

Leitlinien für die Tätigkeit in der Compliance-Funktion im Unternehmen (für Compliance Officer außerhalb regulierter Sektoren)

Compliance bedeutet, für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hinzuwirken (4.1.3. Deutscher Corporate Governance Kodex). Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) einrichten, der sich, falls kein anderer Ausschuss damit betraut ist, neben zahlreichen anderen Aufgaben auch mit der Compliance befasst (5.3.2. Deutscher Corporate Governance Kodex).

Compliance bzw. deren Überwachung ist damit Aufgabe der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats und gleichzeitig ein Instrument der verantwortlichen und verantwortungsvollen Unternehmensführung und -kontrolle. Die Einrichtung von spezifischen Compliance-Abteilungen ist eine jüngere Entwicklung, die in vielen Fällen der Bewältigung von einzelnen Krisenfällen geschuldet ist, in denen es darum ging, akuten Schaden vom Unternehmen abzuwehren.

Die Funktion und Aufgabe der Compliance-Abteilung und des CCO (Chief Compliance Officer), im Weiteren allgemein als Compliance-Funktion bezeichnet, ist bisher nicht gründlich diskutiert oder gar angemessen definiert.

Der Bund Deutscher Compliance Officer (BDCO) hat nun erstmals ein Positionspapier zum Berufsbild des Compliance Officer erstellt, das als Anstoß zu einer notwendigen Diskussion grundsätzlich zu begrüßen ist. Erste Reaktionen zeigen jedoch, dass die Ausführungen des besagten Positionspapiers nicht die weithin unterschiedlich ausgeprägte Unternehmenswirklichkeit treffen. Das Positionspapier ist aus der Sicht des Bankensektors verfasst und für den Nichtbankensektor unpassend.

Nun besteht das Risiko, dass dieses Positionspapier den Behörden und Gerichten, die sich künftig mit der Compliance-Funktion in Industrie und Handel auseinandersetzen werden müssen, ein nicht verallgemeinerungsfähiges und daher realitätsfremdes Bild der Compliance-Funktion vermittelt. Vor allem suggeriert das Positionspapier Befugnisse und Rechte der Compliance-Abteilung, wie sie in keinem deutschen Unternehmen außerhalb der Banken existieren, und dort auch weder angemessen noch umsetzbar sind (vgl. dazu Süner in CCZ 2014, 91f).

Es ist daher eine Richtigstellung zur tatsächlichen Tätigkeit, zu Pflichten und zu Befugnissen der Compliance-Funktion in den Unternehmen notwendig. Weitgehend unstrittig ist, dass die Compliance-Funktion beratende Tätigkeiten zur Implementierung geeigneter präventiver Maßnahmen ausüben sollte, wozu insbesondere die Implementierung interner Richtlinien und die Durchführung von Schulungs- und anderer Kommunikationsmaßnahmen gehört. Dagegen steht die Ausgestaltung aller Kompetenzen der Compliance-Funktion, die Kontrollen, Durchgriffsrechte und Berichterstattung betreffen, grundsätzlich im Gestaltungsermessen der Geschäftsleitung.

Ergänzend ist der Beitrag der Compliance-Funktion zu internen (und externen) Ermittlungsmaßnahmen sowie in Krisenfällen zu klären. Vorliegend werden Leitlinien für die Tätigkeit der Compliance-Funktion formuliert, welche die Situation widerspiegeln, die in Industrie und Handel bereits vorzufinden ist oder nach Ansicht der Betroffenen vorzufinden sein sollte. Hierbei ist festzuhalten, dass für die je nach Größe, Branche, Börsennotierung, Internationalisierungsgrad, Konzernstruktur und Compliance-Risikolage etc. höchst unterschiedlich ausgeprägten Unternehmen stets eine individuell zugeschnittene Lösung gefunden werden muss – und auch gefunden werden darf.

Zu diesem Zweck sind vorliegende Leitlinien im Vorstand des Netzwerk Compliance e.V.

(www.netzwerk-compliance.de) abgestimmt und an die ca. 550 Mitglieder des Netzwerk Compliance e.V. verteilt worden, deren Anmerkungen in die Leitlinien eingearbeitet wurden.

