

Fissenewert
Compliance für den Mittelstand


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Compliance für den Mittelstand

Herausgegeben von

Prof. Dr. Peter Fissenewert
Rechtsanwalt in Berlin

2. Auflage 2018

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG





beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

www.beck.de

ISBN 978 3 406 69417 2 (C.H.BECK)
ISBN 978 3 7007 7165 4 (LexisNexis)

© 2018 Verlag C.H. Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München

Druck und Bindung: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG / Druckhaus Nomos
In den Lissen 12, 76547 Sinzheim

Satz: Konrad Tritsch Print und digitale Medien GmbH
Ochsenfurt-Hohestadt

Umschlaggestaltung: Martina Busch, Grafikdesign, Homburg Saar

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Vorwort

Seit der 1. Auflage ist nicht viel Zeit vergangen und das zarte Pflänzchen „Compliance für den Mittelstand“ hat sich zu einem Dauerthema entwickelt. Es ist nicht nur im Mittelstand längst angekommen; das Thema ist mittlerweile derart präsent, dass es manchmal schon nervt, weil Viele alles und jedes unter das Thema „Compliance für den Mittelstand“ subsummieren wollen, ob es nun passt oder nicht. Hier müssen wir aufpassen und die Kirche im Dorf und den Mittelstand beim Mittelstand belassen. Damit ich nicht falsch verstanden werde: Compliance für den Mittelstand ist ein großartiges Thema und der Mittelstand setzt sich herausragend mit den entsprechenden Problemen auseinander. Wir müssen aber aufpassen, dass wir nicht überziehen. Compliance ist wichtig und soll uns und unser Unternehmen schützen. Nicht mehr und nicht weniger. Und hierfür ist eine angemessene Compliance ausreichend.

Noch immer gibt es keine gesetzliche Pflicht zur Implementierung von Compliance-Management-Systemen. Durch die Hintertür wird der Druck aber immer größer. Man denke nur an das Korruptionsregister, die Datenschutzgrundverordnung, das Geldwäschegesetz sowie die anhaltende Diskussion um ein Unternehmensstrafrecht. Hier kann man sich bei einem Vergehen einer existenzbedrohenden Gefährdung des Unternehmens nur dann entziehen, wenn man von vornherein gut aufgestellt ist.

Besonders begrüßenswert sind die neuen Themen um Compliance wie Ethik und Kultur. Dies sind schöne Themen, die auch zum Mittelstand passen und keineswegs alter Wein in neuen Schläuchen. Natürlich gab es schon früher den ehrbaren Kaufmann. Nun kehrt er aber zurück in ein neues Bewusstsein. Der frühere ehrbare Kaufmann war ein Patriarch, der in seinem Unternehmen herrschen konnte, ohne sich um Mitarbeiter oder sonstiges kümmern zu müssen. Das ist heute anders. Mitarbeiter, Kunden, Stakeholder etc. lieben Compliance, wollen Compliance und verlangen Compliance. Daher kommt auch das Familienunternehmen nicht mehr an Compliance vorbei.

Die 2. Auflage beschäftigt sich mit eben diesen Themen ausführlich ...

Das bisherige Team wurde wesentlich erweitert durch Wissenschaftler und Praktiker, die sich mit Compliance tagtäglich auseinandersetzen.

Die Erweiterung der Compliance-Themen in relativ kurzer Zeit erforderte auch die Erweiterung des Teams in der 2. Auflage. Das bewährte Team wurde erweitert um Stefanie Unger und Jan Brecke, die sich mit den so wichtigen Themen wie Transformations- und Kulturentwicklungsprozessen im Mittelstand beschäftigen.

Der personal- und arbeitsrechtliche Bereich wurde völlig neu gestaltet und erweitert durch Prof. Dr. Lena Rudkowski, Carsten Brachmann und Dr. Jens Bäumer. Der auch immer wichtiger werdende Bereich des Datenschutzes wurde neu bearbeitet von Dr. Marcus Longino.

