensinterne Regelüberwachung zur Gewährleistung der Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien - auch in mittelständischen Unternehmen - eine immer größere Bedeutung gewinnt. BRANDI hat deshalb inzwischen zu diesem Rechtsbereich eine Kompetenzgruppe gebildet, der Anwältinnen und Anwälte mit den verschiedensten Tätigkeitsschwerpunkten angehören.

Mit den folgenden Beiträgen möchten wir Ihnen einen Überblick über die Bedeutung und Vorteile der Einrichtung von Compliance-Systemen in Ihrem Unternehmen und natürlich auch unsere Leistungen in diesem Bereich geben. Alle Autoren sind Mitglieder unserer Kompetenzgruppe „Compliance“ und stehen Ihnen gerne für Ihre Fragen zur Verfügung. Weitere Informationen finden Sie auch im Internet unter www.brandi.net.

Ihre BRANDI-Kompetenzgruppe
Compliance

Inhalt

BRANDI-Kompetenzgruppe Compliance

Corporate Compliance - Was ist das? Wer braucht das?Seite 4

Dr. Nils Wiggginghaus

Strafrechtliche Verantwortung von FührungskräftenSeite 5

Dr. Oliver Knodel

Delegierbarkeit von Geschäftsführer- und VorstandspflichtenSeite 6

Ulrich Vorspel-Rüter LL.M.

Versicherbarkeit von GeschäftsführerrisikenSeite 6

Dr. Jens Hoffmann

Tax ComplianceSeite 8

Dr. Kevin Kruse

Kartellrechtliche Selbstveranlagung in Compliance-SystemenSeite 8

Dr. Sebastian Meyer LL.M.

Bestellung eines Datenschutzbeauftragten als Beitrag zur IT-ComplianceSeite 9

Daniela Deifuß-Kruse

Unternehmensrisiko öffentlich-rechtliche GenehmigungslageSeite 10

Dr. Robert Lepsien, Dr. Andrea Pirscher

Einführung von Compliance-Richtlinien im Arbeitsverhältnis.....Seite 11

Mischa Honnen

Einrichtung von Compliance-Systemen in Frankreich.....Seite 13

Dr. Sebastian Meyer LL.M.

Dokumentationspflichten: Verträge über

Auftragsdatenverarbeitung müssen angepasst werdenSeite 13

Und was können wir für Sie tun?Seite 14

Daniela Deifuß-Kruse

ist als Anwältin im Paderborner Büro von BRANDI ausschließlich im öffentlichen Recht tätig. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Umwelt- und Fachplanungsrecht. Sie schult u.a. regelmäßig Immissionsschutzverantwortliche und Gewässerschutzbeauftragte von Unternehmen.

**Dr. Jens Hoffmann**

arbeitet bei BRANDI in Detmold und ist Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht. Er berät Mandanten zudem auf dem Gebiet des Steuerrechts, das einen weiteren Schwerpunkt seiner Tätigkeit ausmacht. Bei akuten Zoll- und Steuerfahndungsmaßnahmen begleitet er Unternehmen und Geschäftsleitung ebenso wie bei der Erarbeitung unternehmensinterner Compliance-Regeln.

**Mischa Honnen**

verfügt als deutsche Rechtsanwältin auch über die Zulassung als Avocat à la Cour in Frankreich. Sie betreut die Mandanten von BRANDI bei unserem Kooperationspartner WENNER am Standort in Paris im französischen Gesellschafts- und Arbeitsrecht und ist daneben auf das Dienstrecht für Führungskräfte in Frankreich spezialisiert. Frau Honnen betreut zusammen mit ihrem auf das französische Datenschutzrecht spezialisierten Partner Jean-François Davené die Mandanten von WENNER bei der Einrichtung von Compliance-Systemen bei französischen Unternehmen.

**Dr. Oliver Knodel**

berät als Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht im Bielefelder Büro von BRANDI Inhaber von Unternehmen und deren Geschäftsleitung bei der optimalen haftungsrechtlichen Gestaltung ihrer gesellschaftsrechtlichen Verhältnisse und bei der Einführung von Compliance-Systemen.

**Dr. Kevin Kruse**

ist Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz im Bielefelder Büro von BRANDI. Ein wesentlicher Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist das Wettbewerbsrecht. Neben der Prüfung und Gestaltung kartellrechtsrelevanter Verträge vertritt er Unternehmen in kartellbehördlichen Ermittlungsverfahren und führt Mitarbeiterschulungen zum Wettbewerbsrecht durch.



Dr. Robert Lepsien

ist Fachanwalt für Arbeitsrecht im Mindener Büro von BRANDI. Seine Schwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und in den Bereichen des Handels- und Gesellschaftsrechts. Er berät Unternehmen und deren Führungspersonal und besitzt insbesondere viel Erfahrung in Verhandlungen mit Betriebsräten.

**Dr. Sebastian Meyer LL.M.**

arbeitet im Bielefelder Büro von BRANDI und ist als Magister der Rechtsinformatik Spezialist für IT-Recht sowie zertifizierter Datenschutzauditor. Er ist u.a. auch als externer Datenschutzbeauftragter tätig und berät Unternehmen bei der Gestaltung ihrer datenschutzrelevanten Sicherungssysteme.

**Dr. Andrea Pirscher**

ist Fachanwältin für Arbeitsrecht. Sie ist bei BRANDI am Standort Bielefeld tätig und berät Unternehmen insbesondere auch bei der Erarbeitung und Einführung von Compliance-Systemen.

**Ulrich Vorspel-Rüter LL.M.**

ist Fachanwalt und Magister für Versicherungsrecht. Von unserem Bielefelder Standort aus berät er schwerpunktmäßig in den Bereichen Haftungsrecht und Versicherungsrecht, insbesondere auch zu dem Compliance-Thema Geschäftsleiterhaftung und deren Versicherbarkeit.

**Dr. Nils Wigglinghaus**

betreut die Mandanten von BRANDI an den Standorten in Gütersloh und Peking in allen Fragestellungen des internationalen Rechts. Die Beratung von deutschen Unternehmen bei ihren Aktivitäten in der Volksrepublik China stellt einen Schwerpunkt seiner Tätigkeit dar, seine Mandanten berät er zu haftungsrechtlichen Risiken bei grenzüberschreitenden Sachverhalten.



Corporate Compliance – Was ist das? Wer braucht das?

Die Beiträge dieser Ausgabe des BRANDI-Mandantenrundbriefes befassen sich ausschließlich mit einem Thema: „Corporate Compliance“, ein anglo-amerikanischer Begriff, der an sich eine Selbstverständlichkeit, nämlich die Einhaltung (engl.: compliance) von verbindlichen Rechtsnormen im Unternehmen, beschreibt. Es hat sich aber in den letzten Jahren – auch in Deutschland – ein Bedürfnis nach formalisierten betrieblichen Strukturen, die die Überwachung der Einhaltung des geltenden Rechts durch das Unternehmen und seine Mitarbeiter gewährleisten, entwickelt. Und genau darum geht es bei der „Corporate Compliance“: um die systematische unternehmensinterne Kontrolle der Rechtstreue zur Aufdeckung und Vermeidung von Gesetzesverstößen.

Dass jedes Unternehmen ein Interesse daran haben sollte, seine Geschäfte im Rahmen der geltenden Gesetze zu betreiben, versteht sich von selbst. Denn Rechtsverstöße können – z. T. selbst wenn sie unverschuldet erfolgen – erhebliche Nachteile für das Unternehmen mit sich bringen: behördliche Ermittlungen, die Verhängung von Bußgeldern, die Strafverfolgung von Geschäftsleitung und Führungskräften, ordnungsbehördliche Verfügungen bis hin zur Betriebsstilllegung, Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche Dritter sowie zuweilen immens hohe Verfahrens- und Rechtsverteidigungskosten. Am schwersten wiegen aber nicht selten die Imageschäden, wenn die Rechtsverletzungen und deren Verfolgung publik werden. Das Beispiel Siemens hat zuletzt gezeigt, dass ein über Jahrzehnte hinweg mühsam aufgebauter guter Ruf innerhalb weniger Tage zerstört werden kann.

Warum soll das Unternehmen diese Risiken aber heute durch ein „Compliance-System“ minimieren, wenn es doch früher auch ohne ging? Hierfür gibt es mehrere Gründe: Für jedermann ersichtlich ist, dass die Fülle der Rechtsnormen, die das geschäftliche Handeln eines jeden Unternehmens regeln, in den vergangenen Jahrzehnten ins schier Unermessliche angeschwollen ist. Es ist für die Geschäftsleitung inzwischen praktisch unmöglich geworden, alle für das Unternehmen einschlägigen rechtlichen Bestimmungen ohne fachliche Expertise von Juristen zu kennen und zu befolgen. Im April 2009 zählte die Bundesregierung allein 10.407 Dokumentations- und Nachweispflichten im deutschen Recht auf. Die folgenden Artikel können mit dem Straf-, Steuer-, Kartell-, Datenschutz- und Umweltrecht somit auch nur Ausschnitte beleuchten. Ein Compliance-System dient deshalb auch der regelmäßigen Überprüfung, welche Bestimmungen für das Unternehmen einschlägig und wie sie ggf. zu befolgen sind. Denn nur Rechtsvorschriften, die man kennt und von denen man weiß, dass sie einen betreffen, kann man auch beachten.

