

Jürgen Krisor, Compliance-Partner bei der Idox Germany GmbH

CoViD-19: Quo vadis, Compliance?

Welche Bedeutung hat die Corona-Pandemie für das Compliance-Programm eines Unternehmens? Ergeben sich neue Aufgaben für die Compliance-Officer? Und wie wichtig sind Kommunikation und Compliance-Schulungen in Zeiten der Corona-Krise?

„Compliance muss von allen gelebt werden.“ So oder so ähnlich lautet die Maxime von Unternehmen, um zu verdeutlichen, dass ein Compliance-Management-System (CMS) mehr ist als ein reines Lippenbekenntnis der Organisation. Aber ist das „Leben“ eines Compliance-Programms, wie es vor SARS-CoV-2 im Unternehmen existierte, überhaupt möglich? Jetzt, wo sich in kürzester Zeit die Unternehmen neuen Herausforderungen stellen müssen und die Voraussetzungen sowie Prioritäten völlig andere sind? Sehr wahrscheinlich nicht. Jedoch muss das Funktionieren des Compliance-Programms eines Unternehmens und die Einhaltung von Compliance-Regeln nach wie vor gewährleistet sein – schon allein, um Compliance-Verstöße zu verhindern und um das Haftungsrisiko möglichst gering zu halten.

Ausgangssituation

Am 27. Januar 2020 wurde vom bayerischen Gesundheitsministerium der erste Corona-Fall in Bayern gemeldet. Es ging dabei um einen Mitarbeiter eines deutschen Automobilzulieferers, der kurz zuvor Kontakt zu einer Kollegin aus China hatte. Seit diesem Zeitpunkt ist der Corona-Virus in Deutschland amtlich präsent. In den darauffolgenden Wochen kam es in Deutschland zu weiteren Corona-Fällen, so dass das öffentliche Leben nach und nach heruntergefahren wurde. Die ersten Unternehmen haben dann ab Anfang März ihre Türen für externe Besucher geschlossen und – sofern möglich – die Mitarbeiter ins Home-Office geschickt.

Seither gibt es einige Rechtsvorschriften, die verstärkt zu beachten sind. Hierzu zählt auch das Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen, das sogenannte Infektionsschutzgesetz¹ (IfSG). Der Zweck des Gesetzes (§ 1) ist es, übertragbare Krankheiten beim Menschen vorzubeugen, Infektionen frühzeitig zu erkennen und ihre Weiterverbreitung zu verhindern. Darüber hinaus ist es unter anderem die Aufgabe des Robert Koch-Institutes (§ 4), in Zusammenarbeit mit den Bundesbehörden Richtlinien, Empfehlungen, Merkblätter und sonstige Informationen zu veröffentlichen, die von den Unternehmen einzuhalten sind. Verstöße gegen das IfSG können mit Geldstrafen (§ 73) oder gar mit Freiheitsstrafen bis zu fünf Jahren (§ 74) geahndet werden.

Des Weiteren muss das Arbeitsschutzgesetz² (ArbSchG) von Unternehmen verstärkt beachtet werden. Schon allein um den Fortbestand des Unternehmens zu gewährleisten, sollte es im Interesse des Arbeitgebers sein, seine Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu schützen. Dies gilt im Prinzip sowohl für die Mitarbeiter im Unternehmen selbst als auch für die Mitarbeiter im Home-Office. Es gilt dabei, die Mitarbeiter regelmäßig zum Thema Coronavirus zu informieren und zu sensibilisieren. Falls nötig, müssen darüber hinaus vom Arbeitgeber gesonderte Regeln zum Schutz der Mitarbeiter aufgestellt werden, die von allen eingehalten werden müssen.

Neben dem IfSG und dem ArbSchG, die in Corona-Zeiten von den Unternehmen verstärkt zu beachten sind, empfiehlt die Bundesregierung, den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlichten Corona-Arbeitsschutzstandard strengstens einzuhalten. Dabei handelt es sich um Empfehlungen, darunter zur Einhaltung von Sicherheitsabständen von mindestens 1,5 Metern bei der Arbeit und der Organisation von Abläufen, so dass die Beschäftigten bei der Arbeit möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben.

Oberstes Ziel eines jeden Unternehmens ist die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs, denn nur so kann ein Unternehmen in Corona-Zeiten überleben. Dies kann insbesondere gelingen, indem die Mitarbeiter geschützt und obige Rechtsvorschriften eingehalten werden.

