

## beiträge

# Compliance – ein zunehmend aktuelles Thema für Vereine und Stiftungen

**If you think compliance is expensive, try non-compliance.**

Jürgen Wagner, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Konstanz/Zürich/Vaduz

## I. Begriffsklärung: Compliance

### 1. Begriff

Compliance (von to comply) heisst nichts anderes als regelkonformes Verhalten, wobei die Regeln in der Rechtsordnung, aber auch in (vereins-)internen Ordnungen und Regelwerken enthalten sein können. Teilbereiche finden sich bspw. in der Tax Compliance, in der es darum geht, Regeln einzuhalten, die die nationale und internationale Steuerordnung vorgibt. Zusammengefasst bedeutet Compliance die Gesamtheit aller Massnahmen, die erforderlich sind, um ein rechtmässiges Verhalten des Unternehmens, seiner Organmitglieder und Mitarbeiter im Hinblick auf alle gesetzlichen Gebote und Verbote zu gewährleisten.<sup>1</sup>

Am ehesten trifft es m.E. der DCCK (Deutscher Corporate Governance Code), der die Unternehmen verpflichtet, «(...) für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensrechtlichen Richtlinien zu sorgen.» Dabei wirkt der Vorstand auf deren Beachtung durch Unternehmensangehörige und Konzernunternehmen hin.

Kernpunkt der internen und externen Transparenz ist schliesslich die Offenlegung, inwieweit den Regelungen entsprochen wurde und inwieweit und vor allem aus welchen Gründen abgewichen wurde («comply or explain»).

Compliance ist ein Begriff aus der Betriebswirtschaftslehre und beschreibt die Regeltreue bzw. Regelkonformität, die innerhalb von Unternehmen eingehalten werden muss. Dabei kann die Erfüllung der Compliance zwingend vorgegeben sein, etwa durch Gesetzesvorschriften, aber auch auf freiwilliger Basis erfolgen, etwa dann, wenn unternehmenseigene Standards eingehalten werden sollen.

## 2. Das Ziel von Compliance Management

Unternehmen möchten durch das Betreiben von Compliance Management Negativschlagzeilen vermeiden. Die gezielte Weitergabe von Fehlinformationen, unsaubere und illegale Geschäftspraktiken oder verbotene Preisabsprachen, das alles trägt zu einem negativen Corporate Image bei. Eine Person oder einige wenige Personen können so das Unternehmen erheblich schädigen. Durch das Betreiben von Compliance Management soll dies verhindert werden. Die Integrität eines Unternehmens wird gestärkt.

## 3. Das Einhalten der Regelkonformität - Compliance Richtlinien

Die Einhaltung der Regeltreue (Compliance Richtlinien) wird durch verschiedene Mechanismen kontrolliert und sichergestellt. So etwa durch das anonyme Melden von Verstössen durch die Mitarbeiter selbst. Dazu können spezielle Hotlines eingerichtet werden. Auch ein extra Compliance-Beauftragter kann bestellt werden, mit dem sich auch geplante Verhaltensstrategien abklären lassen. Werden Verstösse gemeldet bzw. bekannt, muss eine entsprechende Sanktionierung erfolgen.

## 4. Comply-or-explain-Prinzip

«Comply or Explain» («Befolge oder erkläre!») beschreibt eine Regelungstechnik nicht-gesetzlicher Best-Practice-Vorgaben, wonach eine Abweichung dann sanktionslos bleibt, wenn sie offen erklärt wurde. In Abgrenzung dazu wird eine gesetzliche, mit (negativen) Rechtsfolgen versehene, Pflicht teilweise mit dem Begriffspaar «Comply or Else» («Befolge, sonst...!») umschrieben. Wie die meisten Corporate Governance Kodizes weltweit folgen sowohl der Deutsche Corporate Governance Kodex, als auch der deutsche Public Corporate Governance Kodex teilweise diesem System.

<sup>1</sup> Aktuell *Hauschka/Moosmeyer/Lösler, Corporate Compliance*, 3. Aufl., München 2016 (hier u.a. *Brouwer, Compliance in Verbänden*, S. 1846 ff.).