Allen neuen Co-Autoren danke ich für die Erweiterung des Teams und den professionellen Input. Den Autoren, die bereits in der 1. Auflage „an Bord“ waren (nämlich Prof. Dr. Stefan Behringer, Alexander Herbert, Dr. Daniel Kautenburger-Behr, Susanne Lehr, Dr. Dagmar Waldzus) danke ich dafür, dass sie dabei geblieben sind und das Thema auch in der 2. Auflage weiter vorangetrieben haben. Allen Autoren danke ich für die konstruktive Mitarbeit und die Geduld, die ein derartiges Buch eben benötigt.

Wir wünschen allen Nutzern und Lesern der 2. Auflage nicht nur eine spannende und interessante Lektüre, sondern möglichst viel Erfolg bei der Umsetzung von Compliance im mittelständischen Unternehmen.

Für Hinweise und Anregungen unter fisseneuert@buse.de bin ich sehr verbunden und freue mich darauf.

Berlin, 28. November 2017

Prof. Dr. Peter Fisseneuert

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Bearbeiterverzeichnis

Dr. Jens Bäumer

Experte für Personalmanagement und Gründer von betterHR

Prof. Dr. Stefan Behringer

Professor für Corporate Governance an der NORDAKADEMIE, Elmshorn

Carsten Brachmann

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin

Jan Brecke

Diplom-Psychologe, Executive Coach und Leadership Consultant

Prof. Dr. Peter Fissenewert

Rechtsanwalt in Berlin

Alexander Herbert

Rechtsanwalt in Berlin und Zürich

Dr. Daniel Kautenburger-Behr

Rechtsanwalt und Steuerberater in Köln

Susanne Lehr

Rechtsanwältin in Berlin

Dr. Marcus Longino, LL.M.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin

Prof. Dr. Lena Rudkowski

Juniorprofessorin am Institut für Arbeitsrecht an der FU Berlin

Stefanie Unger

mehrfache Autorin und Geschäftsführerin The Agency Berlin GmbH

Dr. Dagmar Waldzus

Rechtsanwältin in Hamburg

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Bearbeiterverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Literaturverzeichnis	XXIII

§ 1. Einleitung

A. Wirtschaft und Compliance im Mittelstand	1
I. Begriff Compliance und deren Zweck	1
1. Geschäftsleitung	3
2. Mitarbeiter	4
3. Kunden	4
4. Shareholder	4
5. Wettbewerb	4
6. Lieferanten/Geschäftspartner	4
7. Wertemaßstab (Regeln/Gesetze/Code of Ethics)	5
II. Die Bedeutung von Mittelstand und Familienunternehmen	7
III. Kultur	8
1. Compliance-Fälle Haribo und Leoni	9
2. Praxis-Beispiele von Transformations- und Kulturentwicklungsprozessen im Mittelstand	11
3. Warum scheint die Transformation hier gelungen?	12
4. Warum scheint der Leitbildprozess hier gelungen?	13
B. Das mittelständische Beispielunternehmen Mc Möbel AG	13

§ 2. Warum Compliance im Mittelstand wichtig ist

A. Kosten durch Compliance	18
B. Aktuelle Umfragen zu Mittelstands-Compliance	21
I. Unternehmenskultur	21
II. Motivation für Compliance im Mittelstand: Risikominimierung	21
III. Anforderungen der Verbraucher, Kunden und Auftraggeber	22
IV. Compliance bei Ausschreibungen	22
V. Banken und Versicherungen und Beteiligungsgesellschaften machen Druck in Richtung Risikomanagement oder Compliance	24
VI. Compliance als Bestandteil der Nachfolgeplanung	24
C. Prominente Fälle von Compliance-Verstößen	25
D. Folgen von Compliance-Verstößen – Reputationsverlust, Ausschluss von Ausschreibungen	29
E. Wertschöpfung, Risikobegrenzung und Imagevorteil durch Compliance	31
F. Risiken im Mittelstand – Wirtschaftsstraftaten, Korruption, Betrug, Untreue, Kartellverfahren	34
I. Einladungen/Geschenke/Schmiergelder	39
II. Kick-Back-Zahlungen	42
III. Schwarze Kassen	43
1. Der Fall Neubürger und die unbekanntes schwarzen Kassen	44
2. Das Neubürger-Urteil liefert zwei Grund Lehren	45

