

CB-BEITRAG

Steffen Braun, RA

Länderreport Polen: Compliance in der polnischen Tochtergesellschaft

Die Zeiten, in denen polnische Tochterunternehmen dem für den Bereich der Compliance Verantwortlichen in den deutschen Muttergesellschaften erhebliches Kopfzerbrechen bereitet haben, sind längst vorbei. Das bedeutet jedoch nicht, dass es in Polen keine Compliance-Risiken gibt. Der nachfolgende Beitrag zeigt, worauf deutsche mittelständische Unternehmen in Polen achten sollten, um auch in der Zukunft bei ihren geschäftlichen Aktivitäten die Sicherheit zu haben, dass die gesetzlichen und unternehmensinternen Rahmenbedingungen eingehalten werden.

I. Einführung

Für deutsche Unternehmen ist ein wirtschaftliches Engagement in Polen weiterhin sehr interessant. Das belegen nicht nur die bisher über 6 000 mit deutschem Kapital gegründeten Wirtschaftseinheiten¹ (insbesondere Gesellschaften des Handelsrechts), sondern auch die Umfragen, die in den letzten Jahren bei Unternehmen durchgeführt wurden, die bereits ein Standbein in Polen besitzen. Dabei ist v. a. für die Mittelständler, die sich vor einem Markteintritt in Polen in den Vereinigten Staaten oder auch in Großbritannien wirtschaftlich engagiert haben, Compliance ein wichtiges Thema. Ein Großteil der in Polen vertretenen deutschen mittelständischen Unternehmer behandelt das Thema Compliance jedoch eher noch „stiefmütterlich“. Dabei werden in Deutschland im Rahmen des Aufbaus eines Compliance-Systems erstellte Dokumente sehr häufig einfach in die polnische Sprache übersetzt, ohne die Besonderheiten unseres Nachbarlandes zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird bei der Erweiterung des hausinternen Compliance-Systems auf die polnische Tochtergesellschaft sehr häufig übersehen, dass die Mentalität in diesem Bereich eine andere als in Deutschland ist. Dies betrifft sowohl die Erledigung von amtlichen Angelegenheiten oder auch die Erlangung von wirtschaftlich günstigen Verträgen zwischen Unternehmen in der Privatwirtschaft (Problem Geldgeschenke) als auch die Herangehensweise bei der Frage, ob festgestellte Unregelmäßigkeiten tatsächlich gemeldet werden sollen oder dies – aus der Sicht der Mitarbeiter – doch eher als Denunziantentum einzuschätzen wäre.

II. Gegenwärtige Situation bei der Korruptionsbekämpfung in Polen

Korruption ist ein Thema, das in den vergangenen Jahren einen hohen Stellenwert in der polnischen Innenpolitik erreicht hat. Seit dem Jahr 2002 gibt es ein Regierungsprogramm, das sich mit der Bekämpfung der Korruption in Polen intensiv beschäftigt.² In den Folgejahren wurden diese Programme weiter vorangetrieben und hinsichtlich

der Strategie an die jeweilige Situation angepasst. So wurde z. B. im Jahr 2005 eine neue Behörde ins Leben gerufen, die sich seitdem ausschließlich mit dem Thema der Korruption beschäftigt. Es handelt sich um das Zentrale Antikorruptionsbüro (CBA), das sich in den ersten Jahren seines Bestehens v. a. mit der Vorbeugung und Bekämpfung von Unregelmäßigkeiten im Rahmen der Privatisierung von wichtigen Staatsbetrieben sowie bei großen öffentlichen Aufträgen beschäftigt hat.³