1. Die Stellung der Compliance-Funktion

1.1. DELEGATION

Die Etablierung von geeigneten Maßnahmen zur Einhaltung des Legalitätsprinzips ist Aufgabe der Geschäftsleitung, welche sie an die Compliance-Funktion im Rahmen der arbeitsteiligen Organisation delegieren kann, meist auf einen CCO. Die Legalitätsverantwortung sowie Auswahl, Instruktion und Überwachung des CCO verbleiben stets als Kernaufgabe bei der Geschäftsleitung.

1.2. UNTERSTELLUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG

Der CCO sollte dem Vorsitzenden (alternativ: einem Mitglied der Geschäftsleitung) der Geschäftsleitung disziplinarisch und fachlich unterstellt sein. Bei Vorliegen eines Geschäftsverteilungsplans, der die Compliance Aufgabe einem Mitglied der Geschäftsleitung zuordnet, sollte der CCO diesem Geschäftsleitungsmitglied unterstellt werden.

1.3. AUSWAHLKRITERIEN

In eine Compliance-Abteilung sollten nur Personen berufen werden, deren fachliche Qualifikation, Integrität, und Zuverlässigkeit über jeden Zweifel erhaben ist. Die Geschäftsleitung lässt besondere Sorgfalt bei der Auswahl des CCO walten und berücksichtigt insbesondere Integritätskriterien. Darüber hinaus sind für den CCO zusätzlich Seniorität, Autorität, Durchsetzungskraft und Erfahrung, Verständnis für das Unternehmen und die dort Tätigen sowie die absolute Unterstützung durch die Geschäftsleitung erforderlich.

Die Auswahl des CCO sollte durch das Aufsichtsgremium (z.B. Prüfungsausschuss) bestätigt werden.

1.4. DIE GESCHÄFTSLEITUNG UNTERSTÜTZT DIE COMPLIANCE-FUNKTION UNEINGESCHRÄNKT, INSBESONDERE DURCH:

- die Schaffung einer Compliance tragenden Compliance-Kultur im Unternehmen und (falls vorhanden) in den Konzernunternehmen;
- die Bereitstellung angemessener personeller und sachlicher Ressourcen;
- eine klare Aufgabenzuweisung und Ressortaufteilung durch Stellenbeschreibung und Anstellungsvertrag, dabei sind Abgrenzungen und/oder Zuweisungen von Funktionen wie Datenschutz, Arbeitssicherheit, Geldwäsche etc. vorzunehmen;
- die Gewährung eines angemessenen Schutzes (dazu unten 8.2);
- die Sicherstellung der kurzfristigen Erreichbarkeit der Geschäftsleitung für die Ansprache durch die Compliance-Abteilung;
- die Einräumung hinreichender Befugnisse, um Konsequenzen aus Verstößen zu ziehen;
- die Einbeziehung der Mitarbeiter der Compliance-Abteilung in eine bestehende D & O und Vermögensschadenhaftpflichtversicherung.

1.5. VERANTWORTUNG FÜR DAS UNTERNEHMEN

Die Compliance-Abteilung in einem Unternehmen hat keinerlei „öffentlichen Auftrag“. Sie arbeitet ausschließlich im Interesse des Unternehmens, in dem sie tätig ist. Sie unterscheidet sich dadurch von anderen, kraft Gesetzes eingerichteten Funktionen. Dazu gehören etwa Geldwäschebeauftragte, Datenschutzbeauftragte, Umweltbeauftragte, Arbeitsschutzbeauftragte etc., deren Aufgabe es ist, die

Einhaltung bestimmter Rechtsvorschriften im öffentlichen Interesse sicherzustellen. Dies ist nicht Teil der Compliance-Funktion und nicht Aufgabe der Compliance-Abteilung.

2. Die Aufgabe der Compliance-Funktion

2.1. COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Die Geschäftsleitung und die Compliance-Funktion unterhalten ein Compliance Management System (CMS), in dem Maßnahmen, Prozesse, Kontrollen und Berichterstattung konzipiert sind und - nach Abstimmung mit der Geschäftsleitung - umgesetzt werden, die geeignet sind, um systematisches und individuelles Fehlverhalten im Unternehmen zu vermeiden und Compliance Risiken vom Unternehmen abzuwenden, wenigstens aber zu reduzieren.

