



Compliance - Wie ist im Unternehmen auf Gesetzes- und Regelverstöße zu reagieren?

Die Autorin:
Rechtsanwältin Beate Kallweit
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Immer mehr Unternehmen profitieren von einem Compliance-System. Dieses legt nicht nur Verhaltensrichtlinien in einem sogenannten Code of Conduct fest, sondern bietet auch ein Regelungssystem für Verstöße, welches von jedem Mitarbeiter beansprucht werden kann. Im Falle eines Verdachts kann sich so jeder Angehörige des Unternehmens – gegebenenfalls auch anonym – an einen internen Compliance-Beauftragten oder einen Rechtsanwalt als externen Ombudsmann wenden.

Eine Verpflichtung zur Implementierung eines Compliance-Systems für Unternehmen besteht im allgemeinen Gesellschaftsrecht allerdings nicht. Lediglich für Aktiengesellschaften bestimmt § 91 II AktG die Pflicht, ein geeignetes System zur Früherkennung bestandsgefährdender Risiken einzuführen. Generell haben jedoch Inhaber von Unternehmen und Betrieben ihrer Aufsichtspflicht gemäß §§ 9, 130 OWiG nachzukommen. § 130 OWiG verpflichtet den Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens zu Aufsichtsmaßnahmen, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist.

Es stellt sich nunmehr die Frage, wie bei Regelverstößen zu verfahren ist, wenn in dem Unternehmen kein Regelungssystem integriert ist. Für Arbeitnehmer besteht stets die Möglichkeit, sich an den unmittelbaren Vorgesetzten zu wenden. Ein Hinweis an die staatlichen Ermittlungsbehörden hat erst nachrangig zu erfolgen.

Denn der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte entschied hierzu, dass es einem Arbeitnehmer zwar möglich ist, im Rahmen des sogenannten „whistleblowing“ auf Straf-

taten innerhalb des Betriebes aufmerksam zu machen. Dieses Recht steht ihm jedoch nur unter der Voraussetzung zu, dass eine innerbetriebliche Klärung keinen Erfolg verspricht.

vgl. EGMR, Urteil vom 21. Juli 2011 – 28274/08 – juris

Mitarbeitern in der Führungsebene oder im Vorstand des Unternehmens bietet sich diese Möglichkeit mitunter nicht. Diesen leitenden Angestellten und Führungskräften ist es daher anzuraten, sich an einen Rechtsanwalt als externen Berater zu wenden. Der Rechtsanwalt berät über verschiedene Handlungsstrategien.

In besonderen Fallgestaltungen kann es sogar geboten sein, dass sich der Hinweisgeber an das Aufsichtsgremium der Gesellschaft wendet und dieses unter einer Fristsetzung zur Aufklärung des Verdachts auffordert. Kommt das Gremium der Aufforderung nicht nach, kann der Hinweisgeber aus wichtigem Grund nach § 626 BGB außerordentlich kündigen mit der Folge, dass die Gesellschaft ihm Schadensersatz gemäß § 628 II BGB leisten muss.

Liegt ein solcher Fall nicht vor, könnte das erforderliche Notfallmanagement wie folgt durchgeführt werden:

- Von äußerster Wichtigkeit ist zunächst die Sicherung von Beweisen, die den Verdacht bestätigen. Dabei empfiehlt sich die Beauftragung eines externen Buchprüfers mit einer sogenannten verdeckten Buchführung. Ebenso sind geeignete Zeugen zu identifizieren.
- Im Rahmen eines Notfallmanagements wird sodann ein internes Gremium als Krisenstab gebildet. Der Kri-

senstab sollte dabei möglichst klein gewählt sein, um ein effektives Handeln zu gewährleisten. Ein Rechtsanwalt hilft bei der Auswahl der hierfür in Frage kommenden Personen und stellt gleichzeitig sicher, dass diese Personen sachgerecht informiert werden.

- Auch muss geklärt werden, ob es sinnvoll ist, staatliche Ermittlungsbehörden einzuschalten. Eine Pflicht hierzu besteht jedoch nur in den Fällen des § 138 StGB.

Eine frühzeitige Zusammenarbeit mit der Staatsanwaltschaft kann aber auch vorteilhaft sein, wenn gemeinsam auf eine einvernehmliche Verfahrenserledigung hingewirkt wird. Ob die Aussicht auf eine einvernehmliche Verfahrenserledigung besteht, muss stets im Einzelfall beurteilt werden. In Betracht kommen kann im Falle von Korruptionsdelikten auch eine steuerliche Selbstanzeige nach § 371 AO in Verbindung mit § 4 V Nr. 10 EStG wegen des Verstoßes gegen das steuerliche Abzugsverbot.

- Abschließend sollten Präventivmaßnahmen eingeleitet werden, um zukünftige Regelverstöße zu vermeiden. Dementsprechend ist auch der abgeschlossene Fall auszuwerten und es sind die Schwachstellen im Unternehmen zu ermitteln. Überdies ist es sinnvoll, bereits im Vorfeld einen detaillierten Notfallplan festzulegen.

Es ist auch ratsam, die Mitarbeiter frühzeitig dahingehend zu instruieren, wie sie in Krisensituationen mit staatlichen Ermittlungsbehörden und den Medien umzugehen haben.

Die Ausarbeitung eines ausführlichen Notfallplanes erleichtert demnach das Handeln in Krisensituationen. Werden die notwendigen Handlungsschritte bereits im Vorfeld festgelegt, so kann effektiv auf Regelverstöße im Unternehmen reagiert und ein Reputationsverlust vermieden werden.