GESETZESTREUE

Compliance-Systeme für die Sozialwirtschaft

VON TOBIAS GRAMBOW
Tobias Grambow ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät Kapitalgesellschaften, Stiftungen und Vereine sowie deren Organmitglieder in arbeits-, dienst- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten und er begleitet Tarifverhandlungen und Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen.
www.buse.de

»Compliance« steht im betriebswirtschaftlichen Sinne für die Einhaltung von Verhaltensmaßregeln, Gesetzen und Richtlinien durch Unternehmen. Immer mehr soziale Organisationen fragen sich, inwieweit auch sie sich als Teil des Risikomanagements mit entsprechenden Konzepten beschäftigen müssen.

Jede Erstellung und Einführung eines Compliance-Systems im Unternehmen ist aufwendig und kostet Zeit und Geld. Gerade Unternehmen der Sozialwirtschaft haben nicht das – primäre – Ziel, Gewinne zu erwirtschaften, sondern der Allgemeinheit selbstlos zu dienen. Für ein Compliance-System Geld zu investieren, ist daher nicht einfach. Dennoch erkennen auch Unternehmen der Sozialwirtschaft die zwingende Notwendigkeit Compliance-Systeme vorzuhalten.

Notwendigkeit eines eigenen Compliance-Systems

Compliance-Systeme dienen dazu, Risiken für das Unternehmen durch rechtswidriges (oder ethisch-moralisch inakzeptables) Verhalten zu verhindern oder doch zumindest schnell aufdecken zu können. Um solche Risiken zu vermeiden und Rechtsverstöße aufdecken zu können, bedarf es in einem ersten Schritt einer sorgfältigen Risikoanalyse des Unternehmens. Erst danach kann beurteilt werden, an welchen Stellen hohe, mittlere oder nur geringe Risiken bestehen und Veränderungen und Maßnahmen erforderlich werden.

Je weitreichender das Tätigkeitsfeld des Unternehmens der Sozialwirtschaft ist, desto umfangreicher werden die Compliance-Systeme zu gestalten sein. Das hängt beispielsweise damit zusammen, dass mit unterschiedlichen Vertragspartnern, Behörden auf Bundes-, Länder- und Kommunalebene Umgang gepflegt wird und auch das Thema Spenden sorgfältig behandelt werden muss.

Ferner muss ein Compliance-System in Unternehmen mit nur einem Standort anderes ausgestaltet sein, als in den Fällen, in denen zwar die Verwaltung an einem bestimmten Ort lokalisiert ist, die eigentliche operative Tätigkeit aber dezentral erfolgt (z. B. in verschiedenen Wohnheimen, Kindergärten oder auch durch Familienhelfer oder Streetworker etc.).

Compliance kann nur dann funktionieren, wenn die Regelungen innerbetrieblich akzeptiert sind. Die Mitarbeiter (insbesondere diejenigen mit Führungsverantwortung) sollten daher in die Entwicklung des Compliance-Systems frühzeitig einbezogen werden. Sie wissen möglicherweise sogar besser als die Geschäftsführung, wo Risiken im Unternehmen bestehen und welche Maßnahmen sinnvoll sind.

Ein System, in dessen Entwicklung sich die Mitarbeitenden einbringen konnten, wird in der Regel als wichtiges Instrument akzeptiert und gelebt. Die Unternehmensleitung muss Compliance zudem vorleben, neudeutsch »Tone from the top«.

Compliance-Systeme dürfen nicht statisch sein. Zum Erfolg von Compliance trägt wesentlich die stetige Weiterentwicklung des Compliance-Systems bei. Letztlich wird auch nur ein individuell gestaltetes Compliance-System zu Haftungserleichterungen oder zu

https://doi.org/10.5771/1613-0707-2015-1-34
Generiert durch IP '13.59.218.28', am 12.10.2024, 04:46:39.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

einer Begrenzung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit (einschließlich des Bereichs der Ordnungswidrigkeiten) führen können.

Compliance-Regelungen können aus mehreren Komponenten bestehen, beispielsweise: Code of Conduct & Code of Ethics (Verhaltendskodex), Compliance-Handbuch, Whistleblowing- und Hinweisgeber-Systeme, Schulungen, Compliance-Officer, Datenschutz.

Code of Conduct & Code of Ethics

In einem Code of Conduct werden die Leitlinien für die Handlungen des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden festgelegt. Es handelt sich um einen Verhaltenskodex. Er sollte klar, knapp und präzise formuliert sein und auch deutlich machen, dass Verstöße gegen diese Leitlinien (arbeitsrechtliche) Konsequenzen nach sich ziehen. Für das Unternehmen wichtige ethische Grundsätze werden regelmäßig in einem gesonderten Code of Ethics dargestellt. Letztlich ist es Geschmackssache, ob der Code of Conduct und der Code of Ethics separate Dokumente darstellen oder in einem Dokument zusammengefasst werden oder gar eine Art Prolog zum Compliance-Handbuch bilden.