Dank der Arbeit dieser und anderer zur Verbrechensbekämpfung zuständiger Behörden (Polizei, Behörde für die Innere Sicherheit) ist es gelungen, die Position Polens im Korruptions-Index von Transparency International in den vergangenen Jahren ständig zu verbessern. Belegte Polen im Jahr 2005 noch den 70. Platz,⁴ konnte im Jahr 2011 ein signifikanter Sprung auf den 41. Platz verzeichnet werden.⁵ Die bei der Korruptionsbekämpfung erreichten Erfolge führten dazu, dass Polen in der aktuellen Statistik von Transparency International für das Jahr 2015 den 30. Platz einnimmt.⁶ Trotz dieser positiven Entwicklungen sind viele Polen weiterhin der Meinung, dass Korruption in der öffentlichen Verwaltung ein erhebliches Problem in ihrem Land darstellt. Dies betrifft v. a. die wohlwollende Erledigung von amtlichen Entscheidungen in Gemeinde- und Wojewodschaftsbehörden.⁷ Interessanterweise ist dabei die Anzahl derjenigen, die in der eigenen Familie oder auch im Bekanntenkreis von der Notwendigkeit der Übergabe von Bestechungsgeld für eine positive behördliche

1 Vgl. Bericht des Polnischen Statistikamtes GUS unter dem Titel „Die Gewerbetätigkeit von Wirtschaftsbeteiligten mit ausländischem Kapital im Jahr 2014“, S. 58.

2 Vgl. das Regierungsprogramm unter dem Titel „Programm zur Bekämpfung der Korruption – Antikorruptionsstrategie für die Jahre 2002 bis 2004“.

3 Vgl. das Regierungsprogramm zur Bekämpfung der Korruption für die Jahre 2014 bis 2019 vom 1.4.2014, S. 6.

4 Vgl. www.transparency.org/research/cpi/cpi_2005/0/ (Abruf: 28.10.2016).

5 Vgl. www.transparency.org/cpi2011 (Abruf: 28.10.2016).

6 Vgl. www.transparency.org/cpi2015 (Abruf: 28.10.2016).

7 Vgl. das Ergebnis der im August 2015 durchgeführten Meinungsumfrage des Institutes TNS Polska über die in Polen herrschende Korruption, abrufbar un-

Entscheidung gehört haben, im Vergleich zu früheren Untersuchungen erheblich gesunken.⁸ Das zeigt, dass in der gesellschaftlichen Wahrnehmung die nachweislich erreichten Verbesserungen bei der Korruptionsbekämpfung noch nicht „angekommen“ sind.

Bei der Bewertung der von Transparency International vorgenommenen Prüfung von Korruptionserscheinungen in den einzelnen Ländern ist jedoch zu beachten, dass die oben dargestellte Statistik sich nur auf den öffentlichen Sektor bezieht und damit wenig über die Korruptionsprobleme aussagt, die im Geschäftsverkehr zwischen Unternehmen auftreten. Und in diesem Bereich ist in Polen in der Tat noch einiges zu tun.

So hat eine im Jahr 2015 durchgeführte Befragung von Ernst & Young in den Wojewodschaften Schlesien, Kleinpolen und Mazowien gezeigt, dass die Korruption im Geschäftsverkehr zwischen den Unternehmen ein durchaus ernst zunehmendes Problem darstellt. Jeder dritte Befragte in der Wojewodschaft Mazowien und Kleinpolen sowie jeder zweite Befragte in Schlesien war der Meinung, dass Korruption im geschäftlichen Umfeld in ihrer Region allgemein verbreitet seien. Als besonders gefährdete unternehmensinterne Organisationseinheiten wurden dabei die Einkaufs- und Verkaufsabteilungen genannt, gefolgt von der HR-Abteilung und der Logistik sowie der Buchhaltung.⁹

Wie sich aus dem bereits im Jahr 2011 veröffentlichten, aber immer noch aktuellen Ratgeber des Zentralen Antikorruptionsbüros (CBA) für Unternehmer ergibt, herrscht in Polen die Meinung vor, dass die Übergabe von vermögenswerten Vorteilen eine akzeptierte Art und Weise ist, um sich einen (unredlichen) Wettbewerbsvorteil auf dem Markt zu verschaffen.¹⁰ Dabei zeigt sich, dass sich die Gesetzesverstöße sehr häufig auf die folgenden Bereiche beziehen: nicht begründete und nicht nachvollziehbare Einkäufe, Veruntreuung von Unternehmensvermögen, Manipulation von öffentlichen Aufträgen sowie versteckte Provisionen.¹¹