¹ <https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/ifsg.pdf>

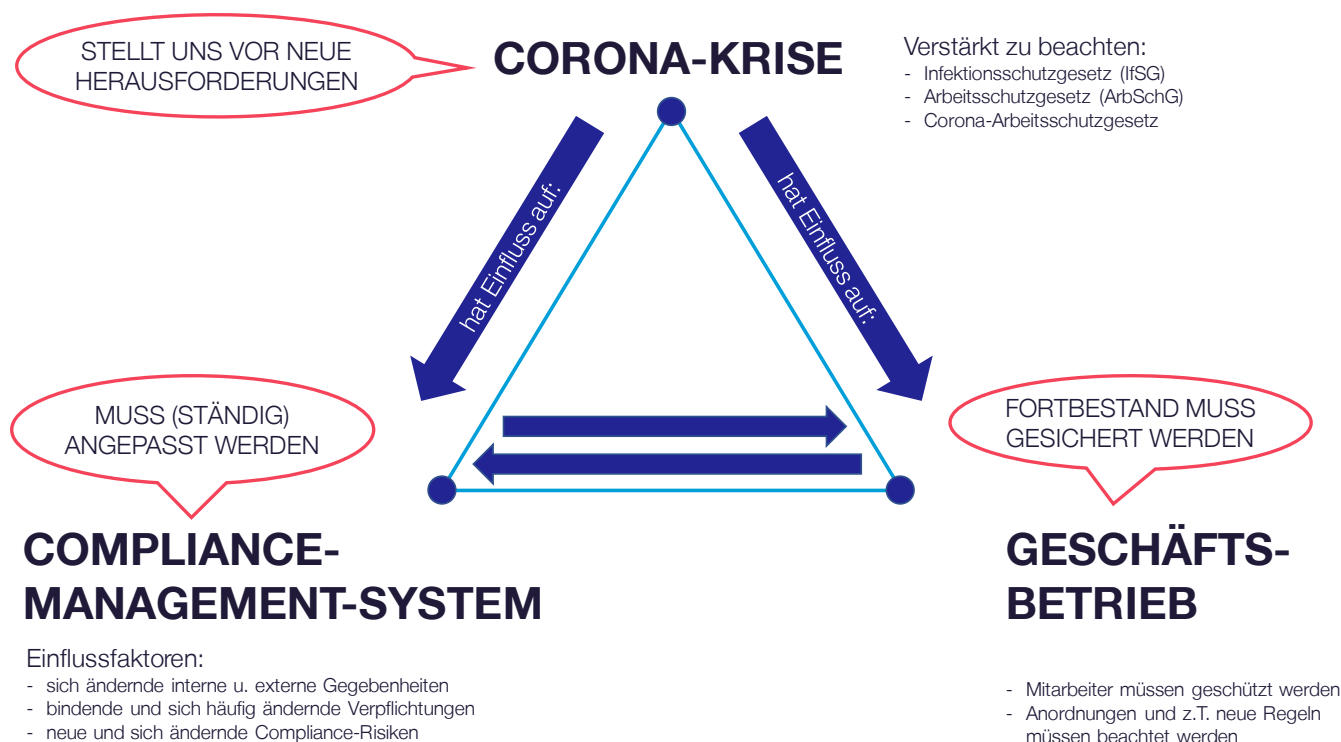
² <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/ArbSchG.pdf>

Was bedeutet das für das Compliance-Programm eines Unternehmens?

Eine Hauptaufgabe eines Compliance-Management-Systems ist es, Compliance-Verstöße zu verhindern bzw. frühzeitig zu erkennen, und somit die Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines Regelverstößes möglichst gering zu halten. Schaut man in gängige Standards wie die ISO 19600, so wird bereits in Kapitel 4 der Norm („Kontext der Organisation“) gefordert, dass

1. externe Faktoren, die Einfluss auf die Organisation haben, zu berücksichtigen sind,
2. bindende und sich ändernde Verpflichtungen für die Organisation zu berücksichtigen sind, und
3. die Compliance-Risiken für die Organisation regelmäßig neu zu bewerten sind.

Es lässt sich nicht leugnen, dass die Corona-Pandemie ein externer Einflussfaktor auf eine Organisation ist, wodurch sich zwangsläufig einige Prozesse im Unternehmen verändern. Ein Beispiel hierfür ist der Umstand, dass viele Unternehmen ihre Mitarbeiter ins Home-Office geschickt haben. Die Arbeit im Home-Office als solches ist keine schlechte Sache, birgt allerdings wieder neue Gefahren und Risiken, insbesondere im digitalen Bereich. Weitere externe Einflussfaktoren sind z. B. Geschäftspartner, die weniger oder keine Rohstoffe liefern können. Dies kann einen nachhaltigen Einfluss auf ein produzierendes Unternehmen haben.



