

CB-BEITRAG

Prof. Dr. Peter Fissenewert, RA

ISO 19600 – Ein offener und flexibler Standard in einem normierten Kontext

ISO 19600 ist nicht nur ein offener und flexibler Standard in einem normierten Kontext. Er ist zugleich ein Standard für ein derzeit besonders schwieriges Umfeld. Nie war das Thema Compliance so aktuell wie heute. Täglich – und wohl noch über einen langen Zeitraum – erreichen uns Meldungen zu entsprechenden Themen bei VW, Fifa, DFB, Deutsche Bank (*Alexander Matuk*, comply Dez. 2015, 12 f.) etc. Diese Themen sind es aber auch, die das Thema Compliance tatsächlich weiter in das Bewusstsein auch des Mittelstandes bringen und dafür sorgen, dass immer mehr Compliance-Management-Systeme (CMS) implementiert werden.

I. Der VW-Skandal als Treiber von Compliance nach ISO 19600

Es gibt immer mehr Unternehmen, die CMS implementieren, weil sie die Vorteile klar erkennen. Unabhängig davon ist der Druck aber enorm und steigt stetig an. So hat VW relativ schnell nach Bekanntwerden der Vorwürfe angekündigt, bei den Zulieferern 3 Mrd. Euro einsparen zu wollen. Auf diese nach wie vor Lopez-gebeutelte Branche kommen daher noch weitere Einsparungen zu. Um im Geschäft mit VW zu bleiben, reicht es für die Zulieferer aber nicht aus, lediglich die Preise zu reduzieren, um wettbewerbsfähig für VW zu sein. VW selbst muss sich eine völlig neue Compliance geben und dieses auch besser beachten als in der Vergangenheit. VW kann sich in Zukunft nur noch leisten, u. a. mit Zulieferern zusammenzuarbeiten, die ihrerseits sämtliche Compliance-Anforderungen erfüllen. Eine ganze Branche muss sich daher Compliance-mäßig neu aufstellen. Jeder siebte deutsche Arbeitsplatz hängt an der Automobilindustrie, und so wird es auch in anderen Bereichen einen VW-bedingten Compliance-Zwang geben. Es ist ohnehin zu fragen, wie die Autokonzerne in der Vergangenheit agiert haben. Zwar haben sie sich selbst schon vor langer Zeit zu einer Compliance verpflichtet, diese scheinbar aber bei ihren Geschäftspartnern, wie Zulieferern etc., nicht ernsthaft abverlangt. Dies wird sich nun ändern. Der Nachweis eines funktionierenden CMS kann nur für zertifizierte Systeme erfolgen. Ansonsten ist es Dritten unmöglich, das unternehmenseigene CMS und insbesondere seine Funktionalität zu überprüfen.

Auch der tatsächliche Haftungsdruck wird immer größer. Erst 2013 erfolgte eine Verschärfung der Rechtsfolgen von Aufsichtspflichtverletzungen im Bereich von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten gem. §§ 130 ff. OWiG. Zentrales Thema des Deutschen Juristentages 2014 war „Reform der Organhaftung? Materielles Haftungsrecht und seine Durchsetzung in privaten und öffentlichen Unternehmen“. Aktuell gibt es Pläne für ein bundeseinheitliches Korruptionsregister. Nach wie vor wird der Entwurf für ein Unternehmensstrafrecht diskutiert. Das Für und Wider dieser Diskussion soll hier nicht wiedergegeben werden. Einig sind sich in der Diskussion aber die Beteiligten, dass es

ein Belohnungssystem geben soll. Derjenige, der sich mit Compliance beschäftigt bzw. das Unternehmen, welches ein CMS implementiert hat, soll weniger oder gar nicht sanktioniert werden, falls doch einmal ein Compliance-Fall in dem Unternehmen auftreten sollte. Ganz nach dem Motto: Das kommt in den besten Familien vor, aber ansonsten ist das Unternehmen ja gut aufgestellt. Diese Argumentation zieht sich durch und daher ist – gleich, welche Auffassung sich durchsetzen wird – für die Zukunft völlig klar, dass ein CMS sanktionsmildernd wirken wird. ISO 19600 kann als ein neuer Standard für CMS hier sehr hilfreich sein.