Ein Beispiel aus der Praxis zeigt, dass die Korruption in der Wirtschaft auch die Unternehmen betrifft, bei denen aufgrund vorhandener Compliance-Maßnahmen Probleme des nachfolgend geschilderten Ausmaßes eigentlich nicht auftreten sollten. So standen in den vergangenen zwei Jahren mehrere Personen vor Gericht, die jeweils führende Positionen in den polnischen Tochtergesellschaften internationaler Supermarktketten innehatten und in dieser Funktion über Jahre hinweg u. a. Bestechungsgelder in Millionenhöhe angenommen haben. Vertreter von Unternehmen aus der Alkohol-Branche hatten die Manager der Supermarktketten mit den entsprechenden Bestechungsgeldern erfolgreich davon „überzeugt“, dass sich vor allen Dingen ihre Produkte in den Verkaufsregalen der Supermärkte befinden sollten.¹²

Die Einbeziehung der eigenen Mitarbeiter ist eine der Voraussetzungen für das Gelingen von Compliance-Maßnahmen. In diesem Bereich hat die von Ernst & Young im Jahr 2015 durchgeführte Untersuchung gezeigt, dass die Hälfte der Befragten kein Wissen über präventive Maßnahmen bei der Korruptionsbekämpfung (entsprechende Schulungen oder das Vorhandensein von Compliance-Handbüchern) in ihrem Unternehmen hatte. Weiterhin gaben lediglich 11 % der befragten Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, entdeckte Unregelmäßigkeiten anonym im Rahmen von Whistleblower-Hotlines melden zu können.¹³

III. Wann wird ein Geschenk zum Problem?

Die Antwort auf diese Frage hängt zunächst davon ab, ob ein Beamter bzw. ein Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung mit einem

Geschenk bedacht werden soll, oder, ob ein Geschenk im Rahmen einer geschäftlichen Zusammenarbeit zwischen Unternehmen übergeben werden soll.

Im ersten Fall ist festzuhalten, dass es in Polen Berufsgruppen innerhalb der öffentlichen Verwaltung gibt, bei denen das Überreichen von kleinen Geschenken als Zeichen der Dankbarkeit verstanden wird und damit nicht als Bestechung eingestuft wird. Dies betrifft z. B. Situationen, in denen sich Patienten nach einem erfolgreichen medizinischen Eingriff bei den Ärzten und dem Pflegepersonal mit Blumen, Süßigkeiten oder Kaffee bedanken. Weiterhin ist das Verschenken von kleinen Aufmerksamkeiten unter bestimmten Umständen an Lehrer erlaubt. Der Oberste Gerichtshof in Warschau hat in einem Beschluss vom 26.2.1988 festgestellt, dass es gesellschaftlich akzeptiert ist, wenn Lehrer im Verlaufe des Schuljahres für ihre pädagogischen Bemühungen zu bestimmten Anlässen von den Schülern Blumen oder andere kleine Geschenke erhalten.¹⁴

Außerhalb der oben dargestellten Situationen sollte jedoch in den Kontakten zwischen Unternehmen und Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung auf die Übergabe von kleinen Geschenken verzichtet werden.

Dabei gibt es Diskussionen unter Vertretern der polnischen Rechtswissenschaft, die kleine Aufmerksamkeiten unter bestimmten Umständen nicht als Bestechung ansehen wollen (so z. B., wenn das Geschenk, das Ausdruck einer spontanen Dankbarkeit ist, erst nach der Erledigung einer bestimmten Angelegenheit und öffentlich ausgehändigt wird).¹⁵ Aus Gründen der Transparenz sollte dies jedoch unterbleiben. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung seit Jahren dahingehend geschult, dass bereits die Annahme von Geschenken mit einem zu vernachlässigenden Wert (z. B. Werbegeschenke) abzulehnen ist.¹⁶ Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Übergabe von Geldscheinen unabhängig von bestimmten gesellschaftlich und rechtlich akzeptierten Gegebenheiten immer als Bestechung angesehen wird.

