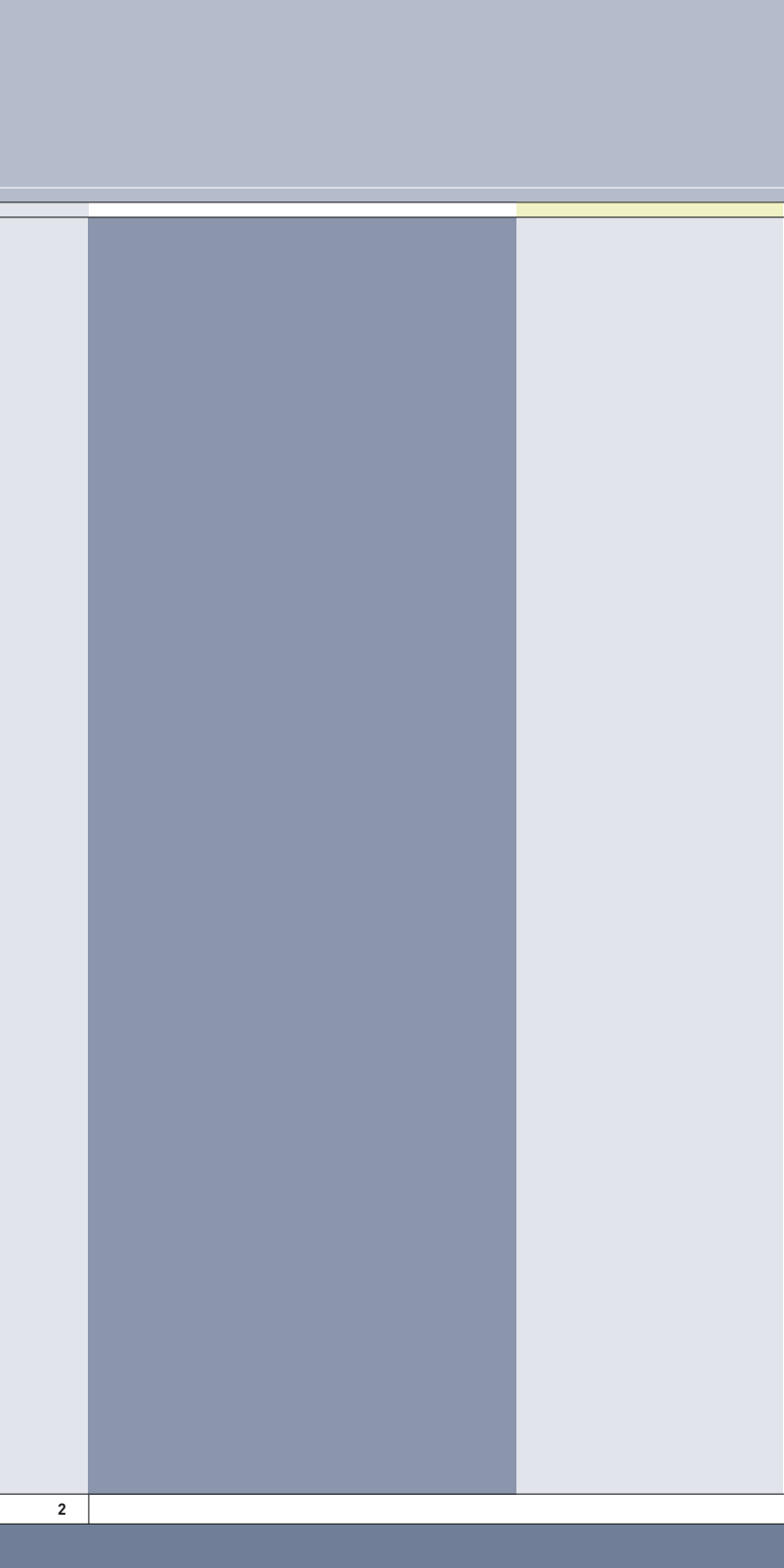


Corporate Compliance

Leitfaden für die Baustoff-, Steine-
und Erden-Industrie



■ Vorwort	[4-5]
■ Einleitung	[6-7]
■ Aufwand für eine Compliance-Strategie	[8]
■ Leitlinien	[9-12]
- Bestehende Organisation als Grundlage	
- Gefährdungsanalyse	
- Delegation	
■ Zusätzliche Maßnahmen	[13-14]
- „Whistleblower“ und Ombudsmänner	
- Verhaltenskodex	
- Informationsfluss	
■ Betriebsbeauftragte	[14]
■ Gesamtverantwortung der Geschäftsführung	[15]
■ Impressum	[16]

