

► ZRFC-Büchermarkt

Christoph E. Hauschka

Corporate Compliance Handbuch der Haftungsvermeidung im Unternehmen

Verlag C.H. Beck, 2. Auflage, München
2010 ISBN 978-3-406-54708-9



Compliance ist in den letzten Jahren zu einem viel diskutierten Thema über alle Institutionen, Branchen und Unternehmensgrößen hinweg geworden.

Mittlerweile verfügt die Mehrzahl von Großunternehmen – wenn auch von unterschiedlicher Qualität – über eine Compliance-Organisation; einige sogar über entsprechende Vorstandressorts. Für mittelständische und Familienunternehmen rückt Compliance ebenfalls in den Focus unternehmerischen Handelns. Zusätzlich bereichern eine Vielzahl von neu eingerichteten Forschungsinstituten und Lehrstühlen die Compliance-Diskussion. Darüber hinaus haben sich die ersten Studien- und Lehrgänge mit den entsprechenden Abschlüssen am Bildungsmarkt herauskristallisiert; Netzwerke und Interessenvertretungen sowie Informationsportale und Zeitschriften wurden in den letzten Jahren gegründet.

Das ist auch gut so. Denn Compliance ist kein eindimensionales Thema und es lässt sich ebenfalls nicht auf eine simple Normenkonformität reduzieren. Compliance ist vielschichtig, komplex und multiperspektivisch. Sie ist längst ihren „juristischen“ Kinderschuhen entwachsen. Die Diskussion um Compliance ist um weitere Ebenen zu ergänzen. Insbesondere betriebswirtschaftliche, informationstechnologische und ethische Fragen spielen im Rahmen der Unternehmensführung zunehmend eine wichtigere Rolle und sind Gegenstand von Compliance-Organisationen.

Diese erfordert allerdings einen umfassenden Blick auf die Unternehmung, ih-

rer Organe, Organisation, Führungskräfte und Mitarbeiter sowie die mit ihr verbundenen Interessengruppen.

Dies geschieht in der zweiten und erweiterten Auflage des Handbuches Corporate Compliance von Hauschka ausführlich. Diese Auflage ergänzt die 2007 erschienene 1. Auflage vor allem um die Bereiche Arbeitsrecht, Kartellrecht, Steuern oder Recht der IT-Sicherheit, Compliance-Pflichten der Immobilienmakler oder des Verlagswesens.

Insgesamt ist das Handbuch in drei Abschnitte untergliedert:

- Der erste Abschnitt „Allgemeine Unternehmensorganisation“ befasst sich mit grundsätzlichen Fragen der Unternehmensorganisation in Verbindung mit allgemeinen Rechtsfragen zu dem Thema Compliance. Es werden u.a. Themen wie Unternehmensrisiken und Risikomanagement, strafrechtliche und zivilrechtliche Aufsichtspflichten, Compliance-Beauftragter oder Compliance-Organisation diskutiert.
- Der zweite Abschnitt konzentriert sich auf bereichs- und aufgabenspezifische Organisationsfragen in Bezug auf Compliance. Dies umschließt sowohl die Themenbereiche Marketing und Sales, Einkauf, Rechtsabteilung, Entwicklung und Konstruktion als auch die Besonderheiten des Kartellrechts, Datenschutz, Umweltschutz, Steuern etc.
- Damit sind die wichtigsten Organe, Funktionen und Bereiche einer Unternehmung abgedeckt. Ergänzt werden die beiden Kapitel um Berichte aus verschiedenen ausgewählten Branchen, etwa der Compliance-Organisation im Banken- und Wertpapierdienstleistungsbereich, in der Versicherungswirtschaft, in der Pharma- und der Chemie-Industrie oder der Abfallwirtschaft. Besonderheiten des E-Commerce werden hier ebenso abgehandelt wie Gefahren der illegalen Beschäftigung in der Bauindustrie.

