

Compliance Berater



8 / 2018

Betriebs-Berater Compliance

1.8.2018 | 6.Jg
Seiten 257–304

EDITORIAL

Die ideale Compliance-Welt | I

Dr. Malte Passarge

AUFSÄTZE

Privatisierung des Rechtsstaats durch Compliance? | 257

Prof. Dr. Stefan Behringer

Compliance bei Non-Profit-Organisationen – Teil 2 | 262

Dr. Rita Pikó, RAin

Aufsichtspflichten von Vorgesetzten in der öffentlichen Verwaltung | 266

ORRin Dr. Daniela Schafaghi

Whistleblowing in Recht und Praxis – und ein bisschen Datenschutz | 271

Anne Baranowski, LL.M., und Ramón Glaß, LL.M.

Praktische Aspekte der Rechtsentwicklung bei Unterlassungs- und Musterfeststellungsklagen in Verbrauchersachen – Teil 2 | 277

Dr. Matthias M. Schweiger, RA, und Alexander Meißner, RA

Tax-Compliance-Management und neue Technologien | 281

Wolfram Bartuschka

Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Compliance-Management-Systemen | 287

Dr. Manfred Rack, RA

RECHTSPRECHUNG

BGH nimmt Stellung zur Verwertbarkeit von Dashcam-Aufnahmen als Beweis | 293

Marcel Griesinger, RA

BGH: Verjährungsbeginn und Bußgeldbemessung bei Bestechung im geschäftlichen Verkehr | 294

BGH: Missbrauch der Vertretungsmacht eines GmbH-Geschäftsführers | 298

CB-BEITRAG

Dr. Rita Pikó, RAin

Compliance bei Non-Profit-Organisationen – Teil 2

Unter besonderer Berücksichtigung von gemeinnützigen Stiftungen und Vereinen in Deutschland und der Schweiz

Teil 1 des Beitrags (erschieden in CB 7-2018) enthielt eine Bestandsaufnahme von Konsequenzen einer Non-Compliance bei Non-Profit-Organisationen (NPO) anhand von aktuellen Beispielen. Zudem wurde die Durchführung einer Compliance-Risikoanalyse bei NPOs unter besonderer Berücksichtigung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung nebst aktueller Rechtsentwicklung beleuchtet. Der vorliegende Teil 2 befasst sich mit den einzelnen Elementen eines möglichen Compliance Management Systems (CMS) bei NPOs. Dabei werden Lösungsvorschläge für ein verhältnismäßiges und zweckdienliches CMS bei NPOs behandelt.*

I. Compliance Management Systeme für NPOs

Mangels gesetzlicher Vorgaben, wie ein CMS bei NPOs ausgestaltet werden soll, haben NPOs in der konkreten Ausgestaltung ihres CMS grundsätzlich ein Ermessen. Das CMS sollte in jedem Fall mit der Größe, dem Umsatz, der Organisationsstruktur, dem Tätigkeitsfeld, der geografischen Präsenz, dem Vorliegen von Verdachtsfällen oder vergangenen Compliance-Vorfällen korrelieren.¹ Als Ausgangspunkt kann der vom Institut der Wirtschaftsprüfer veröffentlichte Prüfungsstandard IDW PS 980 „Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen“ dienen. Der IDW PS 980 sieht folgende Elemente für ein CMS vor: Kultur, Ziele, Organisation, Risiken, Programm, Kommunikation und Überwachung sowie Verbesserung.² Einige dieser Elemente sind für NPOs in Anbetracht ihrer vorhandenen Mittel unverhältnismäßig bzw. kaum leistbar. Daher sollen hier Lösungswege aufgezeigt werden, die mit einem verhältnismäßigen Aufwand nachhaltige Präventionswirkung auch für kleine und mittlere NPOs aufweisen können. Dachverbände wie auch Hochschulen können dabei eine wesentliche Unterstützungsfunktion übernehmen.

1. Erkenntnisse aus der Compliance-Risikoanalyse als Ausgangspunkt

Das CMS ist als präventives Mittel zur Vermeidung zukünftiger Compliance-Vorfälle auf den Ergebnissen der Compliance-Risikoanalyse (CRA) zu entwickeln. Hat die NPO eine CRA durchgeführt, kann sie daraus ableiten, welche Maßnahmen erforderlich sind und welche organisatorischen Vorkehrungen nach Qualität und Quantität getroffen werden müssen, um die gesetzten Compliance-Ziele realistisch erfüllen zu können.³ Die Organmitglieder haben somit ein Ermessensfeld, wobei sie für eine angemessene, an der Risikolage der NPO ausgerichtete CMS sorgen sollten.