Im Unterschied zu Kontakten zwischen Unternehmen und öffentlichen Amtsträgern gestaltet sich die Fragestellung nach der Legalität von Geschenken im Geschäftsleben zwischen Unternehmen wie folgt: Ausgangspunkt für die Beurteilung ist zunächst ein eventuell bestehender Brauch innerhalb einer bestimmten Branche (Üblichkeit). Darüber hinaus sind immer auch die Rahmenbedingungen für

ter www.tnsglobal.pl/wp-content/blogs.dir/9/files/2015/09/K.060_Korupcja-w-Polsce_008a_15.pdf (Abruf: 28.10.2016).

8 S. Fn. 7.

9 Vgl. Ernst & Young, Problem des Missbrauchs und der Korruption in Unternehmen. Vergleich der Ergebnisse der Untersuchung in ausgewählten Regionen in Polen, Ernst & Young, Warschau, 2015.

10 Vgl. Antikorruptions-Ratgeber für Unternehmer. Unternehmer im Gefährdungsbereich durch Korruption, Zentrales Antikorruptionsbüro, Warschau, Mai 2011, S. 7.

11 S. Fn. 10.

12 Vgl. die Informationen auf der Seite des Zentralen Antikorruptionsbüros, abrufbar unter antykorupcja.gov.pl/ak/aktualnosci/11927,Korupcja-w-sieciach-handlowych-akt-oskarzenia.html (Abruf: 28.10.2016).

13 Vgl. Ernst & Young, Problem des Missbrauchs und der Korruption in Unternehmen. Vergleich der Ergebnisse der Untersuchung in ausgewählten Regionen in Polen, Ernst & Young, Warschau, 2015.

14 Vgl. den immer noch aktuellen Beschluss des Obersten Gerichtshofes vom 26.2.1988 – VI KZP 34/87.

15 Vgl. *Kubiak*, Staatsanwaltschaft und Recht 7-8/2015, 94.

16 Vgl. Antikorruptionshinweise für Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, Zentrales Antikorruptionsbüro, Warschau, 2014.

die Übergabe von kleinen Aufmerksamkeiten oder Geschenken in geschäftlichen Beziehungen zu prüfen.¹⁷ So kommt einem symbolischen Geschenk aus Anlass der bevorstehenden Weihnachtsfeier eine andere Bedeutung zu, als wenn ein wertvolleres Geschenk vor Beginn von wichtigen Verhandlungen übergeben wird. Weiterhin ist z. B. beim Abschluss von Verträgen mit Lieferanten darauf zu achten, ob bei der Auswahl eines Kontrahenten tatsächlich alle für und gegen das Angebot sprechende Tatsachen abgewogen wurden, oder ein (teureres) Angebot unabhängig von qualitativen Merkmalen angenommen wurde.

