



L06 – Kartellrechtliche Compliance

Teil 1: Eckpunkte für effektive Compliance Programme

Autoren: Arbeitskreis Kartellrecht in Kooperation mit
Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME)



Deutsches Institut für Compliance

1. Auflage: Mai 2016

Disclaimer

DICO Leitlinien richten sich an Compliance-Praktiker. Sie sollen einen Einstieg in das Thema erleichtern und einen Überblick verschaffen. Es wird daher bewusst darauf verzichtet, juristische Sonderfälle und Ausnahmeregelungen aufzuzeigen.

DICO Leitlinien bieten dem geeigneten Leser praxistaugliche und umsetzbare Empfehlungen für ausgewählte Compliance-Themen. Mit Veröffentlichung einer Leitlinie soll zugleich eine Diskussion zum jeweiligen Themenkreis angestoßen werden mit dem Ziel, darauf aufbauend einen Standard zu entwickeln, der von Compliance-Praktikern anerkannt wird.

Senden Sie Ihre Anregungen und Beiträge an Leitlinien@dico-ev.de. Wir freuen uns auf eine lebhafte Diskussion und bedanken uns für Ihre konstruktive Unterstützung!



1. EINLEITUNG UND ZIELSETZUNG	4
2. DAS ECKPUNKTEKONZEPT	5
3. DIE EINZELNEN ECKPUNKTE	6
3.1 Führungskultur	
3.2 Verantwortlichkeit und Organisation	
3.3 Risikoanalyse	
3.4 Regelwerk	
3.5 Schulungen	
4. WEITERGEHENDE ELEMENTE	11

1. Einleitung und Zielsetzung

Aufgrund der mit Kartellverstößen einhergehenden Risiken sind kartellrechtliche Compliance-Programme mittlerweile für viele Unternehmen selbstverständlich. Über den angemessenen Inhalt und Umfang der entsprechenden Programme bestehen allerdings weiterhin zahlreiche Unklarheiten. Vor diesem Hintergrund ist es Ziel der vorliegenden Leitlinie, diese Unklarheiten zu minimieren und den DICO Mitgliedern sowie interessierten Dritten Unterstützung bei der Einrichtung, Verbesserung und Bewertung von kartellrechtlichen Compliance-Programmen zu geben.

Die vorliegende Leitlinie lässt dabei ausdrücklich offen, ob Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet sind, kartellrechtliche Compliance-Programme einzuführen bzw. zu unterhalten.¹ Denn unabhängig hiervon haben sich in Praxis und Wissenschaft in den letzten Jahren bestimmte Eckpunkte für effektive Programme herausgebildet. Diese Eckpunkte werden nach einer kurzen Beschreibung des Eckpunktekonzepthes im Folgenden aufgezeigt bzw. konkretisiert (unter 2. und 3.).

Viele Unternehmen ergänzen ihre kartellrechtlichen Compliance-Programme inzwischen zudem um Maßnahmen, die dem eigenen Schutz vor Kartellverstößen durch Lieferanten dienen (sog. Kartellschadensprävention).² Hierzu kann beispielsweise die an Kartellanten gerichtete Forderung gehören, bei Beteiligung an Beschaffungsvorgängen eine erfolgreiche Selbstreinigung – einschließlich des Bestehens eines effektiven kartellrechtlichen Compliance-Programmes – nachzuweisen. Für öffentliche Auftraggeber folgt dies in Europa ohnehin bereits aus dem (Kartell-) Vergaberecht.³ Einzelne Unternehmen gehen inzwischen auch hierüber noch hinaus und verpflichten Lieferanten, die auf Kartellrisikomärkten tätig sind, als Bestandteil der Kartellschadensprävention vertraglich zur Einführung bzw. Beibehaltung von kartellrechtlichen Compliance-Programmen.⁴

Vor diesem Hintergrund liegt das Ziel der vorliegenden Leitlinie nicht nur darin, Unternehmen bei der Einrichtung von eigenen Compliance-Programmen zu unterstützen. Die Leitlinie soll den DICO-Mitgliedern und interessierten Dritten – einschließlich öffentlicher Vergabestellen – darüber hinaus auch Hilfestellung bei der Bewertung der Effektivität von Compliance-Programmen von Lieferanten (bzw. Bietern) geben. In diesem Zusammenhang kann die Leitlinie für Unternehmen – auch im Hinblick auf die verschärfte Rechtsprechung zur Haftung für Handelsvertreter⁵ – zudem als wertvolles Instrument zur Sensibilisierung eigener Handelsvertreter dienen.