In den vergangenen Jahren hat die öffentliche Diskussion um „Compliance“, also um regelgerechtes und transparentes Verhalten der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter, zugenommen. Natürlich wollen alle Betriebe regelkonform wirtschaften. Dies wird jedoch um so schwieriger, je komplexer die Gesetzesmaterie gestaltet ist. Gerade im stetig gewachsenen Umweltrecht sind in den vergangenen Jahren in erheblichem Umfang neue Anforderungen und damit ständig steigende Haftungsrisiken entstanden, die für Unternehmer der Baustoff-, Steine- und Erden-Industrie besonders relevant sind. Die in diesem Leitfaden beschriebene Systematik kann aber auch auf andere Bereiche, wie das Produkthaftungsrecht, das Wettbewerbsrecht oder das Arbeitsrecht angewendet werden. Neben den rechtlichen Aspekten sind für die unternehmerische Tätigkeit gesellschaftliche Kriterien und Wertvorstellungen von Bedeutung, nach denen sich ein Betrieb richten kann.

Der Bundesverband Baustoffe – Steine und Erden e.V. unterstützt die Einführung von „Compliance-Strukturen“ in den Unternehmen, da hierdurch die Glaubwürdigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Branche insgesamt gestärkt wird. Mit dem vorgelegten Leitfaden möchten wir unseren Mitgliedern ein Hilfsmittel an die Hand geben, „Compliance-Strukturen“ im Unternehmen selbst einzuführen. Er will den Blick für mögliche Gefahrenquellen

insbesondere des Umweltrechts schärfen und aufzeigen, wie Mitarbeiter eingebunden werden können und wie Verantwortung zu delegieren ist.

Der Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern will lediglich einen einführenden Überblick über das Thema geben. Auch wurde bewusst auf Fallbeispiele verzichtet, da sie kaum auf andere Unternehmen anwendbar sind.

Besonders herzlich danke ich der Arbeitsgruppe im Arbeitsausschuss Recht unter der Leitung von Herrn Rechtsanwalt Dr. Thomas Pütter, die diesen Leitfaden erarbeitet hat.

Gerne nehmen wir Anregungen und weiterführende Hinweise von Ihnen entgegen.

Ihr



Dr. Stefan John

Vorsitzender des Arbeitsausschusses Recht

Einleitung

Die ständig komplexer werdenden rechtlichen Vorgaben im Wirtschaftsleben führen dazu, dass für Vorstände, Geschäftsführer und leitende Mitarbeiter von Unternehmen das Risiko einer zivil- und/oder strafrechtlichen Haftung für Rechtsverletzungen steigt und auch die Unternehmen selbst durch Rechtsverletzungen in existenzbedrohende Situationen gebracht werden können.

Ein derartiges Haftungsrisiko bergen insbesondere die Bereiche des Umweltrechts, der Produkthaftung, des Kartellrechts sowie das Arbeitsrecht (Nichtzahlung von Sozialabgaben, strafrechtliche Sachverhalte wie Arbeitnehmerüberlassung und illegale Beschäftigung, Verstöße gegen das AGG oder Arbeitszeitüberschreitung). Zu nennen sind weiterhin Insidergeschäfte, Vermögensdelikte von Mitarbeitern im Unternehmen und Korruption. Bei einem und demselben Vorfall können Haftungstatbestände in verschiedene Richtungen vorliegen. So kann beispielsweise bei einem Umweltdelikt den Geschäftsführer eines Unternehmens persönlich ein strafrechtlicher Vorwurf treffen. Gleichzeitig kann der Vorfall zu Produktionsbehinderungen oder Schadensersatzforderungen gegen das Unternehmen selbst führen. Wegen der durch Produktionsbehinderungen verursachten Schäden und/oder der Schadensersatzforderungen gegen das Unternehmen nehmen die Gesellschafter möglicherweise ihrerseits zivilrechtlich Rückgriff bei dem Geschäftsführer.

Die **rechtlichen Anknüpfungspunkte** für eine zivil- und/oder strafrechtliche Haftung der Geschäftsführung und leitenden Mitarbeiter sind vielfältig. Allen Haftungstatbeständen ist jedenfalls gemeinsam, dass einer Haftung durch eine entsprechende Unternehmensorganisation vorgebeugt werden kann oder sich durch solche organisatorische Maßnahmen eine Haftung zumindest begrenzen lässt:

Die Geschäftsführung hat das Unternehmen so zu organisieren, dass in allen Bereichen des Unternehmens sämtliche einschlägige rechtliche Vorschriften beachtet werden.