Wie bereits oben gezeigt, sind viele Polen nach wie vor der Meinung, dass amtliche Angelegenheiten in den Gemeindeverwaltungen ohne eine „zusätzliche Motivation“ für den jeweiligen Sachbearbeiter schwer zu erledigen sind. Daraus ergibt sich die Gefahr, dass Mitarbeiter polnischer Tochtergesellschaften eher als ihre deutschen Kollegen dazu neigen, die in den Behörden für die Bearbeitung zuständigen Beamten mit entsprechenden Geschenken für eine positive Erledigung der Angelegenheit „zu gewinnen“. Die Erfahrung zeigt, dass die jeweiligen Mitarbeiter dabei nicht aus Eigennutz handeln, sondern etwas „Gutes“ für ihre Gesellschaft erreichen wollen. Für den deutschen Unternehmer bedeutet dies, dass er den polnischen Mitarbeitern auf der einen Seite klarmachen muss, dass Korruptionsvorwürfe nicht nur für den davon betroffenen Mitarbeiter negative Konsequenzen haben, sondern das gesamte Unternehmen betreffen. Auf der anderen Seite sollte der deutsche Unternehmer seine Führungsmannschaft in der polnischen Tochtergesellschaft gut auswählen, um die Sicherheit zu haben, dass die Geschäftsführer und leitenden Angestellten den Mitarbeitern ein entsprechendes (korruptionsfreies) Verhalten auch vorleben. Gerade bei kleineren mittelständischen Unternehmen kommt es immer noch häufig vor, dass die Geschäftsführung in Deutschland nach einer Einarbeitungszeit die polnische Führungsmannschaft ohne eine weitere Kontrolle agieren lässt. In nicht wenigen Fällen stellt sich dann nach einer gewissen Zeit heraus, dass es zu bestimmten Unregelmäßigkeiten in der polnischen Tochtergesellschaft gekommen ist. Zu beachten ist dann auch, dass u. U. eine Strafbarkeit der deutschen Geschäftsführung für die in Polen vorgenommenen Korruptionshandlungen nicht ausgeschlossen werden kann.

Weit mehr Erklärungsbedarf gibt es jedoch bei der Darstellung der Gefahren, die sich aus Korruptionshandlungen im geschäftlichen Verkehr zwischen Unternehmern ergeben. Korruption wird noch sehr häufig auf die Kontakte zwischen privater Wirtschaft und staatlichen Behörden begrenzt. Hier müssen die Mitarbeiter gerade der Einkaufs- und Verkaufsabteilungen polnischer Tochtergesellschaften dafür sensibilisiert werden, dass Geschäftspartner nicht nur mit legalen Mitteln versuchen, ihre Produkte (dem Unternehmen) anzubieten bzw. nur unter Beigabe einer „zusätzlichen Motivation“ gewillt sind, die Waren (des Unternehmens) abzunehmen. Entsprechende Schulungen und letztendlich auch Kontrollen sind für das Gelingen des Compliance-Vorhabens in der polnischen Tochtergesellschaft unerlässlich.

IV. Meldung von beobachteten Unregelmäßigkeiten

Die Einbeziehung der eigenen Mitarbeiter des polnischen Tochterunternehmens ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Erfolg von Maßnahmen im Compliance-Bereich, nicht nur in Polen. Dabei sollte es jedoch nicht nur darum gehen, den Beschäftigten die

unternehmensinternen Richtlinien zu erklären. Genauso wichtig ist die Frage, wo und wem Mitarbeiter, die Zeugen von Unregelmäßigkeiten geworden sind, diese Informationen in einer für sie sicheren Art und Weise übermitteln können.

Dabei ist zu beachten, dass die Meinungen darüber, wie Mitarbeiter sich beim Aufdecken von Regelverstößen verhalten sollten, durchaus geteilt sind. Aus der Praxis ergeben sich zwei Anhaltspunkte, die hierbei berücksichtigt werden müssen.

Zum einen sind v. a. ältere Mitarbeiter in Polen bei der Weitergabe von brisanten Informationen über andere Beschäftigte oder sogar den Vorgesetzten sehr vorsichtig, da sie dieses Verhalten auch 26 Jahre nach dem Ende der kommunistischen Ära mit dem in der kommunistischen Zeit verbreiteten Denunziantentum in Verbindung bringen.