Daneben verfolgt die vorliegende Leitlinie noch ein drittes Ziel: Während Kartellbehörden in vielen anderen Jurisdiktionen (z. B. Großbritannien, Italien, Frankreich, Australien und Kanada) die Einführung bzw. das Bestehen effektiver kartellrechtlicher Compliance-Programme im Fall von Verstößen bußgeldmindernd berücksichtigen (können), ist dies unter anderem in Deutschland nicht der Fall. Dies liegt möglicherweise auch daran, dass es bislang an anerkannten (bzw. hinreichend konkreten) Eckpunkten für effektive kartellrechtliche Compliance-Programme fehlte. Indem die vorliegende Leitlinie entsprechende Eckpunkte aufzeigt, versteht sie sich daher auch als Beitrag zur Diskussion um eine bußgeldmindernde Berücksichtigung von kartellrechtlichen Compliance-Programmen.⁶ »

¹ Siehe hierzu die DICO-Leitlinie L 03 – Compliance-Leitfaden für den Aufsichtsrat, nach der keine allgemeine Pflicht für Compliance-Systeme besteht (Ziff. 1.1). Ähnlich Seeliger/Mross, in: FK, Teil E (Kartellrechts-Compliance), Tz. 24, Tödtmann/Winstel, in: Semler/Peltzer/Kubis, Arbeitshandbuch für Aufsichtsratsmitglieder, § 13, Rn. 31ff. und Hauschka, Corporate Compliance, § 1, Rn. 22ff. Anders Brömmelmeyer, NZKart 2014, 478f.

² Vgl. hierzu Reimers/Brack/Schmidt, CCZ 2016, 83 ff.

³ S. Art. 57 Abs. 6 der Richtlinie 2014/24/EU sowie § 125 GWB n.F.

⁴ So beispielsweise die Deutsche Bahn AG (siehe www.deutschebahn.com/kartellpraevention).

⁵ Vgl. hierzu die Spannstahlentscheidung des EuG (EuG, Urteil v. 15.7.2015, T-418/10).

⁶ Zu dieser Diskussion siehe Dittrich/Linsmeier, NZKart 2014, 485, Jungbluth, NZKart 2015, 43 und Brömmelmeyer (Anm. 1).

2. Das Eckpunktekzept

Kartellrechtliche Compliance lässt sich nicht isoliert betrachten, sondern ist zusammen mit anderen Compliance-Inhalten letztlich Bestandteil eines gesamthaften Compliance Management Systems. Dementsprechend müssen sich die Eckpunkte eines kartellrechtlichen Compliance-Programmes auch in die übergeordnete Systematik von Compliance Management Systemen einordnen.

Soweit die Ausgestaltung entsprechender Systeme betroffen ist, kann beispielhaft auf den im Dezember 2014 von der Internationalen Organisation für Normung (ISO) veröffentlichten Leitfaden ISO 19600 (Compliance Management Systems – Guidelines) verwiesen werden. Danach zählen zu den Elementen eines Compliance Management Systems vor allem die sieben Bereiche Führungskultur, Verantwortlichkeit und Organisation, Risikoanalyse, Regelwerk, Schulungen, Überwachung sowie Verbesserung (einschließlich des Umgangs mit Verstößen). Ähnliches ergibt sich auch aus dem IDW Prüfungsstandard 980 (Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen) aus dem Jahr 2011.

Im Gegensatz zum ISO Leitfaden und zum IDW PS 980 verfolgt die vorliegende Leitlinie allerdings eine erweiterte Zielsetzung und möchte nicht nur Hinweise zur Ausgestaltung eigener Compliance-Programme geben, sondern gleichzeitig auch Kriterien zur Überprüfung der Programme von Dritten beschreiben (beispielsweise im Rahmen von vergaberechtlichen Selbstreinigungsprüfungen). Zudem richtet sie sich ausdrücklich an Unternehmen aller Größe und möchte vor allem kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) möglichst pragmatische und konkrete Hinweise zum Aufbau kartellrechtlicher Compliance-Programme geben.