## 5. Non-Compliance

Non-Compliance bezeichnet das Nicht-Einhalten von Regeln u.ä. Dies wird mit Sanktionen bestraft. Dies kann von staatlicher Seite geschehen, etwa durch das Verhängen eines Bussgeldes, oder es werden interne Massnahmen des Unternehmens ergriffen und u.a. Abmahnungen ausgesprochen.

## 6. Beispielfall

Das Landgericht Heilbronn hat in einem Urteil von 2010 beschlossen, dass der Lebensmitteldiscounter Lidl seine Werbung für «fair produzierte» Kleidung zurückziehen muss. Als Grund wurde hierfür angegeben, dass die Kleidung eben gerade nicht unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurde. Geklagt hatte die Verbraucherzentrale Hamburg wegen unlauteren Wettbewerbs. Der Kläger trug vor, Lidl hätte sich nicht an das Versprechen gehalten, das durch die Werbung vermittelt wurde; nämlich, dass die Textilizulieferer in Bangladesh unter fairen Bedingungen arbeiten.

Untersuchungen durch das European Center for Constitutional and Human Rights sowie die Kampagne für Saubere Kleidung ergaben jedoch zum Teil unmenschliche Arbeitsbedingungen. Lidl habe daher gegen den BSCI-Verhaltenskodex, ILO-Konventionen und zudem gegen die Selbstverpflichtung des Unternehmens verstossen. Lidl unterzeichnete daraufhin eine Unterlassungserklärung, in der sich das Unternehmen verpflichtete, das bemängelte Werbeprospekt nicht mehr zu veröffentlichen. Neben der Werbeaussage, dass sich das Unternehmen für faire Arbeitsbedingungen weltweit einsetze, darf auch nicht mehr auf die Mitgliedschaft in der Business Social Compliance Initiative hingewiesen werden, eine europäische Unternehmensinitiative, die sich die Einhaltung von Sozialstandards auf die Fahne geschrieben hat.<sup>2</sup>

## 7. Bedeutung

Die Literatur in Betriebswirtschaft und Rechtswissenschaft ist sich einig: Compliance ist ein zunehmend aktuelles Thema für Stiftungen und Vereine.<sup>3</sup> Tax Compliance ist für gemeinnützige Vereine umso wichtiger, als sie steuerbefreit sind und dies bei Einhaltung gewisser Regeln auch bleiben wollen. Die Risiken bei der Gefährdung oder dem Verlust der Gemeinnützigkeit

gehen von der Steuer Mehrbelastung, die auch die Existenz gefährdenden kann bis hin zu Imageschäden und Reputationsverlusten. Corporate Compliance ist jedenfalls keine einmalige, punktuelle oder gar untergeordnete Aufgabe.

Das Landgericht München I hat den Siemens Ex-Vorstand *Heinz-Joachim Neubürger* verurteilt, 15 Mio EUR an seinen früheren Arbeitgeber als Schadensersatz dafür zu bezahlen, dass er nicht dafür gesorgt hatte, dass ein funktionierendes Compliance Management System («CMS») eingerichtet wurde.<sup>4</sup>

## II. Beispiel: Compliance in Grossvereinen

### 1. Ausgangslage

In einem Gesamtverein mit ca. 2.000 örtlichen (mitgliederführenden) Gliederungen sowie ca. 200 weiteren Verwaltungsebenen auf Kreis- und Landesebene soll ein Compliance-System implimentiert bzw. verbessert werden.

Bisher hat der Bundesvorstand des Vereins, der u.a. verantwortlich ist für die Bundesgeschäftsstelle, für die Stiftung und die Service-GmbH, eine Vielzahl entscheidungsvorbereitender Kommissionen und letztlich das Bundeszentrum der Vereins (u.a. mit Hotel und Materialstelle) lediglich den sog. Präsidialrat (Vertretung der Landesverbände) als Kontrollinstanz.

Der Präsidialrat nimmt zwischen den Bundestagungen, die nur alle 4 Jahre stattfinden und das höchste Gremium des Vereins bilden (Delegiertenversammlung), deren Aufgaben wahr. Der Präsidialrat tagt zwei Mal pro Jahr ca. 1 ½ Tage und setzt sich zusammen aus dem Bundesvorstand (der regulär vier Mal jährlich tagt) und den Vertretern der 18 Landesverbände mit je mind. zwei Stimmen. Der Bundesvorstand hat 12 Stimmen, die Landesverbände ca. 150 Stimmen.