Es ist ferner eine Tendenz erkennbar, zunehmend Führungskräfte in Unternehmen auch persönlich für betriebliche Rechtsverstöße verantwortlich zu machen. So hat der Bundesgerichtshof zuletzt mit einem Urteil zur Strafbarkeit des Leiters der Innenrevision der Berliner Stadtreinigung (Urteil

vom 17. Juli 2009 – 5 StR 394/08) für Aufsehen gesorgt. Denn danach können sich Personen, die unternehmensintern mit der Überwachung der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen betraut sind, unter Umständen wegen Mitwirkung an einer Rechtsverletzung strafbar machen (vgl. hierzu den nachfolgenden Artikel von Dr. Nils Wigglinghaus).

Schließlich sind es die zunehmenden internationalen Beziehungen und Verflechtungen, die „Compliance“ für viele deutsche Unternehmen zu einem wichtigen Thema machen. So bestehen in den USA bereits seit Ende der 70er Jahre Strafvorschriften, die heute weitreichend auch im internationalen Wirtschaftsverkehr Anwendung finden und deutsche Unternehmen insbesondere dann betreffen können, wenn sie Tochterunternehmen in den USA haben – die jüngsten Veröffentlichungen über das Ermittlungsverfahren in den USA gegen die Daimler AG wegen Schmiergeldzahlungen in verschiedenen Ländern haben das deutlich gemacht. Nach dem Zusammenbruch des Enron-Konzerns wurde in den USA im Jahr 2002 mit dem Sarbanes-Oxley Act (SOX) ferner eine besondere gesetzliche Regelung geschaffen, die dortige börsennotierte Unternehmen einschließlich ihrer ausländischen Tochtergesellschaften (!) zur Einführung bestimmter Compliance-Strukturen verpflichtet.

Auch im deutschen Recht gibt es bereits seit längerem Regelungen, die Unternehmen in bestimmten Bereichen faktisch zur Einführung von Compliance-Systemen zwingen. So gibt das Wertpapierhandelsgesetz seit 1994 den Wertpapierhandelsunternehmen betriebliche Organisationspflichten vor, die die Einhaltung der geltenden Regeln des Bank- und Kapitalmarktrechts gewährleisten sollen. Ähnliche Ansätze gibt es im deutschen Corporate Governance Kodex, der den Begriff Compliance sogar ausdrücklich an mehreren Stellen erwähnt.

Auch für kleinere und mittelständische Unternehmen ist Compliance längst auch zu einem Thema geworden. Denn gerade kleinere Unternehmen sind schnell in ihrer Existenz bedroht, wenn durch die Behörden ein Rechtsverstoß aufgedeckt wird. Der folgende Beitrag von Daniela Deifuß-Kruse veranschaulicht dies an dem Beispiel eines produzierenden Unternehmens mit unklarer Genehmigungslage. Es sind häufig nur einzelne Rechtsbereiche, in denen ein Unternehmen regelmäßig nach standardisierten Verfahren Kontrollen durchführen sollte. Ob dies intern durch einen Beauftragten (sog. Compliance Officer) oder durch externe Berater erfolgt, ist eine Frage des Einzelfalls.

Die folgenden Artikel sollen aufzeigen, welchen Risiken das Unternehmen und sein Führungspersonal ausgesetzt sind, wenn es zu Rechtsverstößen kommt. Sie sollen zugleich Anregungen liefern, wie diese minimiert (siehe dazu insbesondere den Beitrag von Dr. Oliver Knodel) bzw. versicherungstechnisch abgedeckt (siehe den Artikel von Ulrich Vorpel-Rüter) werden können. Sämtliche Autoren stehen für Ihre Fragen gern zur Verfügung.

BRANDI-Kompetenzgruppe Compliance

Strafrechtliche Verantwortung von Führungskräften

In einem vielbeachteten Urteil aus dem Juli 2009 hat der Bundesgerichtshof (BGH) die Strafbarkeit des Leiters der Innenrevision der Berliner Stadtreinigung wegen Beihilfe zum Betrug bejaht. Der Angeklagte hatte in dieser Funktion Kenntnis von einer im Unternehmen begangenen Straftat erlangt und sie nicht aufgedeckt. Die Richter sahen dieses Unterlassen als strafbare Mitwirkung an der Haupttat an.

Eine Strafbarkeit durch Unterlassen erfordert stets eine Pflicht zum Handeln, das Bestehen einer sog. Garantstellung. Der Bundesgerichtshof vertritt in seinem Urteil die Auffassung, dass dann, wenn jemand (z. B. der Compliance Officer) ausdrücklich die Aufgabe hat, im Unternehmen Straftaten zu verhindern oder begangene Straftaten aufzudecken, eine solche Garantpflicht besteht.

Das Urteil hat der Diskussion über die Frage, unter welchen Umständen Führungskräfte für im Unternehmen begangene Straftaten auch strafrechtlich verantwortlich sind, neue Nahrung gegeben. So ist es denkbar, dass ein Rechtsabteilungsleiter oder Justiziar bestimmten Verhinderungs- oder Aufdeckungspflichten unterliegt. Daneben stellt sich jedoch auch die Frage, ob sich neben dem Justiziar oder Compliance Officer auch die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung strafbar machen können, wenn sie es z. B. unterlassen, einen Compliance Officer mit der Überwachung der Rechtstreue des Unternehmens zu betrauen.

Eine strafbewehrte Pflicht zur Einführung und Überwachung eines Compliance-Systems gibt es bislang nicht. Das Unterlassen der Einführung eines solchen Systems kann aber eine Ordnungswidrigkeit gem. § 130 OWiG (Unterlassen von Aufsichtsmaßnahmen, die im Betrieb oder im Unternehmen Zuwiderhandlungen verhindern) darstellen. Diese Ordnungswidrigkeit ist im Gegensatz zu den einschlägigen Strafnormen wie § 299 StGB (Bestechung), die ein vorsätzliches Handeln erfordern, auch fahrlässig begehrbar. Vorsatz ist in der Regel kaum nachweisbar. Er umfasst aber auch das „billige Inkaufnehmen“ der Folgen der Straftat. Wie wäre also etwa der Fall zu behandeln, dass sich ein mittelständisches Unternehmen, in dem der Geschäftsführer auch gleichzeitig Vertriebsleiter oder zumindest über alle wesentlichen Dinge informiert ist, auf einem Markt wie Russland oder der Volksrepublik China aktiv betätigt, wohlwissend, dass dort Korruption derart weit verbreitet ist, dass interessante Projekte praktisch nicht erreichbar sind, ohne Schmiergelder zu zahlen? Würde sich an der Situation etwas ändern, wenn das Unternehmen in Deutschland den Vertrieb in den problematischen Ländern lokalen Vertriebspartnern überlässt?

Viele dieser Rechtsfragen sind noch nicht endgültig verlässlich geklärt – die Rechtsprechung zur Compliance steckt auch strafrechtlich in Deutschland noch in den Kinderschuhen. Die auf diesem Gebiet bestehenden Risiken sollten jedoch nicht unterschätzt werden: Zum einen sind die Finanzämter gem. § 4 Abs. 5 Nr. 10 EStG gehalten, Umstände der Staatsanwaltschaft mitzuteilen, die den Verdacht einer Ord-

nungswidrigkeit oder Straftat aufkommen lassen – beispielsweise, wenn sie fragwürdige Provisionszahlungen aufdecken. Zum anderen sind selbst Straftaten, die in Staaten wie z. B. Russland oder der Volksrepublik China verübt werden, aus deutscher strafrechtlicher Sicht nicht irrelevant: Seit 2002 ist die Bestechung und Bestechlichkeit auch dann strafbar, wenn diese Taten im Ausland begangen werden (§ 299 Abs. 3 StGB). Hinzu kommt: Auch die Bestechung Privater (und nicht nur von Amtsträgern und Behörden) im In- und Ausland ist strafbar!

Besondere Relevanz gewinnt das Thema Compliance mithin im Bereich der Korruptionsbekämpfung. Wer hier weder seinen Vertriebsmitarbeitern noch seinen lokalen Vertriebspartnern rechtsverbindliche Erklärungen abverlangt, dass sie keine Korruption begehen, oder sonstige Maßnahmen ergreift, Korruption im Unternehmen aufzudecken und zu verhindern, dürfte im Fall der Fälle den Strafverfolgungsbehörden nicht viel entgegenzusetzen haben. Diese Erklärungen und Maßnahmen sind im Übrigen Grundlage genau des Compliance-Systems, das auch den Vorwurf einer Ordnungswidrigkeit nach § 130 OWiG in aller Regel entfallen lassen dürfte.

Die Konsequenzen einer Verletzung von § 130 OWiG können durchaus schwer wiegen: Es droht eine Geldbuße (bis 1 Mio. Euro und in Sonderfällen auch darüber hinaus), Steuernachzahlungen (durch die Aberkennung von Schmiergeldzahlungen als abzugsfähige Betriebsausgaben), vergaberechtliche Konsequenzen sowohl in Deutschland als auch im Zielland (Blacklisting) und die Gefahr, dass die Gesellschaft diesen immensen materiellen Schaden bei den Geschäftsleitungsorganen geltend macht, da sich eine Verletzung von § 130 OWiG immer zugleich als eine Verletzung der Pflichten aus dem jeweiligen Anstellungsvertrag darstellt.

Das Problem könnte durch ausländische Strafvorschriften noch verschärft werden. Wie an dem jüngsten Beispiel der Daimler AG gezeigt, sind auch deutsche Unternehmen nicht davor gefeit, nach rein US-amerikanischem Recht sanktioniert zu werden.