Vor diesem Hintergrund folgt die vorliegende Leitlinie einem Eckpunktekzept, das in dem vorliegenden ersten Teil der Leitlinie bestimmte (Kern-)Bestandteile effektiver Compliance-Programme „vor die Klammer zieht“ und darüber hinausgehende Inhalte einem zweiten – vertiefenden – Teil vorbehält (siehe hierzu unter 4.). Neben der Fokussierung auf möglichst pragmatische und konkrete Kriterien wird hiermit zugleich dem Umstand Rechnung getragen, dass sich bestimmte Inhalte kartellrechtlicher Compliance-Programme – wie beispielsweise Details der Risikoanalyse sowie der Umgang mit Verstößen – im Hinblick auf die Sensibilität und Vertraulichkeit der entsprechenden Informationen nicht bzw. nur eingeschränkt durch Dritte überprüfen lassen. Hinzu kommt, dass gerade im Rahmen vergaberechtlicher Selbstreinigungsprüfungen möglichst präzise Kriterien erforderlich sind, um eine zügige Bewertung zu ermöglichen.

Zu den Eckpunkten effektiver kartellrechtlicher Compliance-Programme im Sinne dieser Leitlinie gehören daher die Bereiche (I) Führungskultur, (II) Verantwortlichkeit und Organisation, (III) Risikoanalyse, (IV) Regelwerk und (V) Schulungen. Mit dem Eckpunktekzept ist dabei ausdrücklich nicht die Aussage verbunden, dass es sich hierbei um ein abschließendes Konzept handelt. Im Gegenteil kann es je nach Größe und Risikolage bzw. -bereitschaft des jeweiligen Unternehmens sachgerecht sein, Änderungen bzw. Erweiterungen der Eckpunkte vorzunehmen.

Unabhängig hiervon sollen die vorliegenden „Eckpunkte“ Unternehmen – insbesondere KMU – nicht nur eine pragmatische Hilfestellung bei der Errichtung und Fortentwicklung ihrer kartellrechtlichen Compliance-Programme geben. Zugleich enthalten sie konkrete Kriterien, die hilfreiche Beiträge zu den laufenden Diskussionen um die Anforderungen an eine vergaberechtliche Selbstreinigung sowie um eine etwaige Berücksichtigung von Compliance-Programmen bei der Bußgeldbemessung leisten können. Darüber hinausgehende Elemente effektiver Compliance-Programme werden – wie erwähnt – zum Gegenstand eines zweiten Teils gemacht.

Für die Umsetzung und Bewertung der nachfolgenden Eckpunkte ist es dabei grundsätzlich unerheblich, ob das kartellrechtliche Compliance-Programm in ein übergeordnetes Programm, das z. B. auch Korruption, Umweltvorschriften usw. erfasst, integriert ist oder nicht. Entscheidend ist, dass die beschriebenen Eckpunkte tatsächlich existieren und in der Praxis Anwendung finden. »

3. Die einzelnen Eckpunkte

Auf der Grundlage des soeben beschriebenen Eckpunktekonzepes werden im Folgenden die Eckpunkte effektiver kartellrechtlicher Compliance-Programme erläutert. Dabei wird sich zeigen, dass mit der Errichtung bzw. Beibehaltung von effektiven Compliance-Programmen entgegen mancher Befürchtungen selbst für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kein unverhältnismäßiger Aufwand verbunden ist. Ein an den nachfolgend beschriebenen Eckpunkten orientiertes Compliance-Programm erfordert – auch aufgrund entsprechender „Advocacy-Maßnahmen“ von Behörden, Verbänden und Unternehmen – zumindest für KMU und größere Unternehmen keinen substantiellen finanziellen und organisatorischen Aufwand. Viel wichtiger ist, dass die Unternehmen die übergeordnete Bedeutung regelkonformen Verhaltens erkennen und ihr in der Unternehmenspraxis einen entsprechenden Stellenwert einräumen.

Vor diesem Hintergrund und im Hinblick auf die mit Kartellverstößen verbundenen Risiken wird inzwischen vielfach selbst für KMU vom Bestehen einer Pflicht zur Einführung bzw. Beibehaltung kartellrechtlicher Compliance-Programme ausgegangen.⁷ Der Umfang der relevanten Maßnahmen muss sich dabei zwar in erster Linie an der Größe sowie der Risikolage bzw. -bereitschaft des betreffenden Unternehmens orientieren. Gleichwohl können die nachfolgenden Eckpunkte – auch im Hinblick auf die aktuelle Entwicklung in Wissenschaft und Praxis – zu den Kernbestandteilen effektiver Compliance-Programme gezählt werden.