Auch die bindenden und sich ständig ändernden Verpflichtungen oder behördlichen Anordnungen sind in Corona-Zeiten nicht zu übersehen. Namentliche Rechtsvorschriften wie das Infektionsschutzgesetz, das Arbeitsschutzgesetz und der Corona-Arbeitsschutzstandard sind von den Unternehmen verstärkt zu beachten und haben damit einhergehend Einfluss auf Teile des Compliance-Management-Systems. Darüber hinaus sollte die tägliche Kommunikation des Robert Koch-Institutes von der Geschäftsführung des Unternehmens aufmerksam verfolgt werden.

Durch die Corona-Pandemie ergeben sich automatisch auch neue Compliance-Risiken für die Organisation. Daher ist es in der aktuellen Situation wichtiger denn je, neue Risiken zu identifizieren, zu bewerten und zu priorisieren. Des Weiteren müssen die bereits bekannten Compliance-Risiken neu bewertet werden, um zu erkennen, ob sie noch den gleichen Stellenwert für das Unternehmen wie vor der Corona-Krise haben. An dieser Stelle sei als Beispiel und als neues Risiko das Thema Sanktionen genannt, das bei Nichteinhaltung der geltenden Rechtsvorschriften zu erheblichen Geldbußen führen kann. Ein weiteres Risiko für die Unternehmen ist bei Nichtberücksichtigung der Arbeitsschutzstandards und der Hygienevorschriften das Ansteckungsrisiko der Mitarbeiter untereinander, was im schlimmsten Fall bis hin zur Schließung eines Betriebs führen kann.

Was sind die Aufgaben eines Compliance-Officers in Corona-Zeiten?

Aktuell gehören viele Compliance-Officer zum sogenannten Corona-Krisenteam von Unternehmen. Dies bringt die Rolle des Compliance-Officers mit sich. Er oder sie kennt das Unternehmen in allen Bereichen besonders gut, ist im Idealfall eine Vertrauensperson für alle Mitarbeiter und steht in direkter Verbindung zu den Mitgliedern des Top-Managements. Letzteres, da in „Vor-Corona-Zeiten“ direkt an sie berichtet wurde oder zumindest einmal im Quartal Compliance-Committee-Meetings durchführt wurden. Als Mitglied des Corona-Krisenteams kann der Compliance-Officer die doch nicht unerheblichen Compliance-Themen beim Top-Management adressieren, so dass diese bei einer entsprechenden Krisenkommunikation entsprechend berücksichtigt werden.

Grundsätzlich ist es wie immer: Eine der Hauptaufgaben des Compliance-Officers ist, das Compliance-Management-System „am Laufen“ zu halten. Doch was heißt das im Einzelnen?

Angefangen bei den bindenden Verpflichtungen und bei den Compliance-Risiken muss er diese stets „auf dem Radar haben“, gegebenenfalls neu bewerten und das Compliance-Management-System den Umständen entsprechend anpassen. Dies kann beispielsweise für das Unternehmen bedeuten, dass einzelne Prozesse oder Richtlinien angepasst oder neu erstellt werden müssen. Hier sind wir auch schon bei einer der nächsten Aufgaben des Compliance-Officers: Die Erstellung und Anpassung von Verfahrensanweisungen und Richtlinien mit anschließender Verteilung an die Mitarbeiter.

Sollten Unternehmen für das Verwalten und Verteilen von Richtlinien noch kein Tool im Einsatz haben, macht es durchaus Sinn, die Corona-Krise als Anlass zu nehmen, eines zu implementieren. Mit einem Tool können Mitarbeiter problemlos erreicht werden, und Compliance-Verantwortliche erhalten darüber hinaus auch noch eine Bestätigung, wenn der Mitarbeiter die Richtlinie abrufen. Ein zentraler Ablageort für die Unternehmensrichtlinien ist sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeiter von großem Vorteil.

Der Compliance-Officer hat außerdem nach wie vor seine Beratungsfunktion inne, sowohl in Richtung Management als auch in Richtung der Mitarbeiter. Grundsätzlich sollten der Compliance-Officer und sein Team für die Mitarbeiter erreichbar sein, entweder telefonisch oder online.

Geht es in der Kommunikation zwischen der Compliance-Abteilung und den Mitarbeitern nicht nur um Beratung und Hilfestellungen im Arbeitsalltag, sondern auch um die Annahme und Vergabe inklusive Freigabe von Geschenken und Zuwendungen, so kann dieser Prozess ebenfalls durch eine automatisierte Lösung, einem „Zuwendungsregister“, unterstützt werden. Mit einem solchen Tool können Freigaben für Zuwendungen, sowohl für die Annahme als auch für die Vergabe, automatisiert erfolgen. Nur in Ausnahmefällen muss der Compliance-Officer dann eingreifen.

