

Regelkonformes und sozialverantwortliches Handeln

Compliance – die besondere Verantwortung von Verbänden

Verbände vertreten die Interessen ihrer spezifischen Klientel gegenüber der breiten Schar an Stakeholdern. Damit tragen sie eine besondere Verantwortung für ihre Mitglieder, genauso aber gegenüber der Politik und der Verwaltung, sowie anderen Bereichen der Wirtschaft, der Wissenschaft, den Medien und der Gesellschaft. Regelkonformes und sozialverantwortliches Verhalten des Verbands in allen seinen Gliederungen sind unabdingbare Voraussetzung, um auch künftig als glaubwürdiger Gesprächspartner für die Belange seiner Mitglieder wahrgenommen zu werden.

von Klaus Jahn *

Wer hätte gewusst, dass der Begriff der Compliance ursprünglich aus der Medizin stammt. Dort bezeichnet er das therapiegerechte Verhalten des Patienten, der die Anweisungen der behandelnden Ärzte korrekt befolgt. Mit Blick auf die steile Karriere, die der Begriff in jüngerer Zeit im Bereich des Rechts hingelegt hat, ist die begrenzte, allein medizinische Verwendung des Begriffs in den Hintergrund gerückt. Die Mediziner werden es verschmerzen.

Die nachfolgenden Ausführungen haben nicht den Anspruch jede einzelne Facette an Compliance-Regelungen aufzugreifen. Vielmehr sind sie als Leitfaden zu verstehen, der im zunehmend komplexer werdenden Verbandsalltag eine Orientierung für die tägliche Praxis bietet. An zwei Beispielen werden besonders relevante Risikofelder herausgestellt. Für diese Situationen werden Empfehlungen für richtiges Verhalten gegeben.

Was bedeutet „Corporate Compliance“?

Unter „Corporate Compliance“ wird mittlerweile die Gesamtheit aller Maßnahmen verstanden, die erforderlich sind, um ein rechtmäßiges Verhalten einer Organisation, seiner Organmitglieder und seiner Mitarbeiter im Hinblick auf alle gesetzlichen Vorschriften zu gewährleisten.

Compliance beschreibt die selbstverständliche Pflicht eines jeden Mitarbeiters, im Verbandsalltag sowohl die gesetzlichen Ge- und Verbote als auch verbandsinterne Regeln wie beispielsweise die einer Satzung, eines Leitbilds oder von CSR-Richtlinien und Compliance-Richtlinien zu befolgen.

Warum ist Compliance wichtig?

Verbände verlangen heute von ihren Mitarbeitern die aktive Übernahme von Verantwortung für ihr Handeln, im Einklang mit der Rechtsordnung und den Werten des Verbands. Dadurch soll die jederzeitige Reputation des Verbands gewahrt bleiben.

Denn: Eine erfolgreiche Verbandsarbeit hängt wesentlich von der Reputation des Verbands ab. Mangels greifbarer Produkte oder Dienstleistungen in Sinne eines Leistungsaustauschs, tritt der Verband nach außen in erster Linie durch seine Mitarbeiter in Erscheinung.

Schon durch das Fehlverhalten eines einzelnen Mitarbeiters kann der Verband seine Glaubwürdigkeit und sein gutes Ansehen von einem Moment auf den anderen verlieren. Es wird viel Umsicht und Verantwortungsbewusstsein von dem einzelnen Mitarbeiter verlangt. Nichtwissen schützt nicht. Dennoch ist nicht jedem Mitarbeiter stets bewusst, dass er sich bisweilen auf schwankendem Boden bewegt. Deshalb ist es ungeheuer wichtig, dass die Mitarbeiter eines Verbands Hilfestellung bekommen. Compliance-Regularien sollten sich mindestens mit folgenden Aspekten beschäftigen:



1

Compliance Richtlinien ...