Sofern das kartellrechtliche Compliance-Programm eines Unternehmens die Grundelemente dieser Eckpunkte aufweist, erscheint es dabei aber systematisch möglich, (leichte) Defizite einzelner Eckpunkte durch besondere Anstrengungen bei anderen Eckpunkten auszugleichen. In diesem Kontext kann es bei der Überprüfung der Compliance-Programme von Lieferanten – beispielsweise im Rahmen von vergaberechtlichen Selbstreinigungsprüfungen – aus Gründen der Transparenz und Vergleichbarkeit zudem zielführend sein, mit Punktwerten zu arbeiten.

3.1 Führungskultur

Zentraler Eckpunkt eines effektiven kartellrechtlichen Compliance-Programmes ist eine unternehmensweite Führungskultur mit einem klaren und uneingeschränkten Bekenntnis der Unternehmensleitung zur Einhaltung der einschlägigen Kartellgesetze, insbesondere des Verbots von „Hard-Core“-Kartellen. Eine entsprechende Kultur prägt letztlich die Ausrichtung der gesamten Geschäftstätigkeit und nur im Fall einer insgesamt regelkonformen bzw. prokompetitiven Ausrichtung bestehen überhaupt erst die Voraussetzungen dafür, dass diese Kultur sich unternehmensweit auf alle Hierarchiestufen erstrecken kann.

Das entsprechende Bekenntnis der Unternehmensleitung sollte (I) eindeutig in Text-, Audio- oder Videoform kommuniziert, (II) unternehmensintern in geeigneter Form bekannt gemacht und (III) in der täglichen Unternehmenspraxis auch „gelebt“ werden. Wie die Kommunikation und die Bekanntmachung in konkreter Form erfolgen ist dabei eher zweitrangig. Entscheidend ist, dass belastbare Anzeichen für die kumulative Erfüllung aller Kriterien vorliegen. Hierzu folgende Beispiele:

Kommunikation und Bekanntmachung: Das entsprechende Bekenntnis kann zum Beispiel durch eine zentral platzierte Botschaft der Unternehmensleitung im unternehmensinternen Intranet (Text-, Audio- oder Videobotschaft) erfolgen. Denkbar ist zudem, dass die Unternehmensleitung das unternehmensinterne Regelwerk (vgl. unter 3.4.) mit einer einleitenden Erläuterung versieht und allen relevanten Mitarbeitern zur Verfügung stellt (bei kleineren Unternehmen z. B. per E-Mail oder

⁷ So z. B. Schröder, CCZ 2015, 64.

Aushang). Sowohl die Kommunikation als auch die Bekanntmachung sollten dabei in regelmäßigen zeitlichen Abständen aktualisiert bzw. wiederholt werden (z. B. alle zwei Jahre). Die Kommunikation des Bekenntnisses zu kartellrechtskonformem Verhalten muss sich dabei nicht ausdrücklich auf unternehmensinterne Empfänger beschränken. Sie kann sich auch an Unternehmensexterne richten (z. B. durch entsprechende Ausführungen im Geschäftsbericht oder auf der Webseite). In diesem Fall sollte das entsprechende Dokument jedoch – ggf. auszugsweise bzw. mit einer Erläuterung – auch unternehmensintern bekannt gemacht werden.

Führungskultur in der Unternehmenspraxis: Die Führungskultur muss in der Praxis auch „gelebt“ und „vorgelebt“ werden. Für ein effektives Compliance-Programm ist es daher unerlässlich, dass (auch) die Unternehmensleitung regelmäßig an kartellrechtlichen Schulungen teilnimmt (vgl. unter 3.5.). Bedeutende – und extern überprüfbare – Anzeichen für eine „gelebte“ Führungskultur sind darüber hinaus zum Beispiel die Bereitstellung von ausreichenden personellen und sachlichen Ressourcen für die Compliance-Arbeit sowie das Ergreifen personeller Konsequenzen bei behördlich festgestellten „Hard-Core“-Verstößen. Gerade letzteres sollte zudem auch anhand etwaiger Einzelfälle dokumentierbar sein.

