

Arbeitshilfen
für Aufsichtsräte **15**



Compliance

Eine Einführung in die Thematik

Arbeitshilfe für Aufsichtsräte 15

Lasse Pütz

Compliance

Eine Einführung in die Thematik

Impressum:

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 77 78-311
Telefax: (02 11) 77 78-4311
E-Mail: Lasse-Puetz@boeckler.de

Redaktion: Dr. Roland Köstler

Best.-Nr.: 25015

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

1. Auflage

Düsseldorf, Mai 2011

Inhaltsverzeichnis

A	Einleitung.....	5
1.	Die Thematik „Compliance“	5
2.	Der Begriff „Compliance“	6
3.	Alter Wein in neuen Schläuchen?	6
4.	Gefahr und Chance von „Compliance“ für die Mitbestimmung	8
5.	Gründe für „Compliance“	8
B	Bedeutung von Compliance für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat	11
1.	Vorstand/Geschäftsführung	11
1.1	Pflicht zur Einrichtung eines Compliance-Systems	11
1.2	Handlungsermessen beim Aufbau eines Compliance-Systems.....	13
2.	Aufsichtsrat	13
2.1	Kontrollpflichten hinsichtlich Compliance	14
2.2	Haftung von Aufsichtsratsmitgliedern.....	15
2.3	Interne Aufsichtsrat-Compliance	16
C.	Compliance-System	17
1.	Ziele eines Compliance-Systems.....	17
2.	Ermittlung relevanter Risikofelder	17
3.	Compliance-Programm	20
4.	Mögliche Maßnahmen eines Compliance-Programms.....	21
5.	Die Compliance-Organisation.....	23
5.1	Der Compliance Officer/Compliance-Beauftragte	24
5.2	Unternehmensinterne Untersuchungen.....	26
5.3	Whistleblower Hotline/Ombudsmann.....	27
6.	Kooperation mit Behörden und anderen Institutionen.....	27
D.	Rechtsfragen im Hinblick auf Compliance	29
1.	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	29
2.	Befragungsmethoden bei Mitarbeitergesprächen	30
3.	Datenschutz	31
E.	Checkliste zur Überprüfung eines Compliance-Systems	33
F.	Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit Compliance	35
	Weiterführende Literatur:.....	39
	Gesamtverzeichnis	41
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	43

A Einleitung

1 Die Thematik „Compliance“

Rechtsverstöße von Wirtschaftsunternehmen finden weltweit eine immer größere Aufmerksamkeit. Insbesondere die Themen Wirtschaftskriminalität, (Arbeitnehmer-) Datenschutz und Korruption rücken stärker in das öffentliche Bewusstsein.¹ Die sich hieraus unter anderem ergebende Zunahme von Haftungsrisiken, (indirekten) Schadenersatzforderungen und Imageschäden haben für das Unternehmen und deren Management zur Folge, dass es an Bedeutung gewinnt, sich im Einklang mit gesetzlichen Vorschriften zu verhalten. Unter dem englischen Begriff „**Compliance**“ hat sich dieser Problembereich in der jüngeren Vergangenheit begrifflich in der deutschen Rechtsprache etabliert.

Der Begriff „Compliance“, wie auch der gesamte „Compliance-Gedanke“ haben ihren Ursprung in den angelsächsischen Staaten, wie z.B. Großbritannien, Australien oder den USA. Seit Juni 2007 greift aber auch der **Deutsche Corporate Governance Kodex** in seiner Ziffer 4.1.3 den Begriff auf:

„Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance).“

Compliance ist damit ein Bestandteil „guter Corporate Governance“. Allerdings wird derjenige, der sich dem Thema nähert, schnell feststellen, dass es keine abschließende Definition des Begriffs „Compliance“ gibt. Vielmehr legen die einzelnen Autoren andere Definitionen mit unterschiedlichen Schwerpunkten zugrunde. Dies führt dazu, dass der Begriff „Compliance“ für diejenigen, die sich bis jetzt nicht mit der Thematik befasst haben, verwirren kann, da keine einheitliche Basisdefinition existiert.

Die folgenden Darstellungen sollen daher denjenigen, der sich das erste Mal mit „Compliance“ auseinandersetzen, eine Hilfestellung geben. Dabei sollen insbesondere Aufsichtsratsmitglieder Informationen erhalten, um ein Compliance-Programm in ihrem Unternehmen bewerten zu können. Nicht leisten können die folgenden Darstellungen eine Auseinandersetzung mit branchenspezifischen (gesetzlichen) Compliance-Vorschriften.² Diese werden daher ausgeklammert.

¹ Man denke nur an die Korruptions-, Datenschutz- oder Finanzskandale der jüngsten Zeit bei Firmen wie Siemens, Daimler, MAN, der Deutschen Bahn, der Deutschen Telekom, Bilfinger-Berger, Lidl oder VW.

² Es erfolgt keine Darstellung hinsichtlich Compliance-Systeme aufgrund gesetzlicher Vorgaben (z.B. im Finanzbereich).

2. Der Begriff „Compliance“

Der Begriff Compliance stammt ursprünglich aus dem Gesundheitswesen und bedeutet in der direkten Übersetzung soviel wie „Einhaltung, Befolgung, Übereinstimmung“. Auch wenn sich aus dieser „Übersetzung“ schon eine erste Begriffsbestimmung vornehmen lässt, **eine in der Praxis allgemeingültige Definition oder Beschreibung von „Compliance“ gibt es nicht.**

Um sich dem Begriff anzunähern, empfiehlt es sich daher auf die genannte „Übersetzung“ sowie auf die bereits zitierte Ziffer 4.1.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex zurückzugreifen. Beachtet man daneben, dass Compliance nicht nur eine Aufgabe des Vorstandes, sondern auch des Aufsichtsrates und des gesamten Unternehmens ist, lautet eine allgemein gehaltene Begriffserklärung:

„Compliance umfasst die Gesamtheit aller Maßnahmen, um das rechtmäßige Verhalten der Unternehmen, der Organmitglieder und der Mitarbeiter im Blick auf alle gesetzlichen Gebote und Verbote zu gewährleisten.“³

Unter Compliance ist damit auch eine Methode oder Herangehensweise zur Sicherstellung rechtmäßigen und richtlinienkonformen Verhaltens aller Beteiligten eines Unternehmens (Compliance-System, auch **Compliance-Management-System (CMS)** genannt), zu verstehen. Zu diesem Zweck ist regelmäßig eine entsprechende Organisation (Compliance-Organisation) erforderlich.

Neben der Befolgung von gesetzlichen Geboten und Verboten werden in der Praxis auch regelmäßig unternehmensinterne Richtlinien, wie z.B. **Ethik-Richtlinien⁴ (codes of conduct)**, freiwillige Selbstverpflichtungen im Rahmen einer **CSR-Strategie⁵** oder **Unternehmensleitlinien**, in ein Compliance-Programm miteinbezogen.

3. Alter Wein in neuen Schläuchen?

Trotz der deutlichen Zunahmen von Publikationen zum Thema Compliance steckt hinter dem aus dem angloamerikanischen Rechtskreis übernommenen Begriff grundsätzlich wenig Neues. Letztlich wird mit dem Begriff nichts anderes als die – aus juristischer Sicht eigentlich selbstverständliche – Pflicht zur Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, aber auch freiwilliger Kodizes in Unternehmen bezeichnet (materielle Compliance).

³ *Schneider*, ZIP, 2003, S. 645.

⁴ Hinsichtlich der Mitbestimmung des Betriebsrats bei Ethik-Richtlinien vgl.: *Priebe*, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Ethik-Richtlinien, http://www.boeckler.de/pdf/mbf_ethik_priebe_2009.pdf

⁵ Zum Begriff CSR vgl. Gliederungspunkt *F.* (Seite 36).

Neu sind allerdings die Mechanismen, um sicherzustellen, dass die Regeln eingehalten werden (Compliance-System bzw. Organisation).⁶ War es früher „ausreichend“, eine Controlling- oder Revisionsabteilung zu unterhalten, führen heute immer mehr Unternehmen (umfangreiche) Compliance-Systeme ein. Neu ist auch, dass deutsche Gesetze und Verordnungen mittlerweile den Begriff „Compliance“ verwenden und manche Branchen (insbesondere den Finanzbereich) zur Einführung eines „Compliance-Systems“ verpflichten.⁷ Auch ergibt sich die Pflicht zur Einführung eines Compliance-Systems vermehrt aus vertraglichen Verpflichtungen (z.B. innerhalb von Lieferketten). So ist es üblich, dass (ausländische) Zulieferer vertraglich dazu verpflichtet werden, gewisse Mindeststandards bei Arbeitsschutz und Umweltschutz einzuhalten und so ein Compliance-System auch auf die Zulieferer auszuweiten.

Für börsennotierte Gesellschaften greift der Deutsche Corporate Governance Kodex das Thema Compliance an unterschiedlichen Stellen auf und nimmt sowohl den Vorstand als auch den Aufsichtsrat in die Pflicht. Auch wenn es sich „nur“ um Empfehlungen und nicht um gesetzlich zwingende Vorgaben handelt (also die Nichtbeachtung bei börsennotierten Aktiengesellschaften „lediglich“ offengelegt und begründet werden muss (vgl. § 161 AktG)), wird deutlich, dass die Erwartungen an die Einrichtung von Compliance-Management-Strukturen steigen.

Vorschriften des Deutschen Corporate Governance Kodex:

Ziff. 3.4 Abs. 2, S. 1: Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance.

Ziff. 4.1.3: Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance).

Ziff. 5.3.2, S. 1: Der Aufsichtsrat soll einen Prüfungsausschuss (Audit Committee) einrichten, der sich insbesondere mit Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagements und der Compliance, der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung von Prüfungsschwerpunkten und der Honorarvereinbarung befasst.

⁶ Vgl. *Klindt/Pelz/Theusinger*, NJW 2010, S. 2386.

⁷ Vgl. z.B. §§ 31 ff. WpHG, die konkrete Ausgestaltung des Compliance-Systems ergibt sich dabei aus den Rundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) MaRisk und MaComp; § 2 InstitutsVergV; eine allgemeine Pflicht zur Einführung einer Compliance-Organisation kann sich, wenn überhaupt nur aus § 130 OwiG ergeben (str. im Ergebnis jedoch abzulehnen).

Das **Institut der Wirtschaftsprüfer** hat mittlerweile auf die gesteigerten Erwartungen hinsichtlich Compliance reagiert und einen eigenen Prüfungsstandard entwickelt, welcher die „Grundsätze ordnungsgemäßer Prüfung von Compliance-Management Systemen“ behandelt. Dieser Standard konkretisiert die Inhalte einer freiwilligen Prüfung eines Compliance-Systems durch Wirtschaftsprüfer.⁸ Neben den Wirtschaftsprüfern bieten mittlerweile auch andere Anbieter entsprechende „**Zertifizierungen**“ an.