Kommt es trotz einer solchen Organisation zu Rechtsverletzungen, haften gegebenenfalls die jeweiligen Mitarbeiter, die eine solche Rechtsverletzung unmittelbar begangen haben. Die Geschäftsführung und das Unternehmen selbst haften in einem solchen Fall nicht.

In Anlehnung an den angloamerikanischen Rechtsbereich wurde in Deutschland für eine an Rechtskonformität ausgerichtete Unternehmensorganisation der Begriff des „Corporate Compliance“ oder „Compliance“ übernommen und die Ausgestaltung von „Compliance-Systemen“ wird in der Literatur vielfältig diskutiert. Der Begriff „Compliance“ bezeichnet letztlich die Gesamtheit aller Maßnahmen, die das regelkonforme Verhalten eines Unternehmens, seiner Organe und seiner Mitarbeiter/-innen im Hinblick auf alle gesetzlichen Ge- und Verbote gewährleisten sollen.

Aufwand für eine Compliance-Strategie

Dem Aufwand an finanziellen Mitteln und personellen Ressourcen, den ein Unternehmen in eine Compliance-Organisation investieren kann, sind naturgemäß kaum Grenzen gesetzt. Hingegen werden insbesondere in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation kleinere und mittlere Unternehmen der Steine- und Erden-Branche wenig in eine Compliance-Organisation investieren wollen und können. Neben den zusätzlichen Kosten, die das Unternehmen belasten, birgt eine Compliance-Organisation die Gefahr einer zusätzlichen Bürokratisierung des Betriebes.

Kleine und mittlere Unternehmen werden demnach einen Weg suchen müssen, eine möglichst optimale Compliance-Organisation mit möglichst wenig Aufwand zu erreichen. Wie dies geschehen kann, hängt sehr stark von der Eigenart und dem wirtschaftlichen Umfeld des jeweiligen Unternehmens ab.

Deshalb soll im Folgenden versucht werden, einige generelle Leitlinien für die Erstellung einer Compliance-Strategie in kleineren und mittleren Unternehmen zu geben:

1. Bestehende Organisation als Grundlage

Jedes Unternehmen hat eine Organisation, die in irgendeiner Form dokumentiert ist. Diese Organisation muss für eine Compliance-Strategie nicht umgestellt oder neu geschaffen, sondern nur im Hinblick auf „Compliance“ optimiert werden.

Ausgangspunkt für eine Compliance-Strategie ist demnach die vorhandene Organisationsstruktur.

Bei der Entwicklung einer Compliance-Strategie muss sich die Geschäftsführung die bestehende Organisationsstruktur zunächst bewusst anschauen und auf Vollständigkeit, Stringenz und eventuelle Widersprüche prüfen und die Organisationsstruktur gegebenenfalls verbessern.

2. Gefährdungsanalyse

Anschließend ist eine Gefährdungsanalyse erforderlich.

Die Geschäftsleitung muss sich fragen, welche Bereiche des Unternehmens besonders haftungsrelevant sind und durch eine Compliance-Strategie abgedeckt werden sollen. Im Bereich der Steine- und Erden-Industrie sind dies i.d.R. vor allem das Umweltrecht, die Befolgung der Nebenbestimmungen in Betriebsgenehmigungen, die Ladungssicherung sowie der Arbeitsschutz. Gegebenenfalls kommt noch das Kartellrecht hinzu.

3. Delegation

Danach hat die Geschäftsleitung dafür zu sorgen, dass die Verantwortung für die haftungsrelevanten Bereiche von der Geschäftsleitung hin zu den jeweils verantwortlichen Mitarbeitern klar und ordnungsgemäß delegiert ist.

Dabei sind folgende Grundsätze unbedingt zu beachten:

a) In der Unternehmensorganisation muss für die haftungsrelevanten Bereiche klar festgelegt sein, wer wofür verantwortlich ist.