II. Hintergrund der internationalen Standardisierung

Zwar gab es in der Vergangenheit erhebliche gute Bemühungen um eine Standardisierung. Hier sticht sicherlich IDW PS 980 hervor.¹ International verlässlich waren diese Standardisierungsversuche bislang nicht. Das ist jetzt anders. ISO 19600 ist inhaltlich aufgeräumt, übersichtlich und verständlich und arbeitet nach dem Prinzip der fortlaufenden Verbesserung. Das Verfahren stammt aus dem Qualitätsmanagement.

Als grenz- und branchenübergreifendes Regelwerk sorgt die Norm für international einheitliche Rahmenbedingungen bei der Einrichtung und Implementierung von CMS in verschiedensten Organisationstypen. Der lediglich 33 Seiten umfassende Standard basiert auf den Prinzipien guter Unternehmensführung, Verhältnismäßigkeit, Transparenz und Nachhaltigkeit und legt Wert auf eine höchst flexible Anwendung. Der Leitfaden des ISO 19600 verfolgt das generell von ISO-Normen angestrebte Ziel, ein effizienteres Wirtschaften zu ermöglichen.² ISO

1 Zum Vergleich von IDW PS 980 mit ISO 19600 s. *Withus/Kunz*, BB 2015, 685 ff.; *Withus*, ZRFC 2015, 170 ff.; Nach wie vor bemüht sich auch das sog. Hamburger Compliance-Zertifikat um Anerkennung: ausführlich *Passarge*, CB 2016, 21.

2 Ausführlich zum betriebswirtschaftlichen Nutzen *Makowicz/Wüstermann*, BB 2015, 1195 ff.

19600 verfolgt einen risikobasierten Ansatz. Zugleich steht im Mittelpunkt des Leitfadens die Compliance-Kultur. Von der Initiative bis zur Veröffentlichung der Norm am 5.12.2014 vergingen kaum mehr als zwei Jahre.

III. ISO 19600 – Ein offener und flexibler Standard in einem normierten Kontext?

Der Begriff der Norm – wie auch bei ISO 19600 – lässt nicht unmittelbar auf Flexibilität schließen. Wie verträgt sich also Flexibilität mit Normen, die per se als starr gekennzeichnet sind? ISO steht für „International Standard Organization“. Die ISO ist die internationale Vereinigung von Normungsorganisationen und erarbeitet internationale Normen in allen Bereichen mit Ausnahme der Elektrik und der Elektronik, für die die internationale elektrotechnische Kommission (IEC) zuständig ist, und mit Ausnahme der Telekommunikation, für die die internationale Fernmeldeunion (ITU) zuständig ist. Sie ist quasi die internationale Ausgabe der DIN.

Standards bzw. Normen sind in der Gesellschaft oder in bestimmten Teilbereichen verbindlich anerkannte Regeln. Ein Standard ist ein öffentlich zugängliches technisches Dokument, das unter Beteiligung aller interessierter Parteien entwickelt wird und deren Zustimmung findet. Der Standard beruht auf Ergebnissen aus Wissenschaft und Technik und zielt darauf ab, das Gemeinwohl zu fördern. ISO 19600 ist alles andere als eine starre Norm. Sie hat einen sehr innovativen Ansatz, überzeugt durch Übersichtlichkeit, klare Definitionen und einen weiten Anwendungsbereich. Damit hat ISO 19600 ein erhebliches Potential, zum weltweit einheitlichen meist genutzten CMS-Leitfaden zu werden. Die Norm erhebt den Anspruch, universell auf möglichst viele Organisationstypen anwendbar zu sein. Damit werden nicht nur private Unternehmen erfasst, sondern auch Behörden, Vereine, Verbände und sonstige Organisationsformen. Insbesondere der deutsche Mittelstand wird von ISO 19600 profitieren und die zugrundeliegenden Grundsätze der Flexibilität und Verhältnismäßigkeit begrüßen. Compliance hat längst den Mittelstand erreicht. ISO 19600 nimmt diese Entwicklung beispielhaft auf und setzt sie um.