4. Gefahr und Chance von „Compliance“ für die Mitbestimmung

Für Arbeitnehmervertreter stellt die Einrichtung sowohl eine Chance als auch eine Gefahr dar. So besteht die Gefahr, dass Compliance dazu „missbraucht“ wird Mandatsträger bei ihren Entscheidungen unter Druck zu setzen. Es kann vorkommen, dass die Zustimmung zu Maßnahmen mit dem Verweis auf „Compliance“ verlangt wird und Bedenken der Arbeitnehmervertreter ignoriert werden. Dies entspricht jedoch nicht dem Compliance-Gedanken. Vielmehr sollte Compliance ein Schritt zu mehr Transparenz und Beteiligung sein.

Die Mitbestimmungsakteure des Unternehmens sollten bei der Einrichtung eines Compliance-Systems eine aktive Rolle übernehmen und ihre Erfahrungen und Kompetenzen einbringen.

Neben möglichen Risiken bietet die Umsetzung von Compliance im Unternehmen auch **Chancen für die Mitbestimmungsakteure.** So kann Compliance dazu beitragen, die Entscheidungsfindung transparenter zu gestalten und den Vorwurf der „Vetternwirtschaft“ zu vermeiden.

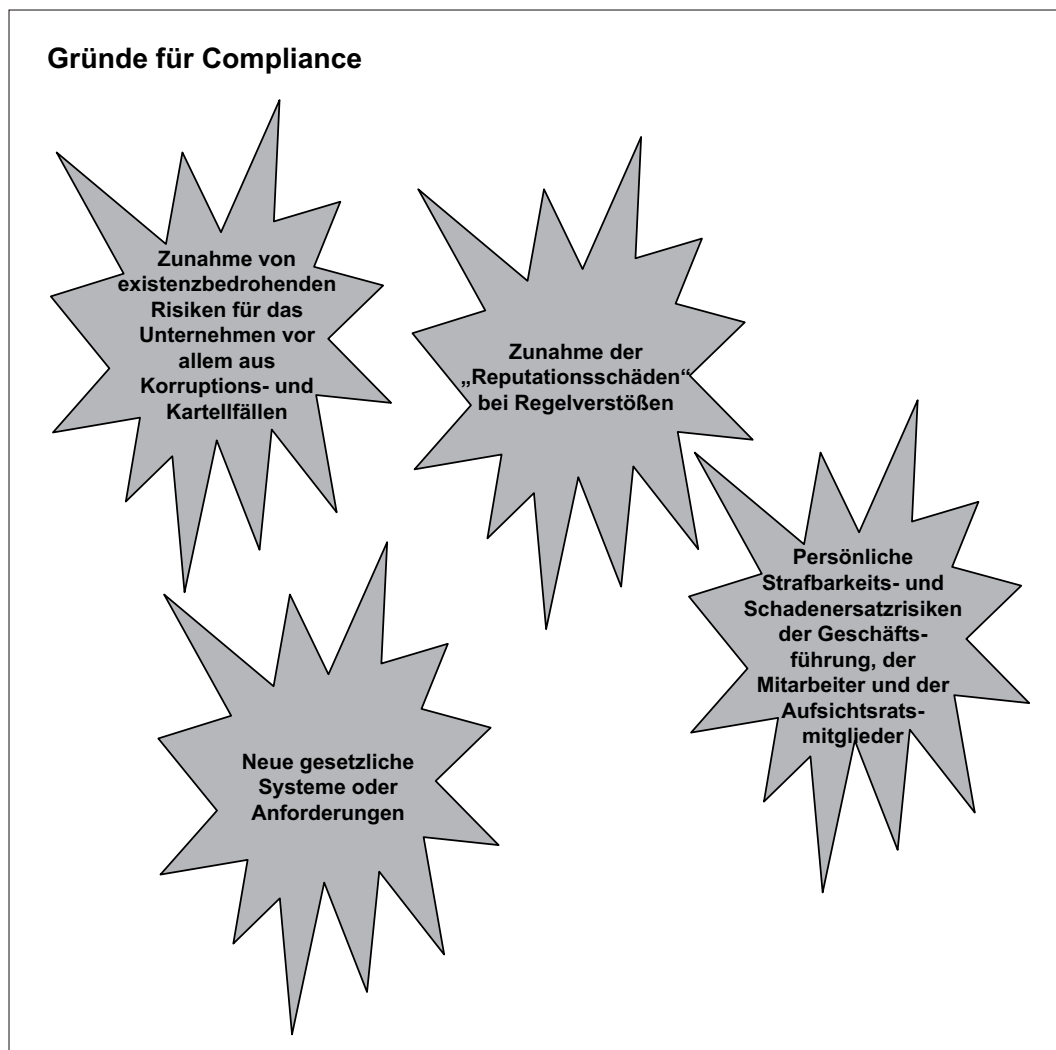
Auch kann **Compliance als ein Instrument der Mitbestimmung** dienen, da es Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat eher möglich ist, über den Rahmen ihrer definierten Rechte hinaus gestaltend tätig zu werden. Leider gelingt dies jedoch zumeist nur den Akteuren auf Arbeitnehmerseite, die bereits über eine starke und gefestigte Position im Unternehmen verfügen.

5. Gründe für „Compliance“

Die Gründe ein Compliance-System einzuführen sind vielfältig und werden erheblich von der jeweiligen Branche sowie Ausrichtung des Unternehmens (z.B. national oder international) bestimmt. Neben gesetzlichen Verpflichtungen (für wenige Branchen) zur Einführung eines entsprechenden Systems (z.B. Banken)⁹, sind in der Praxis oftmals folgende Aspekte ausschlaggebend:

⁸ Vgl. IDW PS 980.

⁹ Siehe Fn. 7.



Jedem Unternehmen und auch jedem Aufsichtsrat muss aber klar sein, dass Compliance Geld kostet. Dies gilt umso mehr, als die Anforderungen an ein Compliance-Management zukünftig weiter steigen werden.¹⁰ Oftmals handelt es sich jedoch um gut investiertes Geld, können so doch Imageschäden und Bußgelder¹¹ vermieden oder reduziert werden. Dementsprechend zeigt eine aktuelle Umfrage, dass die Kosten für Compliance-Maßnahmen deutlich niedriger sind, als die Kosten eines nicht-regelkonformen Verhaltens.¹²

¹⁰ Vgl. Der Aufsichtsrat 01/2011, S. 11.

¹¹ Diese können bei großen Unternehmen wie z.B. Siemens leicht in der Höhe von dreistelligen Millionenbeträgen liegen; vgl. auch Becker/Holzmann/Ulrich, Non-Compliance in Organisationen, ZGG 1/11, S. 5 ff.

¹² Vgl. Risk, Compliance & Audit 2/2011, S. 10 f.

B Bedeutung von Compliance für Geschäftsleitung und Aufsichtsrat

1. Vorstand/Geschäftsführung

Als Leitungsorgan der Gesellschaft trifft den Vorstand/die Geschäftsführung eine **Organisations- und Aufsichtspflicht**. Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, das Unternehmen **so zu organisieren, dass gesetzliche und unternehmensinterne Vorschriften durch das Unternehmen und seine Mitarbeiter eingehalten werden (Compliance)**.¹³ Diese Organisations- und Aufsichtspflicht erstreckt sich dabei nicht nur auf die eigene Gesellschaft, sondern **auch auf die nachfolgenden Konzernunternehmen** (Tochter- und Enkelunternehmen). Auch bei diesen hat der Vorstand auf die Einhaltung der Vorschriften hinzuwirken.

Vorrangig liegt die Verantwortung für die Durchführung von Compliance im Unternehmen und Konzern beim Vorstand bzw. der Geschäftsführung.

1.1 Pflicht zur Einrichtung eines Compliance-Systems

Eine ausdrückliche (grundsätzliche) gesetzliche Verpflichtung zum Aufbau eines Compliance-Systems besteht im deutschen Recht dennoch nicht.¹⁴ Lediglich für einige Branchen (z.B. Finanzinstitute und Wertpapierdienstleistungsunternehmen) bestehen hierzu gesetzliche Regelungen.¹⁵

Aber auch bei „fehlenden“ gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtungen **kann sich die Notwendigkeit zur Einrichtung eines Compliance-Systems aus der allgemeinen Sorgfaltspflicht der Geschäftsführung und aus den Grundsätzen ordnungsgemäßer Unternehmensführung ergeben**. Dies ist z.B. für börsennotierte Gesellschaften, die eine gewisse Größe und ein gewisses Risiko hinsichtlich möglicher Gesetzesverletzungen haben, anerkannt.¹⁶ So legt § 91 Abs. 2 AktG, der letztlich als gesetzliche Hervorhebung der allgemeinen Aufgabe des Vorstands nach § 76 AktG zu verstehen ist, dem Vorstand einer Aktiengesellschaft die Pflicht auf, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung von Risiken zu treffen (Risikofrüherkennungssystem).¹⁷ Auch wenn das nicht heißt, dass zwingend ein Compliance-System eingeführt werden muss,

¹³ Für die AG §§ 76 Abs. 1, 91 Abs. 2 AktG bzw. für die GmbH § 43 GmbHG.

¹⁴ Strittig aber herrschende Meinung.: vgl. *Zöllner/Noack*, in: *Baumbach/Hueck*, GmbHG, 19. Auflage, München 2010, § 43 Rn.17; *Hauschka*, in: *Hauschka*, Corporate Compliance, 2. Auflage, München 2010, § 1 Rn. 23; *Kort*, NZG 2008, S. 81 (84).

¹⁵ Vgl. z.B. §§ 33, 39 WpHG; MaRisk; MaComp; § 2 InstitutsVergV.

¹⁶ Vgl. *Hüffer*, AktG, 9. Auflage, München 2010, § 76 Rn. 9a.

¹⁷ Siehe hierzu auch: *Müller*, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Arbeitshilfe für Aufsichtsräte Nr. 13, Praktische Hinweise zum sog. Risikomanagement, Düsseldorf 2009.

kann sich aus dieser Norm bei Vorliegen eines entsprechenden Gefahrenpotenzials für die Aktiengesellschaft die Pflicht zur Einrichtung einer Compliance-Organisation ergeben. **Compliance kann damit ein Bestandteil des Risikomanagements nach § 91 Abs. 2 AktG sein.**¹⁸

Für die GmbH fehlt zwar eine mit dem § 91 AktG vergleichbare Regelung. Der Sorgfaltsmaßstab dieser Vorschrift dürfte jedoch abhängig von einer bestimmten Größe, Komplexität und der Unternehmensstruktur analog oder aus § 43 GmbHG auf die GmbH anzuwenden sein.¹⁹

Im Ergebnis bedeutet dies, dass, wenn es zu Gesetzesverstößen im Unternehmen kommt, jedes Mitglied des Vorstandes/der Geschäftsführung einem Schadenersatzanspruch der Gesellschaft ausgesetzt sein kann, wenn die Geschäftsleitung nicht **die Errichtung und Weiterentwicklung eines den Anforderungen des Unternehmens angemessenes „Überwachungssystem“** veranlasst hat. Dieses System muss dabei nicht zwingend ein Compliance-System sein. Gerade bei „kleineren“ GmbHs kann es ausreichen eine Revisions- oder Controllingabteilung (oder beides) einzurichten.

Ein Compliance-System schützt jedoch nicht vor einer möglichen Haftung, wenn es nur als Feigenblatt benutzt wird.

