

# Compliance als Wettbewerbsvorteil

Die Einführung eines Compliance-Systems kostet Zeit und Geld.

Da ist die Verlockung groß, ein schon angewandtes System zu übernehmen oder ein fertiges Standard-Regularium zu erwerben.



Das Ziel von Compliance ist, Risiken für das Unternehmen durch rechtswidriges oder ethisch-moralisch inakzeptables Verhalten im Unternehmen zu verhindern oder doch zumindest schnell aufdecken zu können. Um Risiken zu vermeiden und Rechtsverstöße aufzudecken, bedarf es zunächst einer sorgfältigen Risikoanalyse des Unternehmens, auch unter Einbeziehung von Subunternehmern, Zulieferern und anderen Vertragspartnern. Das Unternehmen muss also erst einmal auf den Prüfstand. Erst nach dieser spezifischen Analyse kann beurteilt werden, an welchen Stellen Veränderungen und Maßnahmen erforderlich sind. Größere Unternehmen benötigen andere Compliance-Systeme als kleinere. Unternehmen, die auch im Ausland – vor allem außerhalb der EU – wirtschaftlich aktiv sind, benötigen weiter reichende Compliance-Regelungen, als rein national tätige Unternehmen. Unternehmen, die B2C-Geschäft betreiben, müssen wieder andere Systeme erarbeiten, als Unternehmen im B2B-Geschäft.

Ein weiterer entscheidender Aspekt ist die innerbetriebliche Akzeptanz des Compliance-Systems.

**„ Ein kopiertes und übergestülptes Compliance-System wird erfahrungsgemäß nicht angenommen und eingehalten.**

## Vorleben und beteiligen

Ein kopiertes und übergestülptes Compliance-System wird erfahrungsgemäß nicht angenommen und eingehalten. Die Mitarbeiter erkennen, dass die Unternehmensleitung Compliance als lästiges Übel begreift und sie selbst nicht ernst nimmt. Die Unternehmensleitung muss Compliance vorleben, neudeutsch „Tone from the top“. Ferner müssen die Mitarbeiter, vor allem diejenigen mit Führungsverantwortung, in die Entwicklung des Compliance-Systems frühzeitig einbezogen werden. Sie wissen möglicherweise sogar eher als die Geschäftsführung, wo Risiken im Unternehmen bestehen, und welche Maßnahmen sinnvoll sind. Ein System, an dessen Entwicklung die Mitarbeiter beteiligt waren, wird in der Regel als wichtiges Instrument akzeptiert und gelebt. Daran schließt sich dann der wesentlich zum Erfolg von Compliance beitragende Aspekt der stetigen Weiterentwicklung des Systems an. Ein kopiertes Compliance-System bleibt regelmäßig statisch und wird nicht den Veränderungen im Unternehmen angepasst. Ein Compliance-System muss aber dynamisch sein und ohne größere Schwierigkeiten geänderten Umständen angepasst werden.

Es ist sehr zu begrüßen, dass immer mehr Unternehmen des Mittelstandes Compliance nicht mehr nur als notwendiges Übel betrachten, sondern als Chance und Wettbewerbsvorteil. Dafür muss aber das eigene Compliance-System maßgeschneidert sein und nicht von der Stange kommen. ■



**Tobias Grambow**  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht  
Leiter der  
Practice Group  
Compliance bei  
Buse Heberer  
Fromm Rechtsanwälte  
Steuerberater PartG mbB

[www.buse.de](http://www.buse.de)