3.2 Verantwortlichkeit und Organisation

Zu den Eckpunkten eines effektiven kartellrechtlichen Compliance-Programmes zählen daneben auch klare Verantwortlichkeiten sowie eine angemessene Organisations- und Berichtsstruktur. Während die Compliance-Verantwortung bei Unternehmen aller Größenordnung letztlich (zumindest auch) bei der Unternehmensleitung liegt, bedarf es jedenfalls bei mittleren und größeren Unternehmen einer darüber hinausgehenden Organisationsstruktur. Allenfalls bei kleineren und Kleinstunternehmen können organisatorische Compliance-Aufgaben auch unmittelbar durch die Unternehmensleitung (z. B. den kaufmännischen Geschäftsführer) wahrgenommen werden. Bei mittleren und größeren Unternehmen muss die erforderliche Compliance-Organisation dabei jedoch nicht notwendigerweise selbständig sein, sondern kann auch anderen Organisationseinheiten, insbesondere der Rechtsabteilung, zugeordnet werden. Aufgrund der Komplexität der relevanten Fragestellungen kann sich insbesondere im Bereich des Kartellrechts eine Wahrnehmung von Compliance-Aufgaben durch die Rechtsabteilung (bzw. durch eine mit Kartellrechtsexperten besetzte Complianceabteilung) anbieten. Der auf diese Weise eingesetzten Organisation obliegt dann die Einrichtung und Umsetzung des jeweiligen Compliance-Programmes.

Unabhängig von der konkreten Struktur der jeweiligen Compliance-Organisation bedarf es allerdings mindestens für KMU und für größere Unternehmen in jedem Fall eines sachkundigen Ansprechpartners für kartellrechtliche Fragestellungen. Nur so kann sichergestellt werden, dass Mitarbeiter Antworten auf komplexe Einzelfragen – beispielsweise zur Zulässigkeit von Arbeits- oder Bietergemeinschaften – erhalten und Probleme bestmöglich lösen bzw. vermeiden können. Bei dem Ansprechpartner muss es sich jedoch nicht notwendigerweise um einen Mitarbeiter des betreffenden Unternehmens handeln. Gerade bei KMU kann auch ein externer Rechtsanwalt als Ansprechpartner dienen. In diesen Fällen muss der Ansprechpartner den Mitarbeitern jedoch hinreichend bekannt gemacht werden, z. B. durch einen Hinweis im Intranet oder im unternehmensinternen Regelwerk (vgl. hierzu unter 3.4.). Für kleinere und Kleinstunternehmen kann es zudem ausreichen, wenn den Mitarbeitern als (erster) Ansprechpartner ein Mitglied der Unternehmensleitung zur Verfügung steht, das regelmäßig kartellrechtliche Schulungen besucht (vgl. hierzu unter 3.5.).

Jedenfalls sollte bei Großunternehmen Mitarbeitern darüber hinaus auch ein anonymes Hinweisgebersystem („Whistleblower-Hotline“) für telefonische oder schriftliche Hinweise zur Verfügung stehen. Hierdurch wird die Hemmschwelle für das Einreichen von Hinweisen gesenkt und damit die Effizienz des Compliance-Programmes erhöht. Die Hinweise sollten dann durch in- oder externe Fachleute außerhalb der regulären Berichtswege des Hinweisgebers bearbeitet werden.

3.3 Risikoanalyse

Weiterer Eckpunkt eines effektiven Compliance-Programmes ist eine genaue Analyse der für das jeweilige Unternehmen relevanten Risiken. Eine derartige Analyse trägt dazu bei, dass Unternehmen Compliance-Risiken in Zusammenhang mit ihren Geschäftstätigkeiten bestmöglich erkennen und bewerten können.⁸ Die Analyse sollte konzernweit durchgeführt und in regelmäßigen Abständen (z. B. jährlich) aktualisiert werden.

Im Rahmen der Risikoanalyse sollte insbesondere auf die Geschäftsaktivitäten der betreffenden Gesellschaften sowie das zugehörige regulatorische und wirtschaftliche Umfeld eingegangen werden. Für Unternehmen mit einer Vielzahl an Geschäftsfeldern bzw. Tochtergesellschaften kann es sich dabei anbieten, eine Priorisierung nach dem jeweils relevanten Umsatzvolumen vorzunehmen.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse sollten dann die Grundlage für die konkrete Ausgestaltung des eigenen Compliance-Programmes – insbesondere des Regelwerks sowie der Schulungsinhalte – bilden. Für KMU kann es in diesem Zusammenhang ausreichen, wenn sich die Ergebnisse der Risikoanalyse ausschließlich in der Ausgestaltung des Regelwerkes und der Schulungsinhalte bzw. -zyklen niederschlagen. Für größere Unternehmen wird es sich jedoch in der Regel empfehlen, eine systematische Aufbereitung und Dokumentation der relevanten Risiken vorzunehmen und hierüber auch in geeigneter Form unternehmensintern zu berichten (siehe unter 4.).