Die Unternehmensleitung und deren Mitglieder sollten sich daher, wenn sie ein Compliance-System einführen, zu einer Compliance-Politik bekennen und diese durchsetzen. Dabei kann die Unternehmensführung, wenn nicht dies bereits durch den Aufsichtsrats erfolgt ist,²⁰ die Zuständigkeit für Compliance einem Mitglied des Vorstandes/der Geschäftsführung zur verantwortlichen Wahrnehmung übertragen. Dieses Mitglied sollte jedoch sorgfältig ausgewählt sein. Auch ist dafür zu sorgen, dass sich die Geschäftsleitung von diesem regelmäßig und über alle relevante Vorgänge und Maßnahmen berichten lässt. **Zu beachten ist ferner, dass ein Bekenntnis zu einer Compliance-Politik nur glaubhaft ist, wenn sich die Geschäftsführung und auch der Aufsichtsrat selbst an die Compliance-Regeln halten, sie ihrer moralisch/ethischen Vorbildfunktion gerecht werden und das Unternehmensbild hierzu nicht im Widerspruch steht.**

Zuletzt sollte auch immer das Recht anderer Staaten bedacht werden. So kann auch aus einer anderen – als der deutschen – Rechtsordnung die Verpflichtung ein Compliance-System einzurichten folgen. Zu denken ist z.B. an Unternehmen, die an US-Börsen notiert sind (u.a. Deutsche Bank oder Siemens). Für diese Gesellschaften

18 Vgl. *Fleischer*, in: Spindler/Stilz, AktG, München 2007, § 91 Rn. 43; *Ringleb*, in: Ringleb/Kremer/Lutter/v. Werder, Deutscher Corporate Governance Kodex, 4. Auflage, München 2010, Rn. 624; *Vetter*, in: Wecker/van Laak, Compliance in der Unternehmerpraxis, 2. Auflage, Wiesbaden 2009, S. 35.

19 Vgl. *Bungart/Strobl*, Risk, Compliance & Audit 2/2011, S. 41 (42 f.).

20 Z.B. durch die Bestellung eines Vorstandmitglieds als Compliance-Verantwortlichen oder durch eine entsprechende Geschäftsordnung der Geschäftsleitung.

findet der sog. **Sarbanes-Oxley Act (SOX)** Anwendung, der unter anderem die Pflicht zur Implementierung und Evaluierung eines internen Kontrollsystems normiert.²¹ Aber auch für nicht an einer US-Börse notierte Unternehmen kann z.B. der **Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)** greifen. Besteht bei einer Bestechung von nicht amerikanischen Beamten und Funktionsträgern eine Verbindung zu den USA (z.B. enge wirtschaftliche Beziehungen zu den USA), kann der FCPA zu hohen Strafen für ausländische Unternehmen und dessen Organe führen.

1.2 Handlungsermessen beim Aufbau eines Compliance-Systems

Wie ein entsprechendes Compliance-System eingerichtet wird und welche Bestandteile in das jeweilige System integriert werden (Compliance Officer, Whistleblower Hotline, etc.), steht im Handlungsermessen der Unternehmensführung.

Die Einrichtung eines Compliance-Systems und die Schaffung einer Compliance-Organisation ist eine unternehmerische Entscheidung, welche die Berücksichtigung der konkreten Situation der Gesellschaft (und deren Erfordernisse) verlangt.

Unter *Gliederungspunkt C. (Seite 17 ff.)* werden daher Beispiele für ein solches Compliance-System (Compliance-Management-System (CMS)) genannt. Die Umsetzung eines Compliance-System gegenüber den Mitarbeitern, kann dabei regelmäßig über das (arbeitsrechtliche) Direktionsrecht, Betriebsvereinbarungen oder individualvertragliche Vereinbarungen erfolgen.²²

2. Aufsichtsrat

Dem Aufsichtsrat obliegt die Überwachung und Beratung des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung (§ 111 Abs. 1 AktG²³). Der Aufsichtsrat hat dabei insbesondere die Wahrnehmung der unternehmerischen Führungsfunktion durch die Geschäftsführung, zu überwachen. Daneben muss sich der Aufsichtsrat die relevanten Fragen hinsichtlich „Compliance“ (2.1) auch selbst stellen und für „Compliance im Aufsichtsrat“ (2.2) sorgen.²⁴

21 Zu denken ist auch an den ab dem 01.07.2011 anzuwendenden UK Bribery Act. Dieses Gesetz verpflichtet deutsche Unternehmen, die in Großbritannien tätig sind, dazu eine Organisation zur Vermeidung von Korruption zu schaffen. Vgl. hierzu u.a. *Hugger/Röhrich*, BB 2010, S. 2643 ff.; *Klengel/Dymek*, HRRS 1/2011, S. 22 ff.

22 Vgl. *Stüßbrich*, in: Wecker/van Laak, Compliance in der Unternehmenspraxis, 2. Auflage, Wiesbaden 2009, S. 230.

23 Für die GmbH folgt dies aus § 111 Abs. 1 AktG i.V.m § 25 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 3 DrittelG.

24 Vgl. *Hüffer*, AktG, 9. Auflage, München 2010, § 76 Rn. 9a.

2.1 Kontrollpflichten hinsichtlich Compliance

Dem Aufsichtsrat obliegt sowohl eine präventive als auch eine nachträgliche Kontrollpflicht der Unternehmensleitung. Im Rahmen der vergangenheitsbezogenen Kontrolle hat er festzustellen, ob sich die Unternehmensleitung rechtmäßig verhalten hat, ob sie ihren Pflichten nachgekommen ist und ob die von ihr getroffenen Entscheidungen im Unternehmensinteresse lagen.

Da zu den Pflichten der Geschäftsführung bzw. des Vorstandes auch die Einrichtung und Überwachung eines Compliance-Systems gehören kann (vgl. *Gliederungspunkt B./I.1*), ist der Aufsichtsrat gehalten zu kontrollieren, ob die Geschäftsleitung dieser Verpflichtung auch nachkommt. Dabei beschränkt sich die Kontrolle jedoch regelmäßig auf eine „System-Kontrolle“. Der Aufsichtsrat hat folglich zu kontrollieren, ob ein Compliance-System eingerichtet wurde und ob dieses funktionsfähig ist. Die genaue Ausgestaltung des Systems obliegt jedoch allein dem Vorstand/der Geschäftsführung.²⁵

Bei seiner Kontrolltätigkeit hat der Aufsichtsrat die Wahl, wie er seiner Überwachungspflicht nachkommt. Denkbar ist dies mittels Berichterstattung durch die Geschäftsleitung oder aber durch den Rückgriff auf externe Dienstleister.²⁶ So ist es z.B. möglich, die Prüfung des Compliance-Systems mit in den Prüfauftrag an den Abschlussprüfer einzubeziehen.

Die Berichterstattung kann dabei gegenüber dem gesamten Aufsichtsrat oder aber (wenn ein solcher eingerichtet ist) gegenüber dem Prüfungsausschuss²⁷ (§ 107 Abs. 3 S. 2 AktG) erfolgen. Das Recht, einzelne Mitarbeiter direkt zu befragen steht dem Aufsichtsrat hingegen grundsätzlich nicht zu. Hier kommt jedoch den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat eine besondere Rolle zu. Diese verfügen oftmals über wichtige Kenntnisse aus dem Unternehmen, die bei einer „System-Kontrolle“ behilflich sein können.

Kontrollpflichten des Aufsichtsrats:

- **Satzungsmäßigkeitskontrolle**
- **Rechtmäßigkeitskontrolle**
- **Zweckmäßigkeitskontrolle**
- **Wirtschaftlichkeitskontrolle**

Auch hat der Aufsichtsrat zukünftige Fehlentwicklungen zu verhindern. **Diese präventive Überwachung erfolgt hauptsächlich durch die Beratung des Vorstandes in**

²⁵ Eine Hilfestellung bei einer solchen Prüfung gibt die „Checkliste“ unter *Gliederungspunkt E*.

²⁶ Vgl. *Grüniger*, Der Aufsichtsrat 10/2010, S. 140.

²⁷ Zu den Aufgaben des Prüfungsausschusses vgl. *Gliederungspunkt F*.

zentralen Fragen sowie durch Zustimmungsvorbehalte bei wichtigen Geschäften.²⁸

Die Zustimmungsvorbehalte sollten dabei in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates oder des Vorstandes/der Geschäftsführung geregelt werden. Um sicherzustellen, dass diesen Regelungen nachgekommen wird, sollte der Aufsichtsrat die Umsetzung der Vorgaben an den Vorstand sowie die Einhaltung der Geschäftsordnungen regelmäßig überprüfen.

Zu den Grundsätzen ordnungsgemäßer Aufsichtsrats Tätigkeit gehört, dass der Aufsichtsrat darauf hinwirkt, dass ihn der Vorstand (die Geschäftsführung) „regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements und der Compliance“ informiert.²⁹

Die Kontrollpflicht des Aufsichtsrats erstreckt sich grundsätzlich nur auf den Vorstand (bzw. die Geschäftsführung) der Konzernmutter; eine direkte Überwachung der Unternehmensleitung der Tochtergesellschaften besteht nicht. Jedoch besteht durch die Überwachung der konzernweiten Führungsverantwortung des Konzernvorstandes eine indirekte Kontrolle der Vorstände der Tochter- und Enkelgesellschaften. Der „Konzern-Aufsichtsrat“ hat das konzernweite Compliance-System zu prüfen.

2.2 Haftung von Aufsichtsratsmitgliedern

Bei der Kontrolle der Unternehmensleitung ist auch die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH)³⁰ zu berücksichtigen, nach der der Aufsichtsrat grundsätzlich die Pflicht hat, Ansprüche der Gesellschaft gegen die Geschäftsleitung zu prüfen und gegebenenfalls geltend zu machen. Unterlässt er dies, macht er sich unter Umständen selbst haftbar (vgl. §§ 116, 93 AktG). Eine Pflicht zur Prüfung besteht schon beim geringsten Anhaltspunkt.

Da die Nichteinführung eines Compliance-Systems möglicherweise eine Pflichtverletzung der Unternehmensleitung darstellt (vgl. *Gliederungspunkt B./I.1*), ist davon auszugehen, dass sich Aufsichtsräte auch aus diesem Grund in der Zukunft verstärkt mit der Prüfung von „Compliance-Systemen“ auseinandersetzen müssen. **Aufsichtsräte börsennotierte Unternehmen sollten sich bereits aufgrund der Ziffer 5.3.2 S.2 des**

²⁸ Einen Überblick über die Rechte des Aufsichtsrats (in mitbestimmten Unternehmen) geben: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Arbeitshilfe für Aufsichtsräte Nr. 2, Übersicht über Aufsichtsratsrechte im Bereich Mitbestimmungsgesetz '76, Düsseldorf 2009; und Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Arbeitshilfe für Aufsichtsräte Nr. 3, Übersicht über Aufsichtsratsrechte im Bereich Drittelbeteiligungsgesetz 2004, Düsseldorf 2009.