... des Verbands sollten enthalten

- Allgemeine Grundsätze
- Compliance und gesellschaftliche Verantwortung
- Diskriminierung
- Kartellrechtskonformes Verhalten
- Bestechung im geschäftlichen Verkehr
- Verhaltenskodex für Interessensvertreter
- Schutz von vertraulichen Mitgliederinformationen
- Datenschutz, IT
- Umgang mit Einladungen und Zuwendungen
 - Allgemeine Grundsätze
 - Besondere Grundsätze für Zuwendungen an Amtsträger
 - Spenden
 - Sponsoring
 - Beachtung der steuerlichen Vorgaben
- Professionelle Kommunikation
- Beachten des Urheberrechts

Schaubild 1 – Compliance-Richtlinien des Verbands

Diese Einzelaspekte sollten – nicht erst bei Bedarf - durch allgemeine Schulungen und spezifische Seminare vertieft werden. Sonst verpuffen sie nach gewisser Zeit als lediglich punktuelle Maßnahme, die in keinem übergeordneten Zusammenhang steht.

Besser, weil umfassender und überschaubarer, ist zunächst das Erstellen von Compliance-Grundlagen für den jeweiligen Verband. Je nach Ausrichtung des Verbands können sie im Schwerpunkt differieren. Jedenfalls müssen sie verständlich sein und tatsächlich verstanden werden. Der ersten Führungsebene kommt herausgehobene Verantwortung zu. Sie muss die Compliance-Richtlinien vorleben. Nur dann werden sie von allen Hierarchie-Ebenen konsequent befolgt. Und nur dadurch kann den Mitgliedern, den Stakeholdern und der Öffentlichkeit gegenüber zu erkennen gegeben werden, dass Corporate Compliance ein fester Bestandteil der Verbandskultur ist.

Welche Sanktionen drohen bei Rechtsverstößen?

Der Verband kann mit Geldbußen, Schadensersatzzahlungen und dem Verlust von Steuerprivilegien belegt werden. Hinzu kommt ein in der Regel schwer wieder herstellbarer Imageschaden, der einerseits zur Erschwerung seiner Aufgabenwahrnehmung (z. B. Lobbying), andererseits zum Bedeutungsverlust durch Verbandsaustritte und sinkende Mitgliedsbeiträge führen kann.

Von den Sanktionen ist tatsächlich nicht allein der Verband als Organisation betroffen. Auch müssen die einzelnen Mitarbeiter mit empfindlichen Folgen rechnen. Die Bandbreite möglicher Sanktionen reicht von Freiheits- oder Geldstrafen über persönliche Bußgelder und Schadensersatzforderungen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes.

Weder der Verband noch der Mitarbeiter kann sich darauf berufen, man habe einen Rechtsverstoß im Interesse des Verbands begangen. Gerade vermeintlich nutzbringende Pflichtverletzungen führen langfristig zu Imageschäden eines Verbands und sind ohne jede Einschränkung zu untersagen.

Besonders relevante Beispiele

Nicht alle einzelnen Aspekte der Compliance können an dieser Stelle angesprochen werden. Zwei Beispiele sollen stellvertretend behandelt werden, um die praktische Relevanz deutlich zu machen.

Kartellrechtskonformes Verhalten

Die gängige Verbandspraxis und die Anforderungen des Kartellrechts stehen in einem oft schwer auflösbaren Spannungsfeld. Schon mit Blick auf die teilweise drakonischen Strafen und Bußgelder die von den deutschen und europäischen Kartellbehörden bei aufgetretenen Verstößen in jüngerer Zeit verhängt wurden, sollten die Verbände hellwach sein. Jeder Verband sollte größten Wert darauf legen, dass das Kartellrecht bei jeglicher Verbandsaktivität in vollem Umfang beachtet wird.