Compliance-Handbuch

Das Compliance-Handbuch ist quasi das Kernstück eines Compliance-Systems. Es enthält die zu befolgenden Regelungen und illustriert diese idealerweise mit Beispielsituationen. Geregelt werden zudem die Entscheidungsabläufe bei Unsicherheiten sowie die Kontrollmechanismen. Ferner sollten die grundsätzlichen Rechtsfolgen bei Compliance-Verstößen dargestellt werden. Das Compliance-Handbuch sollte darüber hinaus Regelungen zu den nachfolgend dargestellten Themen enthalten.

Whistleblowing- und Hinweisgeber-Systeme

Um Missstände im Unternehmen rechtzeitig zu erkennen und zu beheben, insbesondere bevor die Geschäftsführung von diesen Missständen aus der Zeitung oder einem Besuch von Polizei und Staatsanwaltschaft erfährt, bieten sich sogenannte Whistleblowing- und Hinweisgeber-Systeme an. Den Mitarbeitenden (oder auch Dritten wie Patienten und deren Angehörige) wird ein Ansprechpartner (Ombudsperson) genannt, dem – gegebenenfalls anonym – Rechtsverstöße mitgeteilt werden können oder – je nach Ausgestaltung – mitgeteilt werden müssen. Es muss sichergestellt sein, dass diese Ombudsperson die Mitteilungen an die zuständigen Instanzen weitergeben und dort – so die Beschwerde zutreffend ist – Abhilfe geschaffen werden kann. (1)

Schulungen

Mitarbeitende – insbesondere solche, die in den risikobehafteten Bereichen tätig sind, und Mitarbeitende mit Führungsverantwortung – müssen regelmäßig über die Compliance-Vorgaben geschult werden. Das ist für eine nachhaltige Regeltreue unablässig.

Compliance-Officer

In größeren Unternehmen der Sozialwirtschaft, die beispielsweise stark diversifiziert sind und bei denen die Risikobewertung in mehreren Bereichen gesteigerte Gefährdungen ergeben hat, sollte über die Beschäftigung eines Compliance-Officers nachgedacht werden. Er hat die Aufgabe, auf die Einhaltung aller Regelungen zu achten, aber auch bei konkreten Fragen zu gesetzlich zulässigem oder unzulässigem Handeln als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. Um eine notwendige Unabhängigkeit des Compliance-Officers zu erreichen, sollte diese Funktion direkt unterhalb der Geschäftsführung oder des Vorstandes angesiedelt sein. Ferner sollte – nach Ablauf der Probezeit oder eines längeren Zeitraums der Bewährung – über einen Ausschluss der Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung durch das Unternehmen nachgedacht werden. (2)

Datenschutz

Die Beachtung des Datenschutzes ist insbesondere für Unternehmen der Sozialwirtschaft elementar, da häufig mit besonders sensiblen Daten (z. B. Gesundheitsdaten) umgegangen wird. Nicht selten überschreiten Unternehmen bei der Aufklärung von Rechtsverstößen die Grenzen des datenschutzrechtlich Zulässigen. (3)

Unter (erheblicher) Verletzung des Datenschutzes erlangte Beweismittel für Rechtsverstöße von Mitarbeitern können vor Gericht aufgrund der damit verbundenen Verletzungen des Persönlichkeitsrechts nicht zur Stützung verhaltensbedingter Kündigungen herangezogen werden. (4)

Insbesondere aufgrund des Umgangs mit besonders sensiblen Daten werden die meisten Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen haben. (5) Dabei muss es sich nicht um einen eigenen Angestellten handeln. Häufig genügt es, einen externen Datenschutzbeauftragten zu mandatieren.

Fazit

Auch Unternehmen der Sozialwirtschaft erkennen die Notwenigkeit individueller Compliance-Regelungen, nicht zuletzt auch durchaus als Chance und Wettbewerbsvorteil.

Der konkrete Inhalt und die Ausgestaltung dieser Regelungen erfordern eine intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen Unternehmen und den Dialog mit den Mitarbeitern. Ferner sollte der Betriebsrat rechtzeitig ins Boot geholt werden, da zahlreiche Compliance-Aspekte mitbestimmungspflichtig sind. (6) ■

Anmerkungen

(1) Näher hierzu Waldzus in: Behringer (Hg.), Compliance kompakt, 3. Aufl. 2013, Kap. XV, S. 303 ff.; Lelley/Winckler, ArbRB 2014, 237 ff.

(2) Ein Arbeitsvertragsmuster findet sich in Fissenewert (Hg.), Compliance für den Mittelstand, 2013, Kap. 8, Rn. 19M.

(3) Näher hierzu Lelley, Compliance im Arbeitsrecht, 2010, Rn. 528 ff.

(4) Vgl. beispielsweise aus jüngster Zeit: BAG, NZA 2014, 243; BAG, NZA 2014, 143; BAG, NZA 2012, 1025.

(5) Siehe hierzu Grambow in: Fissenewert (Hg.), Compliance für den Mittelstand, 2013, Kap. 3, Rn. 165.

(6) Im Detail: Grambow, Deutscher Anwaltspiegel, Ausgabe 10 vom 21. Mai 2014, S. 11 f. (http://www.deutscheranwaltspiegel.de/).

https://doi.org/10.5771/1613-0707-2015-1-34
Generiert durch IP '13.59.218.28', am 12.10.2024, 04:46:39
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.