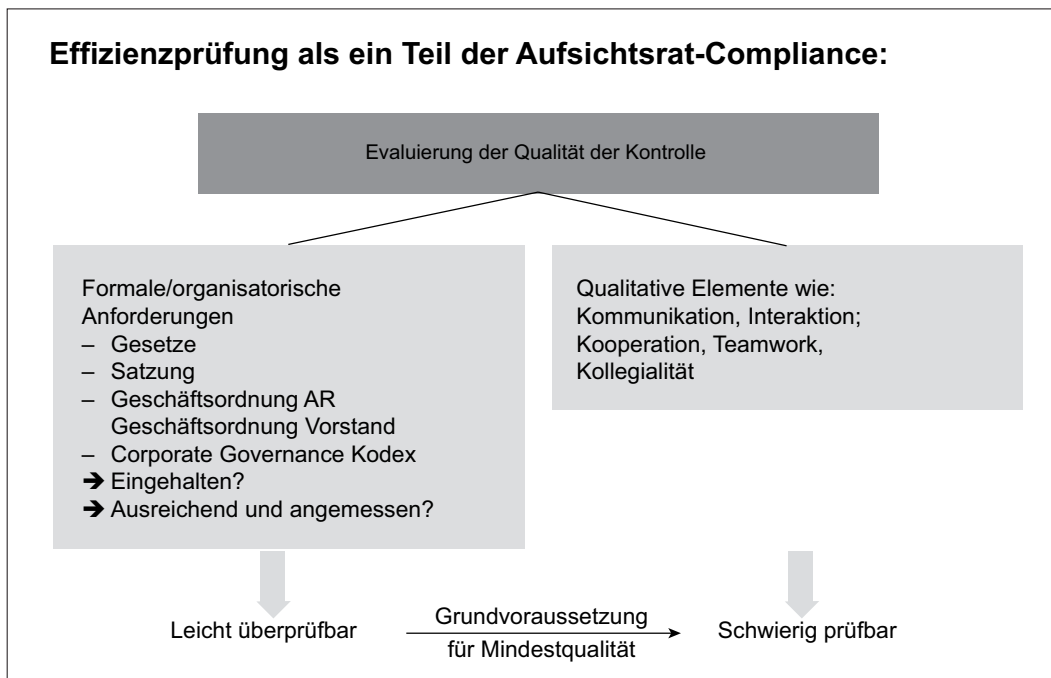
²⁹ Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitshilfe für Aufsichtsräte Nr. 10, Grundsätze ordnungsgemäßer Aufsichtsrats Tätigkeit, 2011, S. 12, These 22.

³⁰ ARAG/Garmenbeck-Entscheidung, BGH Urteil v. 21.04.1997 - II ZR 175/95 = ZIP 1997, 883 = DB 1997, 1088.

Deutschen Corporate Governance Kodex (siehe Gliederungspunkt A./3.) mit dem Thema auseinandersetzen.

2.3 Interne Aufsichtsrat-Compliance

Zuletzt hat der Aufsichtsrat nicht „nur“ das im Unternehmen eingeführte Compliance-System zu prüfen, sondern sich auch selbst (intern) mit dieser Thematik zu befassen. Es ist falsch, wenn sich der Aufsichtsrat allein auf die Prüfung der Geschäftsleitung zurückzieht. Dies gilt insbesondere, weil die Anteilseigner die Mitglieder des Aufsichtsrats immer stärker in die Verantwortung nehmen. **Der Aufsichtsrat sollte sich daher selbst „Compliance-Regeln“ geben.**³¹ Ein wichtiger Bestandteil dieser Bestimmungen kann eine regelmäßige Effizienzprüfung sein.³²



Daneben sind auch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sowie regelmäßige Schulungen der Aufsichtsratsmitglieder in compliance-relevanten Themen ein wichtiger Bestandteil der internen Aufsichtsrats-Compliance.

31 Für Anregungen hierzu vgl.: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Arbeitshilfe für Aufsichtsräte Nr. 10, Grundsätze ordnungsmäßiger Aufsichtsratsstätigkeit, Düsseldorf 2011.

32 Zur Effizienzprüfung siehe: Sick, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Arbeitshilfe für Aufsichtsräte Nr. 16, Die Effizienzprüfung des Aufsichtsrats, Düsseldorf 2011.

C. Compliance-System

In der Praxis setzt ein erfolgreiches Compliance-System (auch Compliance-Management-System (CMS) genannt) immer ein Zusammenspiel unterschiedlicher Organe, Bereiche und Abteilungen voraus. Nur so kann gewährleistet werden, dass die zahlreichen öffentlich-rechtlichen Pflichten, Gebote und Verbote (wie z.B. Zollvorschriften, Umweltbestimmungen, Kapitalmarkt- und Kartellrecht, Recht der Arbeitssicherheit oder Datenschutz) eingehalten werden. Das Gesellschaftsrecht spielt dabei gleichermaßen eine Rolle, wie Fragen der betrieblichen Mitbestimmung, des Arbeitsrechts oder aber die Belange des Datenschutzes.

Die Ausgestaltung des Compliance-Systems kann nur unternehmensspezifisch erfolgen. Dabei sind eine Vielzahl von unternehmensindividuellen Faktoren wie Branche, Unternehmensgröße, Konzernstruktur, Internationalisierungsgrad oder Börsennotierung zu beachten.

1. Ziele eines Compliance-Systems

Auch wenn sich die Ausgestaltung der Compliance-Struktur nicht allgemein festlegen oder beschreiben lässt, sind doch die **Ziele, die mit einem Compliance-System erreicht werden sollen, meist sehr ähnlich. Alle Systeme wollen Regelverstöße verhindern** (sei es zur Haftungsreduzierung, um Imageschäden zu vermeiden oder um (strafrechtlichen) Sanktionen zu entgehen). Daneben bezwecken die Meisten auch den Schutz Dritter und der eigenen Arbeitnehmer sowie ein positives Image in der Öffentlichkeit. Dies gelingt jedoch nur, wenn zunächst die **relevanten Risiken ermittelt** werden, darauf beruhend ein Compliance-Programm entwickelt und dieses schließlich in einer Compliance-Organisation umgesetzt wird.

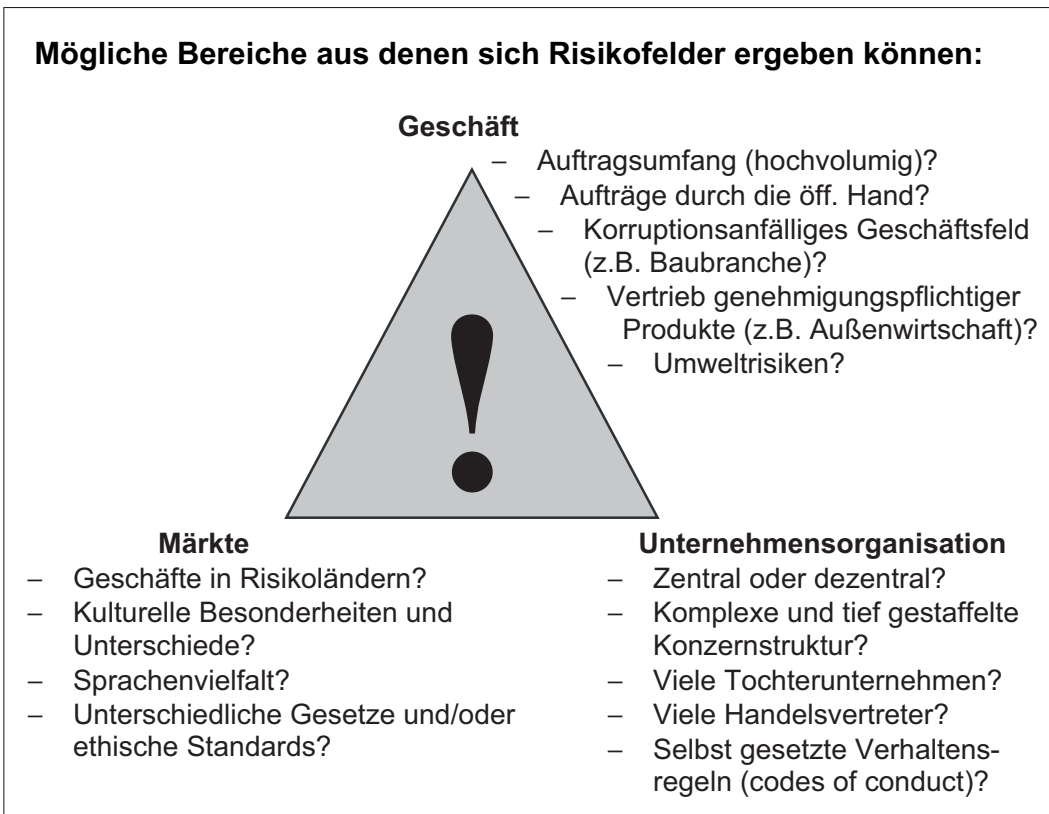
„Erfolgreiche Compliance beschränkt sich nicht auf die formale Einhaltung rechtlicher Vorgaben und Corporate Governance-Regeln. Sie erfordert den gesamthaften Blick auf die innere Verfassung der Organisation und des Miteinanders im Unternehmen.“³³

2. Ermittlung relevanter Risikofelder

Für jedes Unternehmen ist die Einhaltung unterschiedlicher rechtlicher, ethischer und moralischer Regelungen von besonderer Relevanz. Das Compliance-System muss diese Unterschiede berücksichtigen und die konkreten (Compliance-relevanten) Risi-

³³ Mahlert, Der Aufsichtsrat 06/2009, S. 82.

kofelder des Unternehmens ermitteln (**Risk Assessment**). Bei einer solchen Risikoanalyse sind z.B. die Geschäftsfelder, die Absatzmärkte sowie die Organisationsstruktur des jeweiligen Unternehmens/Konzerns zu berücksichtigen.



Quelle: Angelehnt an Klahold/Miras, Seminar der FORUM Institut für Management GmbH, 29.03.2011 in Düsseldorf.

Analysiert man das jeweilige Geschäft, die Märkte und die Unternehmensorganisation und berücksichtigt man frühere Verstöße, werden in der Regel zunächst eine Vielzahl von möglichen Compliance-Bereichen vorliegen. So sind **relevante Bereiche** beispielsweise:



Quelle: Angelehnt an Vetter, in: Wecker/van Laak, Compliance in der Unternehmerpraxis, 2. Auflage, Wiesbaden 2009, S. 41.

Jedoch kann ein Compliance-System oftmals nicht alle ermittelten (möglicherweise) relevanten Bereiche erfassen. Wichtig ist es daher, unter den ermittelten Bereichen (anhand einer weiteren Risikoanalyse) **Schwerpunkte zu setzen**. Es ist abzuwägen, welche Themen so wichtig sind, dass sie in einer Compliance-Organisation berücksichtigt werden müssen. Dabei ist auch darauf zu achten, ob bestimmte Bereiche und Themen schon in anderen (Fach-) Abteilungen (z.B. Controlling oder Revision) bearbeitet werden.

Nur durch eine solche **Risikoabwägung** kann ein effektives Compliance-System implementiert werden. Bei dieser Analyse sollten unter anderem das Schadenspotenzial, die Eintrittswahrscheinlichkeit, frühere Verstöße und die (für eine Compliance-Organisation) für den entsprechenden Bereich erforderlichen Maßnahmen berücksichtigt werden. Auch liefert der gezielte Austausch der Geschäftsleitung oder des Compliance

Officers mit den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat³⁴ und dem Betriebsrat oftmals wichtige Erkenntnisse.