2. Organisation und CCO

Die Ausgestaltung einer Compliance-Organisation hängt maßgeblich von der Größe der NPO, dem Umsatz, der Organisationsstruktur, dem Tätigkeitsfeld, der geografischen Präsenz und den Ergebnissen der CRA ab. Die NPO muss sich dabei mit der grundsätzlichen organisatorischen Frage auseinandersetzen, ob sie eine zentrale oder dezentrale Organisationsstruktur implementieren will. Beide Wege haben Vor- und Nachteile und es gilt diese i. S. d. jeweiligen NPO abzuwägen. So besteht die Möglichkeit, bei einer zentralen Organisation spezifisches Know-how z. B. für Interne Untersuchungen in der Zentrale aufzubauen und damit eine länder- und kulturunabhängige Neutralität zu sichern. Andererseits können bei dezentralen Organisationsstrukturen eben diese örtlichen Kenntnisse verschiedentlich von Vorteil sein, wie bei Schulungen. An der Spitze der Compliance-Organisation steht grundsätzlich ein (Chief) Compliance Officer (CO): So hat das International Committee of the Red Cross einen Global Head of the ICRC's Compliance Office⁴ und die Stiftung Menschen für Menschen einen Compliance Officer⁵. In diesem Zusammenhang

* Der vorliegende Beitrag war Grundlage des Vortrages der Autorin bei der Tagung „Compliance bei Stiftungen und Vereinen“ am 5.7.2018 an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Winterthur, bei der die hier erläuterten Vorschläge vorgestellt wurden.

1 Tobias Larisch, Moritz von Hesberg, CCZ 2017, 17, 20.

2 Sascha Voigt Oliveira, Mathias Wendt, npoR 2012, 19, 20.

3 Christian Schefold, ZRFC 2012, 209.

4 Das ICRC hat seit 2017 einen sog. Global Head of the ICRC's Compliance Office.

5 Die Stiftung Menschen für Menschen, eine Stiftung des öffentlichen Rechts, hat seit 31.7.2017 einen Compliance Officer; Quelle: <https://www.menschenfuermenschen.de/2017/07/31/neue-compliance-beauftragte-der-stiftung-menschen-fuer-menschen/>, abgerufen am 24.5.2018.

sollten die Berichtswege festgelegt werden. Grundsätzlich sollte der CO an den Vereinsvorstand bzw. Stiftungsrat Bericht erstatten. Sofern die NPO über ein Aufsichtsgremium verfügt, sollte der CO direkt an dieses bzw. an dessen Vorsitzenden berichten können. Dieser Fall ist v. a. dann von großer Bedeutung, wenn in einen Compliance-Verstoß auch Mitglieder des Leitungsorgans involviert sind. Sofern kein eigenes Personal die Compliance-Funktion übernehmen kann, besteht die Möglichkeit der Auslagerung an einen Dritten (Outsourcing).

3. Verhaltenskodex

Das zentrale Werkzeug zur Vermittlung der Compliance-Kultur ist der Verhaltenskodex. Viele NPOs haben sich einer Dachorganisation angeschlossen und deren Kodex für sich anerkannt.⁶ Darüber hinaus haben vermehrt NPOs eigene Kodizes oder Richtlinien verabschiedet.⁷ Dies ist zu begrüßen, denn es zeigt, dass sich die NPOs mit Compliance auseinandersetzen. Als ein Beispiel soll der Diakonische Corporate Governance Kodex des Diakonischen Werks dienen.⁸ Dieser Kodex hat an verschiedenen Stellen Compliance explizit hervorgehoben. Laut Ziff. 3 informiert der Vorstand das Aufsichtsgremium regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für die Einrichtung relevanten Fragen der [...] Compliance, der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der einrichtungsinternen Richtlinien zu sorgen und auf deren Beachtung hinzuwirken (Compliance). Beispielhaft sei auch die Schweizer Paraplegiker Stiftung genannt, die einen eigenen Verhaltenskodex erlassen hat und sich darin gegen Korruption ausspricht.⁹ Das International Committee of the Red Cross (ICRC) hat in seinem Verhaltenskodex Verhaltensregeln u. a. in Bezug auf Korruption, Machtmissbrauch und die Einhaltung von Gesetzen in den Ländern, in denen sie tätig sind, festgelegt.¹⁰