3.4 Regelwerk

Weiterer Eckpunkt eines effektiven kartellrechtlichen Compliance-Programmes ist das Bestehen eines unternehmensinternen Regelwerkes mit kurzen und verständlichen Ausführungen zu den wesentlichen kartellrechtlichen Regelungen, insbesondere zu den „Hard-Core“-Verboten. Das betreffende Regelwerk sollte die entsprechenden Regelungen und ihre Bedeutung möglichst in einem unternehmensspezifischen Kontext aufzeigen und dabei auch auf die mit Verstößen verbundenen Sanktionen eingehen. Dies kann beispielsweise auch in Form von kurzen und leicht verständlichen „Dos & Don'ts“ erfolgen.

Inhaltlich sollten zu dem Regelwerk neben Ausführungen zu den „Hard-Core“-Verboten und zum Informationsaustausch auch Hinweise zu unzulässigen Vertriebsbeschränkungen, zum Verhalten bei Verbandstreffen sowie zu sonstigen Wettbewerberkontakten, beispielsweise zum Benchmarking sowie zu den Anforderungen an Bieter- und Arbeitsgemeinschaften, gehören. Außerdem sollten die potentiellen Sanktionen bei Verstößen erwähnt werden. Bei mittleren und größeren Unternehmen kann es sich zudem empfehlen, das Regelwerk durch geschäftsfeldspezifische Leitfäden zu ergänzen.

Das Regelwerk sollte gegenüber den Mitarbeitern möglichst schriftlich bekanntgegeben werden, gegebenenfalls verbunden mit dem klaren Bekenntnis der Unternehmensleitung zu kartellrechtskonformem Verhalten (siehe hierzu unter 3.1.). Alternativ kann es den Mitarbeitern auch in leicht zugänglicher Form – z. B. im Intranet sowie durch Aushang – zur Verfügung gestellt werden. Bei Tochterunternehmen mit Sitz im Ausland sollte eine lokale Sprachfassung, mindestens aber eine englischsprachige Fassung Verwendung finden. In dem Dokument sollten zudem möglichst auch die unternehmensinternen Ansprechpartner (vgl. unter 3.2.) genannt werden. Neuen Mitarbeitern sollte das Regelwerk als Teil eines „Einstiegs- oder Willkommenspaketes“ zur Verfügung gestellt werden.

⁸ Vgl. hierzu das DICO Arbeitspapier A01 – Compliance Risikoanalyse: Definitionen und Grundelemente.

Um insbesondere KMU bei der Einrichtung und Beibehaltung von effektiven kartellrechtlichen Compliance-Programmen zu unterstützen, hat der Arbeitskreis Kartellrecht des DICO zusammen mit dem Bundesverband für Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) ein beispielhaftes kartellrechtliches Regelwerk entwickelt, das über die Webseiten des DICO sowie des BME abrufbar ist.

3.5 Schulungen

Weiterer Eckpunkt eines effektiven kartellrechtlichen Compliance-Programmes sind regelmäßige kartellrechtliche Präsenzs Schulungen. Durch entsprechende Schulungen werden die relevanten Mitarbeiter nicht nur bezüglich der Bedeutung des Kartellrechts sensibilisiert; zudem erhalten sie Gelegenheit, Fragen zu stellen, und erlangen damit Handlungssicherheit für ihre tägliche Arbeit. Es empfiehlt sich zudem, die Schulungen dafür zu nutzen, das Bekenntnis der Unternehmensleitung zu kartellrechtskonformem Verhalten zu betonen (vgl. unter 3.1.), die Ansprechpartner für kartellrechtliche Fragestellungen vorzustellen (vgl. unter 3.2.) und das unternehmensinterne Regelwerk bekanntzumachen (vgl. unter 3.4.).

Was die Zielgruppe der Schulungen betrifft, so sollten mindestens die Unternehmensleitung und alle Mitarbeiter mit Wettbewerberkontakten – vor allem aus dem Vertriebsbereich – an den Schulungen teilnehmen.