Nicht alle Maßnahmen, die (arbeits-)rechtlich, organisatorisch oder technisch möglich sind, sollten ergriffen werden, sondern nur die, die sinnvoll sind.

Der Betriebsrat und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (soweit möglich) sollten ihrerseits darauf hinwirken, dass Risiken für die Arbeitnehmer sowie eventuell bestehende CSR-, Ethik- oder Unternehmens-Richtlinien einbezogen werden.

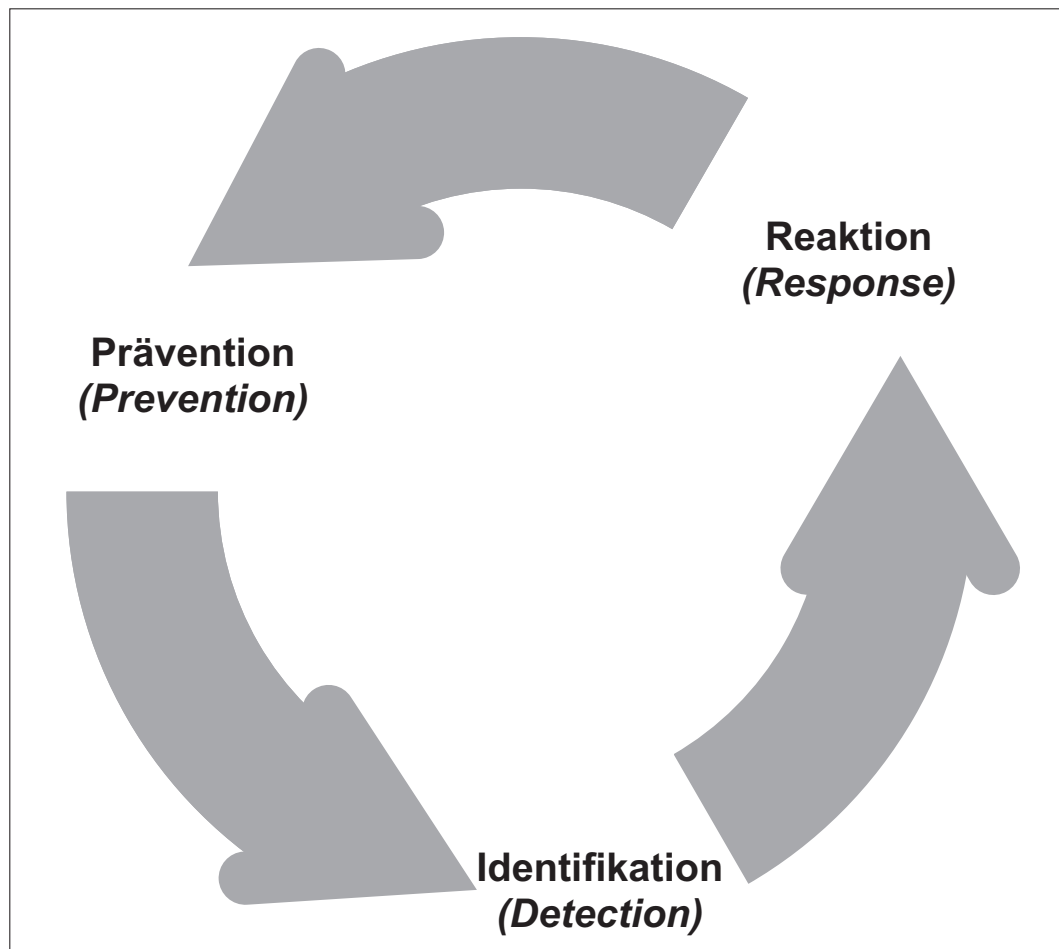
3. Compliance-Programm

Sind die relevanten Bereiche ermittelt, sollte ein Compliance-Programm entwickelt werden. Dabei ist zu bedenken, dass Compliance auf längere Sicht nur gelingen kann, wenn auftretende Verstöße schnell entdeckt werden, sodass umgehend reagiert werden kann. **Compliance ist damit ein immerwährender (sich weiterentwickelnder) Prozess.**

Ziel eines Compliance-Programms sollte sein:

1. Compliance-Verstöße präventiv zu verhindern (**Prevention**)
2. Verfehlungen so schnell wie möglich zu erkennen (**Detection**) und
3. auf diese Verfehlungen schnell, effektiv und konsequent zu reagieren (**Response**)

³⁴ Vgl. *Mahlert*, a.a.O. S. 82 (83).



Quelle: Angelehnt an eine Präsentation von Olaf Schneider, LL.M. (Chief Compliance Officer MAN SE):
http://www.boeckler.de/pdf/v_2010_04_29_schneider.pdf

4. Mögliche Maßnahmen eines Compliance-Programms

In der Praxis gibt es zahlreiche mögliche Organisationsformen von Compliance. Nur so kann auf die bereits beschriebenen branchenspezifischen Besonderheiten sowie auf die jeweiligen Unternehmensstrukturen eingegangen werden. Gleichwohl folgen alle Compliance-Programme häufig einem ähnlichen System:



Quelle: Angelehnt an eine Präsentation von Olaf Schneider, LL.M. (Chief Compliance Officer MAN SE): http://www.boeckler.de/pdf/v_2010_04_29_schneider.pdf

5. Die Compliance-Organisation

Zu einem Compliance-Programm gehört auch die „Organisation von Compliance“ im Unternehmen. Hierbei sind wiederum verschiedene Ansätze möglich, die jeweils auf das Unternehmen abzustimmen sind. So kann für das Thema Compliance eine eigene Stabstelle (**Compliance-Abteilung**) eingerichtet werden oder aber das Thema wird der **Rechtsabteilung** oder der **Revision zugeordnet**. Dabei sollte jedoch berücksichtigt werden, dass die Revisionsabteilung ab einer bestimmten Größe des Unternehmens nicht mehr mit Compliance-Aufgaben betraut werden sollte.

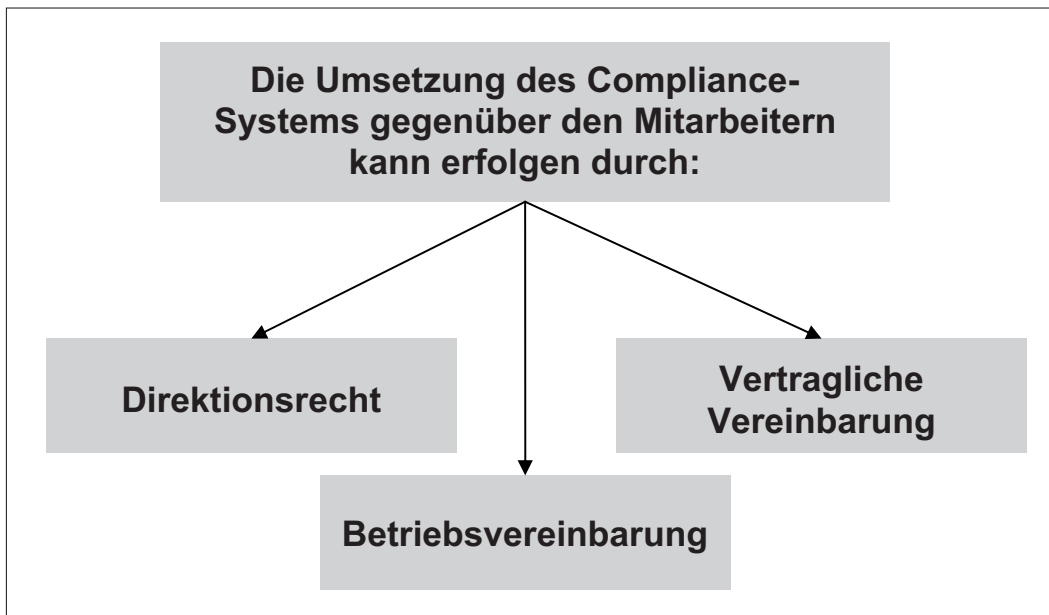
Wichtig ist bei allen Organisationsformen, dass die „**Berichtslinien**“ sowie die (internen) **Zuständigkeiten aller Beteiligten** (auch des Aufsichtsrats) genau festgelegt sind.

Compliance-Verstöße sollten, wenn die Unternehmensleitung ein Teil des Problems ist, immer auch direkt an den Aufsichtsrat berichtet werden. Daneben sollte die Unternehmensleitung regelmäßig dem Aufsichtsrat/Prüfungsausschuss Bericht erstatten.³⁵

Rechtlich gibt es verschiedene „Wege“ die „Pflichten“, die sich für die Mitarbeiter eines Unternehmens aus einem Compliance-Programm ergeben, umzusetzen (*siehe nachfolgendes Schaubild*). Die betroffenen Arbeitnehmer und auch die Mitbestimmungsakteure sollten bei der Umsetzung sorgfältig prüfen (unter Umständen auch externen Rat suchen), ob die Umsetzung (rechtlich) zulässig ist und ob die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen eingehalten wurden.³⁶

³⁵ Vgl. auch *Gliederungspunkt B./2.1 (Seite 14 ff.)*.

³⁶ So befand z.B. das LAG Düsseldorf, dass ein weltweit gültiger Verhaltenskodex für Wal-Markt-Angestellte, der bestimmt, dass Mitarbeiter nicht mit jemandem ausgehen oder in eine Liebesbeziehung eingehen dürfen, der Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen kann oder deren Arbeitsbedingungen von der anderen Person beeinflusst werden können, dem Grundgesetz zuwiderlaufe und damit unwirksam sei (*LAG Düsseldorf vom 14.11.2005 - 10 TaBV 46/05 = DB 2006, 162*).



Auch ist es wichtig, dass das zuständige „**Compliance-Team**“ **angemessen (finanziell, personell) ausgestattet wird**, um die Funktionsfähigkeit einer Compliance-Organisation zu gewährleisten. Was für eine angemessene Ausstattung erforderlich ist, ist wiederum eine Frage des Einzelfalles.