2.2. COMPLIANCE-RISIKO-ANALYSE

Eine sorgfältige Analyse der Unternehmens-individuelle Compliance-Risiken ist zentrale Grundlage für die Organisation der Compliance-Funktion und für deren Aktivitäten. Weder die Unternehmensleitung noch die Compliance Funktion können die Einhaltung **aller** im In- und Ausland für das Unternehmen und seine Konzerngesellschaften geltenden Rechtsvorschriften überwachen. Daher ist eine Beschränkung auf solche Compliance-Risiken notwendig und gerechtfertigt, die das Unternehmen als „wesentlich“ ansieht.

„Wesentlich“ in diesem Sinne sind zumindest solche Compliance-Risiken, bei denen im Falle der Realisierung des Risikos:

- Gefahren für Leib und Leben von Menschen auftreten können;
- das Unternehmen „erhebliche“ wirtschaftliche Nachteile hinnehmen muss, wobei es jedem Unternehmen selbst überlassen bleibt, ab wann es einen wirtschaftlichen Nachteil als „erheblich“ definiert;
- das Unternehmen einen Reputationsschaden in der Öffentlichkeit erleiden kann;
- Organe, Mitarbeiter oder dem Unternehmen verbundene Dritte nicht nur in geringfügigem Umfang strafrechtlicher Verfolgung ausgesetzt sein können.

Darüber hinaus werden in jedem Unternehmen weitere „wesentliche“ Compliance-Risiken existieren, die vorwiegend vom Unternehmensgegenstand abhängen. So kann der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen für einen Textilunternehmer unerheblich, für ein Rüstungsunternehmen aber existenzbedrohend und damit „wesentlich“ sein. Ferner können bislang zu Recht als unwesentlich eingeschätzte Compliance Risiken aufgrund veränderter Sachlage plötzlich wesentlich werden und umgekehrt. Die Compliance Risiken sind daher wiederkehrenden Reviews zu unterziehen.

2.3. MINDESTSTANDARDS

Das CMS sollte sich im Mindeststandard an Elementen orientieren, wie sie z.B. der Prüfungsstandard des Instituts der Wirtschaftsprüfer IDW PS 980 benennt:

- Compliance-Kultur,
- Compliance-Ziele,
- Compliance-Organisation,
- Compliance-Risiken,
- Compliance-Programm,

- Compliance-Kommunikation,
- Compliance-Überwachung- und Verbesserung.

Bei entsprechender internationaler Ausrichtung des Unternehmens sind auch ausländische Vorgaben (z.B. die Guidance zum UK Bribery Act 2010, der Resource Guide zum FCPA der USA, der Australian Standard 3806-2006 etc.) heranzuziehen.

Die Compliance-Funktion erstellt über das CMS eine Beschreibung, die der Geschäftsleitung und den Fach- und Geschäftsbereichen zur Einsicht gegeben, verabschiedet und kommuniziert wird.

2.4. BERATUNG

Die Compliance-Funktion trägt nicht die Verantwortung für im Unternehmen auftretende Compliance-Verstöße. Die Verantwortung hierfür verbleibt bei den Organen und jedem einzelnen Mitarbeiter des Unternehmens. Die Compliance-Funktion erfüllt ihre Aufgabe durch Beratung der Fach- und Geschäftsbereiche zur jeweils wirksamen Ausgestaltung des CMS.

Des Weiteren berät die Compliance-Funktion die Fach- und Geschäftsbereiche in Compliance kritischen Entscheidungssituationen. Die Entscheidungshoheit bleibt grundsätzlich bei den Verantwortlichen der Fach- und Geschäftsbereiche.

2.5. KONTROLLBEFUGNISSE

Die Compliance-Funktion berät die Fach- und Geschäftsbereiche zum "Design" relevanter Kontrollaktivitäten. Eine Durchführung von Kontrollen kommt ihr nur in begrenztem und in der Aufgabenbeschreibung genau zu definierendem Umfang zu. Nur in diesen Fällen verfügt die Compliance-Funktion über Durchgriffsrechte in Angelegenheiten der Fach- und Geschäftsbereiche.

