

## Compliance im Sportverein – Regulierungswahn oder Hilfe zum Selbstschutz?

Herbstseminar 2016 in Göttingen

### Was ist Compliance?

In seinen einleitenden Grundsatzvortrag schilderte Heinrich Justus Gärtner, langjähriger Verantwortlicher in der Industrie und jetzt Compliance-Berater, die vielfältigen Lebensbereiche, bei denen Compliance-Verstöße zu beobachten seien. Er nannte dabei zahlreiche Beispiele aus Industrie und Handel, aber auch aus dem Sport (FIFA, IAAF, DFB etc.). Zur Begriffsbestimmung des Compliance-Begriffes führte er drei Punkte an:

- Compliance stehe für die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Regelungen und Vorschriften, internen Richtlinien und ggfs. der Erfüllung weiterer Werte und Anordnungen
- Compliance stehe weiter für die Verantwortung der Organisation, Maßnahmen zu ergreifen, um systematisches Verstoßen gegen oben genannte Regeln und Werte zu verhindern. Unter „systematisch“ verstehe man alle Handlungen, die von oben gedeckt seien oder die wiederholt, koordiniert und planvoll geschähen.
- Um die Wahrnehmung dieser Verantwortung handhabbar zu gestalten, werde Compliance häufig enger gefasst und auf die besonders risikobehafteten Bereiche beschränkt. Diese risikobehafteten Bereiche könnten von Organisation zu Organisation sehr unterschiedlich sein.

Compliance sei dabei nicht nur auf Korruption im engeren Sinne beschränkt, sondern umfasse auch solche Verstöße wie Geldwäsche, Gewerbliche Schutzrechte, Fairer Wettbewerb, Datenschutz, Schutz der Menschenwürde, IT-Sicherheit und Interessenskonflikte bei Partnern. Wegen dieser Vielfalt sei es notwendig, ein Compliance-Programm aufzustellen, in dem drei Elemente in einem Regelkreis enthalten sein müssten:

Zum einen müsse es ein Vorbeugungsprogramm geben, welches ein Vorleben durch die Vorgesetzten, die Einführung eines Verhaltenskodexes (Code of Conduct), die Erstellung von Richtlinien, die Durchführung von Schulungen und von Risikoanalysen umfasse.

Zum zweiten sei es hilfreich, ein Erkennungsprogramm mit den Bestandteilen Ausbau des Kontrollsystems, Durchführung von Compliance-Audits, der Sensibilisierung der Mitarbeiter sowie der Implementierung eines Hinweisgebersystems einzuführen.

Und schließlich sei es notwendig, in einem Reaktionsprogramm Compliance-Verstöße abzustellen, die gebotene Transparenz zu schaffen, Schwachstellen zu eliminieren und mit wirksamen Disziplinarmaßnahmen von der Ermahnung bis hin zur Entlassung und Strafanzeige wirksame Sanktionsmöglichkeiten zu schaffen.

Abschließend schilderte der Vortragende eine mögliche Struktur, wie mit einem Verantwortlichen (Compliance-Officer), einem beaufsichtigendem Compliance Komitee sowie der Einrichtung einer Ombudsman-Stelle die mögliche Struktur einer Compliance-Organisation aussehen könnte, wie Compliance-Risikoanalysen erstellt werden könnten und welche Inhalte eine Compliance-Kultur haben könnte.

*Niclas Stucke*