Auch wenn die Organisation von Compliance im Ermessen der Geschäftsführung liegt und viele Varianten denkbar sind, kommen bestimmte Elemente in fast allen „Ausprägungen“ vor:

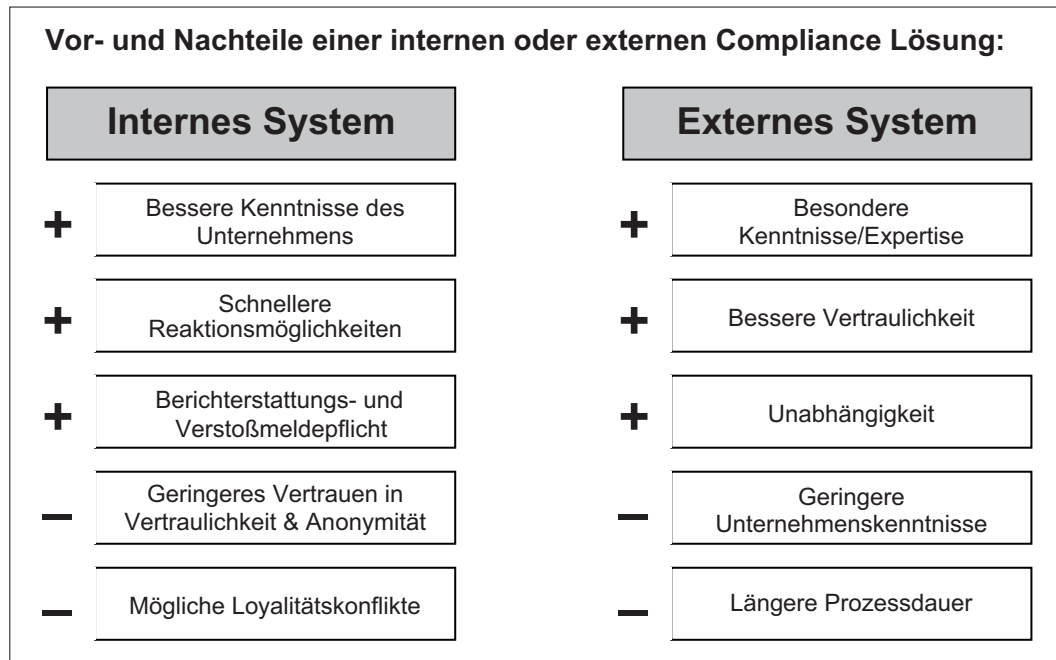
5.1 Der Compliance Officer/Compliance-Beauftragte

Zu den beschriebenen Systemen gehört regelmäßig, dass im Unternehmen ein sog. „Compliance Manager“ oder „Compliance Officer“ eingesetzt wird. Dieser agiert **sinnvollerweise unabhängig von bestehenden Hierarchien und trägt unternehmensweite Verantwortung**. Er gehört daher meist entweder selbst der Geschäftsführung an oder ist ihr (oder dem Aufsichtsrat) direkt unterstellt. Zwingend ist die Stelle eines Compliance Officers für eine Compliance-Organisation jedoch nicht.

Sollte der Compliance Officer dem Aufsichtsrat unterstellt sein, kann dies nur hinsichtlich der „Berichtslinie“ erfolgen. Arbeitsrechtlicher Vorgesetzter des Compliance Officers bleibt immer die Geschäftsleitung. Auch kann nicht durch den Aufsichtsrat die „Berichtslinie“ bestimmt werden. Die Geschäftsleitung hat vielmehr zu entscheiden, ob und wann der Officer direkt an den Aufsichtsrat zu berichten hat.

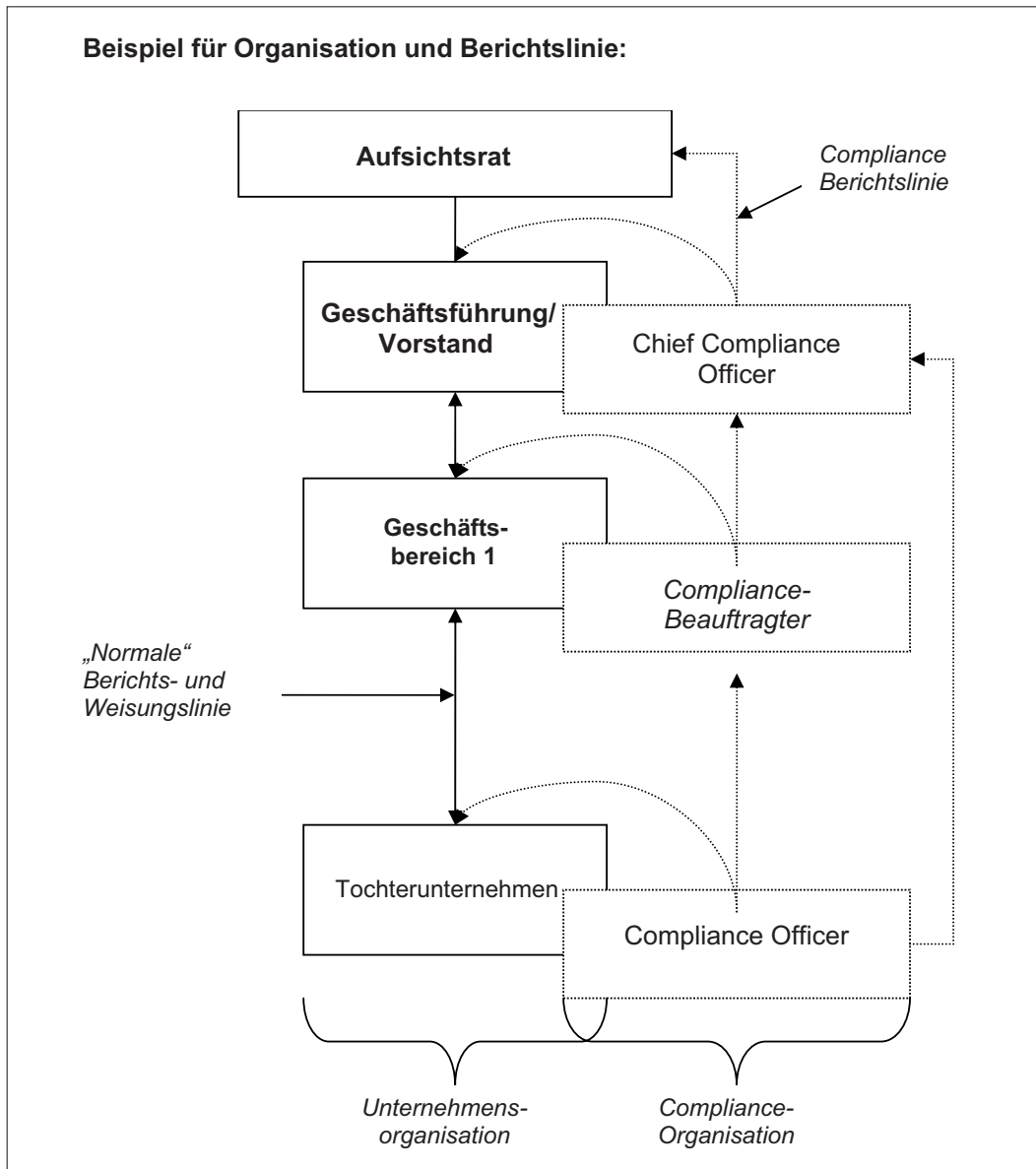
Wird die Funktion eines Compliance Officers geschaffen, kann dies durch einen Angestellten des Unternehmens (intern) oder mit einem externen Dritten (häufig Rechtsan-

wälte oder sogar Rechtsanwaltskanzleien) erfolgen.³⁷ Welche Variante besser ist, hängt dabei vom jeweiligen Unternehmen ab.



Da der Umfang der zu berücksichtigenden Gesetze und Regularien inzwischen stark angewachsen ist, kann die Kontrolle der Einhaltung in einigen Unternehmen auch nicht immer durch eine Person oder Abteilung im Unternehmen gewährleistet werden. Es kann daher angebracht sein, dass sich in jedem Geschäftsbereich oder Unternehmensbereich eine Person – neben seiner eigentlichen Tätigkeit - Spezialwissen hinsichtlich Compliance aneignet („**Compliance-Beauftragter**“). Diese Person berichtet direkt an den (Chief) Compliance Officer.

³⁷ Vgl. auch Gliederungspunkt C./5.3 (Seite 28 f.).



Weitere mögliche Compliance-Strukturen vgl. Fett/Theusinger, BB-Spezial 4/2010, S. 6 (11 – 14).

5.2 Unternehmensinterne Untersuchungen

Unternehmensinterne Untersuchungen können als Prävention oder als Reaktion auf Verstöße ebenfalls ein Bestandteil einer Compliance-Organisation sein. Es gibt Situationen, bei denen nur durch solche Untersuchungen die notwendigen internen Maßnahmen getroffen werden können (z.B. Korruptionsprävention bei konkreten Verdachtsmomenten). Aufklärung ist zumeist der erste Schritt um Lücken im Kontrollsystem zu schließen.

Eine unternehmensinterne Untersuchung kann durch **externe Ermittler** oder aber durch **interne Ermittlungen** (z.B. durch die Revisionsabteilung oder die Compliance-Abteilung) erfolgen. Welches Vorgehen sinnvoll ist, ist eine Frage des Einzelfalles. Bei allen Untersuchungen sind – gerade auch wegen des Compliance-Gedankens – die einschlägigen Gesetze zu beachten.³⁸ So sollte auch überlegt werden, ab welchem Zeitpunkt amtliche Stellen einzuschalten bzw. zu informieren sind. Bei der Durchführung der unternehmensinternen Untersuchung ist darauf zu achten, dass nicht der Anschein „amtlichen“ Handelns (z.B. der Staatsanwaltschaft oder der Kartellbehörde) entsteht.

5.3 Whistleblower Hotline/Ombudsmann

Ein weiterer (vermehrt diskutierter) Bestandteil einer Compliance-Organisation kann die Einrichtung einer sog. Whistleblower-(Hinweisgeber) Hotline oder die Einsetzung eines Ombudsmanns sein.³⁹ Anders als für Unternehmen, die in den USA börsennotiert sind und für die sich aus dem **Sarbanes Oxley Act** die Verpflichtung ein derartiges System einzurichten ergibt, besteht in Deutschland keine Pflicht hierzu. Gleichwohl gibt es Unternehmen, die eine Möglichkeit schaffen wollen, um Fälle, die Compliance betreffen könnten, zu melden und dabei den Hinweisgeber zu schützen.

Hinweisgeber können sich (zumeist anonym) per Telefon oder E-Mail melden und Verstöße gegen Gesetze und/oder Compliance-Richtlinien an eine (unternehmensinterne oder externe) zentrale Stelle melden (Whistleblower-Hotline). Dort werden die Informationen gesammelt, ihnen nachgegangen und – falls erforderlich – die zuständigen Stellen informiert. Ähnliches erfolgt bei einem Ombudsmann (oftmals Externer). Dieser sammelt ebenfalls die Informationen und gibt sie nach einer Prüfung weiter.

Argumente für und gegen ein solches Hinweisgebersystem gibt es viele. Diese sollen und können an dieser Stelle nicht wiedergegeben werden. Hervorzuheben ist jedoch, dass **die Einführung einer Whistleblower-Hotline oder eines Ombudsmanns nur Erfolg haben wird, wenn die Mitarbeiter dieser Einrichtung vertrauen und diese akzeptieren.**⁴⁰ Hier können sich die Mitbestimmungsakteure dafür engagieren, dass in Unternehmen eine Kultur herrscht, die es Beschäftigten leichtmacht, intern Hinweise zu geben und grobe Missstände und Gefahren abzustellen.

6. Kooperation mit Behörden und anderen Institutionen

Selbst wenn eine Compliance-Organisation eingeführt wurde, können Regelverstöße nicht vollständig ausgeschlossen werden. Es kann daher, wenn unternehmensinterne Vorfälle einen gewissen Umfang haben, zu staatlichen Ermittlungen (z.B. durch

³⁸ Vgl. Ausführungen zu Befragungsmethoden, Gliederungspunkt D./2. (Seite 30).