Bei aller gewollten und versuchten Flexibilität ist natürlich auch ISO 19600 Regeln unterworfen. Die Norm 19600 gehört in den Bereich der Management-Systeme, für den die ISO selbst einheitliche Strukturen vorgegeben hat. Die ISO/IEC-Direktiven ergeben eine sog. „High Level Structure“ mit identischen Textbausteinen, gemeinsamen Begriffen und Definitionen vor. Sie soll, wenn immer möglich, den Kern von neuen und überarbeiteten Management-System-Normen bilden. Organisationen, die mehrere Management-Systeme (z. B. QMS, UMS, ISMS) gleichzeitig einführen, können diese besser integrieren und umsetzen. Die Regeln zur „High Level Structure“ und die Textbausteine sind als öffentliche Informationen zugänglich.

Das ISO 19600 zugrundeliegende Modell enthält im Wesentlichen zwei Phasen: Die Frühphase, welche im Einrichten des Systems besteht und die Spätphase, welche im Betrieb des Systems besteht. In der ersten Phase werden Ziele und Anwendungsbereiche des CMS im Unternehmen festgelegt, wobei die Prinzipien von Good Governance und Interessen aller Beteiligten zu berücksichtigen sind. Auf dieser Basis wird die Compliance-Policy im Unternehmen definiert. Die Schnittstelle zur zweiten Phase stellt der risikobasierte Ansatz dar, welcher die Compliance-Risiken und -Verpflichtungen identifizieren soll. Im Mittelpunkt des weiteren Prozesses stehen dann die Zuweisung von Zuständigkeiten sowie die Errichtung der CMS-Leitung

und sonstiger fördernder Funktionen. Das ist die Entwicklung (Development), Umsetzung (Implementation), Evaluierung (Evaluation) und Aufrechterhaltung (Maintenance) des CMS, also der Basis des PDCA-Zyklus.

IV. Die Grundsätze von ISO 19600

Unterschiedliche Rechtskulturen aus den verschiedensten Ländern der Welt haben sich hier auf einen umsetzbaren Kompromiss geeinigt.

ISO 19600 ist eine sog. B-Norm. Sie gibt im Wesentlichen lediglich Empfehlungen („should“). Ist eine Zertifizierung gewünscht, sollte aus dem „should“ ein „must“ werden. Es sind bereits verschiedene Zertifizierungsangebote im deutschsprachigen Raum auf dem Markt, u. a. von Austrian Standards als nationaler Normungsorganisation in Österreich oder von Wirtschaftsprüfungsgesellschaften im Zusammenhang mit einer Prüfung nach IDW PS 980.³ Der Standard versucht zu erklären, wie CMS in einer Organisation eingerichtet, entwickelt, umgesetzt, evaluiert, aufrechterhalten und verbessert werden können. Die Norm stellt ab auf „Organisation“ und bringt damit eine sinnvolle Neuerung ein. Die Norm ist nicht ausschließlich auf große Unternehmen zugeschnitten, sondern definiert Empfehlungen für ein CMS, die von möglichst vielen Organisationstypen genutzt werden können. Hierzu zählen kleine bis große Unternehmen, aber auch Stiftungen, Verbände, Behörden und weitere Organisationen, gleich, ob sie privat oder öffentlich sind: Compliance quasi von A bis Z, von Aalröckchen bis zum Zoobetrieb. Berücksichtigt werden nicht nur Internationalität und Organisation, sondern auch Größe des Unternehmens, mithin auch der Mittelstand, indem in verschiedenen Klauseln der eindeutige Hinweis aufgenommen wurde, dass die Anwendungsweite der Norm von der Größe, der Struktur und der Komplexität einer Organisation abhängig ist. Compliance ist wie ein maßgeschneiderter, auf die Größe und Individualität des Unternehmens angepasster Maßanzug.⁴

