



AUSSENHANDEL UND COMPLIANCE

SPIEL MIT DEM FEUER

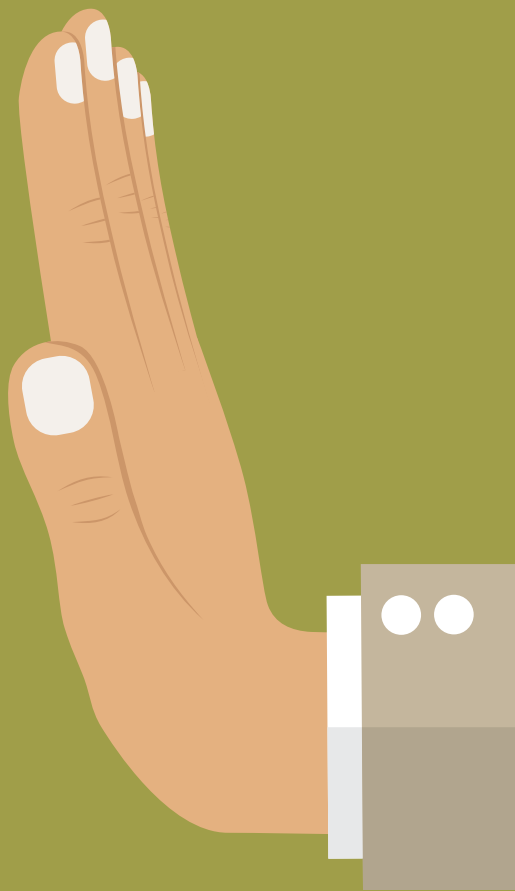
Compliance-Verstöße sind unter Arbeitnehmern weit verbreitet. Vor allem exportorientierte Unternehmen sind betroffen. Dabei drohen harsche Konsequenzen, denn die Behörden reagieren weltweit immer rigider.

► Mal eben mit Bekannten, die in der gleichen Branche arbeiten, per Mail über Preise und Marktverhältnisse ausgetauscht. Oder teure Geburtstagsgeschenke an Geschäftspartner verschickt und sie zum Essen im Edelrestaurant oder ins Fußballstadion eingeladen, in der Hoffnung auf einen neuen Auftrag: deutsche Arbeitnehmer manövrieren sich im Berufsalltag häufig in strafrechtlich bedenkliche Situationen – oftmals aus Unwissenheit. Damit gefährden sie nicht nur sich selbst, sondern vor allem ihre Arbeitgeber, die rechtlich den Kopf hinhalten müssen.

Kommen Chefs ihrer Kontrollpflicht nicht nach oder spielen sie selbst eine aktive Rolle bei Compliance-Verstößen, riskieren sie, für Forderungen von Unternehmen, Behörden und Wettbewerbern persönlich zu haften. Und je nach Schwere des Vergehens können Strafzahlungen und Schadensersatzforderungen in die Millionenhöhe gehen, denn gerade bei Korruptionsdelikten im internationalen Kontext kennen die Behörden kein Pardon: Unternehmen und ihren Führungskräften drohen rund um den Globus immer höhere Strafen,

zeigt eine aktuelle Erhebung der internationalen Wirtschaftskanzlei Hogan Lovells. Demnach stieg im vergangenen Jahr allein in den USA die Summe der verhängten Geldstrafen im Zusammenhang mit Korruption um rund 80 Prozent auf mehr als 6 Milliarden US-Dollar. In Singapur kletterte die Summe der Strafen um 25 Prozent und auch in Europa wurden empfindliche Geldstrafen verhängt.