Der Bundesvorstand berichtet an den Präsidialrat; dieser beschliesst alle Nebenordnungen des Vereins sowie den Haushalt (Jahresabschluss und Haushaltsplan, mittelfristige Finanzplanung). Von der Bundestagung werden u.a. Revisoren gewählt, die dem Präsidialrat und der Bundestagung berichten, aber keine über die Satzung hinausgehenden besonderen Befugnisse haben. Es besteht ein Schiedsgericht als vereinsinternes Gericht. Weitere Kontrollinstanzen existieren nicht.

<sup>2</sup> Landgericht Heilbronn, 21.04.2010, 21 O 42/10.

<sup>3</sup> *Longrée/Loos*, (Tax) Compliance – ein zunehmend aktuelles Thema für Stiftungen und Vereine, ZStV 2016, 34.

<sup>4</sup> LG München I, Urteil v. 10.12.2013 - 5 HKO 1387/10; Berufung zum OLG München unter 7 U 113/14 anhängig.

## 2. Vorstandskontrolle

Die Vorstandskontrolle ist im Vereinsrecht im Grundsatz der Mitgliederversammlung zugewiesen. Bei grossen Vereinsverbänden und Gesamtvereinen mit komplexen Gesellschaftsstrukturen kann die Mitgliederversammlung diese Aufgabe jedoch in aller Regel nicht vollständig ausfüllen. Weder verfügt sie (in dem gen. Verein zwischen den Bundestagungen der 2 Mal jährlich tagende Präsidialrat) dafür über die erforderlichen sachlichen, zeitlichen und personellen Ressourcen, noch erscheint es zweckmässig, die nur relativ selten tagende Versammlung mit Einzelfragen zur Geschäftsleitung zu belasten.

Diese Lücke in der internen Überwachung kann durch verschiedenartige Massnahmen geschlossen werden. Zunächst hat sich der Bundesvorstand entschlossen, einen *Arbeitskreis Compliance/Good Governance* zu schaffen, dem ausser den Justitiaren (Mitglieder des Präsidiums) und dem Bundesbeauftragten Compliance/Good Governance weitere 6 Personen aus verschiedenen Landesverbänden angehören.

Die *Aufgabendefinition* ist die Analyse und Bewertung der Compliance-Risiken in dem gen. Verein und der mit ihr verbundenen Körperschaften (GmbH/Stiftungen) und die Empfehlung der in diesem Zusammenhang erforderlichen Massnahmen.

Dadurch wird auch die Transparenz verbessert, was insbesondere für gemeinnützige Grossvereine von grosser Bedeutung ist, die ihren Spendern Rechenschaft über die Mittelverwendung schulden.

Auch vor dem Hintergrund des § 130 OWiG erscheint die Optimierung des Compliance-Systems empfehlenswert. Gem. § 130 OWiG begeht der Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens eine Ordnungswidrigkeit, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig solche Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlung gegen straf- oder bussgeldbewehrte Normen zu verhindern. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehört gem. § 130 Abs. 1 S. 2 OWiG auch die «Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.» Ein Verstoß gegen § 130 OWiG kann mit einer Geldbusse bis zu einer Million Euro geahndet werden. Adressat dieser Vorschrift sind vornehmlich die Leitungspersonen der Gesellschaft als natürliche Personen. Darüber hinaus gibt es politische Bestrebungen die Haftungsfolgen aus § 130 OWiG nicht nur auf handelnden Akteure, sondern auch auf die juristische Personen selbst (d.h. auch Vereine) anzuwenden, vgl. beispielhaft § 2 Abs. 2 des Entwurfs eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortung von Unternehmen und sonstigen Verbänden, das das Land Nordrhein-Westfalen in den Bundesrat eingebracht hat.

In der juristischen Literatur gibt es seit langem Stimmen, die aus § 130 OWiG (sowie § 52a Abs. 2 BImSchG, § 53 KrW/AbfG,

Art. 11 EG-Geldwäsche-Richtlinie und § 14 GeldwäscheG) eine allgemeine zivilrechtliche Leitungspflicht ableiten, für eine effektive interne Überwachung zu sorgen.<sup>5</sup>

Im Schadensfall kann danach die schlicht unterbliebene Einrichtung eines effektiven Compliance-Systems (oder aber auch eine unzureichende Finanzierung) eine Haftung der Vorstandsmitglieder für die dadurch mitermöglichte Pflichtverletzung auslösen. Für Versicherungen aller Art wird die Gestaltung und Wirkungsweise des internen Compliance-Systems künftig eine nicht unerhebliche Rolle spielen.