Fazit: Ob auch die Mitglieder der Geschäftsführung für den Fall strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden können, dass sie es unterlassen, Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung von im Unternehmen begangenen Straftaten zu treffen, ist höchststrichterlich nicht im Detail geklärt. Eine Garantstellung wie im Falle des Leiters der Innenrevision der Berliner Stadtreinigung könnte sich aus § 130 OWiG ergeben, doch bleibt das Problem des erforderlichen Vorsatzes. Wer sich jedoch trotz des strafrechtlichen Grundsatzes „in dubio pro reo“ und der hohen Hürden beim Vorsatznachweis die Diskussion mit der Staatsanwaltschaft darüber ersparen möchte, wieviel der Geschäftsführer von den Bestechungsversuchen seiner Vertriebsmitarbeiter in Russland oder China gewusst hat, wird gut daran tun, sich über ein Compliance-System Gedanken zu machen. Sowohl die Gefahr, strafrechtlich zur Verantwortung gezogen zu werden, als auch das Risiko, für den Schaden der Gesellschaft persönlich in Anspruch genommen zu werden, kann und sollte durch geeignete Maßnahmen wie die Delegation von Aufgaben und eine ausreichende Versicherung – wie die fol-

genden Beiträge zeigen – deutlich minimiert werden.

Dr. Nils Wigglinghaus, BRANDI Gütersloh/Peking
 nils.wigglinghaus@brandi.net

Delegierbarkeit von Geschäftsführer- und Vorstandspflichten

Für Leitungsorgane von Kapitalgesellschaften hat Compliance eine besondere Bedeutung. Nach dem Willen des Gesetzgebers sind Geschäftsführer von GmbHs und Vorstände von Aktiengesellschaften im Hinblick auf ihre Gesellschaft allzuständig. Das heißt, dass sie nicht nur dafür verantwortlich sind, Haftungsfälle des Unternehmens zu verhindern, sondern auch, dass sie für Verstöße (unter bestimmten Bedingungen) persönlich haften müssen, auch dann, wenn es sich nicht um eigene, sondern Verstöße von anderen Unternehmensangehörigen handelt.

Wegen dieser „Allzuständigkeit“ sind den Leitungsorganen Pflichten auferlegt, zu denen es gehört, sich an Gesetze und behördliche Vorschriften zu halten und Verhaltensrichtlinien des Unternehmens zu befolgen. Außerdem müssen sie verhindern, dass Unternehmensangehörige gegen Normen verstoßen, indem sie im Vorfeld geeignete und zumutbare Schutzvorkehrungen treffen. Aufgabe der Leitungsorgane im Rahmen der Compliance ist es also konkret, Verstößen vorzubeugen, Sachverhalte aufzuklären, erkanntes rechtswidriges Verhalten von Mitarbeitern abzustellen und ggf. zu sanktionieren. Grundsätzlich können Verstöße in jedem Bereich eines Unternehmens stattfinden, beispielsweise im Arbeitnehmerschutzrecht (z. B. durch Überschreitung von Höchstarbeitszeiten) oder im Umweltrecht. Außerdem ist die Verletzung von Produkthaftungstatbeständen denkbar sowie Insiderhandel oder ein Fehlverhalten durch Annahme oder Anbieten von Geschenken, das als Bestechung oder Bestechlichkeit ausgelegt werden könnte. Die Aufzählung könnte beliebig verlängert werden.

In Hinblick auf die Flut von Gesetzen und Normen sowie mitunter die Vielzahl von Mitarbeitern kann der einzelne Geschäftsführer bzw. Vorstand – insbesondere in großen Unternehmen bezüglich jedes einzelnen Mitarbeiters – diese Aufgaben praktisch nicht persönlich erfüllen.

Grundsätzlich ist die Gesamtverantwortung von Leitungsorganen nicht delegierbar. Das bedeutet, dass zwar Aufgaben delegiert werden können, nicht aber Verantwortung. Allerdings kann diese Verantwortung durch Delegation eingegrenzt und damit beherrschbar gemacht werden. Indem „delegierfähige Aufgaben“ „richtig“ delegiert werden, wandelt sich die Handlungspflicht in eine Aufsichtspflicht, die nur dann in eine Pflicht zum Tätigwerden umschlägt, wenn Anlass zu Zweifeln an der pflichtgemäßen Aufgabenerledigung gegeben ist. Grundsätzlich ist es möglich sowohl unter Gleichgeordneten als auch an hierarchisch Nachgeordnete zu delegieren. Allerdings sind nicht alle Pflichten an jeden delegierbar, insbesondere können Leitungsaufgaben nicht delegiert werden. Die meisten anderen Pflichten innerhalb eines Unter-

nehmens können jedoch delegiert werden, so zum Beispiel Buchführungs- oder Umweltschutzpflichten sowie lediglich vorbereitende oder ausführende Maßnahmen zu an sich nicht delegierbaren Tätigkeiten.

Handelt es sich um eine delegierbare Pflicht, so muss darauf geachtet werden, dass bei der Delegation die jeweilige Pflicht klar zugeordnet und die konkrete Aufgabe präzise umrissen wird. Bei den delegierten Aufgaben muss jeder jederzeit wissen, wofür er zuständig ist, damit keine Pflichtenkollisionen entstehen mit der Folge, dass die Verantwortlichkeit des Geschäftsführers bzw. des Vorstandes in diesem Bereich wiederaufleben würde. Bei der Zuweisung der Aufgaben muss der jeweilige Geschäftsführer oder Vorstand gewissenhaft vorgehen. Insbesondere ergibt sich aus den gesetzlichen Regelungen, dass besondere Sorgfalt bei der Auswahl, Einweisung und Überwachung der Beauftragten anzuwenden ist.

Die Überwachung der Delegatäre, die demnach eigentlich bei dem Leitungsorgan verbleibt, kann wiederum delegiert werden, da auch diese dem Geschäftsführer oder Vorstand im notwendigen Maße praktisch oftmals unmöglich sein wird. Delegiert werden kann hier beispielsweise durch die Beauftragung eines „Compliance-Officers“ oder die Bildung einer „Compliance-Organisation“, die insbesondere bei entsprechender Größe des Unternehmens in Betracht kommt. Auch für Unternehmen, die sich auf Märkten mit erhöhtem Risikopotential bewegen, kann sich eine solche Organisation empfehlen.

Wenn eine Überwachungsstruktur vorliegt, die gewährleistet, dass der jeweilige Geschäftsführer oder Vorstand davon ausgehen darf, von Missständen stets und rechtzeitig Kenntnis zu erlangen, so darf er auf die Einhaltung von Regeln vertrauen. Er kann dann, sofern keine Zweifel an der pflichtgemäßen Aufgabenerledigung durch die, die an seiner statt handeln, aufkommen, nicht mehr für die Fehler der unmittelbaren Handelnden haftbar gemacht werden.

Die Delegierbarkeit von Geschäftsführer- und Vorstandspflichten nimmt mithin eine große Bedeutung ein, um unüberschaubare Haftungsfälle zu vermeiden.

Dr. Oliver Knodel, BRANDI Bielefeld | oliver.knodel@brandi.net

Versicherbarkeit von Geschäftsführerrisiken

Nicht nur die in den beiden vorangegangenen Beiträgen der Kollegen Dr. Wigglinghaus und Dr. Knodel dargestellten Anforderungen an das Risikomanagement der Unternehmensleitung, sondern auch gesetzliche Haftungsbestimmungen und eine ständig sich weiter verschärfende Rechtsprechung zu Haftungsrisiken der Unternehmensleitung führen zu der Frage, wie ein hinreichender Versicherungsschutz für die Geschäftsleitung bestellt sein muss. Abgesichert werden muss sowohl die Innenhaftung der Geschäftsleitung aufgrund von Schäden, welche diese dem eigenen Unternehmen zufügt, als auch die Außenhaftung

gegenüber Dritten, welche durch ein fehlerhaftes Verhalten der Geschäftsleitung geschädigt werden. Die allgemeine Betriebshaftpflichtversicherung, eine Betriebsunterbrechungs- oder eine Strafrechtsschutzversicherung decken nur kleinere Teilrisiken ab, genügen also in der Regel nicht. Zweckmäßig ist der Abschluss einer D&O-Versicherung (Directors and Officers Liability Insurance).

Eine entsprechende Absicherung wird typischerweise durch externe Geschäftsleiter vom eigenen Unternehmen verlangt; umgekehrt sichern sich aber auch immer mehr Gesellschafter gegenüber ihren Geschäftsführern entsprechend ab, da die Fremdgeschäftsführung bei ernsthaften Haftungsrisiken regelmäßig nicht über genügend Haftungs-masse verfügt. Das Unternehmen selbst wird Versicherungsnehmer der D&O-Versicherung; es schließt diese Versicherung für die Geschäftsleiter als dann versicherte Personen ab. Versichert werden sämtliche geschäftsführenden Organe, wie Vorstände, Geschäftsführer, Prokuristen, aber auch Kontrollorgane, wie Verwaltungsratsmitglieder und Aufsichtsräte. Versichert sind die typischen Risiken der v. g. Organe bei Ausübung ihrer jeweiligen Funktionen, soweit diese fahrlässig dem Unternehmen oder Dritten einen Vermögensschaden zufügen.

