

Compliance auf Golf- und Sportanlagen

Transparenter Umgang mit Interessenskonflikten und Zuwendungen

Dezember 2024

K. Würz, equeo CompCor GmbH

Vorstellung: Karl WÜRZ

- Geschäftsführer einer Compliance Beratungsgesellschaft (Fa. equeo CompCor GmbH, Berlin/Remchingen)
- ext. Datenschutzbeauftragter GVD, Compliance Berater GVD
- leidenschaftlicher Golfer seit mehr als 25 Jahren
- langjährige Erfahrungen beim Aufbau eines Compliance Management Systems mit den Schwerpunkten Korruptionsprävention, Geldwäscheprävention, Datenschutz, Investigation, Schulungen,
- Mitglied im deutschen DIN-Normenausschuss (ISO 37301)
- Compliance bereits bei renommierten Golfanlagen eingeführt



Agenda

- Was ist Compliance?
- Warum Compliance?
- Compliance auf Golfanlagen
- Mindeststandard: Der Verhaltenskodex
- Interessenskonflikte, Geschenke, Zuwendungen
- Korruptionsprävention
- Fragen und Diskussion

WAS IST COMPLIANCE?

Compliance - Begriff

Maßnahmen eines Unternehmens, die vor dem Hintergrund seiner sonstigen Bemühungen um eine **rechtskonforme und redliche Führung** der Geschäfte und das entsprechende **Verhalten seiner Mitarbeiter** erforderlich sind, um **straf- und bußgeldbewehrte Verhaltensweisen zu vermeiden** und besonders schwerwiegende **Reputations- oder Vermögensschäden zu vermeiden**.

ISO 37301: Begriff Compliance

ISO 37301 Nr. 3.26

Compliance-Verpflichtung

- Anforderungen (3.3), die eine Organisation (3.1) zwingend erfüllen muss sowie zu deren Erfüllung sich eine Organisation (3.2) freiwillig entschließt.

ISO 37301 Nr. 3.27

Compliance

- das Ergebnis der Erfüllung aller Compliance-Verpflichtungen (3.26) der Organisation.

WARUM COMPLIANCE?

Compliance – Warum wird dies benötigt?

National:

- NOCH keine generelle direkte Verpflichtung für alle Unternehmen (Unternehmensstrafrecht in der Diskussion)
- In einzelnen Bereichen in D bereits vorgeschrieben, z.B. Exportkontrolle (siehe BAFA, Internal Compliance Programmes – ICP)
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- NEU: DIN-ISO 37301 seit 10/2021 (direkt zertifizierbare Norm)

International/Trend:

- verschiedene internationale Gesetzgeber verlangen schon seit längerer Zeit ein Compliance Management System (u.a. USA-FCPA, UK-Bribery Act, F-Loi Sapin II u.a.)
- Großkunden fragen zunehmend nach Compliance ->Zwang zum Nachweis eines CMS zu erwarten
- Banken bzw. Finanzierungspartner verlangen zunehmend ein CMS

Rechtsgrundlagen für Compliance in Deutschland (bisher)

BISHER: §§ 30, 130 OWiG

Unternehmer und die von ihnen beauftragten Mitarbeiter sind verpflichtet, durch angemessene Aufsichtsmaßnahmen die Verletzung straf- oder bußgeldbewehrter Unternehmenspflichten zu verhindern.

Bei mangelhaften Aufsichtsmaßnahmen kann ein Bußgeld gegen Geschäftsführer oder die beauftragte Führungskraft erlassen werden (§ 130 OWiG).

Daneben können auch gegen das Unternehmen selbst Sanktionen verhängt werden:
Verbandsbußgeld nach § 30 OWiG.

Siehe:

Bescheide nach §§ 30, 130 OWiG in Zusammenhang mit dem „Dieselskandal“ u.a.