Zum anderen ist der Schutz der sog. Whistleblower im polnischen Recht sehr begrenzt. Wenn ein Arbeitnehmer aufgedeckte Unregelmäßigkeiten im Betrieb seinem Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung melden möchte, muss er davon ausgehen, dass dies auch negative Konsequenzen für ihn haben kann. In der Vergangenheit haben sich nicht wenige Arbeitgeber bei den jeweiligen Mitarbeitern mit dem Ausspruch einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses für die gutgemeinte Weitergabe von Regelverstößen „bedankt“¹⁸. Da sich diese Reaktion der Geschäftsleitung unter der Belegschaft des betroffenen Unternehmens, aber auch innerhalb der Branche, herumspricht, sind in der Zukunft andere Arbeitnehmer entsprechend vorsichtiger. Darüber hinaus muss der betroffene Arbeitnehmer auch damit rechnen, dass bei einem Kündigungsschutzprozess das Arbeitsgericht dem Arbeitgeber Recht gibt. Das liegt insbesondere daran, dass das Arbeitsgericht i. d. R. lediglich die im Kündigungsschreiben angegebenen Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses prüft. Gibt der Arbeitgeber andere, mit der Informationsweitergabe nicht zusammenhängende Kündigungsgründe an, wie z. B. den angeblichen Wegfall des Arbeitsplatzes aufgrund einer innerbetrieblichen Reorganisation oder auch eine angeblich fehlende Kompetenz für die Bearbeitung der dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben, prüft das Arbeitsgericht die tatsächlichen Grundlagen dieser (in der Kündigung angegebenen) Begründungen. Der Arbeitnehmer hat es in dieser Situation nicht immer leicht, vor Gericht den Nachweis zu erbringen, dass die Kündigung von Seiten des Arbeitgebers ausschließlich aus Revanche auf die Aufdeckung unangenehmer Wahrheiten im Unternehmen ausgesprochen wurde.

Zu beachten ist hierbei jedoch auch, dass ein Großteil der Beschäftigten in Polen ihre Arbeit nicht auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages, sondern eines zivilrechtlichen Vertrages erbringt. Der rechtliche Schutz dieser Mitarbeiter, die in gutgemeinter Absicht nicht gesetzeskonformem Verhalten im Unternehmen entgegengetreten wollen, ist jedoch noch geringer als der eines Arbeitnehmers.

Es sind deshalb drei Dinge wichtig: zum einen sollte der deutsche Mittelständler bei seinem wirtschaftlichen Engagement in Polen Führungspersonen beschäftigen, die die persönlichen Voraussetzungen mitbringen, um eine die Compliance fördernde Kultur in der Tochtergesellschaft einzuführen. Zum anderen ist es unerlässlich, das

17 Vgl. Antikorruptions-Ratgeber für Unternehmer. Unternehmer im Gefährdungsbereich durch Korruption, Zentrales Antikorruptionsbüro, Warschau, Mai 2011, S. 67.

18 Es geht dabei nicht nur um die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer erkannte Missstände außerhalb des Unternehmens öffentlich gemacht hat, sondern auch um Situationen, in denen der Arbeitgeber ein weiteres „Herumschnüffeln“ in seinem Unternehmen verhindern wollte.

Bewusstsein bei allen Beschäftigten zu entwickeln, dass im eigenen Unternehmen begangene Wirtschaftsstraftaten zum einen keine Kavaliersdelikte sind, zum anderen eine von jedem Mitarbeiter gelebte Compliance-Kultur die Gefahr für das Entstehen von Imageverlusten sowie von finanziellen Schäden für das Unternehmen erheblich herabsetzt. Weiterhin sollte den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben werden, aufgedeckte Unregelmäßigkeiten in anonymer Form an einen Compliance-Beauftragten weiterzugeben. Dies kann insbesondere auch dadurch geschehen, dass der Mitarbeiter zunächst anonymen Kontakt zu einem nicht zum Unternehmen gehörenden Ombudsmann aufnimmt und dieser dann nach einer entsprechenden Prüfung diese Informationen an den Compliance-Beauftragten zur weiteren Bearbeitung übermittelt.