Die D&O-Versicherung wurde in den USA entwickelt; die Versicherungsbedingungen sind bislang - obgleich es Musterbedingungen der Versicherungswirtschaft gibt - kaum vereinheitlicht. Sie orientieren sich aber stets an folgenden Grundprinzipien:

- Es gilt das in den USA typische Claims-Made-Prinzip, wonach solche Verfehlungen der Organe gedeckt sind, die durch den Geschädigten nach Abschluss des Versicherungsvertrages geltend gemacht werden, auch wenn der Pflichtverstoß vor dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses lag. Allerdings hat das Unternehmen sämtliche bekannten Gefahrumstände bei Vertragsabschluss mitzuteilen, welche dann entweder ausgeschlossen oder nur gegen höhere Prämien versichert werden. Für den Zeitraum nach Beendigung des Versicherungsvertrages werden typischerweise Nachmeldefristen vereinbart.
- Nicht versichert werden regelmäßig die vorsätzliche Pflichtverletzung und Schadensverursachung sowie die wissentliche Pflichtverletzung, insbesondere die wissentliche Rechtsverletzung.
- Sehr häufig werden Selbstbehalte zulasten des versicherten Organs zwischen Pauschalen von etwa 10.000,00 Euro und bis zu 50 % des Bruttogehaltes eines Geschäftsführers vereinbart, um zu erreichen, dass sich dieser gegen die Inanspruchnahme durch sein eigenes Unternehmen oder durch Dritte hinreichend zur Wehr setzt.
- Im Schadensfall ist eine Inanspruchnahme durch Dritte oder das eigene Unternehmen von den versicherten Geschäftsleitern sofort zu melden; problematisch ist die nur teilweise in den Bedingungen zugelassene Meldung des Schadensfalls durch das Unternehmen selbst.
- Für den Fall einer Schädigung des Unternehmens hat dieses - obgleich Versicherungsnehmer - keinen Direktanspruch gegen den Versicherer. Vielmehr hat lediglich das schädigende Organ einen Anspruch auf Freistellung von Schadenersatzansprüchen des Unternehmers, so dass für den Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung zunächst in einem Haftpflichtprozess um die Haftpflicht des versicherten Organs zu streiten wäre, im anschließenden Deckungsprozess um die Frage, ob der D&O-Versicherer deckungspflichtig ist. Versuche, diese Komplikation dadurch zu umgehen, dass der Versicherte seinen Deckungsanspruch an das versicherte Unternehmen abtritt, werden weiter streitig diskutiert.
- Insbesondere über die Argumente des Vorsatzausschlusses und des wissentlichen Rechtsverstoßes wehren D&O-Versicherer rund Dreiviertel der angemeldeten Deckungsansprüche ab. Auch die einfache, kaufmännische Fehlentscheidung im alltäglichen Geschäft der Unternehmensleitung wird regelmäßig nicht gedeckt, da sich keine berufstypischen Risiken der persönlichen und unbeschränkten Haftung der Organe in ihrer Funktion als Organ verwirklicht haben. Vermuten das versicherte Unternehmen oder das versicherte Organ einen Versicherungsfall, so ist schon die Schadensmeldung mit äußerster Sorgfalt zu formulieren, da eben der versicherte Bereich eng definiert wird.
- Die Prämien variieren je nach Größe und Branche des versicherten Unternehmens; durchschnittlich liegen die Prämien bei etwa 800,00 Euro je 1 Mio. Versicherungssumme.

Zusammenfassend machen Compliance-Anforderungen an Unternehmensleiter den Abschluss einer D&O-Versicherung ebenso erforderlich, wie das wachsende Bewusstsein von Unternehmen und außenstehenden Dritten, dass Fehlleistungen von Unternehmensleitern häufig Schadenersatzansprüche begründen. Das Versicherungsprodukt ist den eigenen Ansprüchen sorgfältig anzupassen. Im Schadensfall muss sehr genau geprüft werden, wer wann welche Erklärung gegenüber dem Versicherer abgibt.

Ulrich Vorspel-Rüter LL.M., BRANDI Bielefeld
ulrich.vorspel-rueter@brandi.net

Tax Compliance

Mit dem schillernden Begriff „Tax Compliance“ ist gemeint, dass steuerliche Gesetze nicht nur als Selbstverständlichkeit akzeptiert, sondern von Unternehmen - strategisch gesichert - befolgt werden. Hierdurch wollen Unternehmen Haftungs- und Strafrisiken auf allen steuerlichen Gebieten einschließlich des Zolls vermeiden. Pflichten sollen aktiv abgesichert werden, um Haftungsrisiken von vornherein auszuschließen.

Steuerliche Optimierungen, also Gestaltungen, um Steuern zu sparen, sind im Rahmen der Rechtsordnung zulässig. Entsprechende laufende Beratung zur Steueroptimierung wird seit jeher in den Unternehmen gelebt und in Anspruch genommen. Darum geht es hier nicht. Die eigentliche Tax Compliance beginnt dort, wo Haftungsrisiken und steuerstrafrechtlichen Gefahren im Vorfeld entgegengetreten wird. Denn Risiken sind für Unternehmen in den Zoll- und Steuergesetzen zahlreich enthalten.

Zu denken ist z.B. an Steuerhinterziehung, leichtfertige Steuerverkürzung oder sonstige Steuer- und Zolldelikte. Hier ist auf Unternehmensseite insbesondere der richtige und im Vorfeld abgestimmte Umgang mit den Verfolgungsbehörden von Bedeutung. Das kann und sollte jedes Unternehmen – jedenfalls in groben Zügen – im Vorfeld einmal durchdenken und durchplanen. Vorrangiges Ziel muss es sein, auf Ermittlungsmaßnahmen vorbereitet zu sein und das Unternehmen vor übermäßigen Ermittlungsmaßnahmen mit entsprechender negativer Öffentlichkeitswirkung (z.B. Durchsuchungen) so weit wie möglich zu schützen. Bei Durchsuchungen ist z.B. nichts gefährlicher, als unvorbereitet Anfragen von Ermittlungsbeamten zu beantworten. Es muss deshalb innerhalb eines Unternehmens klar abgestimmt sein, unter welchen Bedingungen und zu welchen Zeitpunkten Auskünfte erteilt werden. Es muss ferner festgelegt sein, mit wem der Fahnder verhandelt, wer Ansprechpartner und Auskunftsperson ist und wie Mitarbeiter zu reagieren haben, wenn sie von den Beamten angesprochen werden sollten.

Am wichtigsten ist ein entsprechendes „Verhaltensmuster“ sicherlich gegenüber der Steuerfahndung. Auf einen Eingriff der Steuerfahndung sind indes erfahrungsgemäß die wenigsten Unternehmen vorbereitet. Dabei ist das eine Extremsituation, in der wichtige Fragen richtig und kurzfristig beantwortet werden müssen:

- Wie reagiert das Unternehmen?
- Wie geht man mit der Beschlagnahme von Unterlagen um?
- Wie und wann erlaubt man der Steuerfahndung den Zugriff auf EDV-Daten?
- Was tut man, wenn die Steuerfahndung während der Durchsuchung einzelne Mitarbeiter vernimmt?
- Gibt man den Mitarbeitern Hilfestellung durch einen anwaltlichen Beistand?

Das sind nur einige der Fragen, die sich für das Unternehmen stellen. Aus Sicht der Tax Compliance ist es ein sträfliches Unterlassen, wenn ein Unternehmen auf einen solchen Steuerfahndungszugriff nicht vorbereitet ist. Und sollte ein Unternehmen denken, es werde schon von einem Fahndungseingriff nicht betroffen werden, so ist das bereits der erste falsche und möglicherweise entscheidende Schritt in Richtung mangelhafter Vorbereitung. Dem effektiv entgegenzuwirken, ist Aufgabe von Tax Compliance im Unternehmen in Abstimmung zwischen Unternehmensleitung und Beratern.

Ob darüber hinaus in einem Unternehmen auch Regeln für das Verhalten von Geschäftsleitung und Mitarbeitern gegenüber der Zollfahndung aufgestellt werden sollten und ob es einer Regelung darüber bedarf, ob und wie mit Daten und Problemen im „Schnittstellenbereich“ des Steuerrechts wie beispielsweise dem Arbeitsrecht, Handelsrecht und Datenschutz umzugehen ist, ist eine Frage des konkreten Zuschnitts des einzelnen Unternehmens. Gleiches gilt für die Frage, ob sich die Gefahr einer Versagung des Betriebsausgabenabzugs nach § 160 Abgabenordnung (AO) für den Fall, dass ein Empfänger z.B. bei Auslandsgeschäften nicht benannt werden kann, durch zeitnahe Beweissicherung vermeiden lässt.

Sich überhaupt nicht mit Tax Compliance und Compliance-Maßnahmen zu befassen, ist jedenfalls angesichts der Komplexität des Steuerrechts und der teilweise gravierenden Folgen steuerlicher Sanktionen für das Unternehmen sehr fahrlässig und mit einer sorgsamsten Unternehmensführung kaum zu vereinbaren.

Dr. Jens Hoffmann, BRANDI Detmold | jens.hoffmann@brandi.net

Kartellrechtliche Selbstveranlagung in Compliance-Systemen

Die Ermittlungsmaßnahmen der nationalen und europäischen Kartellbehörden sorgen in den letzten Jahren immer wieder für Schlagzeilen. Auf einen ersten Verdacht hin stellen die Ermittler in sog. „Dawn-Raid-Aktionen“ (unangekündigte Durchsuchungen im Morgengrauen) im Unternehmen belastende Unterlagen und Daten sicher und nicht selten finden sich dabei Hinweise auf Kartellrechtsverletzungen auch bei anderen Unternehmen derselben Branche. Die Folge kann eine Kette von Ermittlungen gegen zahlreiche Unternehmen sein, die häufig völlig überrascht sind, dass sie plötzlich im Fokus der Kartellbehörden stehen.

Jeder Unternehmer sollte sich darüber bewusst sein, dass sein Marktverhalten den auf die Verhinderung von Wettbewerbsbeschränkungen abzielenden Vorschriften des Kartellrechts unterliegt. Unzulässig sind danach insbesondere

- wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen sowie
- der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung.