4. Werteorientierte Compliance-Kultur und Tone from the Top

Im Rahmen ihres Verhaltenskodexes hat eine NPO die Möglichkeit ihre Werte zu definieren und niederzulegen. Die meisten NPOs wollen werteorientiert ihre Ziele erreichen, so dass eine werteorientierte Compliance-Kultur bei ihnen besondere Beachtung verdient. Diese beschreibt eine Kultur, bei der die NPO ihre Entscheidungen und ihr Handeln gegen innen und außen an den von ihr niedergelegten und publizierten Werten ausrichtet. Damit gibt sich die NPO bewusst Werte, an denen sie ihre Entscheidungen und Handlungen orientieren und messen lassen will. Diese Werte sollten ausformuliert sein, d. h. über die Kernbegriffe hinaus erläutert werden, öffentlich zugänglich sein und den Beschäftigten vermittelt werden. Das Einhalten der Werte sollte überwacht werden. Letztlich sollten die festgelegten Werte periodisch einer Überprüfung unterzogen werden. Eine werteorientierte Compliance-Kultur hat nur dann eine Wirkung, wenn die Werte bei der NPO gelebt, an erster Stelle von der Führungsebene vorgelebt werden. Der Oxfam-Fall zeigt, dass eben dieser *Tone from the Top* gefehlt hat.¹¹

Es kann für den gesamten Sektor eine potenzierende Wirkung haben, wenn mehrere Verbände und NPOs gemeinsam am Aufbau einer werteorientierten Compliance-Kultur arbeiten. Strategisch von mehreren Dachverbänden und NPOs gemeinsam verfolgte Ziele können effizienter und nachhaltiger erreicht werden. Dies könnte darüber hinaus durch eine offene Kultur im Sektor verstärkt werden, in der Vorbilder und auch Fehler beispielhaft kommuniziert und transparent gemacht werden können.

5. Schulungen und Kommunikation

Schulungen gehören zu den nachhaltigsten Elementen einer CMS. Sie sollten auf allen Hierarchieebenen durchgeführt werden, damit Organmitglieder wie Beschäftigte für Compliance-relevante Themen sensibilisiert sind. Zu den wichtigsten Compliance-Schulungsthemen gehört Korruption. Dabei geht es um die Sensibilisierung der Beschäftigten und Organmitglieder, Korruption zu erkennen, einschließlich dem Wissen um strafrechtliche Konsequenzen und mögliche Handlungslösungen. Darüber hinaus können Beschäftigte auf ihre Arbeit in Ländern, in denen das Machtgefälle zwischen Helfern und Begünstigten besonders groß ist, vorbereitet werden. Gerade wo die üblichen Kontrollmechanismen durch Staat, Medien oder Zivilgesellschaft fehlen, sind umfassende Selbstkontrollen der NPO unerlässlich.¹² Solche Mechanismen müssen die Beschäftigten kennen und verstehen, um sie auch im konkreten Fall nutzen zu können. Die große Herausforderung bleibt für die Organisation daher, ein Umfeld zu schaffen, das den Missbrauch von Macht verhindern will und respektloses Verhalten explizit ablehnt. Mittlere und kleinere NPOs werden Compliance-Trainings aus Kosten- und Organisationsgründen kaum selbst anbieten können. Hier können Dachverbände gemeinsam z. B. mit Hochschulen professionell durch Fachtagungen und Weiterbildungen unterstützen.

6. Hinweisgebersysteme

Zu einem wirksamen CMS gehört die Implementierung eines Hinweisgebersystems: Beschäftigten einer NPO sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Compliance-Verstöße in ihrer NPO zu geben. Auch Dritten kann diese Möglichkeit eingeräumt werden. Es bestehen unterschiedliche Hinweisgebersysteme, die nicht für alle NPOs aus Verhältnismäßigkeitsgründen in Betracht kommen. Die erste Möglichkeit ist, ein digitales Zwei-Wege-Kommunikationssystem zu installieren, über das ein sog. Whistleblowing auch anonym möglich ist. Große NPOs sind hier bereits Vorreiter: So hat das ICRC ein solches Hinweisgebersystem eingeführt.¹³ Im Rahmen des ICRC-Hinweisgebersystems können Verletzungen des ICRC-Verhaltenskodex gemeldet werden: hierzu zählen Fälle von sexueller Ausbeutung, Missbrauch, Belästigung, unangemessenem Verhalten, einschließlich Mobbing und sonstiger Belästigung, Betrug, Bestechung, Diebstahl, Korruption sowie

6 S. dazu Kodizes der Dachverbände unter Ziffer III.

7 Im Jahr 2010 gaben 18% der deutschen Stiftungen an, Richtlinien gegen Gesetzes- und/oder Regelverstöße zu besitzen; StiftungsStudie – Führung, Steuerung und Kontrolle in der Stiftungspraxis, hrsg. v. Bundesverband Deutscher Stiftungen, Berlin 2010, 33.