Die Verfasser des von Hauschka herausgegebenen Handbuches kommen fast ausschließlich aus dem Bereich der rechtsberatenden Berufe bzw. arbeiten in Rechtsabteilungen großer Unternehmen. Das Buch kann aufgrund der Darstellungsbreite und -tiefe, vor allem mit Blick auf

die Vielschichtigkeit des Themas, überzeugen. Es empfiehlt sich sowohl als Überblicks- als auch Nachschlagewerk und sollte nicht nur von betroffenen Praktikern gelesen werden.

Redaktion ZRFC

Dr. Helmut Göring, Dr. Cornelia Inderst, Prof. Dr. Britta Bannenberg (Hrsg.)

Compliance Aufbau – Management – Risikobereiche

C. F. Müller Verlag, 1. Auflage, Heidelberg,
2010, ISBN 978-3-8114-3648-0



Die Herausgeber Göring, Inderst und Bannenberg haben im C.F. Müller Verlag ein Handbuch „Compliance“ vorgelegt. Ausweislich des Vorwortes richtet sich das Handbuch vornehmlich an die

Praxis, insbesondere an beratende Rechtsanwälte, aber auch an mittelständische Unternehmen und Compliance-Officer. Den Herausgebern ist es dabei gelungen, einen hervorragenden Autorenkreis zu gewinnen.

Das Handbuch gliedert sich übersichtlich insgesamt in folgende sieben Kapitel. (1) Begriffsbestimmung Compliance: Bedeutung und Notwendigkeit, (2) Rechtliche und sonstige Grundlagen für Compliance, (3) Aufbau einer Compliance-Abteilung, (4) Compliance-Organisation in der Praxis, (5) Risikobereiche, (6) Compliance und Strafrecht und schließlich (7) Compliance und Aufsichtsrecht.

Inhaltlich stellt das Handbuch einen „Parforceritt“ durch die wesentlichen derzeit Compliance-relevanten Bereiche dar. Neben einer Darstellung des Begriffs Compliance und eines Überblicks über wichtige Rechtsgrundlagen und Risikobereiche, werden auch organisatorische und kommunikative Aspekte mitbehandelt. Das Handbuch ist insgesamt „interdisziplinär“ ausgerichtet, was vor dem Hintergrund eines umfassenden Verständ-

nisses von Compliance begrüßenswert ist. Wohl der Themenvielfalt geschuldet, ist, dass die Beiträge sich überwiegend auf die Darstellung der jeweiligen „Basics“ beschränken und eine vertiefte Befassung mit einzelnen Problemkreisen weitgehend unterbleibt. Gerade für die Zielgruppe „Berater“, wäre es hilfreich, wenn eine Vertiefung mittels eines ausführlicheren Fußnotenapparats möglich wäre. Über die Aufnahme weiterer Themenkreise ließe sich sicherlich trefflich streiten. Nach der Ansicht des Verfassers wäre es jedenfalls begrüßenswert – entsprechend der selbstgewählten Zielgruppe – die (schwierige) Thematik „Compliance für den Mittelstand“ ausführlicher zu behandeln. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die weit überwiegende Zahl der Beiträge sich an große Unternehmen mit bereits bestehenden Compliance-Organisationen orientiert.

Weiterhin würde das Handbuch homogener wirken, wenn die jeweiligen Kapitel und Abschnitte genauer aufeinander abgestimmt wären und auch einige Begrifflichkeiten einheitlicher und trennschärfer verwendet würden. Z.B. finden sich mehrfache (unterschiedliche) Definitionen des zentralen Begriffs Compliance. Ferner erschließt sich die Zuordnung der einzelnen Beiträge zu den jeweiligen Kapiteln zumindest nicht immer auf den ersten Blick. So erscheint beispielsweise die Einordnung der Beiträge zur „Nachhaltigkeit“ (S. 284f.) und zur „Compliance Due Diligence“ (S. 407f.) in das Kapitel „Risikobereiche“ nicht zwingend, zumal dem Thema „Compliance und Strafrecht“ Kapitel 6 gewidmet ist. Auch die Beiträge zu Dawn Raids im kartellrechtlichen Ermittlungsverfahren (S. 179 ff.) und zum „Kartellrecht“ (S. 641 ff.) wirken künstlich getrennt.