Anwendungsbeispiele:

Möglicher Bußgelder gegen GF oder Unternehmen bei mangelhafter Aufsicht bei:

- Arbeitsunfall, Verstoß gegen Umweltregeln oder Unterschlagung von Geld

Ziele eines Compliance Management Systems

Compliance Management System:

- Umfasst präventive Maßnahmen zur Minimierung des Risikos, dass aus dem Unternehmen heraus gegen Straf- oder Bußgeldnormen verstoßen wird und ein schwerwiegender Reputationsschaden entsteht.
- Interne Kontrollmaßnahmen zur Überprüfung, ob die Regelungen sinnvoll sind und eingehalten werden.
- Reaktion auf Vorfälle und allgemeine Entwicklungen, stetige Verbesserung des Systems (plan-do-check-act).

Ziele:

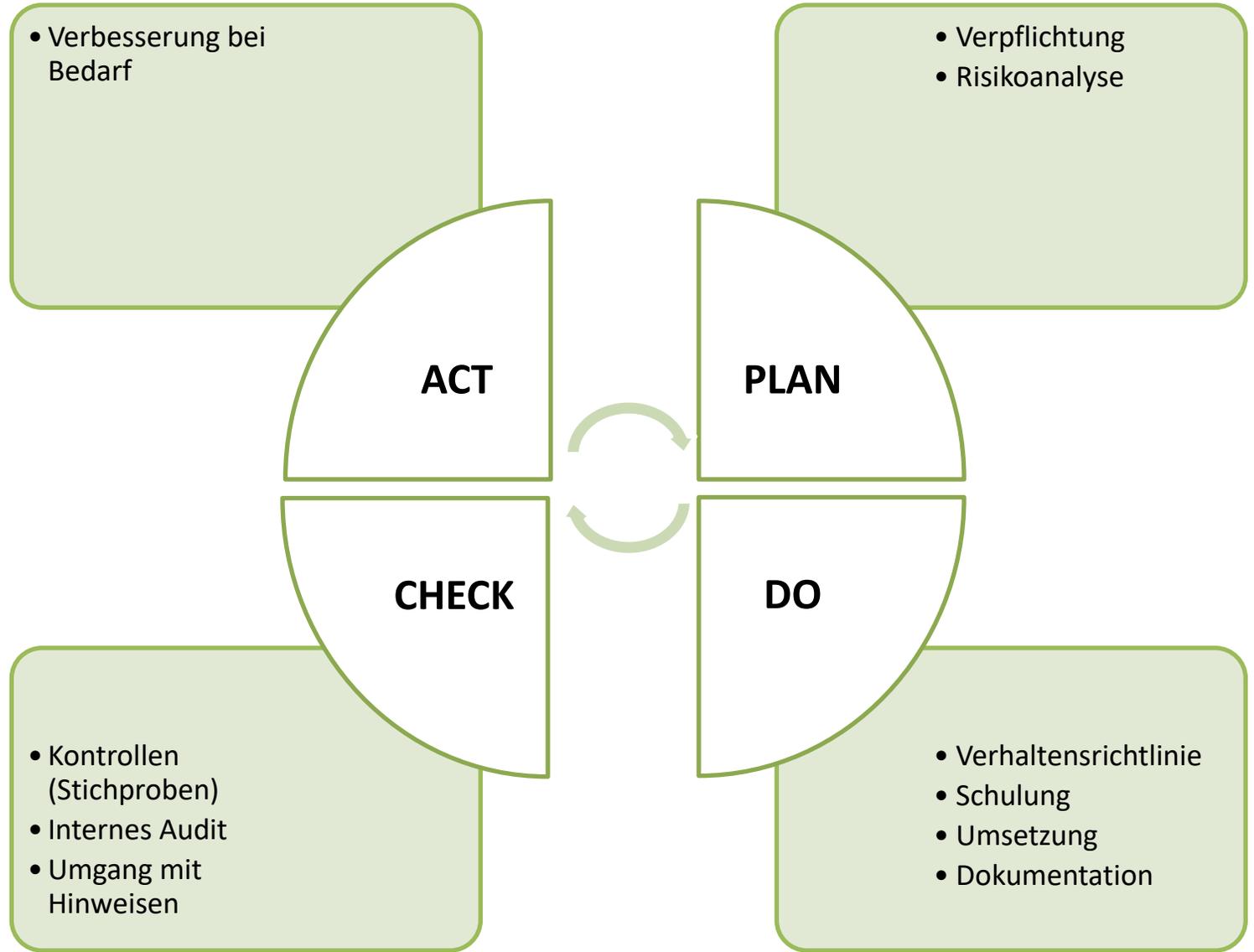
- Verminderung der Haftungsrisiken für die Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter
- Erfüllung von Anforderungen von Großkunden bzw. Ausschreibungen
- Strafminderung bei Verfahren gegen das Unternehmen
- Vermeidung von Reputationsschäden
- Synergieeffekte durch Einführung eines CMS