Auch die verhängten Haftstrafen nehmen zu: 2018 mussten der Hogan Lovells-Erhebung zufolge in den USA Straftäter wegen Korruption im Durchschnitt fünf Jahre hinter Gitter – so lange wie noch nie. Eine ähnliche Entwicklung gab es in Großbritannien. In Singapur, wo Korruption und Bestechung seit jeher streng geahndet werden, mussten Verurteilte 2018 im Schnitt vier Jahre in Haft, mehr als dreimal so lange wie im Jahr zuvor. „In Deutschland sind alle Trends zu beobachten, die es im Kampf gegen Korruption auch auf internationaler Ebene gibt: höhere Strafen, eine zunehmende Zahl von Vergleichen und die Bedeutung von Datenschutz“, sagt Désirée Maier, Partnerin am Münchener Standort von Hogan Lovells



im Bereich Investigations, White Collar & Fraud. „Zudem steigt der Druck mit Blick auf die Durchschlagskraft möglicher Durchsuchungen durch die Staatsanwaltschaft.“

WIRKSAMES COMPLIANCE-SYSTEM IST AUCH EINE HAFTUNGSFRAGE

Es könne keinen Zweifel geben, dass die Behörden Korruption und Bestechung immer stärker Aufmerksamkeit schenken, um ein sichereres, robusteres und transparenteres System zu schaffen. Strafen in Rekordhöhe würden klar die Notwendigkeit einer fortwährenden, gegen Korruption gerichteten Compliance über zahlreiche Jurisdiktionen und Branchen hinweg zeigen.

Zumal bei Compliance-Verstößen neben den Geld- und Haftstrafen auch eine Eintragung in das Gewerbezentralregister erfolgt, wie Prof. Dr. Philipp Haellmigk, Leiter der auf Außenhandel und Exportkontrolle spezialisierten Münchener Kanzleiboutique HAELLMIGK, hervorhebt. „Das kann insbesondere bei öffentlichen Ausschreibungen problematisch werden, denn ein Auftraggeber muss unter anderem die Zuverlässigkeit des Bieters prüfen, die aber aufgrund der Verurteilung des Unternehmens und der entsprechenden Eintragung in das Gewerbezentralregister in Zweifel gezogen ist.“ Zur Vermeidung derartiger Risiken sei daher ein Internal Compliance-Programm unerlässlich, so Haellmigk, der auch einen Lehrstuhl für Öffentliches Recht an der Hochschule für Oekonomie & Management München (FOM) innehat. „Dieses sollte eindeutige Handlungsanweisungen für das Unternehmen festlegen.“ Die Handlungsanweisungen seien als

verbindliches Regelwerk von allen betroffenen Mitarbeitern zu befolgen.

„Die Installation eines wirksamen Compliance-Systems ist – aus Sicht des Vorstands – auch eine Haftungsfrage“, bestätigt Annette Kraus, Chief Counsel Compliance bei der Siemens AG und Leiterin der BUJ-Fachgruppe Compliance. „Kernelemente sind Prävention und Aufklärung sowie die Reaktion auf Missstände.“ Prävention könne beispielsweise durch das Aufstellen von verbindlichen internen Regeln und Verfahrensrichtlinien erfolgen, ein Risikomanagement mittels eigens hierfür entwickelter Prozesse und Tools, etwa zur Überprüfung potenzieller Geschäftspartner oder exportkontrollrechtlicher Risiken. „Ein wichtiges Element ist auch die adressatengerechte Schulung der Mitarbeiter“, so die Unternehmensjuristin.

COMPLIANCE-SYSTEME INTERN ERLÄUTERN

Oft würden Compliance-Systeme zwar erstellt, „ihr Inhalt und die sich daraus ergebenden Vorgaben für die betroffenen Abteilungen aber nicht ausreichend erläutert“, so Rechtsanwalt Haellmigk. „Dadurch erfahren diese Systeme häufig nicht die erforderliche Akzeptanz innerhalb des Unternehmens.“ Gerade bei einer eventuellen Neustrukturierung der Compliance-Systeme sei es sinnvoll, diese im Rahmen von internen Schulungen und Informationsveranstaltungen auch zu erläutern. „Zum einen ist dadurch gewährleistet, dass die betroffenen Mitarbeiter tatsächlich verstehen, was nunmehr zu tun beziehungsweise nicht zu tun ist und diese Vorgaben somit auch besser befolgen können. Zum anderen dient der regelmäßige Austausch mit den betroffenen Abteilungen auch der eigenen Überprüfung, ob die neu festgelegten Vorgaben in der täglichen Praxis auch tatsächlich so umsetzbar sind“, so der Experte.