8 Diakonischer Corporate Governance Kodex v. 12.10.2016, https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Ueber_Uns_PDF/2016_12_07_corporate_governance_kodex.pdf, abgerufen am 24.5.2018.

9 Verhaltenskodex der Schweizer Paraplegiker-Gruppe v. Oktober 2014, https://backend.paraplegie.ch/sites/default/files/2017-07/spg_verhaltenskodex.pdf, abgerufen am 24.5.2018.

10 Code of Conduct for Employees of the International Committee of the Red Cross (ICRC), https://www.icrc.org/sites/default/files/document/file_list/rh-dir-code-of-conduct-final.pdf, abgerufen am 24.5.2018.

11 S. dazu Teil 1 des Beitrages in CB 2018, 221 ff.

12 Fabian Urech, NZZ v. 9.3.2018; <https://www.nzz.ch/meinung/hilfswerksleiter-id.1362145>, abgerufen am 24.5.2018.

13 <https://www.icrc.org/en/document/code-conduct-employees-icrc>, abgerufen am 24.5.2018.

Interessenkonflikte.¹⁴ Die Mehrheit der NPOs wird ein solches Meldesystem für die eigene Organisation kaum finanzieren können. Alternativ kann eine Ombudsperson mandatiert werden, z. B. eine externe Rechtsanwältin oder ein externer Rechtsanwalt. Überlegenswert wäre die Benennung einer unabhängigen Ombudsperson für den NPO-Sektor, an den sich die Hinweisgeberin oder der Hinweisgeber wenden kann. Die dortige Ombudsperson würde den Hinweis an die NPO weiterleiten, die es betrifft. Diese NPO hätte dadurch die Möglichkeit, frühzeitig auf Hinweise zu reagieren, diese intern zu untersuchen und aufzuarbeiten. Diese Ombudsperson könnte z. B. von mehreren Dachverbänden, Zertifizierungsorganisationen und Stiftungsplattformen gemeinsam getragen werden, um eine verhältnismäßige Lösung für den Sektor anzustreben.

7. Reaktion auf Compliance-Vorfälle

Ob die CMS, die eine NPO in ihrer Organisation implementiert hat, auch nachhaltig ist, lässt sich u. a. daran ablesen, welche Maßnahmen sie nach einem Compliance-Verstoß ergreift. Mit consequentem Durchgreifen kann die NPO eine klare Signalwirkung intern wie extern vermitteln und dadurch deutlich kommunizieren, dass sie ihren Kodex und ihre Werte lebt. Angemessene Reaktionen setzen deutliche Zeichen, was von den Beschäftigten erwartet wird. Ein Compliance-Vorfall sollte daher intern untersucht und aufgearbeitet werden. Die NPO sollte – soweit im Einzelfall möglich – mit den Behörden kooperieren und die Aufklärung unterstützen. Diejenigen NPO-Beschäftigten, die für den Compliance-Vorfall verantwortlich sind, sollten je nach Beweislage und entsprechend ihrer Kooperation bei der Aufarbeitung sanktioniert werden.¹⁵ Entscheidend ist zudem, wie transparent die NPO in einem solchen Fall ist. Oxfam hat den internen Untersuchungsbericht zu den älteren sexuellen Missbrauchsvorfällen aus dem Jahre 2011 im Internet veröffentlicht.¹⁶ Die Organisation hat zwischenzeitlich auf der eigenen Internetseite ein Informationsportal eingerichtet, auf der die Öffentlichkeit nachverfolgen kann, welche Maßnahmen Oxfam zur Aufarbeitung des Compliance-Vorfalles in die Wege geleitet hat.¹⁷ Die transparente Aufarbeitung von Compliance-Vorfällen ist der erste Schritt für den Wiederaufbau der Reputation.

