

Auf dem Weg, aber noch nicht am Ziel

Internationale Juristen und Unternehmensvertreter
kommen in Berlin zum Dachthema Compliance zusammen

Märkte wachsen zusammen, die Welt wird kleiner: Um zu gemeinsamen Vorgehensweisen zu gelangen, treffen sich juristische Vertreter der beiden Export-Riesen Deutschland und Japan regelmäßig zum Austausch. Im Vordergrund dabei stand in diesem Jahr das Thema Compliance. Fazit: Vorbeugen ist besser, als unvorbereitet vor dem Richter zu stehen.

Am 14. und 15. Juni veranstaltete die Deutsch-Japanische Juristenvereinigung (DJJV) in Zusammenarbeit mit dem Japanisch-Deutschen Zentrum Berlin (JDZB) in den Räumlichkeiten des JDZB ein internationales Symposium mit dem Thema „Compliance-Herausforderungen für Unternehmen in Deutschland und Japan“. Geladen waren Referenten aus dem japanischen sowie deutschen Justizministerium, aus verschiedenen Branchen der freien Wirtschaft, Kanzleien, der Staatsanwaltschaft, der Gerichte sowie Universitäten. Die Mitarbeiter des JDZB sorgten mit einer vorzüglichen Organisation für einen reibungslosen Ablauf der Veranstaltung mit anschließenden kulinarischen Highlights.

Nach der Eröffnungsrede des japanischen Botschafters S.E. *Takashi Nakane* sowie des Präsidenten der DJJV, Dr. *Jan Grotheer*, erfuhren die Teilnehmer anhand von Beispielen aus der Praxis, welche neuen Entwicklungen im Bereich Compliance es in Deutschland und Japan gibt. Dr. *Klaus Moosmayer*, Chief Council Compliance von Siemens, erläuterte die Entwicklung eines neuen Compliance-Systems in seinem Unternehmen seit der 2006 bekannt gewordenen Schmiergeldaffäre. Dazu gehörte auch, dass das Unternehmen die Anzahl der für Compliance zuständigen Personen weltweit auf 600 gesteigert habe.

Um solche Skandale in Zukunft zu vermeiden, sei es wichtig, sich nicht auf das einmal etablierte System zu verlassen, sondern es kontinuierlich weiterzuentwickeln. Zwar werde es immer Fehlverhalten geben, jedoch sei die systematische Vorgehensweise zur Vermeidung von Rechtsverstößen entscheidend. Genauso sei es wesentlich, dass das mittlere Management hinter der Compliance stehe und diese flächendeckend in das Business integriere. Es benötige viel Zeit für ein Unternehmen, das Vertrauen der Gesellschaft zu gewinnen, aber durch solche obigen Skandale könne die Firma rasch auf der Beliebtheitskala abstürzen. Niemand möge für ein korruptes Unternehmen arbeiten.

Diese Ansicht wurde von Vertretern der japanischen Unternehmen voll unterstützt.

Bei Mitsui & Co etwa sei die Firmenpolicy „Ohne Compliance kein Business“. Dazu gehöre nicht nur die Einhaltung von Rechtsvorschriften, sondern auch unternehmensinter-

ner Regeln sowie die Befolgung moralischer und gesellschaftlicher Werte. Es sei wichtig, dass die Mitarbeiter „Compliance“ nicht nur als Sache des Unternehmens sehen, sondern erkennen, dass sie persönlich davon betroffen sind und „Compliance“ die Basis für gute Arbeit ist.

Im Folgenden wurde lebhaft diskutiert, wie weit die Pflicht zur Einrichtung und Durchsetzung eines Compliance-Systems von Unternehmen reiche und ob die Existenz eines solchen Systems im Falle behördlicher Ermittlungen zu einem Haftungsausschluss bzw. einer Haftungsmilderung führen könne. Es gab zwar auch Meinungen, wonach es erst gar keine Verpflichtung zur Einführung von Compliance-Systemen gebe, diese wurde jedoch von der Mehrheit abgelehnt mit der Begründung, dass sich ganz deutlich eine solche Pflicht aus § 130 OWiG ergebe.