2.6. BEREINIGUNG VON KRISENSITUATIONEN

Die Compliance-Funktion ist über Fehlverhalten zu informieren, wobei in Abstimmung mit der Geschäftsleitung festgelegt wird, wann eine ad hoc Information (wesentliche Risiken für das Unternehmen) erfolgen soll. Der Compliance-Funktion obliegt es dann, der Geschäftsleitung geeignete Maßnahmen zur Bereinigung der Krisensituation (Remediation) vorzuschlagen. Diese können vereinzelt und mit ausdrücklicher Genehmigung der Geschäftsleitung den Eingriff der Compliance-Funktion in Belange der Fach- und Geschäftsbereiche umfassen (z.B. Genehmigungsvorbehalte durch die Compliance-Funktion).

Die Aufgabe der Compliance Funktion ist jedoch nicht auf eine bloße Beobachter-Rolle begrenzt. Es ist stets Aufgabe der Compliance-Funktion, von ihr beobachtete Veränderungen in der Compliance-Risiko-Landschaft des Unternehmens und konkrete Compliance Verstöße an die Geschäftsleitung zu berichten, um dann mit dieser gemeinsam bzw. entsprechend der vordefinierten Aufgaben- und Stellenbeschreibung geeignete (Gegen-)Maßnahmen zu entwickeln.

3. Die Compliance Organisation

3.1. COMPLIANCE ABTEILUNG

Der CCO richtet zur Erfüllung der Compliance Aufgabe eine Compliance Abteilung ein, deren Umfang von der Unternehmensgröße und der Risikolage abhängt. Diese wird in Abstimmung mit der

Geschäftsleitung so ausgestattet, dass die ihr zugedachten Aufgaben erfüllt werden können. Der CCO überprüft die Ressourcen-Ausstattung regelmäßig und erstattet der Geschäftsleitung darüber Bericht. Die Compliance Abteilung wird üblicherweise eine Zentralfunktion umfassen, die dem CCO disziplinarisch und fachlich zugeordnet ist.

Darüber hinaus werden die Fach- und Geschäftsbereiche sowie dezentrale Geschäftseinheiten und Tochtergesellschaften Mitarbeiter mit der Compliance-Funktion beauftragen. Diese Mitarbeiter sollten dem CCO zumindest fachlich zugeordnet sein. Die fachliche Weisungsbefugnis sollte neben Compliance-relevanten Vorgaben durch die Zentrale und Berichterstattungspflichten durch die dezentralen Einheiten auch einen unmittelbaren und uneingeschränkten Informationsaustausch zwischen beiden sowie Einfluss auf erfolgsabhängige Vergütung und den Schutz dieser Mitarbeiter umfassen.

3.2. COMPLIANCE IN KONZERNUNTERNEHMEN

In den Konzernunternehmen wirkt die Compliance-Funktion in Abstimmung mit der Geschäftsleitung der jeweiligen Konzernunternehmung sowie im Rahmen der im In- und Ausland geltenden Rechtsvorschriften darauf hin, dass auch dort Compliance im Sinne obiger Elemente verstanden und gelebt wird.

3.3. COMPLIANCE-AUSSCHUSS

Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann der CCO bzw. die Geschäftsleitung einen Compliance-Ausschuss einrichten. Diesem sollte der CCO angehören. Der Compliance-Ausschuss sollte eine Geschäftsordnung haben, in welcher seine Zuständigkeiten und Befugnisse klar geregelt sind.

3.4. ZUSAMMENARBEIT MIT FACHABTEILUNGEN

Die Compliance-Funktion arbeitet eng mit anderen Fachabteilungen zusammen, insbesondere um Doppelarbeiten und Kompetenzüberschneidungen zu vermeiden. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit:

- der Rechtsabteilung:
Die Rechtsabteilung wird typischerweise mit der Problemlösung für individuelle Rechtsfragen befasst, was wiederum nicht Gegenstand der Compliance-Funktion ist. Dies kann jedoch im Unternehmen abweichend festgelegt werden. Eine Zusammenlegung beider Abteilungen bleibt möglich.
- dem Risikomanagement:
Compliance-Risiken unterscheiden sich als Rechtsrisiken in Voraussetzung und Folgen von anderen Risikokategorien, wie Wechselkursrisiken oder die Änderung von Rohstoffpreisen, die im Zentrum der Überlegungen des Risikomanagements stehen. Um eine doppelte Erfassung der Risiken und mehrfache Berichterstattung zu vermeiden, sollen das Risikomanagement und die Compliance-Funktion eng zusammenarbeiten. Eine Zusammenlegung beider Abteilungen sollte jedoch zumindest in größeren Unternehmen unterbleiben.
- der Internen Revision:
Soweit eine Interne Revision vorhanden ist, soll die Compliance-Abteilung dieser die Ermittlungen in Einzelfällen überlassen. Die Beauftragung der Internen Revision erfolgt in Abstimmung mit der Geschäftsleitung. Die Interne Revision sollte die Compliance-Funktion in regelmäßigen Abständen auf ihre Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit prüfen. Eine

Zusammenlegung beider Abteilungen sollte jedoch zumindest in größeren Unternehmen unterbleiben.