II. Selbstregulierung von Dachorganisationen

In Deutschland und der Schweiz gibt es eine Vielzahl von selbstregulierenden Kodizes für NPOs, die von Dachverbänden bzw. -organisationen, Zentral- oder Einzelorganisationen erlassen wurden.¹⁸ Sie dienen nicht nur ihren Mitgliedern, sondern auch kleineren NPOs als Orientierungshilfe, um ihre eigenen Prozesse anhand der Grundsätze und Empfehlungen zu überprüfen. An dieser Stelle sollen vier Kodizes von Dachverbänden aus Deutschland und der Schweiz in Bezug auf ihre Compliance-relevanten Regelungen beispielhaft betrachtet werden.

1. Grundsätze guter Stiftungspraxis

Die Grundsätze guter Stiftungspraxis¹⁹ regeln unter Abschn. 2 die Vermeidung von Interessenkonflikten für Mitglieder der Stiftungsorgane, der Kontroll- und Beratungsgremien und für Stiftungsmitarbeiter (Stiftungsangehörige). Kein Stiftungsangehöriger soll sich bei seinen Entscheidungen von eigennützigen Interessen leiten lassen. Nach Grundsatz 13 sollen die Anhaltspunkte für einen Interessenkonflikt im Einzelfall unaufgefordert offengelegt werden und der

betroffene Stiftungsangehörige soll auf eine Beteiligung am Entscheidungsprozess verzichten, wenn diese ihm oder einer nahestehenden Person einen unmittelbaren Vorteil oder Nachteil bringen kann. Auch persönliche oder familiäre Beziehungen zu den Fördersuchenden und zu Dienstleistungsunternehmen sollen transparent gemacht werden. Nach Grundsatz 14 sollen Stiftungsangehörige auf vermögenswerte Vorteile verzichten, die ihnen von interessierter Seite verschafft werden.

2. VENRO-Verhaltenskodex

Gemäß Ziff. 3.1 des VENRO-Verhaltenskodex Transparenz, Organisationsführung und Kontrolle²⁰ bekämpfen VENRO-Mitglieder Korruption als Entwicklungshemmnis auf allen Ebenen ihres Handelns. Sie verpflichten sich, Standards für die Prävention und Bekämpfung der Korruption zu erarbeiten. Zudem verpflichten sie sich, wirkungsvolle Planungs-, Steuerungs- und Kontrollmechanismen zu implementieren, um die wirtschaftliche Mittelverwendung sicherzustellen. Laut Ziff. 3.2.4 des VENRO-Verhaltenskodex ist ein geeigneter Rahmen, z. B. durch die Beauftragung einer neutralen Ombudsperson, zu schaffen, damit Beschäftigte Beschwerde führen können, ohne dass ihnen deswegen negative Konsequenzen drohen. Darüber hinaus soll jedes VENRO-Mitglied schriftliche Richtlinien zur Vorbeugung von Interessenkonflikten und Korruption erstellen und diese veröffentlichen.

3. Swiss Foundation Code

Der Swiss Foundation Code 2015²¹ enthält insgesamt drei Grundsätze und 29 Empfehlungen. Laut Empfehlung 11 trifft der Stiftungsrat Regelungen für Interessenkonflikte. Zudem dürfen von permanenten personellen oder institutionellen Interessenkonflikten betroffene Personen weder dem Stiftungsrat noch der Geschäftsführung angehören. Sie müssen ihre Verhältnisse so ordnen, dass Interessenkonflikte möglichst vermieden werden und diese gegenüber dem Stiftungsrat und ggfls. im Geschäftsbericht offenlegen. Im Einzelfall nimmt die betroffene Person an der Sitzung nicht teil. Wesentliche Geschäfte sind mit ihnen zu gleichen Bedingungen wie für einen Dritten abzuschließen, im Geschäftsbericht offenzulegen und zu begründen. Nach Empfehlung 23 widmen Stifter als Stiftungsvermögen nur Vermögenswerte, deren Herkunft rechtlich korrekt ist, und bei Zuwendungen akzeptiert der Stiftungsrat nur solche Vermögenswerte. Der

14 <https://www.icrc.org/en/document/reporting-misconduct-faqs>, abgerufen am 24.5.2018.

15 Das Verhalten des Oxfam-Mitarbeiters, der die Sexparty organisierte, blieb wohl ungesüht. Er reichte seinen Rücktritt wohl auch selbst ein; *Fabian Urech*, NZZ v. 9.3.2018; <https://www.nzz.ch/meinung/hilfswerks-leiter-id.1362145>.