Wichtig: es handelt sich beim Kartellrecht keineswegs um eine Rechtsmaterie, die nur große und international agierende Konzerne betrifft. Auch kleine und mittelständische Unternehmen dürfen keine wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen abschließen. Sie können auch marktbeherrschend sein, vor allem auf lokal oder regional abgrenzbaren kleineren Märkten oder auf Märkten für besondere Spezialprodukte, auf dem nur wenige Wettbewerber auftreten. Entscheidend ist hier vor allem der eigene Marktanteil, über den sich jedes Unternehmen schon deshalb regelmäßig informieren sollte.

Der besondere Fokus auf das Kartellrecht bei der Einrichtung von Compliance-Systemen folgt vor allem daraus, dass die Prüfung, ob die zum Teil sehr komplizierten Vorschriften des Kartellrechts eingehalten werden, allein dem Unternehmen selbst obliegt. So gibt es seit der letzten umfassenden Kartellrechtsnovelle im Jahr 2005 nicht mehr die Möglichkeit, für bestimmte beabsichtigte Vereinbarungen oder Verhaltensweisen vorab eine Freistellung von den Kartellbehörden zu erhalten. An die Stelle des früheren Systems der Einzel freistellung ist nunmehr das Prinzip der so genannten „kartellrechtlichen Selbstveranlagung“ getreten. Danach muss jedes Unternehmen selbst prüfen, ob seine Entscheidungen nach geltendem Kartellrecht zulässig sind. Dabei kann zwar auf die Gruppenfreistellungsverordnungen der EU zurückgegriffen werden, die bestimmte Vereinbarungen und Verhaltensweisen pauschal vom Kartellverbot freistellen. Deren Anwendung ist allerdings aufgrund eines komplizierten Systems von Ausnahmen und Rückausnahmen zuweilen schwierig und selten mit letzter Rechtssicherheit möglich.

In der Regel ist die Freistellung einer wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarung vom Kartellverbot auch davon abhängig, dass die beteiligten Unternehmen bestimmte Marktanteilsschwellen nicht überschreiten. Es kann deshalb der Fall auftreten, dass eine Vereinbarung zum Zeitpunkt ihres Abschlusses kartellrechtlich zulässig ist, weil diese Marktanteilsschwellen nicht überschritten werden, dann aber durch eine Erhöhung der Marktanteile der beteiligten Unternehmen im Laufe der Zeit die Kartellrechtswidrigkeit der Vereinbarung eintritt. Gerade deshalb ist es dringend erforderlich, dass Unternehmen, die Vereinbarungen abschließen, die wettbewerbsbeschränkende Inhalte enthalten können, diese regelmäßig unter den jeweils aktuellen Marktumständen überprüfen. Genau dies leisten gut installierte Compliance-Systeme, indem kartellrechtsrelevante Vereinbarungen an zentraler Stelle gesammelt und in regelmäßigen Abständen daraufhin überprüft werden, ob sie noch mit geltendem Recht vereinbar sind.

Kartellrechtlich relevant sind in der Praxis häufig folgende Vereinbarungen und Verhaltensweisen:

- Mittelbare oder unmittelbare Preisabsprachen mit Mitbewerbern, Lieferanten und Abnehmern,
- so genannte Marktinformationssysteme, an die Mitbewerber bestimmte Daten wie Preise, Umsätze oder Kunden melden,
- Vertriebsverträge, die Absatzbeschränkungen beinhalten

(z.B. Ausschluss von Internet- oder Versandhandel),

- Verträge, die die Aufteilung von Liefergebieten oder Kunden zur Folge haben,
- Belieferungssperren gegenüber einzelnen Abnehmern.

Ein Compliance-Programm sollte die Sensibilisierung der verantwortlichen Mitarbeiter für die wichtigsten kartellrechtlichen Fragestellungen und eine fortlaufende Kontrolle der Verträge und Entscheidungen des Unternehmens sicherstellen. Denn die Sanktionen, die im Falle der Aufdeckung kartellrechtswidriger Verhaltensweisen drohen, reichen von der Unwirksamkeit von Vereinbarungen über Schadensersatzansprüche von Dritten bis hin zu Geldbußen, die sich am Unternehmensumsatz orientieren und somit sehr empfindlich ausfallen können.

Dr. Kevin Kruse, BRANDI Bielefeld | kevin.kruse@brandi.net

Bestellung eines Datenschutzbeauftragten als Beitrag zur IT-Compliance

Bei dem Einsatz von IT-Systemen in einem Unternehmen sind eine Vielzahl von gesetzlichen Anforderungen zu beachten. Ein wesentlicher Aspekt im Bereich der IT-Compliance ist die Einhaltung der einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorgaben. Hierzu gehört es grundsätzlich auch, einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten für das Unternehmen zu bestellen. Eine Ausnahme gilt nur, wenn höchstens neun Personen mit der automatisierten Datenverarbeitung befasst sind. Diese Schwelle ist selbst bei kleineren und mittleren Unternehmen schnell überschritten.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte wirkt nach der gesetzlichen Aufgabenbeschreibung auf die Einhaltung der Datenschutzgesetze hin und berät die Unternehmensleitung bei den Entscheidungen, die von datenschutzrechtlicher Relevanz sind. Außerdem steht der betriebliche Datenschutzbeauftragte als Ansprechpartner für die eigenen Mitarbeiter, Kunden und andere Vertragspartner des Unternehmens in Datenschutzfragen zur Verfügung.

Unternehmen, die einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellen, erfüllen dabei nicht nur ihre gesetzliche Verpflichtung, deren Missachtung im Übrigen auch mit einem Bußgeld geahndet werden kann, sondern leisten zugleich einen Beitrag zur Risikovorbeugung. Ein gut geschulter Datenschutzbeauftragter kann das Unternehmen rechtzeitig vor möglichen Haftungsrisiken warnen und beispielsweise im Falle eines Verstoßes gegen Datenschutzvorschriften, der öffentlich bekannt wird, für ein effektives Krisenmanagement sorgen. Bestellt dagegen ein Unternehmen keinen betrieblichen Datenschutzbeauftragten, erhöht sich das Haftungsrisiko, auch für eine persönliche Haftung der Geschäftsführer bzw. Vorstände. Sie trifft dann möglicherweise im Schadensfall der Vorwurf, dass sie gesetzlich vorgeschriebene Pflichten missachtet haben und sich nicht optimal beraten lassen.

Zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten muss dabei nicht zwingend ein eigener Mitarbeiter bestellt werden. Es ist auch möglich, eine unternehmensfremde Person als externen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu benennen, soweit diese über die erforderliche Zuverlässigkeit und fachliche Qualifikation verfügt. Als externer Datenschutzbeauftragter kommen dabei vor allem Informatiker und Rechtsanwälte in Betracht, wobei Letztere den Vorteil haben, dass sie der Berufsverschwiegenheit unterliegen. Zugleich kann ein Rechtsanwalt als betrieblicher Datenschutzbeauftragter auch die Einhaltung der weiteren gesetzlichen Vorgaben im IT-Bereich neben dem Datenschutzrecht prüfen und entsprechende Empfehlungen abgeben, etwa hinsichtlich der Beachtung von Archivierungspflichten oder der Berücksichtigung telekommunikationsrechtlicher Vorgaben.

Dr. Sebastian Meyer LL.M., BRANDI Bielefeld
sebastian.meyer@brandi.net

Unternehmensrisiko öffentlich-rechtliche Genehmigungslage

Wo gehobelt wird, da fallen Späne – ein schönes Sprichwort, das jedem einleuchtet. Jeder Betrieb verursacht Immissionen: Lärm, Gerüche, Erschütterungen, Licht, Staub, Schadstoffe. Auf den ersten Blick erkennbar wird dies bei produzierenden Gewerbebetrieben. Aber auch das Büro der Finanzberatungsagentur, die Ausstellungshalle des Möbelherstellers, die Lagerfläche der Stadtwerke verursachen Immissionen. Soweit sich diese Immissionen im Rahmen der bestehenden Genehmigungen halten und insgesamt nach den geltenden gesetzlichen Regelungen zumutbar sind, sind diese Immissionen von der Umgebung zu dulden.

Ob dies aber der Fall ist, ist oftmals nicht ohne Weiteres erkennbar. Jedes Unternehmen bewegt sich in einem öffentlich-rechtlichen Pflichtenrahmen, der es ihm abverlangt, beständig die eigenen Immissionen, die bestehende Genehmigungslage, die Umgebung und den sich stetig ändernden rechtlichen Pflichtenrahmen zu überwachen.

Ein Beispiel: Ein seit mehreren Generationen betriebenes mittelständisches Unternehmen baut Ende der 1990er Jahre ein neues Werk zur Herstellung von Textilformteilen. Es wird eine immissionsschutzrechtliche Genehmigung eingeholt. Diese Genehmigung enthält eine ganze Reihe von Bestimmungen, unter anderem auch die Regelung, dass bestimmte Geruchsimmisionswerte und Lärmimmisionswerte in der Umgebung einzuhalten sind. Das Werk wird errichtet und erfolgreich betrieben. Es bildet eine wesentliche Säule des Unternehmens. Als Zulieferbetrieb befindet sich das Unternehmen im strengen Rahmen der Just-In-Time-Vereinbarungen der Branche. Im Jahre 2009, nach mehr als 10 Jahren, kommt es zu Beschwerden wegen des Geruchs durch neue Nachbarn in der Umgebung. Die zuständige Behörde wird aufmerksam. Es wird festgestellt, dass die tatsächliche Einhaltung der Grundlagen der Genehmigung niemals überprüft wurde und auch sehr fraglich ist. Die Behörde droht die Betriebsstilllegung an und kündigt an, die Sache an die

Staatsanwaltschaft weiterzuleiten wegen des Verdachts des unerlaubten Anlagenbetriebes. Bei einer auch nur teilweisen oder vorübergehenden Betriebsstilllegung drohen dem Unternehmen erhebliche Konventionalstrafen und Schadensersatzforderungen seiner Kunden, die es in seinem Bestand bedrohen.

