

Update zu Änderungen im Bereich Compliance

Aktuell und zum Jahresende 2021

Die EU-Whistleblower Richtlinie erweitert maßgeblich die Verpflichtungen für Unternehmer im Hinblick auf ihr Compliance System.

Zudem soll das Verbandssanktionengesetz verabschiedet werden. Zwar tritt dieses voraussichtlich erst in zwei Jahren in Kraft, allerdings ist zu empfehlen, sich frühzeitig mit den Regelungen auseinanderzusetzen, um etwaige Mängel im Compliance-System rechtzeitig schließen zu können.

Außerdem wird die ISO 19600 von der ISA 37301 abgelöst. Die ISO 37301 enthält Richtlinien im Sinne von „Soll“- und „Muss“-Bestimmungen für wirksame Compliance-Management-Systeme. Somit ist die ISO 37301 als Level-A-Norm unmittelbar zertifizierbar.

Im Folgenden ein Überblick:

A. „EU-Whistleblower Richtlinie“

I. Ziele

Die EU-Whistleblower Richtlinie verfolgt das Ziel Verstöße gegen EU-Recht, insbesondere im Hinblick auf Steuerbetrug, Geldwäsche oder Delikte im Zusammenhang mit öffentlichen Aufträgen, Produkt- und Verkehrssicherheit, Umweltschutz, öffentlicher Gesundheit sowie Verbraucher- und Datenschutz, aufzudecken und zu unterbinden. Außerdem sollen Hinweisgeber stärker geschützt werden.

II. Umsetzung

1. Allgemeine Anforderungen

Unternehmen sind deswegen verpflichtet Kanäle einzurichten, über die Verstöße gegen nationales und EU-Recht gemeldet werden können. Diese Kanäle müssen eine Meldung in schriftlicher, mündlicher oder persönlicher Form ermöglichen. Wichtig ist dabei, dass jegliche übermittelte Information der Dokumentation in schriftlicher Form bedarf oder durch die Erstellung einer Tonaufzeichnung in dauerhafter und abrufbarer Form erfolgen muss. Überdies muss eine Meldung zu jeder Zeit möglich sein.

Zusätzlich muss gewährleistet sein, dass unbefugten Mitarbeitern der Zugriff darauf verwehrt bleibt. Die Vertraulichkeit der Identität des Meldenden muss stets gewährleistet werden. Außerdem ist eine Eingangsbestätigung des Hinweises nach spätestens sieben Tagen zu erteilen.

2. Umsetzungsmöglichkeiten

Die kostengünstige Einrichtung einer internen E-Mail-Adresse oder Telefonnummer könnte gegen die Richtlinie verstoßen, da nicht garantiert werden kann, dass unbefugte Mitarbeiter keinen Zugriff auf das System bzw. die übermittelten Meldungen haben.

Faktisch bleiben zwei Möglichkeiten:

Zum einen die Einrichtung einer kostenlosen externen Telefonnummer (Problem: permanente Erreichbarkeit und Verhinderung von Sprachbarrieren verursachen u.U. hohe Kosten) anderenfalls die Einrichtung eines IT-geschützten Hinweisgebersystems.

III. Anwendungsbereich

Die Verpflichtung zur Einführung eines Meldekanals gilt jedenfalls für Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern ab Dezember 2021. Noch ungeklärt ist, ob der deutsche Gesetzgeber von der Möglichkeit Gebrauch macht, diese Verpflichtung für juristische Personen mit einer Mitarbeiteranzahl zwischen 50 und 249 um zwei Jahre zu verzögern. Allerdings empfiehlt sich auch für diese Unternehmen eine zeitnahe Umsetzung, da auch sie spätestens, in zwei Jahren einen Meldekanal einführen müssen.

B. Verabschiedung des „Verbandssanktionengesetzes“ (VerSanG)

I. Ziele

Das VerSanG verfolgt das Ziel eine eigenständige gesetzliche Grundlage für Verbandsstraftaten zu schaffen, um eine angemessene Ahndung von Unternehmenskriminalität zu ermöglichen. Außerdem fördert das Gesetz Compliance-Maßnahmen und setzt Anreize für Unternehmen mit internen Untersuchungen dazu beizutragen, Straftaten aufzuklären.

II. Neuregelungen des VerSanG

1. Einführung von Verbandsstraftaten

Grundsätzlich soll ein neuer Straftatentypus, der der Verbandsstraftaten, eingeführt werden. „Verband“ meint hierbei alle juristischen Personen und Personenvereinigungen. Grundsätzlich sollen die einzelnen Konzerngesellschaften als Verband gelten, nicht jedoch der Konzern selbst.

Eine Verbandsstraftat liegt bspw. bei Vermögens- und Steuerdelikten vor, aber auch dann vor, wenn Menschenrechte verletzt werden, Umweltdelikte vorliegen oder Straftaten gegen den Wettbewerb begangen werden.