³⁹ Vgl. hierzu u.a. *Schulz*, BB 2011, S. 629 ff.

⁴⁰ Eine Anleitung um zu einer sinnvollen Dienst- oder Betriebsvereinbarung zu diesem Thema zu kommen gibt: *Rohde-Liebenau*, Whistleblowing, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2005.

die **Staatsanwaltschaft**) kommen. Denkbar sind aber auch Untersuchungen von Geschäftspartnern oder anderen Institutionen (z.B. Projektfinanzierern), die diese im Zuge ihrer Compliance-Organisation durchführen. Ist man von einer solchen „externen Ermittlung“ betroffen, sollte über eine Kooperation (über die bestehenden rechtlichen Verpflichtungen hinaus) mit diesen Stellen nachgedacht werden. So können spätere Strafzahlungen und andere Sanktionen vermieden oder zumindest verringert werden (z.B. als **Kronzeuge in Kartellverfahren**). Auch wird oftmals ein drohender Image-schaden begrenzt.

Bei jeder Kooperation sind aber **unbedingt die rechtlichen Grenzen einzuhalten**. So können bestimmte (personenbezogene) Daten zulasten von Mitarbeitern nicht ohne Weiteres weitergegeben werden.⁴¹ Auch die **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers** gegenüber seinen Arbeitnehmern ist zu beachten. Andererseits kennt diese Fürsorgepflicht auch Grenzen, so sind bei bestimmten (schweren) Verstößen die entsprechenden Behörden (z.B. die Kartellbehörde oder die Staatsanwaltschaft) zu unterrichten.

Bei der Kooperation mit Behörden und anderen Institutionen sollte immer:

- 1. Eine verbindliche Entscheidung der Unternehmensführung zur Kooperation vorliegen,**
- 2. die Rechte der Arbeitnehmer angemessen gewahrt und**
- 3. alle gesetzlichen Bestimmungen (z.B. Datenschutz, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats) eingehalten werden.**

Generell sollten solche Kooperationen nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat (und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat) eingegangen werden.

⁴¹ Hinsichtlich der wichtigsten Fragen und Antworten zum Arbeitnehmerdatenschutz siehe: DGB Bundesvorstand (Hrsg.), Arbeitnehmerdatenschutz, August 2009, https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB31098.pdf (stand: 17.05.2011).

D. Rechtsfragen im Hinblick auf Compliance

Da Compliance ein Thema mit vielen Facetten ist und viele Bereiche betroffen sind, kommen in der täglichen Praxis auch viele Rechtsfragen auf. Diese lassen sich nicht abschließend wiedergeben und beantworteten. Im Zweifel muss daher eine **rechtliche Einzelfallberatung** erfolgen. Nachfolgend werden jedoch einige Rechtsfragen kurz dargestellt, um hinsichtlich der möglichen rechtlichen Probleme im Umfeld von Compliance zu sensibilisieren.

1. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Die Überwachung der Rechtmäßigkeit der betrieblichen Abläufe, die die Mitarbeiter betreffen, ist die Aufgabe des Betriebsrats. Bei Compliance-Maßnahmen, die Einfluss auf die Arbeitnehmer haben, ist das Unternehmen verpflichtet, den Betriebsrat zu unterrichten und gegebenenfalls seine Zustimmung einzuholen. Eine Missachtung der Mitbestimmungsrechte kann zu einem Unterlassungsanspruch des Betriebsrats führen. Bei konzernweiten Programmen ist (falls vorhanden) der Konzernbetriebsrat zuständig.

Mitbestimmungspflichtig sind z.B.:

- Anzeigepflicht bei Verdacht (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
- Verbindliche Vorgaben für die Annahme von Einladungen und Geschenken (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).
- Elektronische Überwachung von E-Learning Testergebnissen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Die Regelungen einer **Ethik-Richtlinie („codes of conduct“)**, die das Verhalten der Beschäftigten und die betriebliche Ordnung regelt, sind ebenfalls mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).⁴² Kein Mitbestimmungsrecht besteht hingegen bei Vorgaben, mit denen lediglich die geschuldete Arbeitsleistung konkretisiert werden soll. Der Mitbestimmung entzogen sind auch Bereiche, die gesetzlich abschließend geregelt sind. Jedoch schließen ausländische Vorschriften, die für börsennotierte Unternehmen die Einführung von Ethik-Richtlinien vorsehen, die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht aus, wenn es an einer wirksamen Transformation in das deutsche Arbeitsrecht fehlt.⁴³

⁴² Vgl.: *Priebe*, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Ethik-Richtlinien, http://www.boeckler.de/pdf/mbf_ethik_priebe_2009.pdf

⁴³ *BAG vom 22.07.2008 – I ABR 40/07 = BB 2002, S. 2520.*

Um eine möglichst hohe Akzeptanz eines Compliance-Programms zu erreichen, sollte auch bei nicht mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen eine Abstimmung mit dem zuständigen Betriebsrat erfolgen.

2. Befragungsmethoden bei Mitarbeitergesprächen

Die Ausgestaltung der Befragungen von Mitarbeitern durch das Unternehmen unterliegt nicht den Regeln der Strafprozessordnung. Auch gibt es keine anderen verbindlichen Regelungen, die festlegen, welche Grundsätze bei einer Mitarbeiterbefragung zu beachten sind. Dennoch muss das Unternehmen - unbeschadet arbeitsrechtlicher Auskunftspflichten - bei der Befragung von Mitarbeitern des Unternehmens Standards einhalten, die sich aus der **rechtsstaatlichen Ordnung ergeben**.

Zu diesen Standards zählen⁴⁴:

- Mitarbeiter haben das Recht, einen **eigenen Anwalt oder ihren Betriebsrat** zu konsultieren, der Mitarbeiter ist hierüber zu belehren. Die Kosten für den Rechtsbeistand sollten im Rahmen des rechtlich Zulässigen vom Unternehmen übernommen werden.
- **Unlautere Einwirkungen** (Einschüchterung, Täuschung, Zwangsausübung) **sind unzulässig**.
- Der Mitarbeiter sollte nicht gedrängt werden sich selbst zu belasten oder auf **Rechte zu verzichten**, die die Person als Zeuge oder Beschuldigter im Strafverfahren ohne Weiteres hätte.
- Zu keinem Zeitpunkt vor, während oder nach einer Befragung darf mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen gedroht werden, um eine Aussage zu erzwingen.
- Der Mitarbeiter ist darüber zu belehren, dass Aufzeichnungen der Befragung gegebenenfalls an Behörden weitergegeben werden und dort zu seinem Nachteil verwertet werden können. Bei Anhörungen im Rahmen sog. Amnestieprogramme ist der Mitarbeiter zusätzlich darüber zu belehren, dass das Unternehmen selbst eine strafrechtliche Amnestie nicht gewähren kann.
- Die Anhörung der Auskunftsperson ist **schriftlich zu dokumentieren**. Die Dokumentation muss den Anschein einer „amtlichen“ Handlung vermeiden.

Arbeitnehmer sollten vor aber auch während solcher Gespräche entscheiden, ob sie anwaltlichen Rat in Anspruch nehmen.

⁴⁴ Angelehnt an die Empfehlungen des Strafrechtsausschusses der Bundesrechtsanwaltskammer vom November 2010, „Thesen der Bundesrechtsanwaltskammer zum Unternehmensanwalt im Strafrecht“, S.10 f., <http://www.brak.de/seiten/pdf/Stellungnahmen/2010/Stn35.pdf> (stand: 17.05.2011).

3. Datenschutz

Bestandteil einer Compliance-Organisation, insbesondere bei unternehmensinternen Untersuchungen, sind oftmals die **Auswertung von Personen- und Kommunikationsdaten von Mitarbeitern**. So werden Verbindungsnachweise kontrolliert und anhand der E-Mail-Korrespondenz Sachverhalte rekonstruiert. Wichtig ist jedoch, dass das Unternehmen bei einem solchen Vorgehen Gesetze wie das **Bundesdatenschutzgesetz**, das **Telekommunikationsgesetz**, aber auch das **Strafgesetzbuch** zu beachten hat.

Nach dem Bundesdatenschutzgesetz ist die Nutzung und Übermittlung von Daten des Arbeitnehmers grundsätzlich beschränkt. Auch sind die schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Besondere Vorsicht ist immer dann geboten, wenn es um die Übermittlung von personenbezogenen Daten (vgl. § 3 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz) geht. Bei der Übermittlung von Daten ist daher immer sicherzustellen, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.⁴⁵

⁴⁵ Vgl. zum Verhältnis von Datenschutz und Compliance im geplanten Beschäftigtendatenschutzgesetz, *Kort*, DB 2011, S. 651 ff.

E. Checkliste zur Überprüfung eines Compliance-Systems

Jedes Compliance-System sollte (mindestens) folgende Merkmale erfüllen:

	Ja	Nein
Wurden die konkreten Risikofelder des Unternehmens ermittelt? (Gliederungspunkt C./2.)		
Wurde ein unternehmensbezogenes Compliance-Programm entwickelt? Wurden insbesondere die relevanten Risikofelder identifiziert? (Gliederungspunkt C./2.)		
Liegt ein klares Bekenntnis der Geschäftsleitung zum Thema Compliance vor? Wurde dieses unmissverständlich im Unternehmen/Konzern kommuniziert? Steht das Bekenntnis nicht im Widerspruch zu Unternehmensleitlinien/zum Unternehmensbild/zu unternehmensinternen Richtlinien? (Gliederungspunkt C./3.)		
Liegt ein Vorstandsbeschluss zur Einführung des konkreten Programms vor? (Gliederungspunkt B.)		
Wurden die Zuständigkeiten eindeutig verteilt und klare Berichtslinien festgelegt? (Gliederungspunkt C./5.)		
Ist der Aufsichtsrat in das Compliance-Programm einbezogen? Ist es möglich, dass bestimmte Verstöße direkt an den Aufsichtsrat berichtet werden? Existieren Berichtspflichten an den Aufsichtsrat/den Prüfungsausschuss? (Gliederungspunkte B./2. und C./5.)		
Ist das Compliance-Team angemessen ausgestattet? (Gliederungspunkt C./5.)		
Wurden und werden der Datenschutz und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachtet? (Gliederungspunkt D.)		
Wurde und wird das Thema Compliance im Unternehmen kommuniziert? Liegen z.B. Merkblätter vor, werden Schulungen angeboten, wird das Thema im Internet und Intranet behandelt? (Gliederungspunkt C./4.)		
Wurden alle geplanten Elemente des Compliance-Programms auch tatsächlich umgesetzt?		
Wird das Compliance-Programm regelmäßig (bestenfalls laufend) überprüft und verbessert? (Gliederungspunkte C./3. und 4.)		

F. Wichtige Begriffe im Zusammenhang mit Compliance

Amnestie-Programm

Die Geschäftsführung verzichtet nach solchen Programmen auf die ihr möglichen Sanktionen (z.B. Kündigung, Schadenersatzprozesse), im Gegenzug verpflichtet sich die Gegenseite (z.B. der Mitarbeiter) zur vollständigen Sachverhaltsaufklärung beizutragen.