Zusammengefasst handelt es sich jedoch bei dem Handbuch um eine gelungene Ergänzung der zum Thema Compliance vorhandenen Literatur. Es sollte daher in keiner entsprechenden Handbibliothek fehlen.

*Christian Rosinus,
AC Tischendorf Rechtsanwälte*

Mike Schulz

Ethikrichtlinien und Whistleblowing Arbeitsrechtliche Aspekte der Einführung eines Compliance-Systems

Peter Lang Verlag, Frankfurt am Main
2010, ISBN 978 3 631 59904 4



„Wirtschaftsethik darf nicht unterschätzt werden“, so die These des Autors. Wertebewusstsein und Maßstäbe für ethisch einwandfreies Verhalten müssen einem Arbeitnehmer jedoch erst vermittelt und als Werkzeug in die Hand gegeben werden. Nur so lassen sich Missstände und Fehlverhalten im Unternehmensbereich verhindern und aufdecken. Mit dem geeigneten Werkzeug kann der so genannte Whistleblower, seine Anzeige an die richtige Stelle adressieren, ohne dass er etwa die Verletzung des Verbots des Geschäfts- und Betriebsgeheimnisverrats oder gleich die verhaltensbedingte Kündigung fürchten muss.

Der deutsche Gesetzgeber hat bisher von einer normierten Anzeigeverpflichtung Abstand genommen. Ohne eine gesetzliche Regelung bleibt es jedoch bei der freiwilligen Einführung im Wege eines Verhaltenskodex als Bestandteil des einzelnen Arbeitsverhältnisses. Daher müssen Alternativen diskutiert werden um rechtlich verbindlich und in zumutbarer Weise für den Arbeitnehmer, dessen Anzeigeverpflichtung zu erreichen. Unterschieden werden muss hierbei aber klar zwischen den Pflichten des Arbeitnehmers, die direkten Bezug zum Arbeitsverhältnis aufweisen und dem außerdienstlichen und privaten Verhalten des Arbeitnehmers. Denn beides kann zu Interessenskonflikten führen. Ein Lösungsansatz für die betriebliche Praxis ist ein Verhaltenskodex im Mantel einer unternehmensinternen Ethikrichtlinie.

Der Autor untersucht die Problematik bei der Einführung einer Ethikrichtli-

nie und eines Whistleblowing-Systems. Er stellt drei Möglichkeiten der arbeitsrechtlichen Verankerung von Ethikrichtlinien in den Vordergrund: die Einführung per Direktionsrecht, per vertraglicher Abrede und per Betriebsvereinbarung. In seiner Untersuchung berücksichtigt er verfassungsrechtliche Probleme ebenso ausführlich, wie arbeitsrechtliche Schwerpunkte unter Mitbestimmungsaspekten. Er macht klar, woraus sich eine Meldepflichtung (so genannte Whistleblower-Klausel) des Arbeitnehmers ergeben und zu welchen praktischen Problemen dies führen kann.

Die Dissertation von Schulz ist hoch aktuell besonders im Hinblick auf den nach wie vor diskutierten Umgang mit Hinweisgebern, deren arbeitsrechtlichen Schutz sowie straffreies Handeln beim Anzeigen von Fehlverhalten und Missständen in Deutschland. Beschäftigt sich der US-amerikanische Gesetzgeber nach Einführung des Dodd-Frank Acts im Juli 2010 unter anderem bereits mit der Entschädigungshöhe für den so genannten Whistleblower, wird deutschlandweit weiter über die Verfassungsmäßigkeit der Einführung einer gesetzlichen Whistleblower-Klausel gestritten. Das Buch vermittelt daher einen guten Überblick, wie Unternehmen hierzulande eine Anzeigeverpflichtung für Hinweisgeber statuieren können, ohne gegen Rechte und Pflichten des Einzelnen zu verstoßen und trotzdem den eigentlichen Sinn dahinter – nämlich ethisches Verhalten, Loyalität und Integrität – vermitteln. Der Autor stellt darüber hinaus Lösungsansätze vor, die sich im Rahmen eines Compliance-Management-Systems integrieren lassen.

*Christiane Hahn,
Steinbeis-Hochschule Berlin, School of
Governance, Risk & Compliance*