Die Norm enthält darüber hinaus Empfehlungen, die Prinzipien von Good Governance, also den Grundsätzen guter Unternehmensführung, Verhältnismäßigkeiten, Transparenz und Nachhaltigkeit zu beachten. Dabei berücksichtigt ISO 19600 Wertekulturen und meint nicht nur Compliance-Verpflichtungen, die eine Organisation erfüllen muss, sondern auch solche, die sie erfüllen möchte, worunter auch die sozialen und ethischen Werte einer Gesellschaft fallen. „Good Governance“ findet sich in der Ziff. 4.4 der Norm und meint den Direktzugang der Compliance-Funktion zur Unternehmensleitung, deren Unabhängigkeit sowie die Zuweisung angemessener Befugnisse und Ressourcen. Der Grundsatz der Flexibilität wird bereits im Geltungsbereich herausgestellt, ebenso wie die Organisation, Größe, Struktur und Komplexität des Unternehmens. Das CMS sollte verhältnismäßig sein, d. h. Prozesse, Strukturen und Maßnahmen sollten in einem angemessenen Verhältnis zu den Zielen stehen und nicht übermäßig sein. Der Grundsatz der Transparenz ergibt zugleich den Vorteil der Strukturen, nämlich Akzeptanz (höhere Bereitschaft der Mitglieder), Kontrolle sowie Außenverhältnis (Transparenz fördert

3 Ehnert, CCZ 2015, 6.

4 So auch Makowicz, in: Makowicz/Wolffgang, Rechtsmanagement im Unternehmen, Stand: 6. Erg.-Lfg. Februar 2016, Grundsätze der Compliance, 1-10, S. 4.

Vertrauen). Nachhaltigkeit ist ein weiterer Grundsatz der CMS-Ausgestaltung. Die Implementierung von CMS ist keine punktuelle Maßnahme, sondern ein fortlaufender Prozess, gewährleistet durch die anhaltende Einbettung in die Organisationsstruktur und in das Bewusstsein ihrer Mitglieder. Die einheitliche Gestaltung von CMS wird zu mehr Transparenz und Übersichtlichkeit insbesondere im Verhältnis zu ausländischen Geschäftspartnern führen, aber auch auf der nationalen Ebene beim Umgang mit Lieferanten und darüber hinaus unternehmensintern.

ISO 19600 beschreibt zunächst den Geltungsbereich und kommt über (nicht vorhandene) normative Verweise, Begriffe und Definitionen zum Kontext des Unternehmens, definiert Leitung, organisatorische Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse, Planung, Support, Arbeitsablauf, Leistungsbewertung, Managementauswertung und Verbesserung. Das Normierungsgremium arbeitete mit der sog. Klammertechnik. Die definierten Grundsätze von CMS sollen bei allen weiteren Bestimmungen gelten. Die Norm legt in logischer Abfolge dar, wie ein CMS funktionieren könnte. Dabei kommt der Risikoanalyse eine besondere Stellung zu. Um Compliance-Anforderungen bestimmen und kontrollieren zu können, werden Risiken identifiziert, analysiert und bewertet. Gewichtet nach Prioritäten sollen Gegenmaßnahmen gegen die größten Compliance-Risiken ergriffen werden. Erheblicher Wert wird auch auf Kommunikation, Wertevermittlung und Kultur sowie die Effektivitätsbewertung sowie die laufende Prozessverbesserung gelegt. ISO 19600 widmet sich ferner den Rollen und Verantwortlichkeiten des Managements und der Mitarbeiter. Einen besonderen Stellenwert hat hier der Compliance-Officer und die Definition von Compliance: Gemäß ISO 19600 wird Compliance als die Erfüllung aller Compliance-Verpflichtungen eines Unternehmens verstanden. Compliance-Verpflichtungen sind gesetzlich verpflichtende oder freiwillige Verpflichtungen, also unternehmensspezifische sowie branchenspezifische Verpflichtungen.