Eine Verbandsstrafaktion wird verhängt, wenn eine Leitungsperson des Verbands selbst eine Straftat begeht oder wenn eine andere Person eine Verbandsstraftat begeht und diese durch angemessene Präventivmaßnahmen, wie beispielsweise eines funktionierenden Compliance Systems, hätte verhindert oder erschwert werden können.

2. Anhebung von Verbandsgeldsanktion

Die Höchstgrenze liegt aktuell bei 10 Millionen Euro. Das soll grundsätzlich auch für Verbandsgeldsanktionen gelten. Allerdings gilt für Unternehmen mit einem Konzernumsatz von mehr als 100 Millionen Euro eine umsatzbezogene Obergrenze von 10% des Jahresumsatzes des Konzernverbundes.

3. Erweiterung von Sanktionsmöglichkeiten sowie Flexibilität hinsichtlich der Sanktionierung

Grundsätzlich soll die Möglichkeit bestehen, die Verbände zu verwarnen und diese Verwarnungen mit Auflagen bzw. Weisungen zu verbinden.

Verurteilungen nach dem VerSanG sollen in ein, öffentlich nicht einsehbares, Verbandssanktionenregister eingetragen werden. Wurden durch die Verbandsstraftat eine große Anzahl von Personen geschädigt, kann die Verurteilung des Verbandes ausnahmsweise öffentlich gemacht werden. Bei der Bemessung der Verbandsgeldsanktion wird insbesondere berücksichtigt, ob das Unternehmen Vorkehrungen getroffen hat, um eine Verbandsstraftat zu vermeiden (insb. ob ein Compliance System besteht), die Bemühungen des Unternehmens die Straftat aufzudecken sowie die verursachten Schäden zu beheben.

Außerdem werden nachträgliche Bemühungen zur Verbesserung des Compliance Systems berücksichtigt.

III. Fazit

Zwar ist mit dem Inkrafttreten des VerSanG frühestens in zwei Jahren zu rechnen. Allerdings ist es ratsam bereits jetzt die erforderlichen Compliance-Systeme auf- bzw. auszubauen, um schlimmsten Falles die geplanten Vorteile in Anspruch nehmen zu können und wirtschaftliche Schäden zu minimieren.

C. Einführung der ISO 37301

I. Änderungen im Vergleich zu ISO 19600

Im Hinblick auf die einzuführenden Compliance-Systeme ist auf die ISO 37301 zu achten. Inhaltlich unterscheidet sich die ISO 37301 nur geringfügig von der bisherigen ISO 19600. Sie definiert die Anforderungen an den Aufbau, die Umsetzung und die Prozesse für Konzept, Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle eines Compliance Management Systems.

Allerdings ist die ISO 37301 im Gegensatz zu der ISO 19600 eine Level-A-Norm. Die ISO 19600 hat als Level-B-Norm nur empfehlenden Charakter und beinhaltet keine Verpflichtungen. Deswegen dient die ISO 19600 nicht als Maßstab für eine Zertifizierung.

Die ISO 37301 enthält stattdessen „Soll“- und „Muss“-Bestimmungen. Unternehmen sollen dadurch die Wirksamkeit ihres Compliance-Management-Systems aus der eigenen Perspektive überprüfen lassen und durch eine Zertifizierung nachweisen können.

Mit der Zertifizierung gelingt dem Unternehmen der Nachweis, dass sie im Vorfeld Maßnahmen unternommen haben, um Verstöße vorzubeugen. Besonders relevant wird das im oben beschriebenen VerSanG. Hier kann dieser Nachweis die Strafe entfallen lassen bzw. deutlich herabsenken.

II. Konkrete Bedeutung für Unternehmen

Unternehmen, die ihr Compliance System an der ISO 19600 ausgerichtet haben, müssen keine evidenten Veränderungen befürchten.

Die ISO 37301 ähnelt der ISO 19600 sehr stark in der Ausrichtung. Allerdings sollte das Compliance System an Hand der ISO 37301 abgeglichen werden. Für alle anderen Unternehmen, die noch kein Compiiancesystem im Einsatz haben, empfiehlt sich die Orientierung an der ISO 37301.

Die Normen der ISO 37301 sind ebenfalls wie die der ISO 19600 nicht rechtsverbindlich. Ein Verstoß führt nicht zu direkten Sanktionen. Allerdings besteht bei Nichteinhaltung der Vorschriften die Gefahr, dass Ihr Compliance-System nicht zertifiziert wird und Ihnen bei einem Verbandsverstoß der Vorwurf gemacht werden kann, Sie hätten im Vorfeld nicht genug für eine Prävention von Verbandsstraftaten unternommen. Im Hinblick auf die hohen Sanktionssummen empfiehlt sich, Ihr System an der ISO 37301 auszurichten.

Unser Team von Eigenstetter Helmreich und Partner mbB, Steuerberater, Rechtsanwälte ist für Sie bei allen rechtlichen Fragestellungen in Ihrem Unternehmen der richtige Ansprechpartner.

Kontaktieren Sie uns – wir beraten Sie und helfen Ihnen gerne!