- der Personalabteilung:

Alle Vorschläge zu personellen Einzelmaßnahmen stimmt die Compliance-Abteilung mit der Personalabteilung ab. Auf die Belange des Datenschutzes ist besonders zu achten. Den Vollzug personeller Einzelmaßnahmen, wie etwa die Aussprache von Abmahnungen und Kündigungen, soll die Compliance-Abteilung der Personalabteilung überlassen. Alternativ können diese Sanktionen einem Compliance-Ausschuss übertragen werden.

- den Arbeitnehmervertretern:

Die Compliance-Abteilung vertritt die Interessen des Unternehmens. Die Gremien der Arbeitnehmervertreter (Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte, Konzernbetriebsräte, Europäische Betriebsräte, Sprecherausschüsse, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat) haben ebenfalls die Betriebs- und Unternehmensinteressen im Auge zu behalten, vertreten jedoch primär die Interessen der jeweiligen Arbeitnehmer.

Die Compliance-Abteilung arbeitet mit den Arbeitnehmervertretern vertrauensvoll zusammen, auf der Basis der Erkenntnis, dass die Interessen des Unternehmens und der Belegschaft und des einzelnen Arbeitnehmers in den meisten, aber nicht in allen Fällen deckungsgleich sind.

In Abstimmung mit der Personalabteilung kann die Compliance-Abteilung ferner mitwirken, mitbestimmungspflichtige Einzelmaßnahmen, wie sie z.B. beim Erlass von Richtlinien oder der Einführung von Schulungsmaßnahmen auftreten können, mit den Arbeitnehmervertretern zu erörtern und umzusetzen.

4. Informationsrechte der Compliance-Funktion

4.1. TEILNAHME AN SITZUNGEN

Die Compliance-Funktion kann und soll an Gremiensitzungen, Kundengesprächen und anderen externen und internen Besprechungen teilnehmen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgabe erforderlich ist. An sonstigen für die Compliance des Unternehmens relevanten Besprechungen können die Mitarbeiter der Compliance-Funktion in eigener Verantwortung teilnehmen, erforderlichenfalls nach vorheriger Bestätigung durch die Geschäftsleitung. Für die Zusammenarbeit mit den Aufsichtsgremien gilt unten 5.3.

4.2. ERHALT VON INFORMATIONEN

Der Compliance-Funktion sind alle für ihre Tätigkeit erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Dies gilt insbesondere für die unter 2.5. und 2.6. beschriebenen Sachverhalte (Kontrollaktivitäten und Remediation). Die Compliance-Funktion hat ungehinderten Zugang zu allen Mitarbeitern, die über Informationen verfügen, die für die Tätigkeit der Compliance-Funktion relevant sind. Falls erforderlich, ist durch die Compliance-Funktion auch hier die vorherige Bestätigung durch die Geschäftsleitung einzuholen.

5. Berichterstattung durch die Compliance-Funktion

5.1. GESCHÄFTSLEITUNG

Der CCO sollte an den Vorsitzenden der Geschäftsleitung, gegebenenfalls an das für Compliance nach der Satzung oder Geschäftsverteilung zuständige Geschäftsleitungsmitglied berichten. Über den Umfang und die Form der Berichterstattung entscheidet die Compliance-Funktion im Rahmen der Vorgaben der Geschäftsleitung. Der CCO informiert den Vorstand insbesondere in regelmäßigen Abständen über wesentliche rechtliche Veränderungen sowie darüber, welche Ergebnisse interne Ermittlungen erbrachten, ob personelle Konsequenzen gezogen und ob und wie ein dahinter stehendes System, das weitere Compliance Risiken in sich birgt, bekämpft werden kann bzw. wird.

Zur Erfüllung seiner Berichterstattungspflicht ist die Compliance-Funktion berechtigt, die erforderlichen Informationen aus den Unternehmensbereichen über deren jeweilige Compliance-Verantwortliche einzufordern.