Das gilt insbesondere im Auslandsgeschäft, wo die Compliance-Hürden besonders hoch sind – schließlich kommen hier Gesetze mehrerer Staaten gleichzeitig zum Tragen, was Verstöße wahrscheinlicher macht. „Gerade für Unternehmen, die einen großen Teil ihres Geschäfts im Ausland machen, ist eine genaue Kontrolle der Einhaltung von Regeln und Gesetzen Pflicht“, sagt Helmut Sauro, Senior Business Development Manager beim E-Discovery-Anbieter KLDDiscovery. „Auch, um im Ernstfall schnell reagieren und mit den Behörden kooperieren zu können.“

Gerade in Ländern, wo hinsichtlich der Art und Weise von Handelsbeziehungen ein anderes sozio-kulturelles Verständnis herrscht, ist die Herausforderung für Unternehmen und ihre Mitarbeiter jedoch groß. „Wenn in einem Land die Gewährung von individuellen Vorteilen für am Vertragsschluss beteiligte Personen üblich ist, wird dies auch und insbesondere von ausländischen Unternehmen erwartet, zumal diese als reich gelten“, sagt Dr. Björn Demuth, Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht und Partner am Stuttgarter Standort der internationalen Wirtschaftskanzlei CMS Deutschland. „Hier

befinden sich insbesondere Vertriebsmitarbeiter bereits in einer Zwickmühle und brauchen Unterstützung für ihre Argumentation, keine Zuwendungen tätigen zu können.“

Außenhandelsexperte Haellmigk rät in solchen Fällen zu einer klaren Ansprache: „Hier hilft nur, seinem ausländischen Geschäftspartner von Beginn an zu verdeutlichen und gegebenenfalls auch klar anzusprechen, dass hierzulande andere Regeln und Gepflogenheiten herrschen.“ Entscheidend sei, dass der ausländische Geschäftspartner in seiner eventuellen Erwartung, dass auch die andere Seite derartige Gepflogenheiten kennt und gutheißt, nicht bestärkt wird, so Haellmigk.

IM AUSLAND LEGAL, ABER EIN VERSTOSS GEGEN DEN ETHIKKODEX

Die Vielzahl an Gesetzen und Vorschriften im grenzüberschreitenden Geschäftsverkehr ist jedoch für viele Verantwortliche in den Unternehmen kaum zu überblicken. Und auch bewusste Verstöße sind eher die Regel als die Ausnahme: Laut einer YouGov-Umfrage im Auftrag von KLDDiscovery hält es mehr als jeder zweite Befragte für nötig, sich zugunsten des Unternehmenserfolgs an lokale Gegebenheiten anzupassen, auch wenn dies mit dem deutschen Recht im Konflikt steht. 37 Prozent gaben in der Umfrage sogar an, dass Schmiergelder oder kleine Gefälligkeiten manchmal unverzichtbar sind, um Geschäfte im Ausland abzuschließen.

Dr. Thomas Sonnenberg, Partner am Kölner Standort der Wirtschaftskanzlei CMS Deutschland und Experte für strategische Compliance und Corporate Governance, nennt ein Beispiel: „Müssen für große Bau- oder Anlagenbauaufträge Material

und Baugeräte ins Zielland gebracht werden, bei denen eine verspätete Abfertigung an der Grenze zu kostspieligen Verzögerungen auf der Baustelle führen, ist die Gefahr hoch, dass für eine schnelle Abwicklung an der Grenze oder im Hafen Facilitation Payments gefordert werden.“

Facilitation Payments würden zum Teil erwartet und seien gegebenenfalls nach nationalem Recht erlaubt, bestätigt Siemens-Juristin Kraus. Der Siemens Ethik-Kodex – die sogenannten Business Conduct Guidelines – schließt ein solches Verhalten jedoch aus. Ähnliche Regelungen gelten in vielen anderen deutschen Unternehmen. Mitarbeiter, die sich allzu sehr an die Gepflogenheiten ihrer ausländischen Geschäftspartner anpassen, riskieren also ihren Job. „Gegebenenfalls kann es in Ländern mit angespannter Sicherheitslage dazu kommen, dass Mitarbeiter in Gefahrensituationen zu Zahlungen gezwungen sind“, so Kraus. „In solchen konkreten Gefährdungssituationen besteht bei Siemens eine Ausnahme vom grundsätzlichen Verbot.“