COMPLIANCE AUF GOLFANLAGEN

DIN ISO 37301:2021-11



Compliance auf Golfanlagen



MINDESTSTANDARD VERHALTENSKODEX

Die Basis: Der Verhaltenskodex (Code of conduct)



- Alle Führungskräfte und Beschäftigte haben den **Verhaltenskodex** zu beachten!
- **Weitere Prozessanweisungen und Schulungen** zu Compliance Schwerpunktthemen geben präzisere Vorgaben für den Geschäftsalltag.

Die wesentlichen Inhalte einer Verhaltensrichtlinie

- Unser Ziel - Vertrauen durch redliche und regeltreue Führung der Geschäfte
- Verbindliche Anforderungen für alle Mitarbeiter
- Lieferkette
- Respektvoller Umgang miteinander, Entwicklung nach Leistung und Potenzial, Diskriminierungsverbot
- Schutz personenbezogener Daten und vertraulicher Informationen
- Kommunikation mit Kunden, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und Behörden
- Soziale Netzwerke
- Kundenbeschwerden
- Persönliche Interessenkonflikte
- Keine Interessenkonflikte mit Kunden und Geschäftspartnern
- Geschenke, Geschäftsessen und Veranstaltungen
- Spenden und Sponsoring
- Keine Tolerierung von Korruption, besondere Vorsicht bei Amtsträgern
- Schutz des Unternehmensvermögens und Schutz natürlicher Ressourcen
- Arbeitssicherheit
- Konsequenzen bei Verstößen

Regelungen bei Hinweisen auf Fehlverhalten

Schauen Sie nicht weg

Erwartet ein Kunde eine „Gefälligkeit“, beobachten Sie unlautere Geschäftspraktiken, bereichern sich Mitarbeiter zu Lasten des Unternehmens oder der Kunden, informieren Sie Ihren Vorgesetzten oder Compliance.
Handeln Sie also bei Hinweisen, dass Rechtsverstöße begangen oder geduldet werden.

Damit aus kleinen Fehlern keine großen werden

Fehler dürfen nicht unter den Tisch fallen, auch wenn das Zivilcourage erfordert.

INTERESSENKONFLIKTE, GESCHENKE UND ZUWENDUNGEN

Vermeidung von Interessenskonflikten

- Regelungen zum Umgang mit Interessenskonflikten in der Verhaltensrichtlinie.
- Schon der Anschein eines Interessenkonfliktes kann schaden!
- Strikte Trennung von Beruflichem und Privatem zur Vermeidung von Interessenskonflikten.
- Offenlegung möglicher oder bestehender Interessenkonflikte gegenüber dem Unternehmen (Transparenz).
- Wesentliche Frage: Wie könnten Dritte Ihr Verhalten wahrnehmen?

Was ist ein Interessenskonflikt?

Interessenskonflikt = möglicher Konflikt zwischen den persönlichen Interessen des Beschäftigten und den beruflichen Aufgaben bzw. den Interessen des Unternehmens bzw. der Golfanlage.

Beispiele für mögliche Konfliktfelder:

- Nebentätigkeiten
 - Übernahme von Ehrenämtern in wirtschaftlichen Verbänden oder im öffentlichen Leben
 - Vorträge und Veröffentlichungen
 - Beteiligungen an Lieferanten oder Dienstleister
 - Finanzielle Beteiligungen an Unternehmen, die von beruflichen Entscheidungen des Mitarbeiters oder des Unternehmens betroffen sein können
 - Auftragsvergabe an Mitglieder, Angehörige, Lebenspartner oder andere nahestehende Personen
 - Einstellung von Angehörigen, Lebenspartnern oder anderen nahestehenden Personen
- Lösung: Offenlegung möglicher oder bestehender Interessenkonflikte gegenüber dem Unternehmen (Transparenz).