Allerdings ist die Geschäftsführung verpflichtet, zum Wohle der Gesellschaft zu handeln, sodass ein Verzicht auf Sanktionen im Regelfall der Einzelfallbeurteilung bedarf. Das Aufklärungsinteresse muss das Sanktionsinteresse überwiegen.

Business Judgment Rule

Der Begriff „Business Judgment Rule“ bezeichnet eine rechtliche Konstruktion, die dem US-amerikanischen Recht entlehnt ist. Die „Business Judgment Rule“ stellt die Geschäftsführung haftungsfrei, wenn sie bei einer Ermessensentscheidung vernünftigerweise annehmen durfte, (auf der Grundlage angemessener Informationen) zum Wohle der Gesellschaft zu handeln. Geregelt ist die „Business Judgment Rule“ in § 93 Aktiengesetz.

Business Partner Screening

Hierunter ist eine einzelfallbezogene Hintergrundrecherche zur Prüfung von Geschäftspartnern zu verstehen. Dies erfolgt regelmäßig anhand von (öffentlichen) Datenbanken.

Chief Compliance Officer

Die Aufgabe des sog. „Chief Compliance Officer“ ist es, konzernweit die Einhaltung der Compliance-Regelungen durchzusetzen. Regelmäßig ist er unterhalb der Geschäftsleitung angesiedelt. Er berichtet gewöhnlich an die Geschäftsführung bzw. das zuständige Mitglied für Compliance und gegebenenfalls an den Aufsichtsrat oder den Prüfungsausschuss.

Corporate Social Responsibility (CSR)⁴⁶

Mit Corporate Social Responsibility (CSR - Soziale Verantwortung von Unternehmen) werden Unternehmensstrategien bezeichnet, die Wettbewerbsvorteile zu erreichen versuchen, indem sie neben ökonomischen auch soziale und ökologische Ziele verfolgen. CSR stellt eine Alternative zum Shareholder Value Konzept dar, unterscheidet sich aber auch von Regulierungsmodellen, die auf staatliche Vorschriften setzen. CSR ist also marktorientiert – Höhere soziale und ökologische Leistungen der Unternehmen sollen weniger durch gesetzliche oder kollektivvertragliche Regeln, sondern mehr über den Marktmechanismus erreicht werden. In diesem Zusammenhang werden auch Instrumente wie Verhaltenskodizes, Sozial-Audits, Ratings oder Nachhaltigkeitsberichte eingesetzt.

Deutsche Corporate Governance Kodex

Von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex verabschiedeter Kodex, der die Grundsätze „guter Unternehmensführung“ für deutsche börsennotierte Unternehmen regelt.⁴⁷ Nach § 161 AktG müssen der Vorstand und der Aufsichtsrat von börsennotierten Gesellschaften jährlich eine Erklärung (Entsprechenserklärung) abgeben, inwieweit sie den Empfehlungen des Kodex folgen. Für den Fall, dass sie den Empfehlungen nicht folgen, sind diese Abweichungen zu begründen.

Datenschutz

Der Begriff Datenschutz bezeichnet den Schutz des Einzelnen vor dem Missbrauch personenbezogener Daten. Der Einzelne soll davor geschützt werden, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Recht auf informationelle Selbstbestimmung beeinträchtigt wird. Werden personenbezogene Daten verarbeitet, ist nach dem Bundesdatenschutz zwingend ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen.

„Dotted Line“

Trennung von fachlichem und disziplinarischem Weisungsrecht.

Insider-Geschäfte

Geschäfte mit Finanzinstrumenten wie z.B. Aktien, bei denen eine Person („Insider“) beruflich oder dienstlich der Allgemeinheit nicht zugängliche Informationen erlangt

46 Siehe hierzu auch: *Vitols*, Nachhaltigkeit - Unternehmensverantwortung – Mitbestimmung, Ein Literaturbericht zur Debatte über CSR, edition sigma, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin 2011.

47 <http://www.corporate-governance-code.de/>

und diesen Wissensvorsprung nutzt, um sich oder einem Dritten einen Vorteil zu verschaffen.⁴⁸

Öffentliche Amtsträger

Der Begriff umfasst Beamte, Richter und sonstige in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis stehende (z.B. Minister) oder mit Aufgaben der öffentlichen Verwaltung betraute Personen (z.B. auch Angestellte einer GmbH, sofern sie öffentliche Verwaltungsaufgaben wahrnehmen). Bei solchen Personen ist hinsichtlich Einladungen, Geschenken und „kulanter“ Zugeständnisse besondere Vorsicht geboten.⁴⁹

Prüfungsausschuss

Die Errichtung eines Prüfungsausschusses (oftmals fälschlicherweise als **Audit Committee** bezeichnet) wird als Teil der Corporate Governance im Deutschen Corporate Governance Kodex für deutsche Aktiengesellschaften empfohlen (vgl. 5.3.2 DCGK). Zu seinen Aufgaben kann unter anderem die Kontrolle eines Compliance-Systems gehören (vgl. § 107 Abs. 3 S. 2 AktG; Ziff. 5.3.2, S.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex).

Sarbanes-Oxley Act („SOX“)

Ein US-Bundesgesetz, das als Reaktion auf Bilanzskandale die Qualität und Transparenz der Berichterstattung von Unternehmen, die den öffentlichen Kapitalmarkt der USA in Anspruch nehmen, verbessern soll. Hinsichtlich Compliance fordert das Gesetz von Unternehmen, dass diese jährlich über den Zustand der unternehmensinternen Finanzkontrolle berichten.

Tone from the Top

Tone from the Top („Botschaft von oben“) ist das Bekenntnis der Geschäftsführung, dass bestimmte Grundsätze einzuhalten sind. Die Grundsätze, nach denen ein Unternehmen handelt, werden unmissverständlich von den Mitarbeitern eingefordert. Hierzu gehört auch, dass die Geschäftsleitung als „Vorbild“ Compliance im Unternehmen vorlebt und sich an die aufgestellten Regeln hält.

⁴⁸ Siehe auch: *Köstler*, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Arbeitshilfe für Aufsichtsräte Nr. 8, Insiderrecht, Düsseldorf 2009.

⁴⁹ Vgl. *Bömer*, GWR 2011, S. 28 ff.

UK Bribery Act 2010

Der im April 2010 verabschiedete und ab dem 01.07.2011 anzuwendende UK Bribery Act sanktioniert vor allem Korruption im Ausland, beschränkt dies aber nicht auf Amtsträger, sowie etwa der **US Foreign Corrupt Practices Act**. Als wirtschaftsstrafrechtliches Gesetz schafft der UK Bribery Act aktive und passive Bestechungstatbestände für natürliche und juristische Personen. Dabei haben der UK Bribery Act wie auch der US Foreign Corrupt Practices Act einen extraterritorialen Anwendungsbereich. Zu beachten ist auch, dass Unternehmen sich strafbar machen können, wenn im Zusammenhang mit Geschäften des Unternehmens eine Korruptionstat begangen wird und das Unternehmen es versäumt hat die Tat durch adäquate Vorkehrungen zur Bekämpfung von Korruption (z.B. durch eine Compliance-System) zu verhindern.

Vier-Augen-Prinzip

Nach diesem Prinzip müssen geschäftliche Erklärungen immer von zwei Personen (vier Augen) unterschrieben werden. Die beiden Personen dürfen nicht in einem Abhängigkeitsverhältnis stehen.

Whistleblower-Hotline

Wenn Beschäftigte auf Risiken hinweisen, dabei aber aus gutem Grund meinen, die intern zuständigen Ansprechpartner übergehen zu müssen, wird dies als Whistleblowing bezeichnet. Eine Whistleblower-Hotline ist eine Möglichkeit diese Hinweise zu erhalten und gleichzeitig den Hinweisgeber aber auch den „Beschuldigten“ zu schützen. (Vgl. auch *Gliederungspunkt C./5.3*)

Weiterführende Literatur:

Behrens, Martin: Datenschutz im Betrieb. Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2010, WSI Report Nr. 5, November 2010.

Beile, Judith / Feuchte, Beate / Homann, Birte: Corporate Social Responsibility (CSR) und Mitbestimmung, Reihe: edition der Hans-Böckler-Stiftung, Unternehmensmitbestimmung und Unternehmenssteuerung, Bd. 248, Düsseldorf: 2010.

Düsel, Jens: Gespaltene Loyalität, Whistleblowing und Kündigungsschutz in Deutschland, Großbritannien und Frankreich, Reihe: Arbeits- und Sozialrecht, Bd. 111, Baden-Baden 2008.

Görling, Helmut/Inderst, Cornelia/Bannenber, Britta: Compliance, Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg. 2010.

Hauschka, Christoph E.: Corporate Compliance, 2. Auflage, München 2010.

Hommelhoff, Peter/Hopt, Klaus J./v. Werder, Axel: Handbuch Corporate Governance, 2. Auflage, Köln 2009.

Köstler, Roland: Rechtsleitfaden für Aufsichtsratsmitglieder nach dem Mitbestimmungsgesetz '76, 10. Auflage, Düsseldorf 2010.

Köstler, Roland: Rechtsleitfaden für Aufsichtsratsmitglieder nach dem Drittelbeteiligungsgesetz 2004, Düsseldorf 2010.

Köstler, Roland/Zachert, Ulrich/Müller, Matthias: Aufsichtsratspraxis, 9. Auflage, Frankfurt am Main 2009.

Kruger, Gerd/Schneider, Uwe H.: Handbuch Managerhaftung, 2. Auflage, Köln 2010.

Rohde-Liebenau, Björn: Whistleblowing Reihe: edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 159, Düsseldorf 2005.

Vitols, Katrin: Nachhaltigkeit - Unternehmensverantwortung – Mitbestimmung, Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 127, Berlin 2011.

Wecker, Gregor/van Laak, Hendrik: Compliance in der Unternehmenspraxis, 2. Auflage, Wiesbaden 2009.

Gesamtverzeichnis

Arbeitshilfen für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten

- 01 Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats
- 02 Übersicht über die Aufsichtsratsrechte Bereich MitbestG '76
- 03 Übersicht über die Aufsichtsratsrechte im Bereich Drittelbeteiligungsgesetz 2004
- 04 Rechtsprechung zur Unternehmensmitbestimmung
- 05 Hinweise zum praktischen Umgang mit der Verschwiegenheitspflicht
- 06 Die Europäische Aktiengesellschaft
- 07 Praktische Hinweise zum Unternehmensrecht
- 08 Insiderrecht
- 09 Der Shareholder Value-Ansatz
- 10 Grundsätze ordnungsmäßiger Aufsichtsratsstätigkeit
- 11 Gesellschafts- und Mitbestimmungsrecht in der Europäischen Gemeinschaft
- 12 Die Beauftragung des Abschlussprüfers durch den Aufsichtsrat
- 13 Praktische Hinweise zum sogenannten Risikomanagement
- 14 Angemessene Vorstandsvergütung
- 15 Compliance
- 16 Die Effizienzprüfung des Aufsichtsrats
- 17 Die Prüfung von Jahresabschluss und Konzernabschluss in Aufsichtsräten

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