Ein erfundener Fall? Leider nicht. Es könnte sogar noch weiter gehen: Selbst wenn wegen der gravierenden Folgen für das Unternehmen mit der Überwachungsbehörde eine Einigung gefunden wird, die Sache zunächst nicht weiterzuverfolgen, könnte der Nachbar vor einem Zivilgericht einen Unterlassungsanspruch geltend machen. Und dann schlimmstenfalls durch einstweilige Verfügung eine (teilweise) Betriebsstilllegung erwirken.

Um derartige Risiken erkennen, bewerten und ausschließen zu können, bedarf es eines auf das jeweilige Unternehmen passgenau zugeschnittenen innerbetrieblichen Überwachungssystems, ein Corporate Compliance für den Bereich des öffentlichen Rechts.

Für einige nach dem Willen des Gesetzgebers besonders gefahrenträchtige Bereiche ist eine innerbetriebliche Kontrolle bereits gesetzlich vorgeschrieben: Immissionsschutzverantwortliche, Gewässerschutzbeauftragte, Abfallbeauftragte, Gefahrgutbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte sollen – geregelt in den jeweiligen Spezialgesetzen – die Übereinstimmung der betrieblichen Vorgänge mit den gesetzlichen Anforderungen sicherstellen bzw. die Unternehmensspitze auf Schwachpunkte hinweisen.

Dies ist ein erster Ansatz für eine innerbetriebliche Organisation. Sinnvoll ist es aber, für jedes Unternehmen, zugeschnitten auf die jeweilige Gefährdungslage, ein maßgeschneidertes Konzept zu entwickeln.

Als erster und wesentlicher Schritt eines Compliance-Systems unter Berücksichtigung des öffentlich-rechtlichen Pflichtenrahmens muss die Überprüfung der eigenen Genehmigungslage stehen. Im Rahmen der Begleitung und Beratung unserer Mandanten ist dabei oftmals festzustellen, dass diese Problemlage nicht erkannt wird. Die Betriebe haben sich fließend entwickelt: Kurzfristig wurde für einen Großauftrag eine Halle zum Unterstellen der Halbfertigteile errichtet. Ein defekter Lüfter wurde durch einen leistungsstärkeren – aber auch lautereren – ersetzt. Bei der Planung und Genehmigung werden Herstellerangaben der Aggregate verwendet, die aber im tatsächlichen Betriebszustand nicht eingehalten werden. Ein herannahendes Wohngebiet, die Ausweisung eines Vogelschutzgebietes in unmittelbarer Nähe wird lediglich zur Kenntnis genommen. All diese Fälle können dazu führen, dass die formelle Genehmigungslage oder der einzuhaltende Pflichtenrahmen von der tatsächlichen (Immissions-) Situation allmählich und schleichend abweicht.

Wird eine solche Abweichung festgestellt, ist eine Strategie zu erarbeiten, wie ein rechtskonformer Zustand hergestellt werden kann. Regelmäßig empfiehlt es sich dann, neben der rechtlichen Begleitung auch technischen Sachverstand durch Gutachter einzuholen, um die Ist-Situation zunächst intern, ohne Behördenbeteiligung festzustellen. Dann können

auch intern Maßnahmen erarbeitet werden, die den zuständigen Behörden aktiv unterbreitet werden können. Diese proaktive Herangehensweise lässt dem Unternehmen einen wesentlich größeren Spielraum der Gestaltung als ein bloßes Abwarten. Ist die Behörde erst, z.B. durch Nachbarbeschwerden, von sich aus tätig geworden, befindet sich das Unternehmen in einer Abwehrsituation, die den Gestaltungsspielraum vor allem zeitlich sehr einschränkt. Die Einrichtung eines gut funktionierenden, auf das Unternehmen zugeschnittenen Corporate Compliance-Systems auch für den Bereich des öffentlichen Rechts soll aber nicht nur die sich aus der Genehmigungslage bzw. aus den Immissionen des eigenen Unternehmens ergebenden Risiken minimieren, sondern kann auch Hilfestellung für unternehmerische Entscheidungen geben. So sind Entscheidungen über die Anschaffung eines weiteren Aggregates, über den Zukauf von Flächen am Betriebsgrundstück, über die Veränderung der betrieblichen Ausrichtung hin zu mehr Großchargen oder den Ausbau zum Dreischichtbetrieb sehr viel besser wirtschaftlich zu bewerten, wenn ihre Machbarkeit und die damit verbundenen Risiken und Maßnahmen schnell und sicher prognostiziert werden können. Das aber setzt eine ständig aktualisierte genaue Kenntnis der Ist-Situation voraus, die sich aus einem guten auch auf das öffentliche Recht ausgerichteten Corporate Compliance-System ergeben.

So kann aus dem Risiko der öffentlich-rechtlichen Genehmigungslage eine Chance für die sichere Weiterentwicklung von Standorten und Unternehmen werden.

Daniela Deifuß-Kruse, BRANDI Paderborn
daniela.deifuss-kruse@brandi.net

Einführung von Compliance-Richtlinien im Arbeitsverhältnis

Sobald feststeht, welchen Inhalt die Compliance-Richtlinien im Unternehmen haben sollen, kann der Arbeitgeber auf unterschiedliche Mittel zurückgreifen.

Zum einen kann er von seinem Weisungsrecht nach § 106 GewO Gebrauch machen, zum anderen eine einvernehmliche Änderung des Arbeitsvertrages mit dem Arbeitnehmer erreichen und schließlich mit dem Betriebsrat Regeln im Rahmen einer Betriebsvereinbarung treffen. Welches dieser Mittel sich im Einzelfall anbietet, hängt von verschiedenen Erwägungen ab. Die Einführung von Compliance-Richtlinien durch eine Betriebsvereinbarung ist selbstverständlich nur möglich, wenn im Betrieb ein Betriebsrat errichtet ist. Besteht ein Betriebsrat, sind dessen Mitbestimmungsrechte zu berücksichtigen. Darüber hinaus muss bei der Einführung von Compliance-Richtlinien geprüft werden, welche Regelungen im Unternehmen/Betrieb bereits bestehen und auf welcher Grundlage (Weisungsrecht/Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung) diese gelten. Daraus können sich unterschiedliche Anforderungen bei der Änderung bestehender oder Einführung neuer Regeln ergeben. Vor Einführung eines Compliance-Systems empfiehlt es sich mithin, eine gründliche Analyse des Ist-Bestandes zu machen und sich über die

Vor- und Nachteile der zur Verfügung stehenden arbeitsrechtlichen Instrumentarien Klarheit zu verschaffen und zudem die in Betracht kommenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu prüfen.

Das Weisungsrecht bzw. Direktionsrecht ermächtigt den Arbeitgeber, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsverfassung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Das Weisungsrecht ist ein einseitiges Gestaltungsrecht des Arbeitgebers. In dessen Rahmen kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch ohne dessen Mitwirkung oder sogar gegen dessen Willen Pflichten auferlegen und jederzeit ändern, soweit die Grenzen billigen Ermessens gewahrt sind. Diese Gestaltungsmacht stellt sich aus Sicht des Arbeitgebers insoweit als Vorteil gegenüber den anderen Mitteln dar. Andererseits dürfen Weisungen nur bereits bestehende Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis konkretisieren, wie aus § 106 GewO („...soweit nicht durch...festgelegt sind.“) folgt. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer kraft seines Weisungsrechtes keine neuen Pflichten auferlegen. Grenze des Weisungsrechtes ist das billige Ermessen. Dies zwingt den Arbeitgeber dazu, nicht nur eigene Interessen zu berücksichtigen und durchzusetzen, sondern auf die Interessen der Arbeitnehmer angemessen Rücksicht zu nehmen. Dabei sind insbesondere Grundrechte zu beachten, z. B. bei Gewissenskonflikten. Auch berechtigt das Weisungsrecht den Arbeitgeber regelmäßig nicht dazu, Regeln zum außerdienstlichen Verhalten (z. B. politische Aktivitäten von Arbeitnehmern) zu treffen. Besonderheiten gelten allerdings für Tendenzunternehmen, in denen der Arbeitgeber von Arbeitnehmern ein gesteigertes Maß an Loyalität erwarten darf.

Soweit mit der Einführung von Compliance-Richtlinien Arbeitnehmerpflichten nicht bloß konkretisiert, sondern begründet werden sollen, hilft das Weisungsrecht nicht. Eine vertragliche Einbeziehung von Compliance-Richtlinien ist ohne Weiteres bei der Neueinstellung von Arbeitnehmern möglich. Bestehende Arbeitsverträge werden Arbeitgeber dagegen regelmäßig nicht einseitig ändern können, um Verhaltenskodizes einzuführen, die für die Compliance relevant sind. Der Arbeitnehmer ist nicht dazu verpflichtet, seine Zustimmung zu einer Vertragsänderung zu erteilen. Dies gilt auch dann, wenn sich nur wenige Arbeitnehmer der Belegschaft weigern, eine angetragene Vertragsänderung zu unterschreiben. Der Arbeitgeber kann diese Arbeitnehmer nicht im Interesse einer Gleichbehandlung aller dazu zwingen, sich anzuschließen. Auch hilft dem Arbeitgeber in solchen Fällen eine Änderungskündigung mangels sozialer Rechtfertigung regelmäßig nicht. Damit ist das Einführen von Compliance-Richtlinien im Wege einer Arbeitsvertragsänderung stets mit dem Risiko verbunden, dass die erwünschten Regelungen nicht gegenüber allen Beschäftigten durchgesetzt werden können und Arbeitsverträge entharmonisiert werden. Zudem sind spätere Änderungen bei der vertraglichen Festlegung von Compliance-Richtlinien schwierig. Denn auch die spätere Änderung oder Ablösung vertraglich festgelegter Compliance-Richtlinien setzt regelmäßig Einvernehmen mit den einzelnen Arbeitnehmern voraus. Die vorgenannten Probleme stellen sich dann für den Arbeitgeber

erneut. Arbeitsvertragliche Regelungen sind bei der Compliance somit ein wenig flexibles Instrumentarium, was bei der Wahl des Mittels berücksichtigt werden sollte.