5.2. DOKUMENTATION

Die Arbeit der Compliance-Abteilung sollte sowohl im eigenen Interesse als auch im Unternehmensinteresse grundsätzlich dokumentiert sein. Hiervon können im Einzelfall Ausnahmen geboten sein, etwa um Zwischenergebnisse laufender, interner Ermittlungen nicht bei einer Hausdurchsuchung den Strafverfolgern in die Hände fallen zu lassen, während eine Dokumentation im Büro der beauftragten Strafverteidiger ausreicht, wo die Unterlagen vor Beschlagnahme weithin sicher sind. Hier hat die Abwendung eines Schadens vom Unternehmen den Vorrang vor der Vollständigkeit der Dokumentation. Über solche Ausnahmen vom Grundsatz der Dokumentation soll sich die Compliance-Abteilung vorab mit der Geschäftsleitung abstimmen.

Die Compliance-Funktion hat zur Erfüllung dieser Aufgabe das Recht, die Fach- und Geschäftsbereiche zur Dokumentation ihrer Compliance relevanten Sachverhalte anzuhalten.

5.3. ZUSAMMENARBEIT MIT DEN AUFSICHTSGREMIEN

Der Vorstand bzw. die Geschäftsleitung ist der erste Ansprechpartner des Aufsichtsrats, eines Beirats oder ähnlicher Gremien, soweit nicht Satzung oder Geschäftsordnung etwas anderes bestimmen. An Sitzungen des Aufsichtsrates nimmt ein Vertreter der Compliance-Abteilung nur auf Einladung teil. Soweit Mitarbeiter der Compliance-Abteilung aus einem solchen Gremium direkt angesprochen werden, soll die nachfolgende Kommunikation durch die Compliance-Abteilung vorab mit der Geschäftsleitung abgestimmt werden. Eine direkte Ansprache eines Mitglieds des Aufsichtsrates oder eines entsprechenden Gremiums durch die Compliance-Abteilung, ohne Einschaltung der Geschäftsleitung, soll absoluten Ausnahmefällen vorbehalten bleiben. Ein solcher Ausnahmefall liegt insbesondere vor, wenn alle Mitglieder der Geschäftsleitung in einen schwerwiegenden Compliance-Verdacht verstrickt sind.

5.4. ZUSAMMENARBEIT MIT DEM ABSCHLUSSPRÜFER

Die Geschäftsleitung ist im Regelfall der ausschließliche Ansprechpartner des Abschlussprüfers. Eine Ansprache des Abschlussprüfers durch die Compliance-Funktion soll absoluten Ausnahmesituationen vorbehalten bleiben.

6. Zusammenarbeit mit Ombudsmann, Behörden, Unternehmen und der Presse

6.1. OMBUDSMANN

Wenn das Unternehmen einen Ombudsmann bestellt hat, um auch anonyme Hinweise entgegenzunehmen, soll die Compliance-Abteilung im Unternehmen der Ansprechpartner dieses Ombudsmannes sein. Die Zusammenarbeit des Unternehmens mit dem Ombudsmann sollte vertraglich geregelt werden.

Dabei ist sorgfältig darauf zu achten, dass auch nur der geringste Anschein vermieden wird, die Compliance-Abteilung oder andere Personen im Unternehmen würden von dem Ombudsmann die Herausgabe von Informationen erwarten, die eine Identifizierung der Hinweisgeber ermöglichen. Die Anonymität des Hinweisgebers ist sowohl vom Unternehmen als auch von den internen Ermittlern unbedingt zu wahren.

Im Verhältnis zwischen Hinweisgeber und Ombudsmann muss stets unzweifelhaft klar sein, dass nur das Unternehmen, nicht aber der Hinweisgeber der Auftraggeber bzw. Mandant des Ombudsmannes ist, der Hinweisgeber ist kein Mandant des Ombudsmannes.

6.2. BEHÖRDEN

Die Einschaltung von Behörden, insbesondere der Polizeibehörden und der Kartellbehörden, ist - mit Ausnahme zwingender rechtlicher Vorgaben - regelmäßig allein der Geschäftsleitung vorbehalten. Die Compliance-Abteilung spricht hierzu Empfehlungen an die Geschäftsleitung aus. Im Einzelfall kann sich die Berechtigung, unter Umständen sogar eine Verpflichtung der Compliance-Funktion zur Einschaltung der Behörden ergeben, wenn die Geschäftsleitung selbst in Compliance-Vorfälle verstrickt ist.