Inhaltlich sollten die Schulungen dabei auf die jeweilige Zielgruppe ausgerichtet sein. Bei Unternehmen mit heterogenen Geschäftsbereichen sollten daher geschäftsfeldspezifische Schulungsveranstaltungen erfolgen, an denen dann die relevanten Mitarbeiter der jeweiligen Geschäftsfelder teilnehmen. So kann auf individuelle Bedürfnisse und Gefahrenlagen konkret eingegangen werden. Bei kleineren und Kleinstunternehmen kann es aus übergeordneten Risiko- und Verhältnismäßigkeitserwägungen aber ausreichen, wenn nur ein Mitglied der Unternehmensleitung eine (externe) Schulung besucht und die hierbei erlangten Kenntnisse im Anschluss an die relevanten Mitarbeiter weitergibt.

Die Schulungen sollten durch erfahrene Kartellrechtsexperten durchgeführt werden, die den Mitarbeitern möglichst auch als Ansprechpartner für Fragen aus der täglichen Praxis zur Verfügung stehen. Während größere Unternehmen oftmals entsprechende Anwälte beschäftigen, kann es sich für KMU empfehlen, die Schulungen durch externe Kartellrechtsexperten durchführen zu lassen. In diesem Fall sollten die Schulungen möglichst durch unternehmensinterne Mitarbeiter – z. B. aus dem Rechts- oder Compliancebereich – begleitet werden. Insbesondere für kleinere Unternehmen mit einer geringen Anzahl an Mitarbeitern mit Wettbewerberkontakten ist es jedoch auch ausreichend, wenn die relevanten Mitarbeiter die Angebote externer Schulungsanbieter nutzen. Einzelne Verbände und verschiedene kommerzielle Anbieter laden mittlerweile zu entsprechenden Schulungen ein. Auch DICO plant, Mitgliedern und interessierten Dritten kartellrechtliche Schulungen anzubieten. Weitere Informationen können zu gegebener Zeit der DICO-Webseite entnommen werden.

Leitlinie I 10

Der genaue Schulungsrythmus muss abhängig vom Risikoprofil und von sonstigen Trainingsangeboten – z. B. E-Learnings – der jeweiligen Unternehmen festgelegt werden. Im Grundsatz empfiehlt sich aber ein zwei- bis dreijähriges Wiederholungsintervall (vgl. hierzu auch die entsprechende Empfehlung der DICO Leitlinie L05 – Zielgruppenorientiertes Schulungskonzept, S. 8). Während E-Learnings zwar regelmäßige Live-Schulungen nicht ersetzen können, bieten sie doch die Möglichkeit, die Wiederholungsintervalle etwas flexibler auszugestalten. Zudem können sie als „Refresher“ zwischen zwei Live-Schulungen genutzt werden. Außerdem bietet es sich an, Neueinsteiger über E-Learnings standardmäßig bereits kurz nach Aufnahme der neuen Tätigkeit für kartellrechtliche Fragestellungen zu sensibilisieren.

Inhaltlich sollten die Schulungen auf das betreffende Geschäftsfeld zugeschnitten sein und konkrete Beispiele enthalten. Nur durch eine Fokussierung auf die jeweiligen Geschäftsfelder können konkrete Risiken beschrieben und den Mitarbeitern praktische Hinweise für ihre tägliche Arbeit gegeben werden. Auch aus diesem Grund empfiehlt es sich, dass die Schulungen durch unternehmensinterne Mitarbeiter durchgeführt bzw. von unternehmensinternen Mitarbeitern begleitet werden.

Die Schulungen sollten sich an den im Regelwerk abgedeckten Themen orientieren und sich insbesondere auf die kartellrechtlichen „Hard-Core“- Verstöße und die hiermit verbundenen Sanktionen konzentrieren. Hinzu sollten insbesondere Ausführungen zum Informationsaustausch, zum Verhalten bei Verbandstreffen sowie zu sonstigen Wettbewerberkontakten, beispielsweise zum Benchmarking und den Anforderungen an Bieter- bzw. Arbeitsgemeinschaften, kommen.

Wegen der insoweit strenger gewordenen Bußgeldpraxis der Kartellbehörden sollten aber auch Erläuterungen zu unzulässigen Vertriebsbeschränkungen (online und offline) aufgenommen werden. Je nach Geschäftsfeld kann sich zudem die Aufnahme von Hinweisen zum Missbrauch marktbeherrschender Stellungen sowie zur Fusionskontrolle empfehlen.