IV. Berichtigung von Steuererklärungen und strafbefreiende Selbstanzeige im Unternehmen	45
G. Kontrollmechanismus: Ampelsystem	47
I. Das Ampelsystem im unternehmerischen Umgang mit Geschäftspartnern	47
1. Grüne Ampel	47
2. Gelbe Ampel	48
3. Rote Ampel	48
II. Das Ampelsystem im Umgang mit Amtsträgern	48
1. Grüne Ampel	49
2. Gelbe Ampel	49
3. Rote Ampel	49
III. Das Ampelsystem am Beispiel einer Einladung oder eines Events	49
IV. Checkliste	51
H. ISO 19600 als maßgeschneiderte Compliance-Lösung für den Mittelstand	51
I. Compliance-Kultur nach ISO 19600	53
II. Risikobasierter Ansatz von ISO 19600	54
III. Der Risikomanagement-Ansatz von ISO 31000 im neuen ISO 19600	55
I. Weltweite Verbreitung von Compliance	56
§ 3. Compliance in der Praxis mittelständischer Unternehmen	
A. Einleitung	59
B. Kartellrechtliche Compliance: Risikobereiche Vertrieb und Einkauf	59
I. Kartellrechts-Compliance im Mittelstand – Warum sie unentbehrlich ist	60
1. Beispiel für ein verbotenes Mittelstandskartell	61
2. Kartellverstöße sind teuer	62
II. Das Kartellverbot der Art. 101 Abs. 1 AEUV/§ 1 GWB und das Prinzip der Selbsteinschätzung	63
III. Typische Fallgestaltungen	65
1. Wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen auf horizontaler Ebene	65
a) Hardcore- oder Kernbeschränkungen zwischen Wettbewerbern	66
b) Abgestimmte Verhaltensweisen durch Informationsübermittlung	66
c) Austausch sonstiger marktrelevanter Informationen	67
d) Vereinbarungen mit geringer wettbewerbsbeschränkender Bedeutung	67
2. Wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen auf vertikaler Ebene	68
a) Gebiets- und Kundenbeschränkungen	68
b) Preisbindungen	69
c) Ausschließlichkeitsbindungen	69
IV. Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung gem. Art. 102 AEUV/§§ 19, 20 GWB	70
1. Bestimmung der marktbeherrschenden Stellung	70
2. Missbräuchliche Verhaltensweisen	71
V. Fusionskontrolle	71
VI. Compliance in Vertrieb und Einkauf: Korruption vermeiden, Wettbewerbsfähigkeit erhöhen	72
1. Vermögens- und Reputationsschädigung durch Korruption und andere Wirtschaftsstraftaten	73
2. Vertrauen ist gut – Kontrolle ist besser	74
VII. Wesentliche Elemente einer Compliance-Organisation zur Verhinderung von Kartellverstößen und Korruption	75
1. „Tone from the Top“	75