Beispiele für Interessenskonflikte

Beispiel:

Die Pflege bestimmter Anlagen soll an die externe Firma eines Mitgliedes der Golfanlage vergeben werden.

Lösung:

Hierzu werden im Rahmen der Vergabe zwei weitere Vergleichsangebote anderer Anbieter eingeholt. Die Vergabeentscheidung erfolgt im 4-Augen-Prinzip und wird entsprechend dokumentiert.

Beispiel:

Auf eine ausgeschriebene Stelle im Greenkeeping bewirbt sich ein Verwandter eines Vorstandsmitgliedes der Golfanlage.

Lösung:

Die Personalentscheidung erfolgt im 4-Augen-Prinzip, das verwandte Vorstandsmitglied wird in die Entscheidung nicht eingebunden.

Geschenke und Zuwendungen

Persönliche Aufmerksamkeiten - Teil unserer Geschäftskultur

- Ihre professionelle Unabhängigkeit kann in Gefahr geraten!
- Es kann sogar als Korruption angesehen werden!

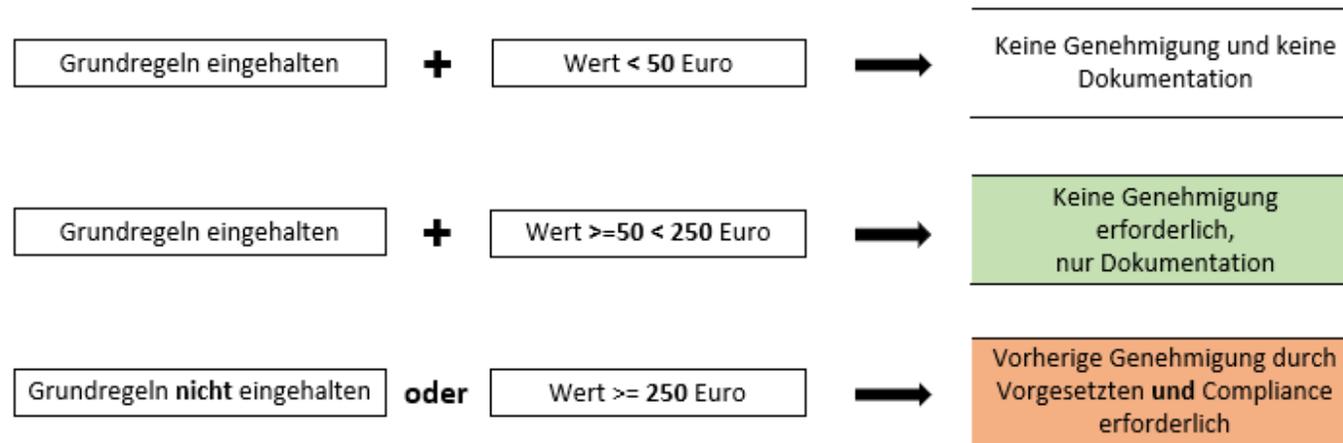


Geschenke und Zuwendungen – Grundregeln

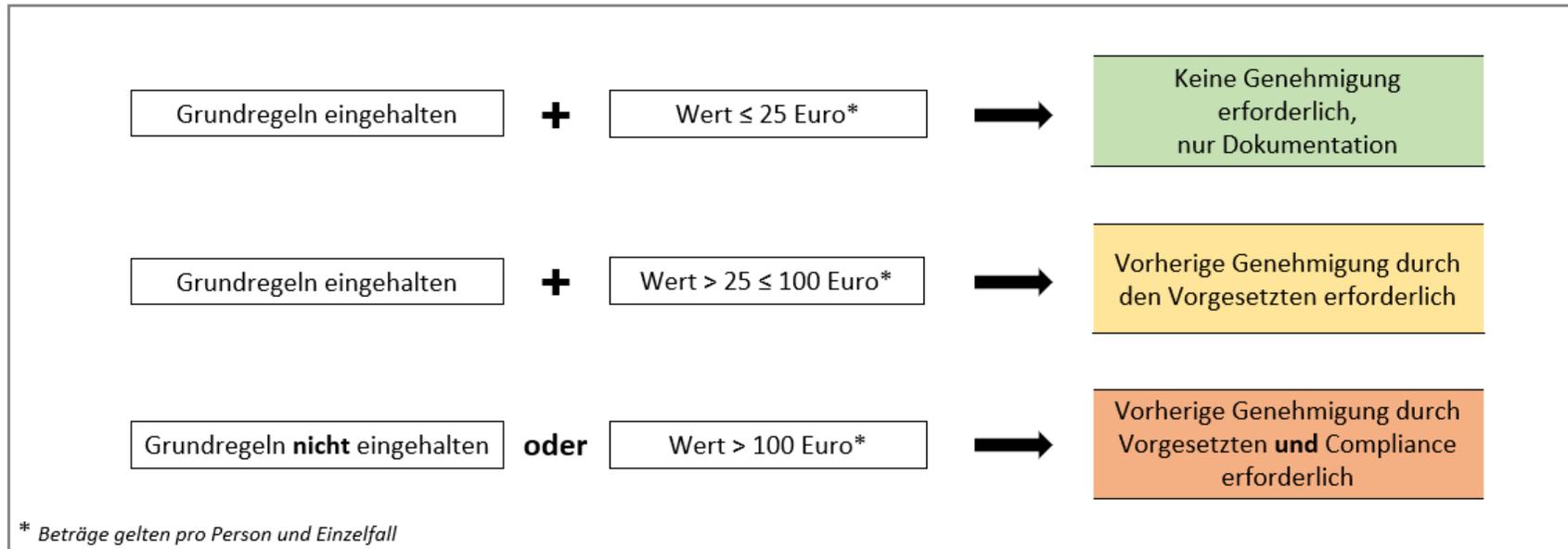
Wichtig: Transparenz – Dokumentation!

- (1) Keine Geschenke, Einladungen zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen oder sonstige Zuwendungen anregen oder fordern.
- (2) Geschäftlich veranlasste Bewirtungen und Essenseinladungen in angemessenem Umfang sind unbedenklich.
- (3) Keine Geschenke oder Einladungen zeitnah vor Vertragsabschlüssen oder Verhandlungen. Im Zweifel Abstimmung mit Geschäftsleitung.