Ist im Betrieb des Arbeitgebers ein Betriebsrat errichtet, können Compliance-Richtlinien schließlich durch Betriebsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat eingeführt werden. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung bietet sich immer an, wenn die zu implementierenden Regelungen mitbestimmungspflichtig sind. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber den Betriebsrat ohnehin einbinden. Zudem werden unter Beteiligung des Betriebsrats eingeführte Compliance-Systeme im Zweifel zu einer größeren Akzeptanz in der Belegschaft führen.

Ein Mitbestimmungsrecht für die gesamte Richtlinie kann der Betriebsrat nicht reklamieren. Er hat aber das Recht, vor der Einführung und Umsetzung der Regelungen mitzubestimmen, für die es gesetzliche Mitbestimmungstatbestände (insbesondere nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz) gibt. Der Arbeitgeber muss also vor der Einführung jede einzelne Bestimmung der Richtlinie sorgfältig auf etwaige Mitbestimmungstatbestände untersuchen. Fehlt die notwendige Zustimmung des Betriebsrats, können sich die Arbeitnehmer darauf berufen, dass sie die Regelungen nicht beachten müssen; der Arbeitgeber darf die Verstöße nicht sanktionieren – damit wären solche Einzelregelungen „zahnlose Papiertiger“. Der Arbeitgeber könnte sich nicht darauf berufen, er habe einzelvertraglich mit jedem einzelnen Arbeitnehmer die Anwendung der Richtlinie vereinbart oder von seinem Weisungsrecht Gebrauch gemacht. Auch reicht es nicht, wenn er nur an die Arbeitnehmer appelliert, die Bestimmungen der Richtlinie einzuhalten. Das Mitbestimmungsrecht besteht nichtsdestotrotz.

Compliance-Richtlinien müssen individuell auf die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens zugeschnitten werden; die „Standard-Richtlinie“ gibt es nicht. Jedes Regelwerk enthält aber typische Lebenssachverhalte, für die ein Mitbestimmungsrecht bestehen kann, aber nicht muss. Die Abgrenzungen sind nicht immer leicht; im Rahmen dieses kurzen Beitrags müssen schlagwortartige Hinweise genügen:

Die Darstellung der „Unternehmensphilosophie“, allgemeine ethisch-moralische Programmsätze oder Zielvorgaben sind ebenso wenig mitbestimmungspflichtig wie reine Selbstverpflichtungen des Arbeitgebers („Die Gesellschaft duldet keine Kinderarbeit“). Das gleiche gilt, wenn in der Richtlinie lapidar auf die Einhaltung bestimmter – nationaler – Gesetze verwiesen wird (z.B.: „Wir dulden keine Korruption“; „Alle Aus- und Einfuhrbestimmungen sind zu beachten“). Nutzt der Arbeitgeber hingegen einen vom Gesetz gegebenen Gestaltungsspielraum, muss der Betriebsrat insoweit beteiligt werden. So hat das Bundesarbeitsgericht z.B. das Verbot des „Zeigens und Verbreitens von Bildern oder Witzen sexueller Natur“ für mitbestimmungspflichtig gehalten, weil das AGG insoweit ausschließlich das „unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornographischen Darstellungen“ verbietet. Hier kommt es ggf. auf kleine Details an.

Bestimmungen zur Ordnung des Betriebs und zum Verhalten der Arbeitnehmer unterliegen der Mitbestimmung.

Regelungen, wie der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu erbringen hat, sind indes mitbestimmungsfrei. Auch diese Abgrenzung kann im Einzelfall schwierig sein. Zum mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten gehören z.B. Regelungen zu

- der privaten Nutzung von E-Mail und Internet
- der Einführung von Anweisungen, durch die ordnungsgemäße Kassierabläufe sichergestellt werden sollen
- dem Appell an den Arbeitnehmer bzw. dessen Pflicht zur Meldung von (mutmaßlichen) Verstößen gegen Gesetze oder die Richtlinie (sog. Whistle-Blower-Klauseln). Wird indes freigestellt, solche Verstöße zu melden, ist das wie derum mitbestimmungsfrei.
- der Vermeidung von Vorgesetztenverhältnissen mit Familienangehörigen
- dem Umgang mit Geschenken von Lieferanten bzw. an Kunden
- Rauch- und Alkoholverboten
- dem Tragen von Firmenkleidung oder Schutzkleidung
- der Einführung von Englisch als Betriebsprache.

Viele Kodizes enthalten auch Bestimmungen zur Einführung oder Anwendung technischer Einrichtungen, die der Verhaltens- und Leistungskontrolle dienen (können). Dazu gehören z.B. die IT-Nutzung durch die Mitarbeiter, die Erfassung von Telefondaten der Mitarbeiter. Auch hier besteht ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Sind die mitbestimmungsrechtlichen Regelungen des Kodex identifiziert, bleibt die Frage, welcher Betriebsrat zuständig ist. Hat das Unternehmen nur einen Betrieb, ist dessen Betriebsrat zuständig. Wenn Compliance-Richtlinien aufgrund ihres „identitätsstiftenden ethisch-moralischen Erscheinungsbilds“ aber nur konzern- bzw. unternehmensweit gelten (können), sind der Konzern- bzw. der Gesamtbetriebsrat Verhandlungspartner des Arbeitgebers, nicht die Einzel-Betriebsräte.

Mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Einführung von Compliance-Richtlinien schlägt der Arbeitgeber „zwei Fliegen mit einer Klappe“: Er kann die Regelungsgegenstände der Richtlinie gegenüber den Arbeitnehmern ohne lästige Einzelvereinbarung/-anweisung umsetzen und wahrt gleichzeitig die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Dr. Robert Lepsien, BRANDI Minden | robert.lepsien@brandi.net

Dr. Andrea Pirscher, BRANDI Bielefeld | andrea.pirscher@brandi.net

Einrichtung von Compliance-Systemen in Frankreich

Das Thema Compliance ist in Frankreich relativ neu und wird, wie es häufig heißt, „auch aus kulturellen Gründen“ noch teilweise skeptisch betrachtet. Zwar wird vermehrt von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, neben den Vorgesetzten und dem Betriebsrat noch weitere unternehmensbezogene Beschwerdestellen (Compliance-Beauftragte, Ombudsmann) einzurichten. Es herrscht aber noch Unsicherheit hinsichtlich der rechtlichen Voraussetzungen für solche Verfahren. Französische Unternehmen, die insbesondere aufgrund des amerikanischen „Sarbanes Oxley“-Gesetzes, das die Einrichtung von Compliance-Systemen für alle an amerikanischen börsennotierten Unternehmen sowie deren in- und ausländische Tochtergesellschaften vorsieht, gezwungen waren, Compliance-Systeme einzuführen, erklären in öffentlichen Diskussionen zu diesem Thema, dass in den französischen Gruppen-Gesellschaften bisher nur selten von diesen Compliance-Einrichtungen Gebrauch gemacht wird.

Die französische Datenschutzbehörde (CNIL), bei der grundsätzlich jede automatisierte Datenerfassung bzw. –verarbeitung angemeldet werden muss, sieht je nach Ausgestaltung der Konformitätsüberwachung standardisierte Verfahren zur Überprüfung der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben vor. Dies gilt insbesondere dann, wenn das französische Unternehmen aufgrund gesetzlicher Vorschriften (z.B. „Sarbanes Oxley“) zur Einrichtung des Compliance-Systems verpflichtet ist und sich in diesem Rahmen hält.

Während die CNIL der Ausweitung des Anwendungsbereichs von Compliance-Systemen auf Unternehmen, die insoweit keinen gesetzlichen Verpflichtungen unterliegen, noch recht kritisch gegenübersteht, werden entsprechende Einrichtungen von Seiten der französischen Wettbewerbsbehörde ausdrücklich begrüßt und die französischen Unternehmen ermutigt, Konformitätsprogramme zu entwickeln und anzubieten.

Den Gewerkschaften ist es daran gelegen, die Einführung von Compliance-Systemen zum Gegenstand von Verhandlungen mit ihnen zu machen, wozu die französischen Unternehmen aber heute grundsätzlich nicht verpflichtet sind.

Um die Rechtmäßigkeit eines Compliance-Systems zu gewährleisten, sind sowohl die Vorgaben des Arbeits- als auch des Wettbewerbs- und des Datenschutzrechts zu beachten. Dabei ist zwischen der Zulässigkeit der Verhaltensregeln einerseits und der Gesetzmäßigkeit der Einrichtung und Überwachung des Systems andererseits zu unterscheiden.

Aus diesen Gründen muss vor der Einrichtung eines Compliance Systems in Frankreich Folgendes geklärt werden:

- Welches Ziel wird mit dem Compliance System verfolgt?
- Welche Felder sollen überwacht werden?