2. Klare Regeln	75
3. Trainings und Schulungen	75
4. Monitoring und Sanktionen	76
5. Vorbereitung auf „Dawn Raids“	76
VIII. Fazit	76
C. Human Resource Management im Mittelstand	77
I. Der deutsche Mittelstand	77
II. Der Faktor Personal im Mittelstand	77
III. Prioritäten und Lösungen von HR	79
IV. Erfolgreiches Personalmanagement im Mittelstand – Wie macht es Mc Möbel?	80
1. Mc Möbel macht strategische Personalplanung	81
2. Mc Möbel und seine Rekrutierungsstrategie	81
a) Arbeitgeberattraktivität steigern	81
b) Mc Möbel schaut auch auf ganz neue Zielgruppen	82
c) Die Suche bei Mc Möbel	82
V. Fazit	83
D. Compliance im Arbeitsrecht	84
I. Bedeutung von Compliance im Arbeitsrecht	84
II. Typische arbeitsrechtliche Risikobereiche	84
1. Arbeitszeit	85
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	85
3. Arbeits- und Gesundheitsschutz	86
4. Beschäftigung von Nicht-EU-Bürgern	87
5. Betriebsverfassungsrecht	87
a) Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot	87
b) Wahrung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats	87
6. Datenschutz	88
7. Fremdpersonaleinsatz	89
a) Scheinselbstständigkeit	89
b) Arbeitnehmerüberlassung	90
c) Scheinwerkverträge	91
8. Mindestlohn	92
9. Sozialversicherungsbeiträge	93
III. Arbeitsrechtliche Einführung von Compliance-Richtlinien	94
1. Direktionsrecht	95
a) Grenzen des Direktionsrechts	96
b) Übersicht über vom Direktionsrecht gedeckte typische Compliance-Regeln	97
2. Arbeitsvertragliche Vereinbarung	98
a) Grenzen der Vertragsgestaltung, AGB-Kontrolle	99
b) Arbeitsvertragliche Verweisklauseln	99
c) Gestaltung	100
3. Betriebsvereinbarung	100
a) Geltung von Betriebsvereinbarungen	100
b) Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen	101
c) Gestaltung	102
d) Zuständiger Betriebsrat	102
IV. Arbeitsrechtliche Aspekte bei der Durchführung	102
1. Schulungen	103
2. Whistleblowing, Internal Investigations	103

V. Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Compliance-Verstößen	104
1. Abmahnung, ordentliche Kündigung	105
2. Außerordentliche Kündigung	106
3. Verdachtskündigung	106
E. Compliance im Rechnungswesen	108
I. Grundlagen des Rechnungswesens	108
II. Pflichten des mittelständischen Unternehmens im Rechnungswesen	110
1. Buchführungspflichten	110
2. Aufstellungs- und Feststellungspflichten	112
3. Offenlegungspflichten	115
4. Prüfungspflichten	116
III. Bilanzbetrug („Accounting Fraud“)	118
1. Motivation zu Accounting Fraud	118
2. Aufdeckung von Accounting Fraud	121
a) Träger der Aufdeckung	121
b) Methoden der Aufdeckung	122
3. Prävention von Accounting Fraud	123
a) Commitment & Policies	124
b) Transparency & Communication	124
IV. Stellung der Accounting Compliance im Compliance-Management eines mittelständischen Unternehmens	125
F. Compliance und Datenschutz	125
I. Allgemeiner Datenschutz	125
II. Einleitung	127
III. Kontrolle durch die Datenschutzbehörden	128
IV. Betriebliche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Konformität mit den datenschutzrechtlichen Anforderungen	128
1. Verfahrensverzeichnis	128
2. Bestellung des Datenschutzbeauftragten	129
3. Löschende oder mangelhafte Verträge für die Auftragsdatenverarbeitung	130
4. Lösch- und Sperrkonzept	131
5. Prozess für den Umgang mit Auskunftersuchenden	131
6. Datentransfer in Drittstaaten	131
7. Technische und organisatorische Maßnahmen	132
8. Checkliste Unterlagen/Maßnahmen	132
V. Datenschutz im Arbeitsverhältnis	133
1. Fragen im Zusammenhang mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses	133
a) Privatleben	133
b) Mitteilungspflichten des Bewerbers	134
c) Vergütung	134
d) Diskriminierungsverdächtige Tatsachen	134
e) Vorstrafen	134
f) Ärztliche Untersuchungen und psychologische Tests	135
2. Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses	135
VI. Regelbarkeit durch Betriebsvereinbarung	135
VII. Einwilligung	136
1. Derzeitige Rechtslage	136
2. Änderungen nach der DSGVO	137
VIII. Arbeitnehmerüberwachung durch technische Einrichtungen	138
IX. Videoüberwachung	139
X. Kontrolle der dienstlichen Nutzung von Einrichtungen der Telekommunikation	140