INTERNE ERMITTLUNGEN PROAKTIV EINSETZEN

Um Compliance-Verstöße frühzeitig aufzudecken oder rechtzeitig unterbinden zu können, gehören interne Ermittlungen mittlerweile in vielen Unternehmen zum Alltag. Dabei bedienen sich die Unternehmen immer häufiger Legal Technology-Tools, mit denen sich aus den immensen Datenmengen, die im Geschäftsbetrieb täglich anfallen, bestimmte Inhalte gezielt herausfiltern und zur Beweisführung nutzen lassen. Das Schlagwort lautet E-Discovery. In den Bereichen Litigation, Regulierung, Kartellrecht und Fusionskontrolle, Arbeitsrecht und Schiedsverfahren ist E-Discovery bereits weit verbreitet. Zudem werden derartige Tools von Unternehmen auch immer häufiger proaktiv eingesetzt, um Verstöße gegen die Compliance-Richtlinien aufzudecken und somit teure Gerichtsverfahren und Bußgelder zu vermeiden.

Im amerikanischen Zivilprozessrecht ist dieses für elektronische Unternehmensdaten relevante Beweissicherungsverfahren sogar vorgeschrieben. Unternehmen, die in den USA tätig sind, müssen also zwingend darauf zurückgreifen. Aber auch Firmen ohne US-Geschäft nutzen diese Software-Lösungen immer häufiger – vor allem für interne Untersuchungen. Auch im Rahmen von Kartellverfahren oder strafrechtlichen Ermittlungen kommt E-Discovery-Software mitunter zum Einsatz – hier kann sie dabei helfen, von möglichen Kronzeugenregelungen zu profitieren. So gab es der Hogan Lovells-Erhebung zufolge im Zusammenhang mit Korruption eine zunehmende Zahl von Fällen, bei denen es zu einem sogenannten Aufschub der Strafverfolgung kam (Deferred Prosecution Agreement, DPA). Dabei werden Unternehmen ermutigt, in mutmaßlichen Fällen von Finanzkriminalität sich selbst anzuzeigen, mit den Behörden zu kooperieren und zugleich ihre Compliance-Prozesse zu verbessern.



PROF. DR. ANDREAS FRÖH,
Chefsyndikus & Bereichsvorstand,
Legal, Corporate Affairs &
Documentation, HypoVereinsbank –
Member of UniCredit,
UniCredit Bank AG

”

„Der unternehmensjurist hat von Anfang an und auch über die Jahre die wichtigen Themen und Trends sehr gut antizipiert und sich daher rasch als äußerst wertvolle Informationsquelle etabliert – herzlichen Dank dafür und weiterhin ein treffsicheres Gespür!“





DR. CLAUDIA JUNKER,
General Counsel,
Deutsche Telekom AG

”

„Die Themen im unternehmensjurist sind immer am Puls der Zeit und topaktuell.“

WIR FEIERN
50
AUSGABEN

Gegen die Zahlung einer vereinbarten Geldstrafe werden dann die Untersuchungen fallengelassen. Die USA wenden DPA seit vielen Jahren an, in Großbritannien gibt es die Möglichkeit seit 2014, in Frankreich seit 2016. Ein entsprechendes Gesetz ist derzeit auch in Deutschland in Vorbereitung.