Um die Wirksamkeit der Veranstaltungen zu erhöhen, sollten die Schulungen möglichst auch interaktive Elemente – z. B. durch anonymisierte elektronische Abstimmungen zu Beispielfällen – enthalten. »

4. Weitergehende Elemente

Wie gesehen, ist mit dem Eckpunktekonzert dieses ersten Teils der Leitlinie nicht die Aussage verbunden, dass es sich hierbei um abschließende Elemente kartellrechtlicher Compliance-Programme handelt. Im Gegenteil kann es je nach Größe und Risikolage bzw. -bereitschaft des jeweiligen Unternehmens sachgerecht sein, Änderungen bzw. Erweiterungen der Eckpunkte vorzunehmen.

Zu den weitergehenden Elementen kartellrechtlicher Compliance-Programme zählen dabei insbesondere Details der Risikoanalyse, der Bereich Überwachung und Reporting sowie Verbesserungsmaßnahmen (einschließlich des Umgangs mit Verstößen). Inhaltlich kann insoweit zunächst auf die entsprechenden Ausführungen der ISO 19600 sowie des IDW PS 980 verwiesen werden. Hilfreiche zusätzliche Hinweise lassen sich auch dem von der Internationalen Handelskammer veröffentlichten „ICC Antitrust Compliance Tool-kit“ entnehmen.⁹ Speziell für den Bereich der Risikoanalyse kann auch auf das DICO-Arbeitspapier „A01 – Compliance-Risikoanalyse – Definitionen und Grundelemente“ verwiesen werden.¹⁰ Details hierzu werden zeitnah in den zweiten Teil dieser Leitlinie aufgenommen. »

⁹ Abrufbar unter <http://www.iccwbo.org/Advocacy-Codes-and-Rules/Document-centre/2013/ICC-Antitrust-Compliance-Toolkit/>. Hierzu Kasten/Traugott, CCZ 2015, 157.

¹⁰ Siehe bereits Anmerkung 8.

Über DICO:

DICO – Deutsches Institut für Compliance e.V. wurde im November 2012 in Berlin auf Betreiben führender Compliance-Praktiker und -Experten gegründet und hat als gemeinnütziger Verein Mitglieder aus allen Branchen in Deutschland, darunter namhafte DAX-Unternehmen, Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaften sowie aus der Wissenschaft. DICO versteht sich als unabhängiges interdisziplinäres Netzwerk für den Austausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung und sieht sich als zentrales Forum für die konsequente und praxisbezogene Förderung und Weiterentwicklung von Compliance in Deutschland.

DICO fördert Compliance in Deutschland, definiert in diesem Bereich Mindeststandards, begleitet Gesetzgebungsvorhaben und unterstützt zugleich die praktische Compliance-Arbeit in privaten und öffentlichen Unternehmen, fördert Aus- und Weiterbildung und entwickelt Qualitäts- sowie Verfahrensstandards.

Über den BME:

Der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) hat sich seit seiner Gründung im Jahr 1954 als Fachverband für Einkäufer und Logistiker in Deutschland etabliert. Der BME blickt auf eine über 60 Jahre lange Geschichte zurück, in der seine Mitgliedszahl auf über 9.000 Mitglieder angewachsen ist – von der Einzelperson bis zum Großunternehmen. Das Volumen der von den Mitgliedern eingekauften Waren und Dienstleistungen beträgt jährlich rund 1,25 Billionen Euro.

Zu den Zielen des BME gehören der Transfer von Know-how durch einen ständigen Erfahrungsaustausch, die Aus- und Weiterbildung von qualifiziertem Personal und die wissenschaftliche Arbeit an neuen Methoden, Verfahren und Techniken.

Der BME als größter Einkäuferverband in Europa hat bereits 2006/2007 mit der BME Compliance Initiative einen internationalen und branchenübergreifenden Mindeststandard geschaffen. Unser Ansinnen ist es, Sie mit der Compliance-Initiative beim Aufbau und der Weiterentwicklung einer entsprechenden Unternehmenskultur – branchenübergreifend und international zu unterstützen.



DICO – Deutsches Institut für Compliance

Chausseestraße 13

D-10115 Berlin

info@dico-ev.de

www.dico-ev.de