XI. Arbeitsrechtliche Anforderungen an interne Ermittlungen	141
1. Befragung von Arbeitnehmern	142
2. Einsichtnahme in Personalakten	143
3. Einsichtnahme in sonstige Unterlagen des Arbeitnehmers	144
4. Überwachung der Online-Kommunikation	144
5. Überwachung von Telefonaten	145
6. Videoüberwachung	146
7. Einsatz von Privatdetektiven	147
8. Torkontrollen und Taschenkontrollen	148
9. Durchsuchungen des Arbeitsplatzes	149
10. Datenabgleich (Screenings)	149
11. Löschung von Daten	150
12. Sonderfall „Whistleblowing“	150
G. Compliance und Strafrecht – Vermögensabschöpfung bei Wirtschaftsstraftaten ...	152
I. Ausgewählte Delikte, Korruption, Kartellverstöße	152
1. Korruptionsdelikte	152
a) § 298 StGB: Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen	153
b) § 299 StGB: Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr	153
c) § 299a StGB: Bestechlichkeit im Gesundheitswesen	154
d) § 333 StGB: Vorteilsgewährung	155
e) § 334 StGB: Bestechung	155
2. § 261 StGB: Geldwäsche, Verschleierung unrechtmäßig erlangter Vermögenswerte	156
3. Arbeitsstrafrecht	157
a) Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt	157
b) § 263 StGB: Betrug	157
c) § 264 StGB: Subventionsbetrug	158
d) § 266 StGB: Untreue	159
e) § 291 StGB: Wucher in Form des Lohnwucher	160
f) § 201a StGB: Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen	160
g) Schwarzarbeit	161
4. Steuerstrafrecht	161
a) Steuerhinterziehung	161
b) Steuervergünstigung	163
c) Ordnungswidrigkeitenrecht	163
II. Richtiger Umgang mit Behörden unter Compliance-Gesichtspunkten	164
1. Vergabeverfahren	164
2. Zuwendungen an Behördenmitarbeiter	165
3. Interessenkonflikte	166
4. Sponsoring	166
III. Wie verhalte ich mich, wenn der Staatsanwalt vor der Tür steht?	167
§ 4. Compliance und Geschäftsführung	
A. Managerhaftung wegen fehlender oder mangelhafter Corporate Compliance	171
I. Rechtliche Ausgangslage	171
1. Unzureichendes Compliance-System	173
2. Innenhaftung	173
3. Außenhaftung	174
4. Organisation, Delegation und Kontrolle	174

5. Einrichtung einer Compliance-Organisation	175
II. Typische Fälle zur Managerhaftung im Bereich Compliance	175
1. Fälle zum Organisationsverschulden	175
a) Das „Neubürger – Urteil“	175
b) Zugangsglück von Bad Aibling	176
c) Love Parade Katastrophe in Duisburg	176
d) Transrapid Unglück	176
e) Brand Flughafen Düsseldorf	176
f) Skyguide	177
g) Bad Reichenhaller Eissporthallen-Unglück	177
2. Typische Fälle zur Managerhaftung	177
a) Kartellverstöße	177
b) Vermögensstraftaten von Mitarbeitern	178
c) Korruptionssachverhalte	178
d) Arbeitsrecht und Arbeitsstrafrecht, Steuer und Sozialversicherung	178
e) Haftungsinanspruchnahme durch das Finanzamt	178
f) M&A, insbes. Unternehmenskäufe	179
g) Risikogeschäfte, Bank- und Börsengeschäfte, Finanzierungen	180
h) Produkthaftungsfälle	181
B. Die sieben Prinzipalpflichten der Geschäftsleitung	182
I. Sorgfältige Leitungspflicht	182
II. Organisationspflicht	182
III. Verkehrssicherungspflicht	183
IV. Informationspflicht	183
V. Überwachungs- und Prüfungspflicht bei Delegation	183
VI. Aufsichtspflicht	183
VII. Pflicht der Geschäftsleitung zur Installation eines Risikomanagements	184
§ 5. Branchenspezifische Anforderungen an Compliance in mittelständischen Unternehmen	
A. Compliance in der Nahrungsmittelindustrie	185
B. Compliance im Abfallrecht	187
C. Immobilien/Bau	190
I. Einleitung	190
II. Compliance-Risiken in der Immobilien- und Bauwirtschaft	190
1. Korruptions- und Untreuerisiken	191
2. Verkehrspflichten	191
3. Projekt-Compliance	192
4. Sonstige Compliance-Schwerpunkte	192
III. Fallbeispiel	192
D. Health Care/Pharma/Gesundheitswesen	194
E. Compliance im Profisport	196
F. Compliance in Vereinen und Stiftungen	201
I. Vereine	201
II. Stiftungen	203
III. Compliance in einer Anstalt des öffentlichen Rechts	204
G. Sponsoring und Compliance im Mittelstand	204
I. Begriffsdefinition Sponsoring	205
1. Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung/CSR	205