Nimmt der Mitarbeiter den Kontakt mit der Compliance-Abteilung auf, um einen Compliance-Verstoß zu melden, so kann dies in Corona-Zeiten automatisiert über ein Hinweisgebersystem oder Whistleblowing-Tool erfolgen, falls dies nicht bereits im Unternehmen vorhanden sein sollte.

Wie wichtig sind Kommunikation und Compliance-Schulungen in Corona-Zeiten?

Eigentlich eine Binsenweisheit: Information und Kommunikation sind in Krisenzeiten wichtiger denn je. Der fehlende (direkte) Kontakt zu den Mitarbeitern und zu den Stakeholdern, wie beispielsweise Kunden und Geschäftspartnern, macht eine klare und transparente Kommunikation sowohl nach innen als auch nach außen unverzichtbar. Darüber hinaus muss es im Rahmen der Krisensituation für die neuen und sich regelmäßig ändernden bindenden Verpflichtungen klare Regeln für die Mitarbeiter geben, damit sich diese entsprechend der Regeln „compliant“ verhalten können. Hierdurch werden Compliance-Schulungen jeglicher Art ebenfalls unverzichtbar.

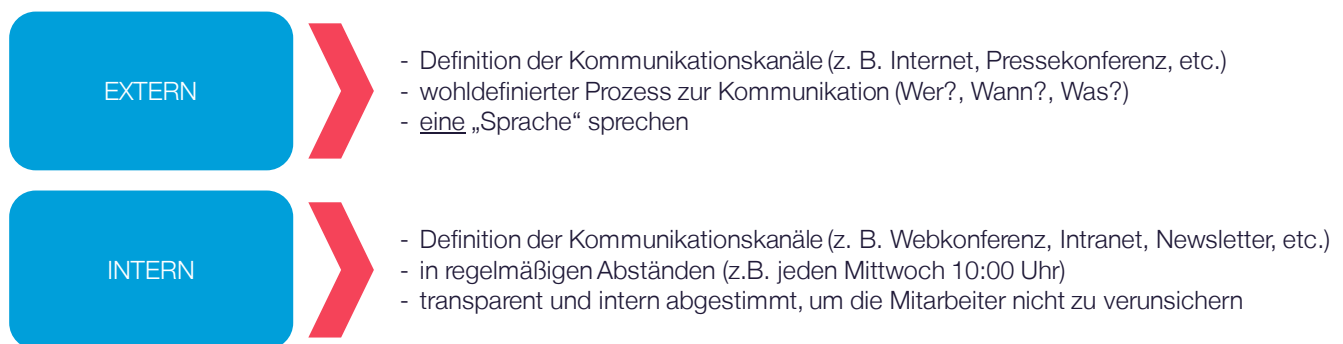
Krisen-Kommunikation

Eine wirksame Krisenkommunikation muss gut vorbereitet werden. Grundsätzlich wird zwischen interner und externer Kommunikation unterschieden.

Für die externe Kommunikation muss es neben den festgelegten Kommunikationskanälen (z. B. Internet, Pressekonferenz) einen wohldefinierten Prozess für die Kommunikation geben. Hierbei muss definiert werden, wer die zu kommunizierenden Inhalte festlegt und wer die Inhalte vor Veröffentlichung freigibt. Darüber hinaus ist es wichtig, dass ein Unternehmen eine „Sprache spricht“. Es dürfen nicht unterschiedliche Informationen aus unterschiedlichen Quellen stammen, die nicht aufeinander abgestimmt sind und sich möglicherweise sogar widersprechen.

Für die interne Kommunikation an die Mitarbeiter müssen ebenfalls die Kommunikationskanäle festgelegt werden (z. B. Webkonferenz, Intranet, Newsletter). Die Kommunikation an die Mitarbeiter muss transparent sein und in regelmäßigen, möglichst kurzen und gleichzeitig sinnvollen Abständen erfolgen. Auch hier müssen die Inhalte intern abgestimmt sein, um die Mitarbeiter in der Krisensituation nicht weiter zu verunsichern. Wichtig: Einige Themen (z. B. Kurzarbeit) müssen im Vorfeld mit dem Betriebsrat abgestimmt sein, bevor diese an die Belegschaft kommuniziert werden können.