16 <https://www.oxfam.org/en/oxfam-release-2011-haiti-internal-report>, abgerufen am 24.5.2018.

17 <https://www.oxfam.org/en/immediate-response-actions-sexual-misconduct>, abgerufen am 24.5.2018.

18 S. dazu *Georg von Schnurbein/Sabrina Stöckli*, DBW 2010, 495 ff.

19 Die Grundsätze guter Stiftungspraxis des Bundesverbandes Deutscher Stiftungen gelten für gemeinwohlorientierte Stiftungen in Deutschland und wurden erstmals im Jahr 2006 verabschiedet und im Jahr 2016 überarbeitet.

20 Der VENRO-Verhaltenskodex wurde am 16.12.2010 verabschiedet. VENRO ist der Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen.

21 *Thomas Sprecher/Philipp Egger/Georg von Schnurbein*, Swiss Foundation Code 2015, Basel 2016.

Stiftungsrat lehnt Vermögenswerte ab, von denen er weiß, dass sie gegen das Gesetz verstoßen: Vermögenswerte, die mit Terrorismus, Geldwäscherei, Korruption und anderen Delikten zusammenhängen. Er prüft darüber hinaus, ob die Herkunft der Vermögenswerte nicht im Widerspruch zum Stiftungszweck steht.

4. 21 Zewo-Standards

Schweizer NPOs, die sich von der Stiftung Zewo auf die Einhaltung ihrer 21 Zewo-Standards prüfen lassen und die Anforderungen erfüllen, erhalten das sog. Zewo-Gütesiegel.²² Gemäß Standard Nr. 2 Abs. 2 c müssen hierfür gemeinnützige Organisationen gesetzeskonform handeln. Laut Standard 5 sind Interessenbindungen transparent zu machen und Interessenkonflikte zu vermeiden.²³ Nach Standard 7 verfügt die Organisation über angemessene interne Kontrollen und ein adäquates Risikomanagement. Darüber hinaus hat das oberste Leitungsorgan gemäß Standard Nr. 7 Abs. 2 d für eine angemessene interne Kontrolle und ein adäquates Risikomanagement in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Werten der Organisation (Compliance) zu sorgen.

5. Fortentwicklung durch CMS

Eine Fortentwicklung der Kodizes der Dachorganisationen durch die Aufnahme einer expliziten Regulierung oder Empfehlung in Bezug auf Compliance und CMS wäre – soweit bisher nicht geschehen – ein Weg, den Sektor für Compliance stärker zu sensibilisieren. In Anlehnung an Ziff. 4.1.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)²⁴ könnte diese Empfehlung wie folgt aussehen:

„[Der Vereinsvorstand/Stiftungsrat] hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen und auf deren Beachtung hinzuwirken (Compliance). Er soll für angemessene, an der Risikolage [des Vereins/der Stiftung] ausgerichtete Maßnahmen sorgen und deren Grundzüge offenlegen (Compliance Management System). Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße [im Verein/in der Stiftung] zu geben; auch Dritten sollte diese Möglichkeit eingeräumt werden.“

III. Fazit

Das Ziel jedes Gremium- und Leitungsmitglieds einer NPO muss sein, ein höchstes Maß an Rechtskonformität zu erreichen, den Stifterwillen zu verfolgen, den Stiftungs- oder Vereinszweck zu erhalten und das Vertrauen der Spender zu wahren. Dafür ist die grundlegende Auseinandersetzung mit Compliance und CMS für NPOs elementar. NPOs sollten ihre Risiken analysieren und ihre Organisation den Risiken entsprechend anpassen und um Compliance erweitern. Sie sollten ihre Gremienmitglieder und Beschäftigten schulen. Für Beschäftigte des NPO-Sektors sollte es möglich sein, Hinweise vertraulich an eine Ombudsperson zu melden. Eine NPO, die sich mit Compliance auseinandergesetzt und ein effizientes CMS eingeführt hat, wird langfristig ihre Reputation professioneller sichern und das Vertrauen ihrer Spender wahren können.

AUTORIN



Dr. Rita Pikó, LL.M. (Exeter), ist Dozentin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften und Studiengangleiterin des CAS Compliance Investigator sowie Rechtsanwältin in Zürich.