Reges Interesse fand die Frage, ob der im Jahre 2011 vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) veröffentlichte Standard für die Überprüfung von Compliance-Systemen, der IDW 980, zumindest zu einer Haftungsmilderung für das Unternehmen in Form einer Herabsetzung von Bußgeldern bei angemessenen Compliance-Anstrengungen führen könne. Zwar könne durch die Zertifizierung eine unabhängige Überprüfung der Compliance-Risiken/Konzeption, Implementierung und Wirksamkeit des Compliance-Systems erfolgen, die mit einem abschließenden Bericht bescheinigten, dass die gesetzlichen Vertreter ihre Sorgfalts- und Organisationspflichten erfüllt hätten. Aber unter den Teilnehmern des Symposiums gab es zweifelnde Stimmen, ob dies schon zu einer Haftungsmilderung und gar einem Haftungsausschluss führen könne. Argumentiert wurde dies damit, dass ein Compliance-Verstoß ein Indiz dafür sei, dass das Compliance-System gerade nicht funktioniere.

Die Unternehmensvertreter fragten daraufhin, welche Möglichkeiten die Unternehmen denn hätten, ihre Haftung im Falle eines Compliance-Verstoßes zu minimieren bzw. auszuschließen. Diskutiert wurde, ob es Sinn mache, mögliche Rechtsverstöße, die unternehmensintern und anonym über eine Whistleblower-Hotline gemeldet würden, an die entsprechenden Behörden zu melden, wenn noch gar keine Ermittlungen eingeleitet worden sind und wenn die Unternehmen keine Minimierung der möglichen Geldbußen erwarten könnten.

Von Seiten der Staatsanwaltschaft wurde hier klargestellt, dass die Höhe der Geldbuße nicht von ihrer Seite aus festgelegt werde, sondern von dem zuständigen Richter, und eine frühzeitige Meldung auf jeden Fall anzuraten sei. Von Unternehmensseite wurde angeregt, eine Diskussionsrunde mit Vertretern der freien Wirtschaft, Rechtsberatern und der Bundesregierung zu organisieren, um zu diesem Themenkomplex klare Richtlinien zu erstellen.

Weiterhin stand die extraterritoriale Anwendbarkeit von Compliance-Vorschriften zur Debatte, wie beispielsweise des US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA). Hierzu gab es einen Vortrag von *Paul McNulty* von Baker & McKenzie, der eigens für dieses Symposium aus den Vereinigten Staaten angereist war.

Er verdeutlichte, wie schnell diese Vorschrift auch für nicht-amerikanische Unternehmen anwendbar wird und damit weltweite Auswirkung hat. Sollte es Schwierigkeiten geben, die Anwendbarkeit festzustellen, sei es heutzutage für die nationalen Behörden mittels moderner Kommunikationsmittel leicht, ihre Kollegen in einem anderen Land über den möglichen Rechtsverstoß eines Unternehmens zu unterrichten, wo die Vorschrift jedenfalls anwendbar sei. Auf diese Weise stehe der Einleitung der Ermittlungen dann nichts mehr im Wege.

Ein Unternehmen, das in verschiedenen Ländern vertreten ist, muss häufig für die Einhaltung unterschiedlicher nationaler Regeln sorgen. Bedeutet dies, dass es einen Standard schafft, der die national strengsten Regeln als Maßstab nimmt? Wie steht es mit dem Schutz von Whistleblowern? In einigen Ländern ist er gesetzlich geregelt, in anderen Ländern nicht, so dass es zu einer unterschiedlichen Behandlung solcher Personen im Unternehmen käme, wenn die Unternehmen keine ausgleichenden Regelungen schafften.

Insgesamt sahen die Beteiligten des Zusammentreffens weiteren Gesprächsbedarf, um zum komplexen Thema Compliance einheitliche Regelungen und allgemein akzeptierte Lösungen zu finden. In welcher Form dies geschehen wird, ist noch offen.

Mitcho Heinen