Krisenkommunikation



Compliance-Schulungen



Compliance-Schulungen

Sowohl neue Regelungen, die in Anlehnung an die neuen bindenden Verpflichtungen und neu identifizierten Risiken aufgestellt werden, als auch die existierenden Compliance-Regeln und Vorgaben müssen in Krisenzeiten in sinnvollen Abständen geschult werden. Ein entscheidender Unterschied zu Nicht-Krisenzeiten ist jedoch die räumliche Distanz zu den Mitarbeitern, so dass E-Learning – noch mehr als sonst – das Mittel der Wahl für Compliance-Schulungen ist. Dies ist allerdings nicht der erste Schritt bei der Vermittlung von neuen Compliance-Inhalten, sondern vielmehr nur ein – wenn auch wesentlicher – Baustein, der auf einer Reihe vorhergehender Maßnahmen fußt.

Aber wie sehen die vorherigen Schritte aus? Die Ausgangssituation beinhaltet neue Compliance-Inhalte oder Regelungen für Mitarbeiter des Unternehmens. Für diese muss bei den Mitarbeitern zuerst ein Bewusstsein geschaffen werden. Das heißt, im Rahmen einer Kommunikationsmaßnahme, wie beispielsweise bei einer Webkonferenz, muss den Mitarbeitern mitgeteilt werden, dass und warum es neue Compliance-Regelungen gibt. Danach werden die neuen Regelungen, beispielsweise in Form einer Richtlinie oder Verfahrensanweisung an die Mitarbeiter verteilt.

Als nächstes muss unbedingt eine sinnvolle Informationsvermittlung an die Mitarbeiter erfolgen. Sinn und Zweck dieser Informationsvermittlung ist die kurze und prägnante sowie kompakte Übermittlung der wichtigsten Inhalte mit Hilfe eines webbasierten Informationskurses. Der Informationskurs dauert dabei nicht wesentlich länger als 15 Minuten. Die Mitarbeiter verfügen im Nachgang über die grundlegenden Informationen, um den Arbeitsalltag zu meistern. Nach diesem Zwischenschritt kann der Mitarbeiter zu einem späteren Zeitpunkt mit einem vollumfänglichen und ausführlichen E-Learning zu dem Thema geschult werden.

Fazit

Die Corona-Krise stellt viele Unternehmen vor große Herausforderungen, insbesondere, weil sich vieles innerhalb kürzester Zeit für die Unternehmen und Ihre Mitarbeiter geändert hat. Aus Compliance-Sicht gibt es einige bindende Verpflichtungen, die stärker zu beachten sind als früher. Darüber hinaus gibt es behördliche Anordnungen, die im Wochenrhythmus oder in einem noch kürzeren Zeitabstand umgesetzt werden müssen. Gleichzeitig gibt es für die Unternehmen neue Compliance-Risiken, die zu berücksichtigen sind. Außerdem arbeiten erheblich mehr Mitarbeiter als vorher im Home-Office. Diese Änderungen haben insgesamt einen Einfluss auf das Compliance-Management-System. Zum Teil müssen die Prozesse des CMS angepasst werden, damit es weiter gelebt werden kann. Damit die Anzahl der Compliance-Verstöße möglichst gering bleibt, ist eine transparent Kommunikation sowie die Vermittlung von Compliance-Inhalten und Regelungen in Form von Wissenstransfer, webbasierten Informationskursen und Compliance-E-Learning absolut notwendig.

Über den Autor

Jürgen Krisor ist seit 2013 Compliance-Partner bei der Idox Germany GmbH sowie TÜV-zertifizierter Compliance Officer und Datenschutzbeauftragter. Er berät Unternehmen beim Aufbau, dem Betrieb und der Evaluation eines Compliance Management Systems. Schwerpunkte sind dabei die Risikoanalyse, Code of Conduct (Re)Writing, und Compliance Perception. Zudem ist er Auditor für Zertifizierungen nach ISO 37001 und 19600.

Über Idox Compliance

Idox Compliance ist einer der führenden Anbieter von Compliance-Lösungen in Europa. Zu unseren Kunden gehören international agierende „Blue Chip“-Unternehmen, Konzerne, Organisationen, öffentliche Einrichtungen sowie mittelständische Unternehmen aus allen Branchen. Schwerpunkt unseres Portfolios ist Compliance-Training mittels sofort einsetzbaren, individuell anpassbaren oder maßgeschneiderten E-Learning-Programmen. Ergänzende Beratungsleistungen für Risikoanalyse, Code of Conduct, Kommunikation und Messbarkeit von Compliance sorgen für die ganzheitliche Einbettung einer Integritätskultur in Ihrer Organisation. Idox Compliance ist Teil der britischen Idox Group mit mehr als 650 Mitarbeitern an 18 Standorten weltweit.