2. Imagetransfer	205
3. Marketing/Werbung	206
4. Mitarbeitermotivation	206
5. Aktivierungspotenzial	206
II. Compliance-Risiken beim Sponsoring	206
III. Auswahl des Sponsoring-Partners	206
IV. Vertragsinhalt	207
V. Compliance-Risiken minimieren	207
VI. Mögliche Maßnahmen zur Minderung von Compliance-Risiken	207
§ 6. Installation und Umsetzung der Compliance im mittelständischen Unternehmen	
A. Bausteine eines Compliance-Systems	209
I. Beschlussfassung über die Installation eines Compliance-Management-Systems (Entscheidungsphase)	209
II. Vorphase (Analysephase)	209
III. Implementierung von Compliance-Strukturen (Umsetzungsphase)	211
1. Code of Conduct/Code of Ethics/Ethikrichtlinien	212
2. Compliance Officer	213
3. Spezielle Compliance-Programme	218
4. Compliance-Handbuch	219
5. Schulungen	221
IV. Haftung und Strafbarkeitsrisiken für Compliance-Verantwortliche	222
B. IDW – Standard und Zertifizierung für den Mittelstand	223
I. Prüfungsarten und Umfang einer Compliance-Prüfung	224
1. Anwendungsbereich des IDW PS 980	224
2. Begriffsbestimmung des IDW PS 980	225
3. Prüfgegenstand	226
4. Ziel und Umfang einer CMS-Prüfung	226
a) Konzeptionsprüfung (Auftragstyp 1)	226
b) Angemessenheitsprüfung (Auftragstyp 2)	227
c) Wirksamkeitsprüfung (Auftragstyp 3)	227
II. Prüfungshandlungen der Compliance-Prüfung	227
III. Prüfungsergebnis und Bedeutung der Compliance-Prüfung	228
1. Prüfungsergebnis	228
2. Bedeutung der Compliance-Prüfung	230
C. Praktische Einrichtung unter Einbezug des IDW-Standards	231
I. Die sieben Grundelemente des Compliance-Management-Systems nach IDW-Standard	231
1. Die Compliance-Kultur	231
2. Die Compliance-Ziele	231
3. Die Compliance-Risiken	231
4. Die Compliance-Organisation	232
5. Das Compliance-Programm	232
6. Die Compliance-Kommunikation	232
7. Die Compliance-Überwachung und Verbesserung	232
II. Einflussfaktoren des Compliance-Management-Systems	233
III. Praktische Umsetzung am Beispiel der Mc Möbel Group	233
1. Compliance-Kultur	234
2. Compliance-Ziele	234
3. Compliance-Risiken	234