22 Die 21 Zewo-Standards, 2. Auflage, Zürich 2017.

23 Die weiteren Regelungen des Standards 5 zu Interessenkonflikten entsprechen den Empfehlungen 11 des Swiss Foundation Code 2015.

24 Der DCGK, i. d. F. vom 7.2.2017, findet auf deutsche börsennotierte Gesellschaften Anwendung. Die in der Anregung für eine Empfehlung in Klammern gesetzten Begriffe sind auf die jeweilige Rechtsform entsprechend anzupassen.

Compliance-Berater Zitierweise CB: / ISSN 2195-6685

CHEFREDAKTION:

Dr. Malte Passarge (V.i.S.d.P.), Passarge, Prudentino & Rhein Rechtsanwälte PartGmbH – Studio Legale, Große Johannisstraße 19, 20457 Hamburg, Tel: 040-4 14 25 51-0, passarge@ppr-recht.de

REDAKTION:

Christina Kahlen-Pappas, Tel. 0151-27 24 56 63, christina.kahlen-pappas@dfv.de

HERAUSGEBER:

Prof. Dr. Frank Beine, WP/StB
 Hanno Hinzmann
 Manuela Mackert
 Dr. Philip Matthey
 Univ.-Prof. Dr. Annemarie Matusche-Beckmann
 Dr. Dirk Christoph Schaubes
 Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale)
 Eric S. Soong
 Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Attorney at law (New York)
 Dr. Martin Wienke

BEIRAT:

Dr. Martin Auer
 Dr. Martin Bünning, RA/StB
 Dr. José Campos Nave, RA/FAHaGesR/FAStR
 Dr. Peter Christ, RA/FAArbR
 Dr. Susanne Jochheim, RAin
 Dr. Ulf Klebeck, RA
 Tobias Neufeld, LL.M. (London), RA/FAArbR, Solicitor (England & Wales)
 Jürgen Pauthner, LL.M. (San Diego), MBA
 Mario Prudentino, RA
 Dr. Manfred Rack, RA
 Dr. Sarah Reinhardt, RAin/FAArbR
 Dr. Roman Reiß, RA/FAStR
 Gunther A. Weiss, LL.M. (Yale), RA, Attorney at law (New York), Advokat (Praha)
 Wolfgang Werths
 Tim Wybitul, RA/FAArbR
 Prof. Dr. Dr. Jörg Zehetner, RA



VERLAG: Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstr. 251, 60326 Frankfurt am Main, Tel. 069-7595-2788, Fax 069-7595-2780, Internet: www.dfv.de, verlag@betriebs-berater.de

GESCHÄFTSFÜHRUNG: Angela Wisken (Sprecherin), Peter Esser, Markus Gotta, Peter Kley, Holger Knapp, Sönke Reimers

AUFSICHTSRAT: Klaus Kottmeier, Andreas Lorch, Catrin Lorch, Peter Ruß

GESAMTVERLAGSLEITUNG FACHMEDIEN RECHT UND WIRTSCHAFT: RA Torsten Kutschke
 Tel. 0 69-75 95-27 01, Torsten.Kutschke@dfv.de

REGISTERGERICHT: AG Frankfurt am Main, HRB 8501

BANKVERBINDUNG: Frankfurter Sparkasse, Frankfurt am Main, Kto.-Nr. 34 926 (BLZ 500 502 01)

In der dfv Mediengruppe, Fachmedien Recht und Wirtschaft, erscheinen außerdem folgende Fachzeitschriften: Betriebs-Berater (BB), Recht der Internationalen Wirtschaft (RIW), Datenschutz-Berater (DSB), Der Steuerberater (StB), Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht (EWS), Kommunikation & Recht (K&R), Netzwirtschaften & Recht (N&R), Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft (ZVgRWiss), Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht (ZHR), Recht der Finanzinstrumente (RdF), Recht innovativ (Ri), Wettbewerb in Recht und Praxis (WRP), Zeitschrift zum Innovations- und Technikrecht (InTeR), Zeitschrift für das gesamte Lebensmittelrecht (ZLR) und Zeitschrift für Umweltpolitik & Umweltrecht (ZfU), Zeitschrift für Wett- und Glücksspielrecht (ZfWG).

ANZEIGEN:

Lena Moneck, lena.moneck@dfv.de
 Es gilt Preisliste Nr. 6.