- (4) Keine Geschenke oder Einladungen an die Privatadresse oder in sonstiger nicht transparenter Weise.
- (5) Kein Bargeld oder Geldersatz, wie z.B. Schecks, Geschenkgutscheine.
- (6) Einladungen zu Repräsentationszwecken oder mit überwiegendem oder teilweisem Unterhaltungsanteil nur unter Beachtung folgender Kriterien:
 - Prüfung der Geschäftsüblichkeit und Angemessenheit durch den Vorgesetzten,
 - Vertreter des Gastgebers anwesend,
 - keine wiederholte Teilnahme,
 - keine Übernahme der Reise- und Übernachtungskosten durch einladenden Geschäftspartner.
- (7) Keine Reise- und Übernachtungskosten für Begleitpersonen.

Vorschlag für einen Umgang mit Geschenken und Zuwendungen – KEINE Amtsträger



Vorschlag für einen Umgang mit Geschenken und Zuwendungen – Amtsträger



Geschenke und Einladungen – Zwei aktuelle Fallbeispiele aus dem „echten Leben“

Beispiel 1:

Ein langjähriger Lieferant sendet eine Einladung zur Eröffnung des Oktoberfestes mit zwei Übernachtungen in München an die Privatadresse der Person, die für die Einkäufe zuständig ist.

Beispiel 2:

Ein bekanntes Unternehmen aus der Region beabsichtigt, ein großes Sponsorenturnier auf Ihrer Golfanlage auszurichten. Die näheren Einzelheiten sollen im Rahmen eines gemeinsamen Abendessens in einem bekannten Restaurant besprochen werden.

Der zuständige Mitarbeiter informiert den Vorstand/die Geschäftsleitung und dokumentiert die Einladung entsprechend den internen Richtlinien.