„Neben der konsequenten unternehmensinternen Ermittlung des Sachverhalts umfasst Aufklärung auch das Bereithalten von Meldewegen für potenzielle Regelverstöße durch Mitarbeiter und Dritte“, sagt Siemens-Juristin Kraus. „Als Reaktion sind angemessene disziplinarische Maßnahmen auf Regelverstöße zu ergreifen und in der Nachschau Verbesserungspotenziale zu identifizieren und umzusetzen, um künftige Verstöße zu vermeiden. Eine umfassende sogenannte Lessons-Learned-Analyse des Fehlverhaltens ist entscheidend, um auf aufgedeckte Symptome angemessen zu reagieren.“ Wichtig sei auch „eine laufende Anpassung des Compliance-Systems“, so Kraus: zum einen an neue Märkte, zum anderen an den technischen Fortschritt sowie neue Herausforderungen durch grundlegende Innovationen, etwa im Rahmen der Digitalisierung. Wo Menschen handeln, könne es jedoch keine hundertprozentige Sicherheit geben, schränkt CMS-Anwalt Demuth ein. „Allerdings können die Verstoßrisiken durch Kontrollen hinsichtlich Abschluss und Abwicklung von gefährdeten Geschäften, durch Zugriffsbeschränkungen auf Gelder, durch Vergleiche mit Konditionen und Vertragsmodalitäten sowie durch Abwicklungen in anderen Ländern und ein Vier-Augen-Prinzip reduziert werden.“

Darüber hinaus müssen Unternehmen gerade im Bereich Exportkontrolle genau aufpassen, dass sie die jeweils geltenden Vorschriften kennen und einhalten. Dies sei insbesondere bei gelisteten Gütern sowie gelisteter Software und Technologie unerlässlich, die etwa in den Dual-Use-Bereich fallen, erklärt Christopher Grefe, Syndikusrechtsanwalt bei der ZF

Friedrichshafen AG und Leiter der BUJ-Fachgruppe Außenwirtschaftsrecht. „Grundsätzlich zu klären ist, wo Berührungspunkte mit Exportbeschränkungen oder Embargos bestehen und welche Produkte Gegenstand illegaler Beschaffungsmaßnahmen sein könnten“, so der Experte. Davon ausgehend müsse eine Risikobewertung stattfinden und das Personal entsprechend geschult werden. „Die Schulungsnachweise des mit Exportkontrollaufgaben betrauten Personals sind aufzubewahren, zum Beispiel in der Personalakte.“ Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) empfiehlt zudem die Nutzung eines elektronischen Warenwirtschaftssystems zur Auftragsabwicklung.

Grundsätzlich schwierig seien Aktivitäten in Zielländern, deren Rechtsordnung hierfür zwingend die Bildung eines Joint Ventures mit Beteiligung von Inländern verlangt, wie es beispielsweise häufig im arabischen Raum der Fall ist. „Dann steht oft staatlich angeordneter Nepotismus im Raum. Hier hilft nur eine klare Dokumentation der tatsächlichen Leistungen des Inländers und deren marktgerechte Bepreisung“, sagt CMS-Compliance-Experte Sonnenberg. „Wenn Aktivitäten ohne Akzeptanz von Korruption überhaupt nicht möglich sind, hilft als ultima ratio nur der Rückzug aus dem Zielland.“ ■

Harald Czycholl



- × Viele Arbeitnehmer begehen aus Unwissenheit Compliance-Verstöße, die ihre Arbeitgeber teuer zu stehen kommen können.
- × Geld- und Haftstrafen steigen weltweit vor allem bei Korruptionsvergehen.
- × Ein wirksames Compliance-System ist deshalb auch eine Haftungsfrage.
- × Kernelemente sind Prävention und Aufklärung sowie die Reaktion auf Missstände.
- × Bei der Vielzahl an Gesetzen und Vorschriften im grenzüberschreitenden Geschäftsverkehr fällt es nicht immer leicht, den Überblick zu behalten.
- × Um Compliance-Verstöße frühzeitig aufzudecken oder rechtzeitig unterbinden zu können, gehören interne Ermittlungen mittlerweile in vielen Unternehmen zum Alltag.
- × Dabei kommen häufig E-Discovery-Tools zum Einsatz, um aus den immensen Datenmengen, die im Geschäftsbetrieb anfallen, bestimmte Inhalte gezielt herauszufiltern.
- × Darüber hinaus müssen Unternehmen gerade im Bereich Exportkontrolle genau aufpassen, dass sie die jeweils geltenden Vorschriften kennen und einhalten.