Gegebenenfalls müssen der Arbeitsvertrag und die Stellenbeschreibung angepasst werden. Dabei sollte ausdrücklich vermerkt werden, dass der jeweilige Mitarbeiter die Verantwortung dafür hat, dass in seinem Arbeitsbereich sämtliche einschlägige gesetzliche Vorschriften beachtet werden, wobei die wichtigsten gesetzlichen Regelungen als Beispiele benannt werden können. Diese Verantwortungszuweisung kann beispielsweise als Anhang zum Organigramm oder als „Delegationsschreiben“ von der Geschäftsführung an den jeweiligen Mitarbeiter ausgestaltet werden. Sofern in Betrieben Managementsysteme vorhanden sind, kann die Delegation der Verantwortung auch darin integriert werden. Die Delegation muss allerdings deckungsgleich mit den von Gesetzes wegen verantwortlichen Personen (beispielsweise §§ 58 ff. Bundesberggesetz, BBergG, 52 a Bundes-Immissionsschutzgesetz, BImSchG) sein. Wichtig ist, dass der Mitarbeiter klar zur Kenntnis nimmt, wofür er verantwortlich sein soll. Deshalb sollte der Mitarbeiter das Dokument, mit dem ihm bzw. ihr Verantwortung zugewiesen wird, gegenzeichnen.

b) Die verantwortlichen Mitarbeiter brauchen klare Instruktionen, wie sie ihren Aufgabenbereich zu führen haben.

c) Der jeweilige Mitarbeiter muss persönlich und fachlich geeignet sein, die an ihn delegierte Aufgabe eigenständig zu erfüllen.

Um die fachliche Eignung im Hinblick auf die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben auf Dauer zu gewährleisten, sind **regelmäßige Schulungsmaßnahmen** notwendig.

d) Der betreffende Mitarbeiter muss die disziplinarischen Möglichkeiten gegenüber seinen Kollegen haben, um die ihm übertragene Aufgabe auch durchzusetzen (Weisungsbefugnis).

e) Von entscheidender Bedeutung ist weiterhin, dass die Geschäftsführung laufend kontrolliert, ob die verantwortlichen Mitarbeiter ihren Aufgabenbereich insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften ordnungsgemäß führen.

Soweit die Geschäftsführung andere leitende Mitarbeiter mit der Überwachung beauftragt, muss möglichen **Interessenkonflikten** wirksam begegnet werden. So muss beispielsweise sichergestellt sein, dass nicht ein Mitarbeiter Betriebsbereiche kontrolliert, für die er selbst ganz oder zum Teil Verantwortung trägt.

f) Falls bei den Kontrollen Rechtsverstöße aufgedeckt werden, muss die Unternehmensleitung (arbeitsrechtliche) Sanktionen ergreifen.

Andernfalls ist sie im Hinblick auf eine rechtskonforme Unternehmensführung nicht glaubwürdig, was im Ernstfall dazu führen kann, dass die gesamte Compliance-Strategie wirkungslos wird.

g) Unerlässlich ist schließlich, dass sämtliche vorstehende Schritte und Maßnahmen dokumentiert werden (Dokumentation).

Die Geschäftsführung kann sich und das Unternehmen selbst gegen eine zivil- und/oder strafrechtliche Inanspruchnahme nur dann wirksam verteidigen, wenn sie eine rechtskonforme Unternehmensführung auch belegen kann. Wegen des zeitlichen und persönlichen Drucks bei strafrechtlichen Ermittlungen muss dies auch sehr kurzfristig und ohne größeren Aufwand geschehen können. Insbesondere sollten die regelmäßigen Schulungsmaßnahmen der verantwortlichen Mitarbeiter sowie deren Kontrolle durch die Geschäftsführung oder durch von dieser beauftragte Personen dokumentiert werden. **Deshalb sollte auch das Zusammenspiel von Delegation, Beachtung der Delegationsgrundsätze und Kontrolle, aus dem eine Compliance-Strategie letztlich besteht, selbst schriftlich niedergelegt und als Geschäftsführungsbeschluss verabschiedet werden.** In regelmäßigen angemessenen Zeitabständen sollte sich die Geschäftsführung fragen, ob diese Compliance-Strategie noch aktuell ist, ob sie im Betrieb tatsächlich gelebt und befolgt wird und ob und ggf. wo sich diese verbessern lässt.

Zusätzliche Maßnahmen

Zusätzlich kann ein Unternehmen zur Umsetzung einer Compliance-Strategie Maßnahmen ergreifen, die zwar nicht unbedingt rechtlich geboten aber für die Bereitschaft zur Regelwerksverfolgung und für eine effektive Kontrolle förderlich oder nützlich sind.