- Wer ist für die Sammlung/ Auswertung der Daten zuständig?
- Wie wird das System betrieben bzw. wie kann die Beschwerdestelle kontaktiert werden?

Vor der Bereitstellung des Systems ist der Betriebsrat und der Betriebsausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen (CHSCT) anzuhören. Sobald das System eine automatisierte Datenverarbeitung aufweist (was bereits der Fall ist, wenn die Beschwerdestelle per E-Mail kontaktiert werden kann), ist es, je nach Ausgestaltung, bei der französischen Datenschutzkommission (CNIL) anzumelden bzw. von ihr genehmigen zu lassen.

Weiterhin sind insbesondere folgende Prinzipien zu beachten:

- Das System darf nicht die üblichen Beschwerdewege im Unternehmen ersetzen, sondern nur eine zusätzliche Anlaufstelle darstellen.
- Die Möglichkeit, die durch die Hierarchie vorgegebenen Ansprechpartner sowie die Personalvertretung zu kontaktieren, muss auch weiterhin bestehen.
- Die Nutzung des Systems muss freiwillig sein.
- Die Bereiche, die von dem System erfasst werden sollen, müssen klar definiert sein.
- Es ist ein großer Wert auf die Einhaltung von Schutzvorschriften beim Umgang mit den gesammelten Daten sowie deren Auswertung zu legen.
- Die mit der Sammlung und Auswertung der Daten beauftragte Person muss speziell geschult sein.
- Die Daten dürfen nur unter bestimmten Voraussetzungen und auch dann nur für eine gewisse Dauer gespeichert bzw. verwertet werden.

Mischa Honnen, BRANDI Paris | mischa.honnen@wenner.eu

Dokumentationspflichten: Verträge über Auftragsdatenverarbeitung müssen angepasst werden

Im vergangenen Jahr hat der Gesetzgeber das deutsche Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) umfassend novelliert. Über die verschiedenen neuen Vorgaben und Regelungen wurde bereits im Mandantenrundbrief August 2009 berichtet. Mittlerweile sind die Änderungen aus Novelle I und Novelle II zum 1. September 2009 bzw. 1. April 2010 in Kraft getreten. Die Änderungen aus Novelle III über die Beurteilung der Kreditwürdigkeit von Verbrauchern ist zum 11. Juni 2010 in Kraft getreten.

Von besonderer Praxisrelevanz ist die Verschärfung der gesetzlichen Anforderungen im Bezug auf den Abschluss

von Verträgen über die Auftragsdatenverarbeitung, die mit der Novelle II eingeführt wurden. Als Auftragsverarbeitung im datenschutzrechtlichen Sinne werden alle Konstellationen angesehen, bei denen ein Dienstleister im Auftrag und unter der Verantwortung eines anderen Unternehmens für dieses bestimmte Tätigkeiten übernimmt. Ein typisches Beispiel für eine Auftragsdatenverarbeitung ist das Outsourcing einzelner Bereiche, etwa der Buchführung, des Mahnwesens oder des Rechenzentrum-Betriebs. Auch die Vergabe von Aufträgen an Marktforschungsunternehmen oder die Betrieb einer Hotline können als Auftragsdatenverarbeitung einzustufen sein.

Bereits seit letztem Herbst ist gesetzlich vorgeschrieben, dass derartige Verträge mit entsprechenden Anbietern zwingend schriftlich abgeschlossen werden müssen. Auch hinsichtlich des Inhaltes der Verträge über die Auftragsverarbeitung sind umfangreiche gesetzliche Vorgaben in § 11 Abs. 2 BDSG neu aufgenommen worden. So muss beispielsweise dokumentiert werden, welche technischen und organisatorischen Sicherheitsvorkehrungen der Dienstleister trifft, inwieweit er festgestellte Datenschutzverstöße zu melden hat und was mit den bereitgestellten Daten bei Vertragsende geschieht. Die Kontrollrechte des Auftraggebers und dessen Weisungsbefugnisse gegenüber dem Dienstleister müssen ebenfalls schriftlich fixiert werden.

Die neuen gesetzlichen Vorgaben gelten auch für bereits bestehende Verträge über die Auftragsdatenverarbeitung. Eine Übergangsfrist ist vom Gesetzgeber insoweit nicht vorgesehen, allerdings gewähren einzelne Aufsichtsbehörden zumindest inoffiziell eine Schonfrist. Diese Schonfrist ist jedoch - je nach Bundesland - bereits abgelaufen oder wird in Kürze enden. Es ist daher dringend geboten, die entsprechenden Verträge zu überprüfen zu lassen und gegebenenfalls neue Vereinbarungen mit dem Dienstleister abzuschließen. Selbst wenn Verträge zur Auftragsdatenverarbeitung schon früher zumeist schriftlich abgeschlossen wurden, erfüllen die wenigsten Altverträge die strengen gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Auftragsdatenverarbeitung.

Für den Fall der Nichtbeachtung der neuen Gesetzeslage zur Auftragsdatenverarbeitung sieht die ebenfalls ergänzte Bestimmung des § 43 BDSG die Verhängung von Bußgeldern bis zu 50.000 Euro vor.

Dr. Sebastian Meyer LL.M., BRANDI Bielefeld
sebastian.meyer@brandi.net

Und was können wir für Sie tun?

Wir beraten und begleiten Sie in allen Fragen, die sich zum Themenkomplex „Compliance“ stellen. Wir unterstützen Sie bei der Gestaltung und der Einführung von Compliance-Richtlinien. Dazu steht Ihnen ein Team von Spezialisten aus der BRANDI-Kompetenzgruppe Compliance zur Seite. Sie haben einen festen Ansprechpartner, der die gesamten Aktivitäten bündelt. Wir bieten Ihnen beispielsweise:

- Ermittlung des individuellen Bedarfs Ihres Unternehmens für ein Compliance-System unter Berücksichtigung der Unternehmenskultur
- Analyse der unternehmens- und branchenspezifischen Risiken
- Entwicklung einer maßgeschneiderten Compliance-Richtlinie („code of conduct“)
- ggf. Anpassung der von ausländischen Muttergesellschaften vorgegebenen Richtlinien an deutsches Recht und besondere Gegebenheiten des deutschen Unternehmens; Abstimmung mit ausländischen Gesellschaften
- Unterstützung bei der Einführung des Compliance-Systems im Unternehmen; Verhandlungen mit dem Betriebsrat
- Einrichtung einer externen Compliance-Hotline
- Sensibilisierung und Schulung der Belegschaft insbesondere im Kartellrecht, Anti-Korruptionsrecht, AGG und Umweltrecht
- Entwicklung von internen Prüf- und Kontrollmechanismen
- Effektivitätsprüfung und ggf. Weiterentwicklung des Compliance-Systems
- Unterstützung im Rahmen der sog. third-party-compliance (z.B bei der Einführung von Richtlinien für externe Vertragspartner)
- Unterstützung bei interner Aufklärung von Verstößen
- Entwicklung eines Sanktions- bzw. Amnestieprogramms
- Durchsetzung von Ansprüchen gegenüber Versicherern
- Abwehr von Produkthaftungsansprüchen
- Vertretung gegenüber Strafverfolgungs- und sonstigen Behörden
- Kontakte zu nicht-juristischen Dienstleistern

Die Mitglieder der BRANDI-Kompetenzgruppe Compliance freuen sich auf ein erstes Gespräch mit Ihnen.

BRANDI

RECHTSANWÄLTE

BRANDI DRÖGE PILTZ SUDEROW & GRONEMEYER

BIELEFELD DETMOLD GÜTERSLOH MINDEN PADERBORN LEIPZIG PARIS PEKING

Wissen
Erfahrung
Erfolg!

www.brandi.net

Bielefeld

Adenauerplatz 1
33602 Bielefeld
Tel. +49 (0) 521 / 96535-0
Fax +49 (0) 521 / 96535-99
E-Mail: bielefeld@brandi.net

Detmold

Lindenweg 2
32756 Detmold
Tel. +49 (0) 5231 / 9857-0
Fax +49 (0) 5231 / 9857-50
E-Mail: detmold@brandi.net

Gütersloh

Thesings Allee 3
33332 Gütersloh
Tel. +49 (0) 5241 / 5358-0
Fax +49 (0) 5241 / 5358-40
E-Mail: guetersloh@brandi.net

Minden

Königswall 47-49
32423 Minden
Tel. +49 (0) 571 / 83706-0
Fax +49 (0) 571 / 83706-66
E-Mail: minden@brandi.net

Paderborn

Rathenaustraße 96
33102 Paderborn
Tel. +49 (0) 5251 / 7735-0
Fax +49 (0) 5251 / 7735-99
E-Mail: paderborn@brandi.net

Leipzig

Ferdinand-Lassalle-Straße 2
04109 Leipzig
Tel. +49 (0) 341 / 983 8630
Fax +49 (0) 341 / 983 8646
E-Mail: leipzig@brandi.net

Paris

71, Rue du Faubourg St.-Honoré
F-75008 Paris
Tel. +33 (1) / 42668900
Fax +33 (1) / 42668901
E-Mail: info@wenner.eu

Peking

Peking (Beijing) 100010
RM.601, PICC Building
17th ChaoYang Men North Street
DongCheng District, China (VR)
Tel.: (0086) 10 5815 1199
Fax: (0086) 10 5815 1198
E-Mail: peking@brandi.net

Veranstaltungshinweis

Unsere Kompetenzgruppe Arbeitsrecht
lädt Sie herzlich zum
7. arbeitsrechtlichen Seminar ein!

Wann: 24. September 2010

Wo: Gut Ringelsbruch

Gut Ringelsbruch 2 | 33106 Paderborn - Elsen

Wir freuen uns auf Sie.