V. Aktuelle Entwicklungen im polnischen Strafrecht

Gegenwärtig befindet sich ein Gesetzentwurf des polnischen Justizministeriums in der Diskussion, der Konsequenzen für die Ausrichtung von Compliance-Systemen in Polen haben wird. Danach soll das Gericht bei der Verurteilung für die Begehung eines Verbrechens, aus dem der Täter unmittelbar oder mittelbar einen Vermögensvorteil von erheblichem Wert (ab 200 000 PLN, entspricht ca. 50 000 Euro) erlangt hat, den Verfall von Vermögenswerten eines Unternehmens anordnen können, das der Begehung dieses Verbrechens gedient hat oder zur Begehung dieses Verbrechens vorgesehen war (auch wenn es nicht im Eigentum des Täters steht). Als weitere Voraussetzung für den Verfall von Vermögenswerten des betroffenen Unternehmens sieht der Gesetzentwurf vor, dass der oder die Eigentümer durch die Nichteinhaltung der in den jeweiligen Gegebenheiten erforderlichen Vorsicht vorhergesehen haben oder zumindest vorhersehen konnten, dass das Unternehmen der Begehung des Verbrechens dienen kann oder zur Begehung dieses Verbrechens vorgesehen war (vgl. Art. 1 des geplanten Gesetzesentwurfs vom 23.5.2016).

Die vom Gesetzentwurf erfasste Situation kann insbesondere dann eintreten, wenn z. B. eine Führungskraft oder ein Geschäftsführer einer Handelsgesellschaft eine Wirtschaftsstraftat begeht und dazu im Eigentum der Gesellschaft stehende Vermögensgegenstände benutzt (Firmenwagen, Produktionsmaschinen etc.). Das Inkrafttreten dieser Novelle des polnischen Straf- und Strafverfahrensrechtes ist noch in diesem Jahr vorgesehen und dürfte bei den gegenwärtigen politischen Verhältnissen im polnischen Parlament lediglich eine formelle Angelegenheit darstellen. Das bedeutet dann jedoch, dass deutsche Unternehmer alles vernünftigerweise Mögliche vorbereiten sollten,

um die Erfüllung dieses Tatbestandes des Verfalls zu verhindern. Das heißt, dass bereits in den Tochtergesellschaften bestehende Compliance-Systeme auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden sollten und dort, wo es noch keine Compliance-Maßnahmen gibt, die Einführung und Überwachung erwogen werden sollte.

VI. Fazit

Polen steht bei deutschen Unternehmen für ein wirtschaftliches Engagement weiterhin hoch im Kurs. Auch wenn insbesondere aufgrund der erfolgreichen Korruptionsbekämpfung die Zeiten hoher Compliance-Risiken längst vorbei sind, sollten bei der Erweiterung des unternehmenseigenen Compliance-Systems auf die polnische Tochtergesellschaft in Deutschland gut funktionierende Compliance-Strukturen nicht ungeprüft in Polen übernommen werden. Polnische Mitarbeiter werden (zurecht) misstrauisch, wenn ausländische Unternehmer versuchen, ihnen bestimmte Systeme ungefragt „überzustülpen“. Deshalb ist es gerade im Compliance-Bereich wichtig, mit den Beschäftigten der Tochtergesellschaft ins Gespräch zu kommen und sich mit bestimmten Verhaltensweisen, die sich aufgrund historischer Erfahrungen herausgebildet haben, eingehend auseinanderzusetzen. Einmal jährlich stattfindende Compliance-Schulungen reichen dafür nicht aus. Der richtige Mix aus Wissensvermittlung und Kontrolle macht's. Wenn dann die polnische Belegschaft davon überzeugt werden kann, dass die Aufdeckung von Regelverstößen kein „einfaches Anschmieren“ ist und die Installierung eines Systems zur anonymen Informationsübermittlung die Weitergabe innerhalb des Unternehmens ohne Risiko für den Whistleblower möglich macht, dann sind für die erfolgreiche Entwicklung des Compliance-Bereiches im polnischen Tochterunternehmen bedeutende Voraussetzungen erfüllt.

AUTOR



Steffen Braun ist deutscher Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei Braun Paschke Narloch (BPN) in Warschau (Polen). Er berät deutschsprachige Mandanten im polnischen Straf-, Wirtschafts- und Arbeitsrecht sowie beim Aufbau von Compliance-Systemen in Polen.