1. „Whistleblower“ und Ombudsmänner

Im Zusammenhang mit Compliance-Strategien wird die Einrichtung einer „**Whistleblower-hotline**“ diskutiert. Unter „Whistleblowern“ versteht man dabei anonyme Informanten, die über Unregelmäßigkeiten im Unternehmen berichten.

Eine Alternative dazu sind sogenannte **Ombudsmänner**. Das sind Vertrauenspersonen, die zwar die Identität solcher Informanten kennen, diese dem Unternehmen jedoch nicht preisgeben und den angezeigten Sachverhalt bis zu einer gewissen Grenze zunächst selbstständig ermitteln.

Ob die Einrichtung von „Whistleblowern“ oder Ombudsmännern sinnvoll und zweckmäßig ist, hängt in besonderem Maße von dem jeweiligen Unternehmen und vor allem von der Unternehmenskultur ab.

2. Verhaltenskodex

Außerdem wird in der Literatur empfohlen, dass die Geschäftsführung eine Art Verhaltenskodex herausgibt und an die Mitarbeiter verteilt, in dem sie sich und alle im Unternehmen Beschäftigten unter anderem zu einem rechtskonformen Verhalten verpflichtet. Wichtig ist dabei, dass die Geschäftsführung diesen Kodex vorlebt.

Betriebsbeauftragte

3. Informationsfluss

Für die Effektivität eines Compliance-Systems ist es weiterhin sehr bedeutsam, dass im Unternehmen der Informationsfluss von oben nach unten und von unten nach oben reibungslos funktioniert.

Viele Rechtsverstöße können sich aus Informationsdefiziten ergeben. **Deshalb empfiehlt es sich auch im Hinblick auf „Compliance“ dringend, an einer Informations- und Kommunikationskultur zu arbeiten.**

Betriebsbeauftragte

Ein solches Compliance-System wird ergänzt (nicht ersetzt) durch die sogenannte Betriebsbeauftragten, deren Bestellung verschiedene Gesetze für ihre jeweiligen Regelungsgebiete vorschreiben (beispielsweise Betriebsbeauftragter für Abfall (§ 54 Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz, KrW-/AbfG), Betriebsbeauftragter für Immissionsschutz (§ 53 Bundes-Immissionsschutzgesetz, BImSchG) etc.). Diese Betriebsbeauftragten haben in der Regel eine überwachende und beratende Funktion.

Mit dieser Funktion ist es nicht vereinbar, dass die Betriebsbeauftragten selbst operative Verantwortung für bestimmte Betriebsbereiche haben.

Dies würde zu einem Interessenkonflikt führen, weil die Betriebsbeauftragten sich selbst überwachen und beraten müssten. Deshalb kann derjenige, an den die Verantwortung für die gesetzeskonforme Führung eines Betriebs oder Betriebsteils im Compliance-System delegiert wurde, nicht gleichzeitig Betriebsbeauftragter sein!

Abschließend bleibt darauf hinzuweisen, dass in einem Unternehmen mit mehreren Geschäftsführern jeder Geschäftsführer eine Gesamtverantwortung trägt. Eine Aufteilung nach Ressorts entlastet die übrigen Geschäftsführer, deren Ressort nicht betroffen ist, nicht.

Deshalb sollten sich mehrere Geschäftsführer gegenseitig über alle haftungsrelevanten Themen beispielsweise auf Geschäftsführersitzungen informieren und dies auch entsprechend dokumentieren (beispielsweise in den Sitzungsprotokollen). Bei etwaigen Regelverstößen und Untätigkeit des zuständigen Geschäftsführers müssen seine Kollegen darauf hinwirken, dass die erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden.

Da die Lebenssachverhalte, auf die sich diese Leitlinien beziehen sehr komplex und in jedem Betrieb unterschiedlich sind, wurde bewusst auf Beispiele verzichtet. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Beispiele die Sachverhalte zu sehr vereinfachen oder – wenn möglichst viele Varianten erfasst werden sollen – in ihrer Zahl ausufern.

bbs die baustoffindustrie

Bundesverband Baustoffe –
Steine und Erden e.V.

Kochstraße 6–7 · 10969 Berlin
Tel: +49 (0) 30/726 19 99-0
www.baustoffindustrie.de

Herausgeber:

Bundesverband Baustoffe –
Steine und Erden e.V.

Verantwortlich:

RA Dr. iur. Michael Weißenborn, Hauptgeschäftsführer

Redaktion:

Dr. iur. Thomas Pütter

Gestaltung:

ServiceDesign, Malsch

Druck:

Druckwerkstatt Lunow, Berlin

Berlin, 2007