V. Der risikobasierte Ansatz von ISO 19600

ISO 19600 folgt zugleich einem risikobasierten Ansatz. Die Verwaltung von Compliance-Risiken steht im Fokus des CMS nach ISO 19600. Nachdem Compliance lange Zeit ein Schattendasein im Risiko-Management von Unternehmen führte,⁵ sind nunmehr Compliance und Risk-Management untrennbar miteinander verwoben. ISO 19600 verweist wiederum auf den bereits vorhandenen Standard des Risk Managements nach ISO 31000. Der Detaillierungsgrad der Risikoanalyse, Dokumentationsanforderungen und letztlich der Ausgestaltung der CMS ist gleichfalls an der Größe und Komplexität des Unternehmens auszurichten.⁶

VI. Compliance-Kultur nach ISO 19600

Im Mittelpunkt der Norm steht die Compliance-Kultur. So wird dies beim Tone from the Top⁷ ebenso berücksichtigt wie beim Ziel des Compliance-Trainings⁸ und der Sensibilisierung der Organisationsmitglieder⁹ sowie bei der Compliance-Überwachung.¹⁰ Die Compliance-Kultur wird von ISO 19600 definiert als Werte, Ethik und Glaubensinhalte, die in der gesamten Organisation existieren und mit den Strukturen und Kontrollsystemen des Unternehmens interagieren, um Verhaltensnormen zu erzeugen, die für Compliance-Erfolge förderlich sind.

Erforderlich ist ein unmissverständliches Bekenntnis zur Einhaltung eben der Compliance. Dabei sollte verdeutlicht werden, dass im Interesse eines regelkonformen und wertorientierten Verhaltens auch wirtschaftliche Einbußen in Kauf genommen werden müssen. Ebenso wichtig ist die Betonung, dass Regelverletzungen nicht geduldet, sondern verfolgt und sanktioniert werden, da anderenfalls das Bekenntnis Gefahr läuft, als Erklärung eines „Papiertigers“ zu gelten, und eine hinreichende Akzeptanz kaum zu erwarten ist.

Ohne Unternehmenskultur funktioniert Compliance nicht. Die Unternehmenskultur beschreibt die Grundeinstellung und Verhaltensweisen des Managements. Eine gute Compliance-Kultur herrscht dann, wenn Management und Mitarbeiter verinnerlicht haben, dass rechtliche und moralische Standards eingehalten werden müssen. Dabei spielen auch die Aufsichtsorgane eine besondere Rolle. Nur wenn beide Institutionen, Geschäftsführung und Aufsichtsorgane, die Wichtigkeit und Relevanz von Compliance hervorheben und durch ihr Verhalten unterstreichen, kann dieses erfolgreich gestaltet werden („Tone from the Top“). Aus dem Tone from the Top muss ein Verständnis und eine Unternehmenskultur „für Alle von Allen“ werden.

Bereits nach dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüferkammer (IDW PS 980) zählt die Compliance-Kultur zu den Grundelementen eines angemessenen CMS. Auch international stellt die Compliance-Kultur einen unverzichtbaren Bestandteil eines wirksamen CMS dar, wie ausdrücklich niedergelegt im UK Bribery Act oder dem US-amerikanischen Federal Sentencing Guidelines Manual.

Neben dem klaren Bekenntnis des Managements zu Compliance ist auch die Sanktionskultur des Unternehmens wichtig, die nicht nur Verstöße ohne Ansehen der Person aufdeckt und angemessen sanktioniert, sondern auch Hinweisgeber fair behandelt und vor Schäden schützt. Letztlich hält regelmäßige Kommunikation und Schulung zu relevanten Compliance-Themen die Kultur lebendig. Dabei gilt es, die Mitarbeiter „dort abzuholen, wo sie stehen“, also sie gezielt zu Themen anzusprechen, die für ihren Arbeitsalltag von Bedeutung sind, ohne sie zu überfordern oder zu ermüden.