Eine Delegation der Aufgabe der regelmäßigen Zusammenarbeit der Compliance-Abteilung mit Behörden kann erfolgen, ermächtigt aber die Compliance-Abteilung im Zweifel nicht zur Weitergabe von haftungsrechtlich und strafrechtlich relevanten Informationen an diese Behörden.

6.3. ANDERE UNTERNEHMEN

Die Geschäftsleitung entscheidet über Kommunikation und Kooperation mit anderen Unternehmen sowie über Verbandsmitgliedschaften. Im Rahmen dieser Vorgaben soll die Compliance-Abteilung unter Wahrung etwaiger kartellrechtlicher Grenzen den Erfahrungsaustausch suchen, um die eigene Tätigkeit im Kontext der Praxis in anderen Unternehmen zu hinterfragen und zu verbessern.

6.4. PRESSE

Presseverlautbarungen der Compliance-Abteilung sind vorab mit der Geschäftsleitung abzustimmen und sollen die Ausnahme bilden.

7. Interne Untersuchungen

Interne Untersuchungen sollte die Compliance-Abteilung nur in Ausnahmefällen selbst führen, etwa bei sehr großen Unternehmen mit einer innerhalb der Compliance-Abteilung vorhandenen Spezial-

einheit. Ansonsten sollte die Compliance-Abteilung konkrete Ermittlungen in Verdachtsfällen entweder der Internen Revision oder externen Spezialisten überlassen.

Es ist jedoch die Aufgabe der Compliance-Abteilung, darauf zu achten, dass geltendes Recht, insbesondere Arbeitsrecht und Datenschutzrecht, bei internen Untersuchungen gewahrt wird. Weiter hat die Compliance-Abteilung dafür zu sorgen, dass bei potentiellen Verstößen eine Verfolgung und Sanktionierung über alle Bereiche und Hierarchien hinweg und unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung sowie der Unschuldsvermutung bzgl. der Verdächtigen erfolgt und nicht Opportunitätsgesichtspunkten zum Opfer fällt.

8. Vergütung und Schutz

8.1. VERGÜTUNG

Wie alle Mitarbeiter des Unternehmens sind auch die Mitarbeiter der Compliance-Funktion leistungsgerecht zu vergüten, wobei den besonderen Risiken, die mit der Tätigkeit in der Compliance-Abteilung verbunden sind, Rechnung getragen werden soll.

Eine variable Vergütung darf nicht in Abhängigkeit vom Geschäftserfolg einzelner Bereiche oder Unternehmensteile bemessen werden, kann aber an das Gesamtergebnis des Unternehmens anknüpfen. Die Vergütung des Chief Compliance Officer soll sich an der Vergütung des Chefsyndikus/General Counsel des Unternehmens orientieren.

8.2. SCHUTZ

Sowohl die Geschäftsleitung als auch die in der Compliance-Abteilung tätigen Mitarbeiter sollten sich stets darüber im Klaren sein, dass diese Tätigkeit im Unternehmen ein erhebliches Konfliktpotential bergen kann, das zu persönlichen Nachteilen für die dort tätigen Mitarbeiter führen kann. Dazu kommen vor allem Ordnungswidrigkeiten-rechtliche und strafrechtliche Risiken. Ein gesetzlicher Schutz fehlt, ein Schutzbedürfnis besteht unzweifelhaft.

Dem kann durch feste Vertragslaufzeiten im Anstellungsvertrag oder Beschränkungen des arbeitgeberseitigen Kündigungsrechts zumindest teilweise Rechnung getragen werden. Auch bietet die Einbindung insbesondere des Aufsichtsrates in personelle Einzelmaßnahmen bei Mitarbeitern der Compliance-Abteilung einen Schutz und kann z.B. in der Geschäftsordnung der Geschäftsleitung bzw. des Aufsichtsgremiums verankert werden.

8.3. D&O VERSICHERUNG

Zum Schutz der in der Compliance-Funktion tätigen Mitarbeiter sollen diese in eine D & O- und Vermögensschadenhaftpflichtversicherung einbezogen werden.