VERTRIEB: Ayhan Simsek, Tel. 069-7595-2782, ayhan.simsek@dfv.de

ERSCHEINUNGSWEISE: monatlich. Nicht eingegangene Hefte können nur bis zu 10 Tage nach Erscheinen des nächstfolgenden Heftes kostenlos reklamiert werden.

BEZUGSPREISE: Jahresvorzugspreis (11 Ausgaben): 489 Euro inkl. Versandkosten und MwSt., Sonderpreis für Studenten und Referendare: 140,- Euro. Beorderungsgebühr jährlich (fällt an bei Fremdzahler): 2 Euro netto. Preis des Einzelheftes: 51,95 Euro. Auslandspreise auf Anfrage. Rechnungslegung erfolgt jährlich. Die Abonnementverträge sind im Voraus zahlbar. Der Abonnementvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Kündigung ist jederzeit bis 3 Monate vor Ende des Bezugszeitraumes möglich. Liegt dem Verlag zu diesem Zeitpunkt keine Kündigung vor, verlängert sich das Abonnement automatisch um ein weiteres Jahr zum dann gültigen Jahrespreis, zahlbar im Voraus. Auslandspreise auf Anfrage. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Verlagsrechte erstrecken sich auch auf die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und deren Leitsätze, die urheberrechtlichen Schutz genießen, soweit sie vom Einsender oder von der Redaktion redigiert bzw. erarbeitet sind.

Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte. Mit der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

Autorenmerkblatt herunterladbar unter: www.compliance-berater.de

© 2018 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main

SATZ: fidus Publikations-Service GmbH, Nördlingen

DRUCK: medienhaus Plump GmbH, Rolandsecker Weg 33, 53619 Rheinbreitbach

VORSCHAU CB 9/2018

Karolina Lange, LL.M., Dr. Vanessa Christin Vollmar und Dr. Kerstin Albers-Mohlitz

Sektorenübergreifende Kooperationen im Gesundheitswesen – Teil 2

Dipl.-Kfm. Andreas Pyrczek, CCEP-I

Chancen und Risiken des Outsourcings im Compliance-Management

Dirk Mayer

Von der Bonitätsprüfung zur Betrugserkennung

Dr. Friedrich Scheuffele, RA

Kartellrechts-Compliance: Konkurrenzschutzklauseln in Gewerbe-Mietverträgen



BB 31/2018

WIRTSCHAFTSRECHT

PD Prof. Dr. iur. habil. Axel Jäger

Das Management von Recht als Führungsaufgabe in Unternehmen und Konzernen – ein Beitrag zur Grundlegung einer *Managerial Analysis of Law*

Sara Bandehzadeh, LL.M., RAin, und Anke Röschenkemper, RAin

Der AGB-rechtliche Ausschluss der §§ 445a, 445b BGB in rein unternehmerischen Lieferketten

STEUERRECHT

Prof. Dr. Adrian Cloer, RA/StB, Dr. Tobias Hagemann, LL.M., M.Sc., StB, Dipl.-Kfm. Andreas Lichel, StB, und Dipl.-Betriebsw. Gerhard Schmitt, RA/StB
 Änderungen für Einkünfte mit Bezug zu deutschem Grundbesitz im Rahmen der beschränkten Steuerpflicht – Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2018 – Teil II

Prof. Dr. Swen O. Bäuml, StB, und Marie-Luise Bauer, M. A. Taxation

Das erbschaftsteuerliche Wohnungsunternehmen im Fokus von Rechtsprechung und Finanzverwaltung

Dipl.-Finw. (FH) **Dr. Carsten Höink, RA/StB**

„Pommes-Erlass“ entfällt zum 1.1.2019 – Betroffene Lieferanten, aber auch Kunden in Deutschland müssen Umstellung prüfen – Änderung der Verwaltungsauffassung mit BMF-Schreiben vom 23.4.2018

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dipl.-Volksw. **Jürgen Dahlke, WP/StB, Dipl.-Kfm. Jochen Würges, StB, und Dipl.-Kffr. Senay Erdogan**

Aktuelle Praxishinweise zum Country-by-Country Report

ARBEITSRECHT

Dr. Ralf Busch, RA/FAArbR, und Sandy Gerlach, RAin/FAinArbR

Anpassungsmöglichkeiten bei dynamischer Verweisung auf Tarifvertrag



Das Compliance-Berater-Serviceteam beantwortet Ihnen alle Fragen rund um den CB
Servicetelefon 069/7595-2788, Fax 069/7595-2760
E-Mail kundenservice@compliance-berater.de