## 3. Beispiel: corporate compliance codex

Nach mehreren aktuellen Fällen scheint auch innerhalb des gen. Vereins die Erstellung und der Beschluss über ein Good-governance-Kodex angebracht, der Orientierung über die Einhaltung rechtlicher und «moralischer» Spielregeln für den Umgang mit In-sich-Geschäften, Geschäften mit nahen Angehörigen oder verbundenen Unternehmen zu schaffen, aber auch zwischen dem Funktionsträger und seiner jeweiligen Gliederung.<sup>6</sup>

### corporate compliance codex

#### Verhaltenskodex für Führungskräfte im Verband

##### a) Allgemeines

Ein Kodex beinhaltet Verhaltens-Leitlinien und Prüfungsmassstäbe ähnlich der Präambel, die der Satzung vorangestellt ist oder vergleichbar mit den Leitsätzen des gen. Vereins. Sie beinhalten die «administrative Redlichkeit» innerhalb eines grossen Verbandes.

Jeder grössere Verein lebt von den Beziehungen der Aktiven und den Beziehungen zwischen Verbandsarbeit und den beruflichen Tätigkeiten und Erfahrungen. Sie will zu Recht auch davon profitieren und tut dies auch. Hier sollen die Grenzen definiert werden.

Angesprochen sind Vorstandsmitglieder auf allen Gliederungsebenen, aber auch Berater, Helfer und Förderer. Letztlich ist dies ein Verhaltenskodex für alle Aktiven und bildet eine Schnittmenge zwischen Vertraulichkeit und Transparenz.

<sup>5</sup> So z.B. *Schneider*, ZIP 2003, 645.

<sup>6</sup> Zu den Related Party Transactions grundlegend *Wiersch*, Der Richtlinienentwurf zu Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen, NZG 2014, 1131 ff.

## b) Aktivenverpflichtung

Beziehungen zwischen Verein und Vorstandsmitgliedern (gewählte Verantwortliche, aber auch Mitglieder weiterer Organe wie Kuratorium oder Revisoren) können eine direkte Gewährung von Vorteilen beinhalten. Beziehungen zwischen Vorstandsmitgliedern und deren Angehörigen und/oder mittelbar oder unmittelbar verbundenen Unternehmen sollten sensibel sein für Zahlungen, immaterielle Vorteilsgewährungen und/oder Unterlassungen. Beispiele sind u.a. Rabatte, Skonti und Boni, das Unterlassen von Anzeigen oder die Nichtvornahme oder Erschwerung von Prüfungen. Dies gilt auch für alle aktiven Mitglieder, die Vorstandsmitglieder unterstützen.

In Jahresberichten bzw. dem Anhang zum Jahresabschluss müssen daher die o.g. Beziehungen, insbesondere Beteiligungen oder vertragliche Verflechtungen offengelegt werden, sofern sie eine gewisse Relevanz erreicht haben. Die Grenzen müssen definiert und sodann eingehalten werden; eine Grenzüberschreitung muss plausibel erklärt werden (comply or explain-Grundsatz).

Alle Vorstandsmitglieder sind gehalten, bei der Feststellung von Verstößen zu kooperieren. Hierfür müssen interne Mechanismen für die Anzeige und die Bearbeitung von Unregelmäßigkeiten und Verstößen geschaffen und gepflegt werden.

Anzeige

WAGNER  JOOS  
RECHTSANWÄLTE  
FACHANWÄLTE FÜR HANDELS-  
UND GESELLSCHAFTSRECHT

Konstanz / Zürich / Vaduz

Jürgen Wagner, LL.M., Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht  
Peter Joos, Dipl. Betriebswirt (FH), Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht  
Rüdiger Bock, LL.M., Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht  
Fachanwalt für Steuerrecht  
Christian Merz, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Bankkaufmann  
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht

[www.wagner-joos.de](http://www.wagner-joos.de)