Nur über die Wertevermittlung gelingt es, ein tatsächlich funktionierendes CMS zu implementieren. Allein die Einführung eines statischen CMS führt zu Missverständnissen und zur kompletten Ablehnung des CMS bei den Mitarbeitern. Insbesondere bei Unternehmen und auch bei Behörden, die lediglich Verbote aussprechen, um sich zu schützen, ist die Akzeptanz von CMS – verständlicherweise – gering. Die Mitarbeiter verstehen nicht und sie können es nicht verstehen, warum plötzlich Verbote aufgestellt werden, angeblich allein zur „Korruptionsprävention“. Dies suggeriert dem Mitarbeiter, dass er selbst im Fokus eines Korruptionsverdachts steht. Überdies muss er bei Nichtbeachtung der Verbote stets mit erheblichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Eine derartige Ablehnung ist bei den Unternehmen nicht zu spüren, die ihre Werte und ihre Kultur tatsächlich vermittelt haben. Hier wird der Mitarbeiter „mitgenommen“ und er versteht, warum ein CMS wichtig für das Unternehmen ist, warum es das Unternehmen und

5 Grüniger, in: Wieland/Steinmeyer/Grüniger, Handbuch Compliance-Management, 2. Aufl. 2014, S. 55.

6 Schenk, CB 2015, 319.

7 Vgl. Ziff. 5.1 Abs. 1 ISO 19600.

8 Vgl. Ziff. 7.2.2.2 Abs. 2 ISO 19600.

9 Vgl. Ziff. 7.3.2.2 f) ISO 19600.

10 Vgl. Ziff. 9.1.2 Abs. 4 ISO 19600.

warum es ihn schützt und zuletzt, warum es wichtig ist, dass er selbst aufpasst, dass weder das Unternehmen noch der Arbeitsplatz beschädigt werden. Dies sind Beispiele funktionierender Compliance, die deshalb funktionieren, weil eben auf Werte- und Kulturvermittlung so ein erheblicher Wert gelegt wird.

VII. ISO 19600 als maßgeschneiderte Compliance-Lösung für den Mittelstand

Wie bereits dargelegt, wird der deutsche Mittelstand von der Norm profitieren und die zugrundeliegenden Grundsätze der Flexibilität und Verhältnismäßigkeit begrüßen. Compliance hat längst den Mittelstand¹¹ erreicht. ISO 19600 nimmt diese Entwicklung beispielhaft auf und setzt sie um. Die genannten Schwerpunkte von ISO 19600, nämlich Risikominimierung und Kultur, spielen auch für den Mittelstand eine herausragende Rolle. Kultur wird in der mittelstandsspezifischen Fachliteratur als „Basiselement jedes CMS“ bezeichnet.¹² Dies belegen aktuelle Umfragen zu Compliance.¹³

Der Mittelstand ist selbst dann auf eine internationale Norm angewiesen, wenn das mittelständische Unternehmen im Einzelfall noch nicht international tätig sein sollte. Nicht nur die Gesetzgebung und die Gerichte verlangen eine zunehmende Hinwendung zu Compliance. Längst verlangen dies auch Verbraucher, Kunden und natürlich auch die Auftraggeber, die ihrerseits auf verlässliche zertifizierbare internationale Compliance-Standards angewiesen sind. Auch bei Ausschreibungen spielt das Thema eine immer größere Rolle. Der Mittelstand reagiert auch hier flexibel und implementiert CMS dann gleich auch nach einem internationalen Standard.¹⁴ So wie der Einsatz eines CMS die Entwicklung von Mittelstandsunternehmen sichern wird, so wird der Mittelstand auch die Verbreitung von Compliance im deutschen Wirtschaftsraum fördern.¹⁵

Mittelständische Unternehmen stehen vor denselben Herausforderungen und Risikofeldern wie Großunternehmen. Dabei sind sie hinsichtlich ihrer personellen, organisatorischen und finanziellen Ressourcen regelmäßig im Nachteil gegenüber den großen. Dies berücksichtigt der Standard aber ausdrücklich, wenn er feststellt, dass Größe, Struktur, Natur und Komplexität der Organisation insbesondere bei der Festlegung des Compliance-Programms, der Zuweisung der Compliance-Zuständigkeiten und Ressourcen sowie dem Umfang der Dokumentation und Informationsbeschaffung zu beachten sind. Mit diesem Instrument können daher Mittelständler den Compliance-Anforderungen durch weniger stark formalisierte Organisations- und Kontrollstrukturen begegnen.

Berücksichtigt werden also nicht nur Flexibilität, Internationalität und Organisation, sondern auch Größe des Unternehmens, mithin auch der Mittelstand, indem in verschiedenen Klauseln der eindeutige Hinweis aufgenommen wurde, dass die Anwendungsweite der Norm von der Größe, der Struktur und der Komplexität einer Organisation abhängig ist. Compliance ist wie ein maßgeschneiderter, auf die Größe und Individualität des Unternehmens angepasster Maßanzug.¹⁶

VIII. Fazit

Die Norm ist geeignet, die anstehenden Herausforderungen der Wirtschaft, sei es Großindustrie oder der Mittelstand, zu erfüllen. Ein zertifiziertes CMS nach ISO 19600 wird die Haftungsrisiken erheblich reduzieren.

Die teilweise an der Norm geübte Kritik ist nicht nachvollziehbar, wenn etwa die fehlende Transparenz des Verfahrens bemängelt wird.¹⁷ Der Bundesverband der Unternehmensjuristen (BUJ) Fachgruppe Compliance, der Bundesverband Deutscher Compliance-Officer (BDCO) sowie das Deutsche Institut für Compliance (DICO) sehen ISO-Standards im Bereich Compliance „als nicht zielführend“ an, weil sie u. a. aufgrund der behaupteten Komplexität der Regelwerke „eine große Belastung insbesondere für KMU darstellen, mit verschiedenen Regelungen des deutschen Rechts und auch bereits bestehenden Compliance-Standards kollidieren, und dadurch letztlich die Entwicklung effektiver Compliance-Programme behindern.“¹⁸ Das ist nur schwer nachvollziehbar. Zuzugeben ist aber, dass internationale Herausforderungen, wie etwa die Kunst, in einem global agierenden Mittelstandsunternehmen eine einheitliche Compliance-Kultur unter Berücksichtigung unterschiedlicher Rechts- und Gesellschaftskulturen zu etablieren, nicht abschließend bzw. nur unzureichend angesprochen werden. Methoden, die einen „conflict of laws“ oder gar „clash of cultures“ lösen, bietet ISO 19600 nicht,¹⁹ hingegen bieten die vielfältigen kulturellen Hinweise und Verweise einen ausreichenden Spielraum.

Nach allem ist ISO 19600 ein neuer Standard, der seinerseits Standards setzen wird. ISO 19600 wird sich als internationaler Standard durchsetzen, auch im Mittelstand. ISO-Normen sind weltweit anerkannt und haben ein erhebliches Durchsetzungspotential. Weltweit einheitliche Compliance-Standards haben Auswirkungen auf Transparenz und die operativen Geschäfte global tätiger Unternehmen.

AUTOR



Prof. Dr. Peter Fissenewert ist Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei hww hermann wienberg wilhelm. 2005 erhielt er eine Professur für Wirtschaftsrecht. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind das Gesellschaftsrecht, Restrukturierung, Sanierung und Insolvenz sowie Compliance-Beratung und Managerhaftung. Er zählt zu den führenden Beratern und Autoren in diesem Bereich und nimmt regelmäßig als Redner an hochkarätigen Fachveranstaltungen teil.

11 S. ausführlich hierzu Fissenewert, Compliance für den Mittelstand, 2013; Makowicz/Stadelmaier, CB 2015, 89.

12 Remberg, DB 3/2001, Die erste Seite.

13 Ausführlich hierzu Achauer, ZRFC 2014, 198 ff.; s. hierzu auch Fissenewert, NZG 2015, 1009 ff.

14 S. hierzu auch Fissenewert, CB 2015, 265 ff.

15 Fissenewert, Compliance für den Mittelstand, 2013, S. 1.

16 So auch Makowicz, in: Makowicz/Wolffgang, Rechtsmanagement im Unternehmen, Stand: 6. Erg.-Lfg. Februar 2016, Grundsätze der Compliance, 1-10, S. 4.

17 So Hauschka, CCZ 2015, Editorial.

18 DICO, BDCO, CCZ 2015, S. 21.

19 So zutreffend Schefold, ZRFC 2015, 10, 17.