Verbände bieten Unternehmen, die miteinander im Wettbewerb stehen, eine Plattform zum gemeinsamen Austausch. Es gehört es zu deren elementaren Aufgaben, die Mitglieder im zulässigen Rahmen mit Marktinformationen zu versorgen. Es werden Service-Gesellschaften gegründet, Einkaufsgemeinschaften gebildet, Zertifikate vergeben, Verbandsempfehlungen ausgesprochen und anderes mehr. Bis es zu den Ergebnissen der Verbandsarbeit kommt, müssen die Grundlagen in Arbeitsgremien besprochen und in Entscheidungsgremien beschlossen werden. Dabei offenbaren sich eine Reihe von potenziellen Fehlerquellen: Der Verstoß gegen das Kartellrecht droht.

Was bezweckt das Kartellrecht?

Das Kartellrecht schützt den Wettbewerb, der ein wesentlicher Teil der freien Marktwirtschaft ist. Wettbewerb bedeutet, dass verschiedene Unternehmen um die Gunst ihrer Abnehmer oder ihrer Lieferanten miteinander konkurrieren. Der dadurch erzeugte Wettbewerbsdruck führt zu besseren (günstigeren) Preisen. Er motiviert die Unternehmen, ihre Produkte qualitativ und innovativ weiter zu entwickeln. Ein funktionierender Wettbewerb führt damit gesamtwirtschaftlich zu erheblichen Vorteilen. Aufgabe des Kartellrechts ist es sicherzustellen, dass dieser Wettbewerb nicht durch wettbewerbschädigende Praktiken der an ihm teilnehmenden Unternehmen beschränkt wird.

Welche Folgen hat ein Verstoß gegen das Kartellrecht?

Die Bußgeldpraxis der deutschen und europäischen Kartellbehörden hat in den letzten Jahren eine drastische Entwicklung genommen. Nach der EU-Kartellverordnung können Kartellverstöße durch einen Verband mit Bußgeldern von bis zu 10 Prozent der Gesamtumsätze der beteiligten Mitgliedsunternehmen belegt werden. Daneben haben Mitglieder im Wege der Ausfallhaftung für EU-Kartellverstöße des Verbands einzustehen. Außerdem drohen den handelnden Verbandsmitarbeitern selbst empfindliche Konsequenzen wie persönliche

Bußgelder, Geld- oder gar Freiheitsstrafen.

Welche Verbandsaktivitäten sind sensibel?

Als besonders gefahrenträchtig haben sich vor allem folgende Verbandsaktivitäten herausgestellt:

➤ Informationsaustausch

Die Koordination von Marktgesprächen zwischen Wettbewerbern im Rahmen von Ausschusssitzungen, Arbeitskreisen, Arbeitsessen, etc. wegen der möglichen Gefahr kartellrechtswidriger Absprachen (Preisabsprachen, Mengenbeschränkungen, Gebietsaufteilung, ...)

➤ Anonymisierter Datenaustausch

Marktinformationsverfahren über Preise, Umsätze, Mengen, Kosten und dergleichen. Die Grenzziehung zwischen zulässigen und unzulässigen Marktinformationen erweist sich oft als schwierig. Unzulässig sind z. B. identifizierende Verfahren, die Rückschlüsse auf Einzelheiten individueller Geschäftsabschlüsse oder das Marktverhalten einzelner Unternehmen ermöglichen.

➤ Verbandsempfehlungen

Es besteht die Gefahr, ein abgestimmtes Mitgliederverhalten im Markt zu bewirken oder zu einem unzulässigen Boykott aufzurufen.

Vorbeugende Maßnahmen

Die Verbände erbringen wichtige Leistungen, die von den Mitgliedern eingefordert und geschätzt werden. Insbesondere das Wirken als Kontaktplattform und der Austausch von Informationen sind legitime Anliegen und können der Wirtschaft erheblichen Nutzen bringen. Erforderlich ist, dass sich alle Beteiligten – sowohl auf Verbandsebene als auch als einzelnes Mitglied - an die Regeln des fairen Wettbewerbs halten. Zur Sicherstellung der Einhaltung des Kartellrechts sollten daher einige spezifische Maßnahmen ergriffen werden.