4. Compliance-Organisation	235
5. Compliance-Programm	235
6. Compliance-Kommunikation	236
7. Compliance-Überwachung und -Verbesserung	236
D. ISO 19600	236
I. Empfehlungen des ISO 19600 für ein CMS	237
1. Aufbau	237
2. Wesentliche Empfehlungen des ISO 19600	237
a) „Context of the organization“	237
b) „Leadership“	238
c) „Planning“	239
d) „Support“	239
e) „Operation“	240
f) „Performance evaluation“ und „Improvement“	241
3. Unverbindlichkeit der Empfehlungen	241
II. Verhältnis von ISO 19600 und IDW PS 980	242
1. Compliance-Kultur	243
2. Compliance-Ziele	243
3. Compliance-Risiken	243
4. Compliance-Programm	243
5. Compliance-Organisation	244
6. Compliance-Kommunikation	244
7. Compliance-Überwachung und Verbesserung	244
8. Vollständige konzeptionelle Abdeckung von ISO 19600 und IDW PS 980	245
III. Eignung für den Mittelstand	245
E. Zertifizierung von Compliance-Programmen	246
F. Beteiligungsrechte des Betriebsrates im Rahmen von Compliance	248
I. Mitbestimmung bei Einführung oder Änderung einer Compliance-Richtlinie	248
1. Gesetzliche Grenzen der Mitbestimmung	249
2. Reichweite der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	250
3. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	251
4. Mitbestimmung bezüglich typischer Regelungen in Compliance-Richtlinien	251
a) Ethik-Grundsätze, Unternehmenskultur	251
b) Meldepflicht von Verstößen – Whistleblowing	252
c) Korruption	252
d) Kartell- und Wettbewerbsrecht	252
e) Rechnungswesen und Bilanzierung	252
f) Diskriminierung/sexuelle Belästigung	253
g) Umgang mit der Presse	253
h) Umgang mit Unternehmenseigentum, IT-Richtlinien	253
i) Verschwiegenheit	254
j) „Sanktionsregeln“	255
II. Mitbestimmung bei der Durchführung	255
III. Mitbestimmung bei der Ahndung von Compliance-Verstößen	255

§ 7. Internationale Compliance – Compliance im internationalen Kontext

A. Verflechtung deutscher Unternehmen mit dem Ausland	257
---	-----

B. Die Einführung eines konzerneinheitlichen „internationalen“ Compliance-Programms	259
I. Beweggründe	259
II. Praxishinweise zur Implementierung eines konzerneinheitlichen „internationalen“ Compliance-Programms	262
C. Spezialgesetzliche Normierungen im In- und Ausland	264
I. Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung (IntBestG)	264
II. Foreign Corrupt Practices Act von 1977 (FCPA)	266
III. UK Bribery Act 2010	267
1. Aktive und passive Bestechung (§§ 1, 2 UKBA)	267
2. Bestechung ausländischer Amtsträger (§ 6 UKBA)	268
3. Versäumnis der Bestechungsprävention durch Unternehmen (§ 7 UKBA)	269
D. Abschließende kurze Überlegungen	273
§ 8. Muster, Formulare, Organigramme	
A. Quick-Check	275
I. Welche Haftungsrisiken bestehen für mein Unternehmen	275
1. Allgemeine Haftungsrisiken	275
2. Besondere unternehmensspezifische Risiken	275
II. Checkliste zum Ampelsystem	275
B. Formularsammlung	275
I. Verhaltensregeln	275
II. Interne Mitarbeiter	277
1. Verpflichtungserklärung: Compliance-Konformität	277
2. Verpflichtungserklärung: Interessenkonflikte und Wettbewerb	278
3. Genehmigung: Geschenke, Einladungen, Veranstaltungen	279
4. Genehmigung: Spenden und Sponsoring	280
III. Externe Mitarbeiter	281
1. Fragenkatalog: Externe Mitarbeiter	282
2. Genehmigung: Beauftragung Externe Mitarbeiter	282
3. Zustimmungserklärung: Überprüfung externe Mitarbeiter	283
4. Vertrag: Externe Mitarbeiter	283
5. Antrag: Vergabe Unterschriftsberechtigungen	283
6. Prüfkatalog: Ausscheiden eines Mitarbeiters	284
7. Fragenkatalog: Kartell- und Wettbewerbsrecht	284
8. Notfallzettel: Hausdurchsuchung durch Polizei oder Staatsanwaltschaft	285
IV. Compliance Officer	285
C. Organigramm der Mc-Möbel-Compliance Struktur	289
Sachverzeichnis	291

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG