

**Herausgeber:**

Prof. Dr. Werner Nann

Wirtschaftsprüfer/Steuerberater

Chartered Surveyor

Affiliate Member Appraisal Institute

Professor für Immobilienbewertung

ISSN 2365 – 5445 Ausgabe 1 | 2015

# ZFWIS

■ ■ ■ Bewerten – Prüfen - Beraten

Zeitschrift für angewandte Fragen zu  
Wirtschaftsprüfung, Immobilienbewertung  
und Steuerrecht

Inhalt

## MaComp als Leitfaden für Compliance in KMU?

B.A. Andreas Einig – Zertifizierter Compliance-Beauftragter (IHK)

## Editorial

Sehr geehrter Leser,

wir freuen uns, Ihnen mit der

„Zeitschrift für angewandte Fragen zu Wirtschaftsprüfung, Immobilienbewertung und Steuerrecht“

aktuelle Beiträge zu ausgewählten Themen dieser Bereiche vorstellen zu können.

Immer komplexere Probleme und Konflikte verlangen nach Spezial-Wissen in betriebswirtschaftlichen, immobilienwirtschaftlichen sowie rechtlichen und steuerlichen Fragen. Diese Zeitschrift stellt sich dieser Herausforderung, indem regelmäßig Beiträge zu ausgewählten Themen veröffentlicht werden.

Die in dieser Zeitschriftenreihe veröffentlichten Aufsätze zu den dargestellten Themenbereichen von in Theorie und Praxis erfahrenen Autorinnen und Autoren bieten dem Leser einen breiten Überblick.

Ihr

Prof. Dr. Werner Nann, Herausgeber



Ausgabe 1 der ZFWIS befasst sich mit der Frage der Anwendbarkeit der MaComp in kleinen und mittleren Unternehmen. Es werden die gesetzlichen Vorgaben aufgezeigt, welche durch die Aufsichtsbehörden an Compliance gem. WpHG gestellt werden. Diese werden mit den nicht kodifizierten Erfordernissen an Compliance im KMU verglichen. Ziel ist es, aus den Anforderungen der MaComp eine Grundsatz-Fragen-Checkliste zu erarbeiten, die allgemein bei der Errichtung von Compliance-Stellen herangezogen werden kann und bereits durch das Beantworten der Fragen gegebenenfalls Schwachstellen in der Organisation der Compliance-Stelle aufzeigen kann. Dabei wird zu den Bereichen „Stellung im Unternehmen“, „Ausstattung der Compliance-Stelle“, „Qualifikation des Compliance-Beauftragten“ sowie „Aufgaben des Compliance-Beauftragten“ jeweils eine „Fünf-Fragen-Checkliste“ definiert, welche am Ende zu einem Gesamtfragenkatalog zusammengestellt werden.

Herr Andreas Einig, Verfasser dieses ersten Beitrags der ZFWIS, ist Prüfungsleiter bei der Prof. Dr. Nann Treuhand- & Revisions-GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft in Villingen-Schwenningen und insbesondere im Rahmen der Abschluss- und Sonderprüfungen von Finanzdienstleistungsunternehmen sowie mittelständischen Industrie- und Handelsunternehmen tätig. Herr Einig ist Autor eines im Logos Verlag erschienenen Buches zu Hinweisen für Wirtschaftsprüfer bei der Prüfung von Finanzdienstleistungsunternehmen.

## Einleitung

Während das Thema Compliance in vielen kleinen und mittelständischen Industrieunternehmen (im Folgenden auch KMU) zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist diese bereits fester Pflichtbestandteil jedes Finanzdienstleistungsunternehmens (FDI), unabhängig von dessen Größe. Grund hierfür ist das Streben, Schäden durch Rechtsverstöße zu identifizieren und abzuwenden. Durch den erheblichen Zwang zur Einrichtung durch die anzuwendenden Rechtsvorschriften und Verwaltungsanweisungen wird das Bestreben natürlich gefördert.

Während die BaFin mit ihrem Rundschreiben 4/2010 „Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 31 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen (MaComp)“ ein Rahmenwerk geschaffen hat, an dem sich die Finanzdienstleistungsunternehmen bei der Einrichtung und Ausgestaltung der Compliance-Stelle orientieren können und müssen, fehlen solche expliziten Vorgaben für KMU's bzw. Industrieunternehmen. Grund genug um sich mit der Frage zu befassen, ob allgemein gefasste Teile des Rundschreibens 4/2010 zur Einrichtung einer Compliance- Stelle i.S. d. Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) auch als Leitfaden zur Einrichtung einer Compliance-Stelle in kleinen und mittleren Industrieunternehmen herangezogen werden können.

## Gesetzliche Grundlage

§ 33 WpHG i.V. m. § 25a KWG regeln die Organisationspflichten von Finanzdienstleistungsinstituten. Gemäß diesen gesetzlichen Bestimmungen muss ein Institut nach § 25 a Abs. 1 S. 1 KWG über eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation

verfügen, welche die Einhaltung der zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen und der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten gewährleistet. Neben der Ermittlung der Risikotragfähigkeit und der Festlegung von Strategien haben FDI besondere Funktionen im Unternehmen zu installieren, die gem. § 25a Abs. 1 Nr. 3 KWG Bestandteil des IKS sind und somit unerlässlich für ein wirksames Risikomanagement.<sup>1</sup> Eine dieser Funktionen ist die Compliance-Funktion.



**Andreas Einig**

B.A. RSW Wirtschaftsprüfung

Zertifizierter Compliance-Beauftragter (IHK)

Zusätzlich haben Wertpapierdienstleistungsunternehmen, neben den organisatorischen Pflichten des Kreditwesengesetzes, auch die Organisationspflichten gem. WpHG zu beachten und anzuwenden. Aus diesen Organisationspflichten ergibt sich ebenfalls die Pflicht zur Implementierung einer Compliance- Stelle.

In § 33 Abs. 1 WpHG heißt es auszugsweise:

„Ein Wertpapierdienstleistungsunternehmen muss angemessene Grundsätze aufstellen, Mittel vorhalten und Verfahren einrichten um sicherzustellen, dass das Unternehmen selbst und seine Mit-

<sup>1</sup> Vgl. Einig, MaRisk bei Finanzdienstleistungsinstituten, Überblick über wesentliche Vorschriften und Hinweise zur Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer, Berlin 2014, S. 40.

arbeiter den Verpflichtungen des WpHG nachkommen, wobei insbesondere eine **dauerhafte und wirksame Compliance- Funktion** einzurichten ist.“

Die Compliance Funktion ist gemäß den MaRisk (Mindestanforderungen an das Risikomanagement - Rundschreiben 10/2012 (BA) der BaFin) Bestandteil des IKS. Das IKS umfasst neben aufbau- und ablauforganisatorischen Regelungen, Risikosteuerungs- und -controllingprozessen auch eine Risikocontrolling- Funktion und eine Compliance-Funktion.<sup>2</sup> Auf das Rundschreiben 10/2012 MaRisk wird im Weiteren nicht weiter eingegangen.

Detaillierte Informationen bezüglich Verhaltensregeln und Anforderungen die Compliance-Organisation betreffend sind im von der BaFin erlassenen Rundschreiben 4/2010 Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 31 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen (MaComp) präzisiert. Der aktuellen Fassung der MaComp lagen dabei sowohl die nationalen Rechtsquellen als auch internationale und europäische Rechtsquellen wie z.B. des Basel Committee on Banking Supervision's - Compliance and the Compliance Function in Banks (Basler Ausschuss für Bankenaufsicht) zugrunde.<sup>3</sup> Ziel der Einführung dieses Rundschreibens war es u.a. das Vertrauen der Anleger in die Wertpapiermärkte zu fördern und gleichzei-

tig die Wertpapierdienstleistungsunternehmen zu schützen.

Die MaComp gliedert sich in zwei wesentliche Teile. Einen Allgemeinen Teil AT (AT 1 bis AT 9) und einen Besonderen Teil BT (BT 1 bis BT 8). Aufgrund des starken Bezugs zu den Vorschriften des WpHG sind jedoch nur wenige dieser Teile der MaComp auch als „Starthilfe“ für Compliance im KMU geeignet. Entsprechend entstammen die Anforderungen, die hier auf ihre Anwendbarkeit im KMU hin untersucht werden, ausschließlich aus BT 1 der MaComp.

Allgemein konkretisierte Anforderungen an die Einrichtung und Ausgestaltung eines Compliance-Systems gibt es im deutschen Recht nicht.<sup>4</sup> So werden vornehmlich die OWiG Vorschriften der §§ 30, 130 OWiG herangezogen, die eine Verpflichtung des Unternehmensinhabers beinhalten, Aufsichtsmaßnahmen vorzunehmen, die erforderlich sind, um Zuwiderhandlungen zu verhindern. Zudem verpflichtet § 91 Abs. 2 AktG den Vorstand Maßnahmen zu treffen um Entwicklungen, die den Fortbestand des Unternehmens gefährden könnten, frühzeitig zu erkennen.

## **Allgemeine Organisationspflichten und Compliance-Funktion**

### **- Einrichtung einer Compliance-Stelle**

Wie vorstehend bereits angeführt bildet § 33 WpHG den Ausgangspunkt der Regelungen bezüglich der Compliance Funktion im FDI. Er stellt detaillierte Organisationspflichten für Wertpapierdienstleistungsinstitute auf, nach der die einzurichtende Compliance Stelle dauerhaft, wirksam und

---

<sup>2</sup> Vgl. Rundschreiben 10/2012 (BA) – Mindestanforderungen an das Risikomanagement – MaRisk, 14. Dezember 2012. AT 1, Tz.1.

<sup>3</sup> Vgl. Rundschreiben 4/2010 (WA) – Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten nach §§ 31 ff. WpHG für Wertpapierdienstleistungsunternehmen – MaComp, Stand 07 August 2014, internationale/europäische Quellen und Auslegungen, AT 2.1.

---

<sup>4</sup> Vgl. Lück, Compliance-Systeme & unternehmerische Eigenverantwortung, in: ZRFC, 1/2015, S. 18.

unabhängig zu sein hat.<sup>5</sup> Sie muss die Angemessenheit und Wirksamkeit der Maßnahmen z.B. zur Analyse von Interessenkonflikten und Ausschaltung der Gefahren einer Verletzung des WpHG und der WpDVerOV durch das Finanzdienstleistungsinstitut oder seine Mitarbeiter zeitnah angemessen überwachen und regelmäßig bewerten, sowie es den Mitarbeitern ermöglichen, mit der Compliance Stelle unschwer und ggf. anonym Kontakt aufnehmen zu können.<sup>6</sup> Die BaFin hat mit der MaComp ein Rahmenwerk geschaffen, an dem sich die Institute orientieren und ihre ggf. bereits bestehende Organisationsstruktur entsprechend den aufsichtsrechtlichen Regelungen anpassen können.

Ziel des Rundschreibens ist es zum einen, das Vertrauen der Anleger in das ordnungsgemäße Funktionieren der Wertpapiermärkte zu fördern, auf der anderen Seite, damit einhergehend, aber auch die Minderung des Risikos von aufsichtsrechtlichen Maßnahmen, Schadensersatzansprüchen gegenüber Unternehmen und Reputationsschäden für Unternehmen aufgrund von Verstößen gegen die Bestimmungen des 6. Abschnitts des WpHG.<sup>7</sup> Die allgemeinen Organisationsanweisungen dieses Rahmenwerkes gilt es nun auf seine (teilweise) Anwendbarkeit im KMU zu untersuchen.

Ob nun in einem Unternehmen (sowohl FDI als auch KMU) eine eigene Compliance- Stelle implementiert werden soll, oder ob die Aufgabe ei-

nem Mitarbeiter oder Geschäftsführer ergänzend zur Haupttätigkeit übertragen wird, hängt nicht zuletzt von den Kosten (Aufwands-Ertrags-Rechnung) und damit der Wirtschaftlichkeit ab. Daher wird gerade bei kleinen Instituten häufig auf die Einrichtung einer eigenständigen Compliance-Stelle verzichtet. Jedoch sollte die Entscheidung in welcher Form und Größe die Compliance-Stelle eingerichtet wird, nicht alleine von Kostengesichtspunkten abhängig gemacht werden. Nicht außer Acht gelassen werden sollte, dass die Kosten in Form von Strafen, die durch Compliance-Verstöße bzw. Compliance-Unfälle auftreten können, die Kosten der Prävention in der Regel um ein Vielfaches übersteigen.<sup>8</sup> Entscheidende Kriterien zur Festlegung der Größe und Form der Compliance-Stelle sind, sowohl bei FDI's als auch KMU's Art und Umfang der angebotenen Produkte und den mit diesen zusammenhängenden Geschäftsprozessen und Risiken. Denn ein „one size fits all“ gibt es im Zusammenhang mit Compliance-Systemen nicht.<sup>9</sup> Die Ausgestaltung des Compliance-Systems hängt vielmehr von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, also z.B. der Gefahr, die von Produkten des Unternehmens ausgeht, der Komplexität des in der jeweiligen Situation erforderlichen Wissens, der Struktur und Größe des Unternehmens, der Qualifikation der Mitarbeiter, der Gefahr der Verursachung besonders hoher Schäden und den Märkten auf denen sich das Unternehmen betätigt, ab.

Ob letztendlich die getroffenen Vorgaben durch die Compliance-Stelle unmittelbar und zielführend von den Mitarbeitern umgesetzt werden, hängt nicht zuletzt von deren Akzeptanz der Compliance-Stelle im Unternehmen ab, wobei Unterneh-

---

<sup>5</sup> Vgl. Held, Änderungen für Compliance, in: Peter Clouth, Volker Lang, Hrsg., MiFID Praktikerhandbuch, Neue Verhaltenspflichten für Banken und Sparkassen durch Gesetzgeber und Bankenaufsicht, Köln 2007, S. 191.

<sup>6</sup> Vgl. Koller, in: Wertpapierhandelsgesetz, Kommentar, hrsg. von Heinz-Dieter Assmann, Uwe H. Schneider, 5. neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Köln 2009, S. 1425.

<sup>7</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., AT 1.

---

<sup>8</sup> Vgl. Remberg, Einrichtung von Compliance-Management-Systemen in der Praxis, in: Die Wirtschaftsprüfung, 4/2013, S. 161.

<sup>9</sup> Vgl. Lück, a.a.O., S. 19.

mensleitung und Führungskräfte hier eine wesentliche Vorbildfunktion haben.<sup>10</sup>

## Stellung im Unternehmen

Die Compliance-Funktion i.S. d. WpHG ist gem. BT 1.1 grundsätzlich unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt und berichtspflichtig. Dadurch soll gewährleistet werden, dass sich Mitarbeiter oder Abteilungen nicht über Anordnungen durch die Compliance-Stelle hinwegsetzen können und somit für die Kontrollen durch den Compliance-Beauftragten ggf. nicht greifbar sind. In Ausnahmefällen kann die Funktion des Compliance-Beauftragten (Compliance-Officer) auch von der Geschäftsleitung selbst übernommen werden.<sup>11</sup> Diese Möglichkeit wird im Rundschreiben der BaFin 4/2010 MaComp durch Punkt AT.3.2 gegeben, wonach das Rundschreiben der heterogenen Unternehmensstruktur und Vielfalt der Geschäftsaktivitäten Rechnung trägt. Dieser Proportionalitätsgrundsatz bietet den Unternehmen die Möglichkeit, die Anforderungen des Rundschreibens flexibel und unter Berücksichtigung von Art und Umfang der angebotenen Wertpapierdienstleistungen und Unternehmensstrukturen anzuwenden.<sup>12</sup>

Durch diese Regelung wird zwar der Wesentlichkeit und Wirtschaftlichkeit im Unternehmen Rechnung getragen, die unter 3.1.1. erwähnte Anonymität kann dadurch allerdings eher problematisch sein.

Unabhängig davon, ob die Compliance-Stelle der Geschäftsleitung oder einem Mitglied der Geschäftsleitung unterstellt ist, ist sicherzustellen,

dass der Vorsitzende des Aufsichtsorgans (sofern Aufsichtsrat oder Beirat vorhanden), unter Einbeziehung der Geschäftsleitung direkt beim Compliance-Beauftragten Auskünfte einholen kann.<sup>13</sup>

Die BaFin stellt in ihrem Anschreiben an die Verbände zur MaRisk-Novelle 2012 unter dem Punkt „Compliance-Funktion“ deutlich klar, dass eine Ansiedlung der Aufgaben der Compliance-Funktion bei der Internen Revision nicht in Frage kommt. Da die Compliance-Funktion Bestandteil der Prüfung der Internen Revision ist, würde hier eine Selbstkontrolle durchgeführt werden. Ist jedoch sichergestellt, dass beide Funktionen ordnungsgemäß, gründlich, redlich und fachgerecht ausgeführt werden, so ist die Übertragung beider Aufgabenbereiche auf eine Person nach Rücksprache mit der BaFin als Ausnahmetatbestand möglich.<sup>14</sup>

Die Anbindung der Compliance-Funktion an andere Funktionen (z.B. Geldwäscheprävention oder Risikocontrolling) und Abteilungen (z.B. Rechtsabteilung) ist hingegen grundsätzlich möglich, sofern hierdurch die Wirksamkeit und Unabhängigkeit der Compliance-Funktion nicht beeinträchtigt wird.<sup>15</sup> Für die Einrichtung einer eigenen, von anderer Unternehmensbereichen unabhängigen Compliance-Funktion spricht, dass auch Mitarbeiter für die Stelle des Compliance-Beauftragten gewonnen werden können, die sowohl Interesse am Wertpapiergeschäft, als auch an der Umsetzung rechtlicher Vorgaben besitzen.<sup>16</sup> Zudem wird die Gefahr der Vernachlässigung der Compliance-

<sup>10</sup> Vgl. Remberg, a.a.O., S. 161.

<sup>11</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 10/2012, a.a.O., AT 4.4.2.

<sup>12</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., AT 3.2.

<sup>13</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., BT 1.1.

<sup>14</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., BT 1.3.3.2.

<sup>15</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., BT 1.3.3.2.

<sup>16</sup> Vgl. Bauer u.a., Compliance in der Kreditwirtschaft, Praktische Umsetzung und aufsichtsrechtliche Auslegungsfragen zur Einhaltung der WpHG Pflichten, Heidelberg 2004. S. 85-86.

Funktion bzw. der Compliance-Aufgaben auf Grund einer Doppelbelastung ausgeschlossen.

Betrachtet man die Vorgaben der Finanzaufsicht zur WpHG-Compliance so fällt auf, dass diese zum einen zwar speziell auf Wertpapierdienstleistungsunternehmen abgestimmt sind, zum anderen aber eben auch allgemein anwendbare Punkte zur Unternehmensorganisation beinhaltet. So sollte auch bei der Implementierung von Compliance im KMU genau festgelegt werden, welche Stellung dieser im Unternehmen zukommen soll. Zwar sind hier der Kreativität durch fehlende gesetzliche Vorgaben keine Grenzen gesetzt, nichtsdestotrotz sind jedoch auch hier Überlegungen ähnlich der MaComp durchaus sinnvoll.

Analog zur WpHG-Compliance ist bei der KMU-Compliance eine Angliederung unmittelbar an die Geschäftsleitung zu empfehlen. So wird einerseits allein schon durch die organisatorische Anordnung deren Bedeutung für das Unternehmen deutlich, andererseits sollten sich auch hier nicht andere Stellen im Unternehmen über die Anordnungen und Kontrollen der Compliance-Stelle hinwegsetzen können. Ebenfalls ist es sinnvoll darauf zu achten, bei der Einrichtung der Compliance-Funktion den Rückgriff durch das Aufsichtsorgan (sofern Aufsichtsrat oder Beirat vorhanden) auf Informationen durch den Compliance-Beauftragten zu ermöglichen. Bei der Frage, ob eine Anbindung an andere Stellen im KMU erfolgen kann bzw. soll, kann die MaComp ebenfalls beratend herangezogen werden, da der Grundgedanke zur Vermeidung von Selbstüberwachung wohl in jedem Unternehmen, unabhängig von der Branche, der gleiche ist.

Bei der Anbindung an die Interne Revision (IR) ist, anders als bei FDI's, allerdings das Aufgabengebiet der Compliance im Unternehmen entschei-

dend. Sofern die Compliance-Funktion lediglich beratende und prozessbegleitende Tätigkeiten ausführt, aber keine Überwachungs- und Kontrollhandlungen durchführt, ist eine Anbindung an die IR ggf. möglich. Sobald allerdings die Compliance-Funktion auch überwachend tätig ist, ist eine Anbindung aus den o.a. Gründen nicht empfehlenswert. BT 1.3.3.4 Nr. 5 der MaComp empfiehlt zudem, Stellung, Befugnisse und Vergütung an denen der internen Revision, der Rechtsabteilung und des Risikocontrollings anzulehnen, wodurch sowohl die Wichtigkeit als auch die Akzeptanz der Compliance-Funktion im Unternehmen gestärkt werden und deren Bedeutung für das Unternehmen und die Geschäftsführung unterstreichen.

Für Unternehmen, die zwar Compliance für ihr Unternehmen als wichtigen Bestandteil sehen, jedoch den organisatorischen und personellen Aufwand den die Einrichtung einer Compliance-Stelle mit sich bringt, nicht erfüllen können oder wollen, bietet sich alternativ auch die Möglichkeit an, die Compliance-Funktion durch ein externes Dienstleistungsunternehmen durchführen zu lassen. Dies hat den Vorteil, dass keine neue (Personal-)Stelle geschaffen werden muss, und somit auch nicht die Organisationsstruktur im Unternehmen geändert bzw. angepasst werden muss. Weiterer Vorteil ist, dass ein externer Compliance-Beauftragter ggf. unabhängiger ist als eine unternehmensinterne Organisation. Von Nachteil ist jedoch, dass der externe Compliance-Beauftragte im Unternehmen wohl eher als „Prüfer“ bzw. „Kontrollleur“ wahrgenommen wird und somit ggf. nicht die nötige Akzeptanz im Unternehmen erfährt. Zudem fällt es einem externen Compliance-Beauftragten ggf. schwerer, ad hoc auf auftretende Probleme zu reagieren, wenn er nicht gerade zufällig vor Ort im Unternehmen ist. Umso wichtiger ist im Falle einer Auslagerung der Compliance-Funktion, dass Regelungen bzw. Arbeitsanwei-

sungen vorgehalten werden, die den Einbezug des Compliance-Beauftragten in relevante Sachverhalte gewährleisten.

**Checkliste: Fünf Fragen zur Compliance-Stellung:**

1. *Ist die Compliance-Funktion unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt?*
2. *Falls nein, ist gewährleistet, dass sich andere Stellen im Unternehmen nicht über Anordnungen bzw. Kontrollen der Compliance-Abteilung hinwegsetzen können?*
3. *Sieht die Stellenbeschreibung der Compliance-Stelle die Möglichkeit des Informationsaustauschs mit dem Aufsichtsorgan vor?*
4. *Ist im Falle der Anbindung der Compliance-Stelle an andere Funktionen im Unternehmen gewährleistet, dass die Compliance-Funktion ihre Aufgaben unabhängig und wirksam wahrnehmen kann?*
5. *Ist gewährleistet, dass Stellung, Befugnis und Vergütung der Compliance-Stelle an Stellung, Befugnisse und Vergütung der Internen Revision, des Risikocontrollings und ggf. der Rechtsabteilung angelehnt ist und dass die Vergütung der Compliance-Mitarbeiter nicht von den Tätigkeiten der überwachten Mitarbeiter abhängen?*

**Ausstattung der Compliance-Stelle**

Was die Ausstattung der Compliance Stelle im KMU betrifft, so kann auch hier die MaComp die nötige Hilfestellung geben.

Über die Ausstattung der Compliance-Stelle für Finanzdienstleistungsinstitute gibt Abschnitt BT

1.3.1.1 der MaComp Hinweise. Danach muss die Compliance-Funktion über angemessene sachliche, personelle sowie finanzielle Mittel verfügen, um ihrer Aufgabenerfüllung nachkommen zu können. Bei der Festlegung des Budgets ist der Compliance-Beauftragte hinzuzuziehen.<sup>17</sup> Ist der Compliance-Beauftragte der Auffassung, dass das zur Verfügung gestellte Budget zur effizienten Ausführung seiner Aufgabenerfüllung nicht ausreicht, hat er die Geschäftsleitung auf die daraus entstehenden Risiken hinzuweisen und eine Erhöhung des Budgets zu erwirken.<sup>18</sup> Analog kann auch die Hinzuziehung des Compliance-Beauftragten bei der Budget-Festlegung im KMU befürwortet werden. Eine detaillierte Anforderungsliste zu Ausstattung und Budget sieht die MaComp jedoch ab. Vielmehr bilden auch hier Größe und Organisation der Unternehmen die Basis für eine individuelle Ausstattung der Unternehmen.

Betrachtet man kleine Unternehmen so kann es nötig sein, auf die Schaffung einer eigenen, selbständigen Compliance-Stelle im Unternehmen zu verzichten, und diese einem Mitarbeiter zusätzlich zu übertragen. Denn im Gegensatz zur Einrichtung einer eigenen Compliance-Stelle kann die Übertragung auf einen bereits bestehenden Geschäftsbereich oder die Geschäftsleitung für das Unternehmen durchaus Vorteile haben. So muss kein zusätzlicher Arbeitsplatz eingerichtet werden und es ist keine zusätzliche Personalkostenstelle zu schaffen, was vor allem einen finanziellen Entscheidungsaspekt darstellt. Auch ist davon auszugehen, dass bereits die erforderliche IT-Infrastruktur vorhanden ist.

<sup>17</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., BT 1.3.1.1.

<sup>18</sup> Vgl. Bankenverband, Best-Practice-Leitlinien für Wertpapier-Compliance, <http://www.bankenverband.de/themen/fachinformationen/finanzmaerkte/best-practice-leitlinien-fur-wertpapier-compliance/>, Juni 2011.

Die materielle Ausstattung der Compliance-Stelle ist jedoch nur ein Teil der notwendigen Gesamtausstattung der Compliance-Stelle im Unternehmen. Vielmehr ist auch dafür Sorge zu tragen, dass die nötige immaterielle Ausstattung in Form von Befugnissen und Zugriffsrechten der Compliance-Stelle zur Erfüllung ihrer Aufgaben, sowohl im KMU als auch im FDI, zur Verfügung stehen. Bei der Ausstattung mit Befugnissen und Zugriffsrechten ist empfehlenswert, sich an der Stellung der Compliance-Funktion im Unternehmen zu orientieren. So ist es suboptimal, wenn andere Stellen im Unternehmen sich zwar theoretisch über Anordnungen bzw. Kontrollen der Compliance-Abteilung nicht hinwegsetzen können, die Compliance-Stelle aber bei ihren Befugnissen und Zugriffsrechten soweit beschnitten wird, dass faktisch Kontrollhandlungen nicht möglich sind. D.h., sofern es auch Aufgabe der Compliance-Stelle ist, beispielsweise die Abläufe in der Rechtsabteilung i.S. v. Compliance zu optimieren, müssen ihr auch entsprechend die dazu erforderlichen Zugriffsrechte und Befugnisse übertragen werden.

Insbesondere kann es für die Compliance-Abteilung hilfreich sein, Einblicke in interne und externe Berichte (oder Teilberichte) z.B. der internen Revision, des Risiko-Controllings oder der Abschlussprüfer zu erhalten. Aus diesen Berichten kann der Compliance-Beauftragte erste für die Compliance relevante Informationen zu Schwachstellen in der Rechnungslegung, dem Risikomanagement oder der Geschäftsorganisation beziehen, ohne selbst prüferisch tätig geworden zu sein.

### **Checkliste: Fünf Fragen zur Ausstattung der Compliance-Stelle:**

1. Ist durch Arbeitsanweisungen o.ä. gewährleistet, dass der Compliance-Beauftragte vor Vergabe der Budgets angehört wird?
2. Wurden der Compliance-Stelle ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, um ihre Aufgaben nachhaltig erfüllen zu können?
3. Wurden der Compliance-Stelle ausreichend Auskunfts-, Einsichts- und Zugangsrechte zu Räumlichkeiten und Unterlagen, Aufzeichnungen, Datenbanken und sonstigen IT-Systemen eingeräumt, die für die Ermittlung relevanter Sachverhalte erforderlich sind?
4. Bei Ausführung der Compliance-Funktion in Personalunion mit anderen Tätigkeiten im Unternehmen, ist gewährleistet, dass dem Mitarbeiter eine ausreichende technische und organisatorische Ausstattung zur Verfügung steht?
5. Wurde dem Compliance-Beauftragten Zugang zu internen und externen Prüfberichten gewährt, sofern diese für seine Tätigkeit relevant sein können?

### **Qualifikation des Compliance-Beauftragten**

Compliance-Beauftragte sind solche Personen, die für die Compliance Funktion und die Berichterstattung im Rahmen der Compliance an die Geschäftsleitung verantwortlich sind.<sup>19</sup> Über die fach-

<sup>19</sup> Vgl. Hartmann/Kloock, Das Anlegerschutz- und Funktionsverbesserungsgesetz im Lichte von § 36 WpHG, in: Die Wirtschaftsprüfung 3/2013, S. 137 - 142.

liche Qualifikation des Compliance-Beauftragten machte die Aufsichtsbehörde lange keine Angaben.<sup>20</sup>

Durch die Einführung der WpHGMAAnzV (WpHG-Mitarbeiteranzeigeverordnung) vom 21. Dezember 2011, anzuwenden ab 01. November 2012, wurden die Qualifikationsanforderungen jedoch genauer dargestellt. Nach § 3 der WpHGMAAnzV hat der Compliance-Beauftragte entsprechende Rechts- und Fachkenntnisse vorzuweisen. Danach gelten Compliance-Beauftragte dann als Sachkundig, wenn sie über ein entsprechendes Studium der Rechtswissenschaft und/oder Wirtschaftswissenschaft (Fachrichtung Banken, Finanzdienstleistungen oder Kapitalmarkt) verfügen und darüber hinaus eine fachspezifische Berufspraxis nachweisen können. Ein Abschlusszeugnis als Bankfachwirt, Bankbetriebswirt und Bankkaufmann gilt ebenfalls als Sachkundenachweis, sofern die in § 1 WpHGMAAnzV genannten Inhalte im Rahmen der Ausbildung vermittelt wurden. Die BaFin stellt jedoch auch ausdrücklich klar, dass die erforderlichen Fachkenntnisse auch im Rahmen der Einarbeitungszeit erworben werden können, und nicht bereits zwingend bei Aufnahme der Tätigkeit vorliegen müssen.<sup>21</sup> Abschnitt BT 1.3.1.4.2 der MaComp spricht hierbei von einer Fachspezifischen Berufspraxis von mindestens sechs Monaten. Bei kleinen FDI kann im Rahmen des Proportionalitätsgrundsatzes auch ein kürzerer Zeitraum in Betracht kommen.<sup>22</sup>

Gemäß der MaComp hat die erforderliche Fachkunde, wer, spätestens nach Ablauf einer Einar-

<sup>20</sup> Vgl. Bauer u.a., a.a.O., S. 85-86.

<sup>21</sup> Vgl. Hahn, Erhöhte Anforderungen CF, [http://www.die-bank.de/index.php?id=107&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=12667&cHash=7c3b11d7d4c39ba357f98f7d08b78d5f](http://www.die-bank.de/index.php?id=107&tx_ttnews%5Btt_news%5D=12667&cHash=7c3b11d7d4c39ba357f98f7d08b78d5f).

<sup>22</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., BT 1.3.1.4.2.

beitungszeit, insbesondere Kenntnisse zu den folgenden Punkten aufweist:

- Kenntnisse der Rechtsvorschriften, die vom FDI einzuhalten sind, einschließlich der geltenden europäischen Rechtsverordnungen;
- Kenntnisse der Verwaltungsvorschriften und Verlautbarungen;
- Kenntnisse der Anforderungen und Ausgestaltung angemessener Prozesse von Wertpapierdienstleistungen zur Verhinderung und Aufdeckung von Verstößen;
- Kenntnisse der Aufgaben, Befugnisse und Verantwortlichkeiten der Compliance-Funktion und des Compliance-Beauftragten;
- Kenntnisse von Vertriebsvorgaben sowie der Aufbau- und Ablauforganisation des FDI.<sup>23</sup>

Neben der fachlichen Qualifikation haben Mitarbeiter der Compliance-Stelle auch die nach § 34d Absatz 3 WpHG erforderliche Zuverlässigkeit vorzuweisen, die unter § 6 der WpHGMAAnzV erläutert wird. Danach hat die erforderliche Zuverlässigkeit nicht, wer in den letzten fünf Jahren vor Beginn einer Anzeigenpflichtigen Tätigkeit wegen eines Verbrechens, oder eines anderen in § 6 WpHGMAAnzV genannten Vergehens rechtskräftig verurteilt worden ist.

Zu beachten ist, dass die Besetzung der Compliance-Abteilung sowie die Rechenschaftslegung, sowohl qualitativ als auch quantitativ, die gesetzlichen Forderungen nach Unabhängigkeit bei der Erbringung von Dienstleistungen im Wertpapierbereich zu erfüllen haben.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., BT 1.3.1.3.

<sup>24</sup> Vgl. Fuser/Serafin, Prüfungsfelder und Schwerpunkte für die externe Prüfung, in: Peter Clouth, Volker

Die Vorgaben zur Qualifikation des Compliance-Beauftragten und der Mitarbeiter der Compliance-Stelle gem. WpHG bzw. WpHGMAAnzV können auch bei der Beurteilung der Eignung des Compliance-Beauftragten im KMU unterstützend herangezogen werden. Denn auch im KMU sind entsprechende Rechts- und Fachkenntnisse für die Besetzung der Compliance-Stelle essentiell. Betrachtet man die o.a. Punkte zur WpHG Compliance, so können daraus die folgenden fachlichen Anforderungen an KMU-Compliance-Mitarbeiter abgeleitet werden:

- Kenntnisse der Rechtsvorschriften (ggf. auch auf europäischer Ebene), die vom Unternehmen bei der Produktion oder der Erbringung einer Dienstleistung anzuwenden bzw. einzuhalten sind;
- Kenntnisse der Anforderungen und Ausgestaltung angemessener Prozesse der Branche, in der das Unternehmen tätig ist;
- Analog zur WpHG-Compliance – Kenntnisse der Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse der Compliance-Funktion;
- Kenntnisse von Vertriebsvorgaben sowie der Aufbau- und Ablauforganisation des Unternehmens.

Dabei ist es keineswegs erforderlich (und wohl auch nicht möglich) zu versuchen, einen Compliance-Beauftragten zu finden, der Spezialist in allen anzuwendenden Rechtsvorschriften ist. Allerdings sollte er zumindest wissen, welche Gesetze das Unternehmen, in welcher Form auch immer, tangieren und wer für Spezialfragen hinzugezogen werden kann.

Neben der fachlichen Qualifikation sollten allgemein bei der Personalauswahl des Compliance-

---

Lang, Hrsg., MiFID Praktikerhandbuch, Neue Verhaltenspflichten für Banken und Sparkassen durch Gesetzgeber und Bankenaufsicht, Köln 2007, S. 477.

Officers auch auf Persönlichkeitsmerkmale, Einstellung und Werte der Bewerber geachtet werden.<sup>25</sup> Was die persönliche Eignung des Compliance-Beauftragten betrifft ist zudem zu beachten, dass verschiedenen Typen von Menschen auch verschiedenen Eigenschaften, Stärken und Schwächen mitbringen. Welcher Typ der geeignete für Compliance ist kann nicht pauschal festgelegt werden und hängt nicht zuletzt von der Strategie des Unternehmens ab.

So passt der Typus des **forschen und standfesten Compliance-Officers** zum Auf- und Ausbau einer offensiven Compliance-Strategie. Dieser Typus definiert, verteidigt und bewahrt die Grenzen des Compliance-Bereichs. Er weitet den Macht- und Einflussbereich von Compliance offensiv aus und kümmert sich um seine eigene Truppe.<sup>26</sup>

Der eher **vorsichtige, behutsame und introvertierte Compliance-Officer** hingegen achtet auf die sachliche Richtigkeit und den Bestand des Themas in all seinen Ausprägungen. Dieser Typus Compliance-Officer übersetzt die Compliance als Führungsaufgabe mit einem sachlich nüchternen Themenfeld, welches in seinen Standardisierungen sehr streng auf Einhaltung überwacht wird.<sup>27</sup>

Den dritten Typus stellt der Compliance-Officer dar, der zwar **hohe Ansprüche an das Feld Compliance stellt, dies jedoch spielerisch und mit Eventcharakter gestaltet**. Die für die vorge-

---

<sup>25</sup> Vgl. Kennecke, Frey, Kaschube, Organisationspsychologische Aspekte der Compliance, in: Walburga Schettgen- Sacher, Sebastian Bachmann, Peter Schettgen, Hrsg., Compliance-Officer, Das Augsburger Qualifizierungsmodell, Augsburg 2013, S. 242.

<sup>26</sup> Vgl. Marimon, Compliance als persönliche Führungsaufgabe, in: Walburga Schettgen-Sacher, Sebastian Bachmann, Peter Schettgen, Hrsg., Compliance-Officer, Das Augsburger Qualifizierungsmodell, Augsburg 2013, S. 306.

<sup>27</sup> Vgl. Marimon, a.a.O., S 306.

nannten Typen unerlässlichen Hierarchien und Standards sind für diesen Typus nur Mittel zum Zweck und Inhalt der „Compliance-Veranstaltungen“.<sup>28</sup>

All diese Compliance-Typen haben Stärken und Schwächen. Zudem wird man einen Compliance-Officer nicht schablonenhaft einem der beschriebenen Typen zuordnen können. Vielmehr wird die entsprechende Person Eigenschaften aller Typen, in unterschiedlich starken Ausprägungen in sich vereinen. Zudem ist Grundvoraussetzung für einen Mitarbeiter, der für die Besetzung der Compliance Stelle in Frage kommt, dass er ein hohes Verantwortungsbewusstsein haben sollte. Denn schreiten Compliance-Officer im Rahmen ihrer Kompetenzen bei durch Mitarbeiter begangenen betriebsbezogenen Straftaten nicht ein, können sie sich wegen Beihilfe durch Unterlassen strafbar machen.<sup>29</sup>

#### **Checkliste: Fünf Fragen zur Qualifikation des Compliance-Beauftragten:**

- 1. Verfügt der (potentielle) Compliance-Beauftragte über ausreichende Kenntnisse über die im Unternehmen anzutreffenden Rechtsvorschriften?*
- 2. Verfügt der Compliance-Beauftragte über ausreichende Kenntnisse zu den im Unternehmen und der Branche anzutreffenden Prozesse, über Vertriebsvorgaben sowie die im Unternehmen vorherrschende Aufbau- und Ablauforganisation?*
- 3. Ist sich der Compliance-Beauftragte seiner Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse bewusst?*

*4. Ist der Compliance-Beauftragte aufgrund seiner Persönlichkeit für die Besetzung der Compliance-Stelle geeignet?*

*5. Falls die Fragen 1, 2 oder 3 mit „nein“ beantwortet wurden: Ist gewährleistet, dass der Compliance-Beauftragte sich diese Kenntnisse innerhalb einer gewissen Einarbeitungszeit aneignen kann?*

Frage 5 zielt darauf ab zu hinterfragen, ob die Situation es überhaupt zulässt, den Compliance-Beauftragten und seine Mitarbeiter zu schulen bzw. auszubilden. Sofern Compliance „ohne Druck“ eingeführt werden soll, wird die Zeit für Aus- und Weiterbildung i.d.R. gegeben sein. Wird Compliance hingegen aufgrund eines ad-hoc zu behobenden Problems eingeführt, so bleibt möglicherweise keine Zeit sich einen Compliance-Beauftragten auszubilden. In diesem Fall sollten die in den Fragen 1 – 4 geforderten Kenntnisse vorliegen, damit die Compliance-Stelle unverzüglich die Arbeit aufnehmen kann.

#### **Aufgaben des Compliance-Beauftragten**

Die Aufgaben des Compliance-Beauftragten, bzw. der Compliance-Funktion, lassen sich bereits aus der Übersetzung herleiten (to comply with something = etwas einhalten oder etwas befolgen). Aufgabe der Compliance-Funktion ist demnach, allgemein gesprochen, die Sicherstellung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und aufsichtsrechtlichen Regelungen.<sup>30</sup> Der BGH definiert die Aufgaben des Compliance-Officers in seinem Urteil vom 17. Juli 2009 wie folgt: Zu den Aufgaben eines Compliance-Beauftragten (Compliance-Officers) gehört es demnach, Rechtsverstöße, auch Straftaten, die dem Unternehmen Haftungs-

<sup>28</sup> Vgl. Marimon, a.a.O., S 306.

<sup>29</sup> Vgl. Grützner/Behr, Compliance Officer, Der Betrieb 2013, S. 561 – 567.

<sup>30</sup> Vgl. Held, a.a.O., S. 195.

risiken oder Ansehensverlust bringen können und die aus dem Unternehmen hinaus begangen werden, zu verhindern.<sup>31</sup>

Diese allgemeinen Aufgaben des Compliance-Beauftragten im Unternehmen können in folgende drei Unterkategorien unterteilt werden:

- Überwachungsfunktion
- Beratungsfunktion
- Berichtspflicht

#### - **Überwachungsfunktion**

Die **Überwachungsfunktion** ergibt sich aus § 12 Abs. 3 Nr.1 WpDVerOV (Wertpapierdienstleistungs- Verhaltens- und Organisationsverordnung). Hier heißt es: „...einzurichtende Compliance-Funktion muss die Angemessenheit und Wirksamkeit der Grundsätze und Vorkehrungen im Sinne der Absätze 1 und 2 sowie die zur Behebung von Defiziten getroffenen Maßnahmen überwachen und regelmäßig bewerten...“.

Während die Überwachungs- bzw. Kontrollfunktion in Industrieunternehmen ggf. nicht Aufgabe der Compliance-Funktion ist, sondern der internen Revision obliegt, obliegt diese im FDI der Compliance-Stelle. Gem. BT 1.2.1.2 der MaComp sind eigene vor Ort Prüfungen oder andere Prüfungen der Compliance-Stelle durchzuführen. Die Prüfungen haben risikoorientiert zu erfolgen und dürfen nicht ausschließlich auf Prüfungsergebnisse der internen Revision gestützt werden.<sup>32</sup> Als Nachteil kann hier angesehen werden, dass eine Art Doppelkontrolle erfolgt, nämlich in einem ersten Schritt durch die Compliance-Funktion und anschließend im Rahmen der Prüfungen der internen Revision.

Von Vorteil ist jedoch, dass die Compliance-Stelle im Rahmen ihrer Kontrollen Sachverhalte, die als nicht compliance-konform eingestuft werden, unmittelbar ändern oder anpassen kann, ohne auf entsprechende Berichte von der internen Revision zu warten. Zudem besteht die Gefahr, dass falls Sachverhalte erst über diverse Stellen bis zum Compliance-Beauftragten kommuniziert werden müssen, ggf. wichtige Informationen an den Schnittstellen verloren gehen. Somit kann es auch im KMU ratsam sein, die Compliance-Stelle ihre eigenen Kontroll- und Überwachungshandlungen durchführen und entsprechende Aufzeichnungen über diese Kontrollen durchführen zu lassen, auf die die interne Revision bei ihrer eigenen Prüfung dann zurückgreifen kann.

#### - **Beratungsfunktion**

Grundlage der **Beratungsfunktion** bildet ebenfalls § 12 Abs. 3 WpDVerOV, hier die Nr. 2: „...Compliance Funktion muss die Mitarbeiter im Hinblick auf die Einhaltung der in Absatz 1 genannten Bestimmungen beraten und unterstützen.“ Maßnahmen zur Förderung der Compliance können grundsätzlich personenbezogen (an der Person des Mitarbeiters) oder umfeldbezogen (an der Organisation) ansetzen.<sup>33</sup> Dabei sind zwei Wege denkbar: Kontrolle („Vermeide Fehlverhalten!“) oder die Vermittlung von Werten und das Zulassen von Handlungsspielräumen („Fördere richtiges Verhalten!“), wobei Kontrollmechanismen eher die öffentliche Compliance steigern (d.h. regelkonformes Verhalten, ohne die eigene Überzeugung anzupassen), während wertorientierte Maßnahme darauf abzielen, die Identifikation mit den Unternehmenswerten zu erhöhen und regel-

<sup>31</sup> Vgl. BGH Urteil vom 17. Juli 2009 - 5 StR 394/08.

<sup>32</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., BT 1.2.1.2.

<sup>33</sup> Vgl. Kennecke, Frey, Kaschube, a.a.O. S. 241.

konformes Verhalten zu einem inneren Standard zu machen.<sup>34</sup>

BT 1.2.3 der MaComp definiert den Umfang der Beratungsaufgaben, die die Compliance-Funktion zu erfüllen hat. Danach hat die Compliance-Funktion die operativen Bereiche bei der Durchführung von Schulungen zu unterstützen oder diese selber durchzuführen. Schulungen haben in regelmäßigen Abständen und, sofern erforderlich, anlassbezogen stattzufinden, wobei die Schulungsinhalte bei relevanten gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Neuerungen sowie Änderungen der Organisations- und Arbeitsanweisungen unverzüglich zu aktualisieren sind.<sup>35</sup> Schulungen können insbesondere dazu genutzt werden, die o.a. Identifikation mit den Unternehmenswerten zu vermitteln und zu vertiefen. Zudem haben sie insbesondere zu Fragen zur Verfügung zu stehen, die sich aus der täglichen Arbeit ergeben.<sup>36</sup>

## - Berichtspflicht

Abs. 4 des § 12 WpDVerOV definiert die **Berichtspflicht** gegenüber der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsorgan: „Das Wertpapierdienstleistungsunternehmen muss einen Compliance-Beauftragten benennen, der für die Compliance-Funktion sowie die Berichte an die Geschäftsleitung und das Aufsichtsorgan nach § 33 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 des Wertpapierhandelsgesetzes verantwortlich ist. Sollten die zur Behebung von Defiziten erforderlichen Maßnahmen nach Absatz 2a nicht innerhalb angemessener Zeit ergriffen und umgesetzt werden, hat der Compliance-Beauftragte die Geschäftsleitung hierüber in Kenntnis zu setzen.“ BT 1.2.2 der MaComp ver-

pflichtet Finanzdienstleistungsunternehmen sicherzustellen, dass regelmäßig schriftliche Compliance-Berichte an die Geschäftsleitung übermittelt werden. Die Berichte haben eine Beschreibung der Umsetzung und Wirksamkeit des gesamten Kontrollwesens im Hinblick auf Wertpapierdienstleistungen sowie eine Zusammenfassung der identifizierten Risiken und der Maßnahmen, die zur Behebung bzw. Beseitigung von Defiziten und Mängeln durchgeführt wurden sowie zur Risikoreduzierung zu enthalten.<sup>37</sup> Sollten durch die Geschäftsleitung Änderungen an dem eingereichten Compliance-Bericht vorgenommen werden, so sind diese gem. BT 1.2.2 Nr. 4 zu dokumentieren, der Vorsitzende des Aufsichtsorgans ist zudem über diese Änderungen zu informieren.

Zwar ist für KMU eine gesetzliche Berichtspflicht nicht rechtsverbindlich vorgeschrieben, doch ist auch hier die regelmäßige Berichterstattung gegenüber der Geschäftsleitung, auch im Hinblick auf die Einhaltung der Vorgaben des OWiG sowie AktG, enorm wichtig, um Risiken wirksam steuern zu können und Prozesse und Strategien an die aktuelle Risikosituation anpassen zu können. Bei der Festlegung von Inhalt und Ausgestaltung der Berichte kann auch hier die MaComp unterstützend herangezogen werden. Denn analog zum FDI sollte auch im KMU die Beschreibung der Umsetzung und Wirksamkeit des Risiko- und Kontrollwesens des Unternehmens im Mittelpunkt der Berichterstattung stehen, um Risiken wirksam steuern und Prozesse und Strategien an die aktuelle Risikosituation anpassen zu können.

Allgemein können in Unternehmen zwei Arten der Aufgabenbewältigung durch die Compliance-Funktion beobachtet werden. Zum einen die Compliance-Beauftragten, die ihre Compliance-

<sup>34</sup> Vgl. Kennecke, Frey, Kaschube, a.a.O., S. 241.

<sup>35</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., BT 1.2.3.

<sup>36</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., BT 1.2.3.

<sup>37</sup> Vgl. Rundschreiben BaFin 4/2010, a.a.O., BT 1.2.2.

Funktion neben ihren eigentlichen Aufgaben im Unternehmen ausführen, also z.B. neben ihren Aufgaben als Führungskräfte der internen Revision oder der Rechtsabteilung.<sup>38</sup> Zum anderen diejenigen, die ausschließlich Aufgaben im Rahmen der Compliance im Unternehmen auszuführen haben, da sie losgelöst von anderen Bereichen des Unternehmens agieren. Welches der beiden Systeme der Aufgabenbewältigung das „Bessere“ ist, kann ohne Betrachtung der Unternehmensstrategie, -struktur sowie -organisation nicht pauschal beurteilt werden, und wird wohl vor allem bereits bei der Entscheidung zur Stellung der Compliance im Unternehmen automatisch mitentschieden werden (vgl. Ausführungen zur Stellung der KMU-Compliance unter 3.1.2.1. ab Seite 6).

Ebenso sollten auch die im KMU ggf. durchgeführten Prüfungshandlungen, Prüfungsergebnisse und daraus eingeleiteten Maßnahmen ausreichend von der Compliance-Funktion dokumentiert werden. Eine lückenlose Dokumentation dient der Compliance zum einen als Nachweis bei Schuldzuweisungen, Prüfungen nicht oder nicht ausreichend durchgeführt zu haben, zum anderen dient sie als Gedächtnisstütze bei der Erstellung des Compliance-Berichts an die Geschäftsleitung. Um ein einheitliches Bild der dokumentierten Unterlagen zu gewährleisten kann, analog zu FDI, auf unternehmensinterne, standardisierte Prüfungschecklisten zurückgegriffen werden. Diese stellen zudem sicher, dass sämtliche compliance-relevanten Bereiche in regelmäßigen Abständen einer Prüfung unterzogen werden.

#### **Checkliste: Fünf Fragen zur Aufgabenverteilung des Compliance-Beauftragten:**

- 1. Definiert die Stellenbeschreibung der Compliance-Funktion, welche Aufgaben und Tätigkeiten zum Aufgabengebiet der Compliance-Organisation im Unternehmen gehören?*
- 2. Sofern Überwachungs- und Kontrollhandlungen sowohl von Compliance, als auch der internen Revision durchgeführt werden: Sind Art und Umfang der Kontrollen klar definiert, sodass keine Kompetenz-Streitigkeiten/ Schnittstellen-Probleme auftreten?*
- 3. Sind Regelungen im Unternehmen implementiert, die es den Mitarbeitern ermöglichen den Compliance-Beauftragten bei Fragen und Problemen zu kontaktieren ggf. auch anonym?*
- 4. Sind Verfahren eingerichtet, die es dem Compliance-Officer ermöglichen, auch die Mitarbeiter an anderen Standorten und Zweigstellen zu beraten und zu unterstützen?*
- 5. Sind Richtlinien und/oder Verfahrensanweisungen implementiert, die vorschreiben, wann, in welchem Umfang und auf welchem Wege der Compliance-Officer seiner Berichtspflicht gegenüber der Geschäftsleitung bzw. dem Aufsichtsorgan nachzukommen hat?*

<sup>38</sup> Vgl. Marimon, a.a.O., S. 305.

#### **4. Fazit**

Werden die o.a. Ausführungen abschließend betrachtet, so können Verordnungen und Verwaltungsanweisungen, die auf den ersten Blick nichts mit dem betroffenen Unternehmen bzw. der betroffenen Branche in der das Unternehmen tätig ist zu tun haben, durchaus unterstützende Hilfestellung geben. Wird man entsprechend vor die Herausforderung gestellt, eine Compliance-Funktion im eigenen Unternehmen einzurichten, oder beratend bei der Einrichtung einer Compliance-Funktion mitzuwirken, kann es hilfreich sein einen Blick über den Tellerrand zu wagen.

So mag es beispielsweise auf den ersten Blick absurd klingen, zur Implementierung einer Compliance-Funktion bei einem Düngemittelhersteller auf die Verwaltungsanweisungen für Finanzdienstleistungsinstitute oder Versicherungsunternehmen zurückzugreifen, jedoch enthalten diese eben auch eine Vielzahl an Hinweisen und Überlegungen, deren Beachtung branchenübergreifend ratsam sein können.

Aus den in den einzelnen Abschnitten erarbeiteten Fragen ergibt sich eine Gesamtcheckliste (Anlage 1) mit insgesamt zwanzig Fragen zur Unterstützung bei der Einrichtung von Compliance im Unternehmen. Diese Checkliste dient mit Nichten als Patentrezept zur Einrichtung einer Compliance-Organisation für Unternehmen aller Größen und Branchen. Sie soll vielmehr den Blick auf die allgemeinen Prozesse lenken, durch hinterfragen des Compliance-Prozesses mögliche Schwachstellen im Vorfeld aufzeigen und helfen das Compliance-System wirksam zu integrieren.

## Anlage 1

### Zwanzig Grundsatz-Fragen zur Einrichtung von Compliance im Unternehmen:

1. Ist die Compliance-Funktion unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt?
2. Falls nein, ist gewährleistet, dass sich andere Stellen im Unternehmen nicht über Anordnungen bzw. Kontrollen der Compliance-Abteilung hinwegsetzen können?
3. Sieht die Stellenbeschreibung der Compliance-Stelle die Möglichkeit des Informationsaustauschs mit dem Aufsichtsorgan vor?
4. Ist im Falle der Anbindung der Compliance-Stelle an andere Funktionen im Unternehmen gewährleistet, dass die Compliance-Funktion ihre Aufgaben unabhängig und wirksam wahrnehmen kann?
5. Ist gewährleistet, dass Stellung, Befugnis und Vergütung der Compliance-Stelle an Stellung, Befugnisse und Vergütung der Internen Revision, des Risikocontrollings und ggf. der Rechtsabteilung angelehnt ist und dass die Vergütung der Compliance-Mitarbeiter nicht von den Tätigkeiten der überwachten Mitarbeiter abhängen?
6. Ist durch Arbeitsanweisungen o.ä. gewährleistet, dass der Compliance-Beauftragte vor Vergabe der Budgets angehört wird?
7. Wurden der Compliance-Stelle ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, um ihre Aufgaben nachhaltig erfüllen zu können?
8. Wurden der Compliance-Stelle ausreichend Auskunfts-, Einsichts- und Zugangsrechte zu Räumlichkeiten und Unterlagen, Aufzeichnungen, Datenbanken und sonstigen IT-Systemen eingeräumt, die für die Ermittlung relevanter Sachverhalte erforderlich sind?
9. Bei Ausführung der Compliance-Funktion in Personalunion mit anderen Tätigkeiten im Unternehmen, ist gewährleistet, dass dem Mitarbeiter eine ausreichende technische und organisatorische Ausstattung zur Verfügung steht?
10. Wurde dem Compliance-Beauftragten Zugang zu internen und externen Prüfberichten gewährt, sofern diese für seine Tätigkeit relevant sein können?
11. Verfügt der (potentielle) Compliance-Beauftragte über ausreichende Kenntnisse über die im Unternehmen anzutreffenden Rechtsvorschriften?
12. Verfügt der Compliance-Beauftragte über ausreichende Kenntnisse zu den im Unternehmen und der Branche anzutreffenden Prozessen, über Vertriebsvorgaben sowie die im Unternehmen vorherrschende Aufbau- und Ablauforganisation??
13. Ist sich der Compliance-Beauftragte seiner Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse bewusst?
14. Ist der Compliance-Beauftragte aufgrund seiner Persönlichkeit für die Besetzung der Compliance-Stelle geeignet?
15. Falls die Fragen 1, 2 oder 3 mit „nein“ beantwortet wurden: Ist gewährleistet, dass der Compliance-Beauftragte sich diese Kenntnisse innerhalb einer gewissen Einarbeitungszeit aneignen kann?
16. Definiert die Stellenbeschreibung der Compliance-Funktion, welche Aufgaben und Tätigkeiten zum Aufgabengebiet der Compliance-Organisation im Unternehmen gehören?
17. Sofern Überwachungs- und Kontrollhandlungen sowohl von Compliance, als auch der internen Revision durchgeführt werden: Sind Art und Umfang der Kontrollen klar definiert, sodass keine Kompetenz-Streitigkeiten/ Schnittstellen-Probleme auftreten?
18. Sind Regelungen im Unternehmen implementiert, die es den Mitarbeitern ermöglichen den Compliance-Beauftragten bei Fragen und Problemen zu kontaktieren ggf. auch anonym?
19. Sind Verfahren eingerichtet, die es dem Compliance-Officer ermöglichen, auch die Mitarbei-

ter an anderen Standorten und Zweigstellen zu beraten und zu unterstützen?

20. Sind Richtlinien und/oder Verfahrensanweisungen implementiert, die vorschreiben, wann, in welchem Umfang und auf welchem Weg der Compliance-Officer seiner Berichtspflicht gegenüber der Geschäftsleitung bzw. dem Aufsichtsorgan nachzukommen hat?

Sehr geehrter Leser,

abschließend darf ich Sie noch auf eine weitere Schriftenreihe aufmerksam machen. Die vom Deutsch-Chinesischen Institut für Immobilienwirtschaft und Immobilienbewertung e.V. (DCII Berlin) getragene Schriftenreihe befasst sich mit internationalen Fragen der Immobilienwirtschaft. Die Schriftenreihe, welche bereits über 14 Bände verfügt, kann über den Logos Verlag Berlin oder über den Buchhandel bezogen werden.



Andreas Einig

**MaRisk bei Finanzdienstleistungsinstituten. Überblick über wesentliche Vorschriften und Hinweise zur Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 14**



Emanuel Kupper

**Brachflächenrevitalisierung aus Investorensicht, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 13**



Tobias Jessen

**Einfluss von Eintragungen in Abteilung II des Grundbuches auf den Marktwert von Immobilien, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 12**



Paul Hillmann

**Immobilienwertermittlung von Green Buildings, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 11**



Steffen Heinig

**Risikoerfassung bei Immobilienportfolios, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 10**



Vincent Vogt

**Der Einfluss eines Flughafens auf die nationale und internationale Immobilienbewertung. Dargestellt am Flughafen Berlin Brandenburg Willy Brandt, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 9**



Andreas Weiler

**Due Diligence of the Private Residential Market in Hong Kong, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 8**



Andrea Hirt

**Die Reform der Offenen Immobilienfonds 2010/2011. Grundlagen, Ablauf und Auswirkungen, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 7**



Marlit Unschuld

**Das DCF-Verfahren im Hinblick auf die Immobilienwertermittlungsverordnung (ImmoWertV), Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 6**



Oliver Rabe

**Bewertung von Hotelimmobilien, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 5**



Werner Nann, Dominik Keilbach

**The Chinese Property Rights Law 2007, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 4**



Benjamin Falk, Volker Gladis

**Distressed Investments. Erwerb, Restrukturierung und Verkauf Not leidender Assets, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 3**



Dominik Keilbach

**Immobilieninvestitionen in China, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 2**



René Grunenberg

**Das DCF-Verfahren in der Immobilienbewertung und dessen Anwendung aus nationaler und internationaler Sicht, Reihe: Immobilienbewertung & Immobilienrecht bei internationalen Investitionen, Bd. 1**

Impressum:

Herausgeber:

Prof. Dr. Werner Nann

LL.M. Internat. Wirtschaftsrecht

Diplom-Kaufmann

Wirtschaftsprüfer – Steuerberater

Chartered Valuation Surveyor - Fellow of the Royal Institution of Chartered

Surveyors (FRICS), GB

Affiliate Member of the Appraisal Institute, USA

Professor für Immobilienbewertung und Investment (HTW Berlin)

Waldstraße 47

D 78048 Villingen-Schwenningen

Tel +49 (0) 7721 40474-0

[nann@nann.info](mailto:nann@nann.info)

[www.nann.info](http://www.nann.info)

© Copyright Logos Verlag Berlin GmbH 2015

Alle Rechte vorbehalten

ISSN: 2365-5445

Logos Verlag Berlin GmbH

Comeniushof, Gubener Str. 47,

10243 Berlin

Tel.: +49 (0)30 / 42 85 10 90

Fax.: +49 (0)30 / 42 85 10 92

<http://www.logos-verlag.de>

Der Verfasser gibt in seinem wissenschaftlichen Beitrag seine eigene Meinung wieder. Eine Haftung für Äußerungen kann nicht übernommen werden. Durch den Beitrag soll die Diskussion über das Thema gefördert werden.

## **Herausgeber**

Prof. Dr. jur. Werner Nann

LL.M. Internat. Wirtschaftsrecht

Diplom-Kaufmann

Wirtschaftsprüfer – Steuerberater

Chartered Valuation Surveyor - Fellow of the Royal Institution of Chartered Surveyors (FRICS), GB

Affiliate Member of the Appraisal Institute, USA

Professor für Immobilienbewertung und Investment (HTW Berlin)

[www.nann.info](http://www.nann.info)

Der Verfasser gibt in seinem wissenschaftlichen Beitrag seine eigene Meinung wieder. Eine Haftung für Äußerungen kann nicht übernommen werden. Durch den Beitrag soll die Diskussion über das Thema gefördert werden.