KORRUPTIONSPRÄVENTION

Korruptionsprävention

- Wer einem **privaten Geschäftspartner persönliche Vorteile** als Gegenleistung für eine **unlautere Bevorzugung** verspricht oder gewährt, macht sich wegen **Bestechung** strafbar (§ 299 Abs. 2 StGB).
- Wer solche Vorteile fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, macht sich wegen **Bestechlichkeit** strafbar (§ 299 Abs. 1 StGB).

Beachte:

- Bereits das Fordern oder das Versprechen **ist strafbar!**



Unrechtsabrede

Im Geschäftsverkehr führen Zuwendungen oder Einladungen für sich allein betrachtet noch nicht zu strafbarem Handeln.

Strafbare Bestechung im Geschäftsverkehr setzt die **Absicht** auf eine **unlautere Bevorzugung** voraus (sog. **Unrechtsabrede**).

Beachten Sie:

- Aus einem unerlaubten **Vorteil** wird in der Praxis häufig bereits auf die unlautere Bevorzugung geschlossen („Warum denn sonst?“).
- **Dritt Vorteile**, die zugleich auch für die Zielperson persönlich einen Vorteil darstellen, können ausreichen (z.B. das Stipendium für das Kind).

Beispiele für unlautere Vorteile

- versteckte bzw. nicht offenkundige Zuwendung, z.B. an Privatadresse
- wertvolle Zuwendung ohne angemessenen Anlass
- hochpreisiges Geschenk
- zeitliche Nähe zu einer Vertragsentscheidung
- wiederholte, regelmäßige Zuwendungen oder Einladungen
- verdeckte Kick-backs, Rückvergütung, Rabatte auf Privatkonten
- spezielle Sonderpreise für private Geschäfte der Kontaktperson oder des Entscheidungsträgers
- Vorteile für Dritte, die zugleich auch für die Zielperson einen persönlichen oder finanziellen Vorteil darstellen, können ausreichen (die Spende für den Sportverein, das Stipendium für das Kind)
- **ABER:**
Vorteile (z.B. Rabatt) für den Vertragspartner, die im Rahmen der offiziellen Preis- und Konditionsverhandlungen vereinbart und dokumentiert werden, sind in der Regel keine unerlaubten Vorteile.

Sonderfall Amtsträger oder gleichgestellte Personen

Besondere Vorsicht gilt im Umgang mit sog. **Amtsträgern** und diesen **gleichgestellten Personen**.

Hier können Vorteile **allein schon im Zusammenhang mit der Dienstausübung** als Vorteilsannahme oder Vorteilsgewährung strafbar sein, selbst wenn Sie den Empfänger überhaupt nicht zu einer unlauteren Bevorzugung veranlassen wollten.

Strafbar ist bereits jede Zuwendung, die

- nicht mehr sozialadäquat ist (> 25,- €) oder
- bei der keine Genehmigung durch den Dienstherrn vorliegt.

Aufgrund der Risiken sollten Sie sicherheitshalber von einem **weiten Begriff der Amtsträgern „gleichgestellten Personen“** ausgehen.

Korruptionsprävention - Fallbeispiele aus dem „echten Leben“

Beispiel 1:

Ein externes Unternehmen aus dem Ausland bietet wesentliche Neuerungen für das Greenkeeping an und lädt deshalb den Head-Greenkeeper sowie einen Vertreter aus der Geschäftsleitung zu einer Veranstaltung in die Firmenzentrale im Ausland ein, bei der die Neuerungen vorgestellt werden sollen. Die Anreise und der Aufenthalt werden von dem Anbieter übernommen.

Beispiel 2:

Der Vertriebsmitarbeiter eines Lieferanten bietet Ihnen an, dass Sie für die private Nutzung Leistungen des Lieferanten zu „Sonderkonditionen“ beziehen können.

Offene Punkte, Fragen ?

Ihr Ansprechpartner

**Compliance Berater Greenkeeper
Verband**

Karl Würz

equeo CompCor GmbH
Customer Service +49 (800) 313 400
900

E-Mail: k.wuerz@equo-compcor.de