Kartellrechts-Check

2

- ✓ Orientierungshilfe zum Kartellrecht
Leitlinien für die tägliche Verbandsarbeit
- ✓ Handlungsanleitung Kartellrecht
Information über die „Dos and Dont's“ in Verbandssitzungen
- ✓ Regelmäßige Kartellrechtsseminare,
Beleuchten von Fallbeispielen aus der Verbandspraxis
- ✓ Vertiefende Kartellrechtsschulungen
Behandeln der wichtigsten Fallstricke des Verbandskartellrechts.
Regelmäßige Kenntnis-Auffrischung, ggf. unterstützt durch (Multiple-choice-) Tests).

Schaubild 2 – Kartellrechts-Check

Schutz von vertraulichen Mitgliederinformationen

Die vertrauliche Zusammenarbeit mit und unter den Mitgliedern ist wesentliche Voraussetzung für eine funktionierende Verbandsarbeit. Der Schutz von vertraulichen Informationen der Mitglieder („Insiderinformationen“) muss ernstes Anliegen des Verbands sein. Das betrifft vor allem die Wahrung aller Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der Verbandsmitglieder. Etwa der überraschende Wechsel der Unternehmensleitung, geplante oder beschlossene Unternehmensübernahmen, bevorstehende Entlassungen im größerem Umfang, die Bildung von Rückstellungen oder geplante Rückkaufprogramme, die beabsichtigte Veräußerung oder Stilllegung von Betriebsteilen oder gar eine drohende Insolvenz.

Jeder Verbandsmitarbeiter sollte verpflichtet sein, mit vertraulichen Informationen sorgsam umzugehen.

Vertraulicher Umgang mit Informationen

3

Der Mitarbeiter geht mit Informationen vertraulich um, indem er insbesondere

- Datenbestände an seinem Arbeitsplatz gegen unberechtigte Zugriffe Dritter schützt
- Abschriften oder Kopien nur für den dienstlichen Gebrauch anfertigt
- seinen Datenbestand unter Beachtung der (elektronischen) Dokumenten-Archivierung auf das Wesentliche beschränkt hält
- Gespräche über vertrauliche Mitglieder- und Verbandsangelegenheiten in der Öffentlichkeit vermeidet
- in keinem Fall Mitglieder- oder Firmeninformationen für eigene Zwecke missbraucht oder
- Insiderinformation unbefugt Dritten mitteilt oder zugänglich macht
- und auf keinen Fall börsenrelevante Insiderinformationen nutzt. Nach § 14 WpHG sind Insidergeschäfte verboten und als Straftat oder Ordnungswidrigkeit verfolgbar.

Schaubild 3 – Vertraulicher Umgang mit Informationen

Fazit

Die Fallstricke sind vielfältig, die Gefahr von Rechtsverstößen lauert an jeder Ecke. Nur ein echtes, von innen heraus gelebtes Compliance-Verständnis schützt einen Verband und seine Mitarbeiter. Hierzu sollte sich jeder Verband – ggf. mit externer Unterstützung von einschlägigen Experten - nicht nur einen eigenen Leitfaden erstellen und die Mitarbeiter generell und nach Bedarf zu einzelnen Themenfeldern schulen. Wichtig ist, dass ein Compliance-Leitfaden ernst genommen und in der täglichen Praxis durchgängig danach gehandelt wird.

Der Autor des Beitrags, Klaus Jahn, ist seit über 25 Jahren im Verbandswesen tätig und war Geschäftsführer mehrerer namhafter Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände. Seit 2013 betreibt er die

Managementberatung Klaus Jahn

- Analyse – Strategie – Umsetzung –

www.klaus-jahn.de

Die MB unterhält ein weitreichendes Netzwerk an Partnern und bietet Verbänden umfangreiche Leistungsmodule zur Organisationsoptimierung an. Das Portfolio reicht von der Verbands- und Unternehmensgründungen über Strategie, Outsourcing, Implacment, Marketing, Vertrieb, PR, Recht, Personal, Lobbying, Kampagnen, bis hin zu einzelnen Projekten.

12.12.2016