



Leseprobe

BME-Praxishandbuch
Code of Conduct & Compliance

Best Practices für Unternehmen



Liebe Leserinnen, Liebe Leser,

in einer zunehmend komplexen und vernetzten Wirtschaft gewinnen Integrität, Transparenz und Verantwortungsbewusstsein stetig an Bedeutung. Unternehmen stehen mehr denn je vor der Aufgabe, wirtschaftlichen Erfolg mit ethisch und rechtlich einwandfreiem Handeln zu verbinden. Dem Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) e.V. ist es ein zentrales Anliegen, Global Player und KMU aktiv dabei zu unterstützen, dass sie gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten stabil aufgestellt sind. Eine wichtige Grundlage bildet dabei die Etablierung rechtssicherer Prozesse in den Unternehmen.

Einen guten Überblick über die Thematik bietet hierfür das „BME-Praxishandbuch Code of Conduct & Compliance – Best Practices für Unternehmen“. Dieser praxisorientierte BME-Leitfaden thematisiert die steigenden Compliance-Anforderungen an Unternehmen und gibt einen verständlichen Überblick über Compliance und

Präventionsrichtlinien. Zudem beinhaltet er Best Practices bei der konkreten Umsetzung im Unternehmen.

Die Wirtschaft steht unter Druck und mit ihr stehen Einkauf, Logistik und Supply Chain Management vor vielen Herausforderungen. Diese Veränderungen erfordern Anpassungen, sei es durch die Etablierung neuer Prozesse oder die (Weiter-)Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen. Ein zentraler Bestandteil des Leitfadens ist deshalb eine Übersicht über Compliance-Richtlinien im Einkauf. Einkaufs-, Logistik- und Supply-Chain-Verantwortliche erhalten damit eine wertvolle Orientierungshilfe bei der Herausforderung, wie die Beschaffungsorganisation rechtssicher gestaltet werden kann.

Lassen Sie sich von guten Beispielen inspirieren und gestalten Sie die Zukunft aktiv mit. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und für die Umsetzung Ihrer Strategie viel Erfolg.

Mit herzlichen Grüßen



Dr. Lars Kleeberg

Hauptgeschäftsführer BME e.V.



VORWORT	2
I. Einführung: Compliance verstehen, rechtssicher umsetzen, verantworten	6
1. Hintergrund und Zielrichtung der Orientierungshilfe	6
2. Was bedeutet Compliance?	6
2.1. Allgemein	6
2.2. Compliance als Mehrwert	7
2.3. Gesetzliche Grundlagen und effektive Delegation	8
2.4. Wegweisende Hinweise und Anforderungen aus der Rechtsprechung	9
3. Was droht bei Verstößen?	11
3.1. Für das Unternehmen	11
3.2. Für die Geschäftsleitung / Leitungspersonen	11
3.3. Für die handelnden Mitarbeitenden	11
4. Aufbau eines Compliance-Programms	12
4.1. Elemente eines Compliance-Programms	12
4.2. Verhaltenskodex und Compliance-Richtlinien	16
5. Schnittstellen zu anderen Management-Systemen	17
6. Fahrplan Compliance – Erste Schritte	18
II. BME Code of Conduct: Compliance und Best Practices in der Unternehmenspraxis	20
1. BME Code of Conduct – branchenübergreifender Standard	20
2. Zertifizierung nach dem BME Code of Conduct – Orientierung für Best Practices	20
3. Bekenntnis zu einem externen Verhaltenskodex	22
4. Compliance-Organisation	23
4.1. Einbindung von Compliance innerhalb der Unternehmensorganisation	23
4.2. Compliance-Berichtswesen	23
4.4. Risikoanalyse	25
4.5. Personalauswahl	25
5. Information und Schulung von Mitarbeitenden	26
5.1. Information und zeitliche Abstände	26
5.2. Medien und Informationswege	26
6. Verhaltensgrundsätze in Compliance-Systemen	27
6.1. Verhaltensregeln von Unternehmen	27
6.2. Zusammenfassung Verhaltensgrundsätze	31

7. Einkaufsorganisation	32
7.1. Einflussfaktoren für nicht-konformes Verhalten	32
7.2. Maßnahmen befragter Einkaufsorganisationen	32
8. Beziehungen zu Lieferanten	35
8.1. Information über Verhaltensgrundsätze	35
8.3. Nutzung der BME-Verhaltensrichtlinie	36
8.4. Überwachung der Verhaltensgrundsätze bei Lieferanten	36
8.5. Überprüfung mit Lieferanten-Compliance-Audits	37
9. Nachhaltigkeit	38
9.1. Menschenrechte	38
9.2. Umweltschutz	38
9.3. Unternehmensethik	39
10. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)	41
10.2. Risikomanagement für Sorgfaltspflichten	42
10.3. Gewichtung und Priorisierung der Risiken	43
10.4. Verankerung geeigneter Präventionsmaßnahmen	43
10.5. Öffentliches Beschwerdeverfahren	44
11. Beiträge aus der Unternehmenspraxis	45
11.1. Wirksamer Einsatz eines Verhaltenskodex in der Lieferkette - Implementierung des BME Code of Conduct bei der D+H Mechatronic AG	46
11.2. Umsetzung und Herausforderungen von Compliance Anforderungen - Interview zu Best Practices in KMU mit der Hesse GmbH & Co. KG	48
12. BME-Services & Events - Compliance im Fokus	50
Weiterführende Compliance-Quellen / Begriffserläuterungen	53
IMPRESSUM	56

A background pattern of light blue dots arranged in a grid, covering the central portion of the page.

**EINFÜHRUNG: COMPLIANCE
VERSTEHEN, RECHTSSICHER
UMSETZEN, VERANTWORTEN**

I. Einführung: Compliance verstehen, rechtssicher umsetzen, verantworten

1. Hintergrund und Zielrichtung der Orientierungshilfe

Diese Orientierungshilfe soll zeigen, wie Unternehmen ihre Compliance-Strukturen aufbauen oder verbessern können – **ohne viel Theorie, dafür mit klarer Praxisnähe**.

Im Fokus steht die Frage: Was hat sich in der Praxis bewährt? Die Orientierungshilfe gibt einen Überblick über aktuelle best practices – kompakt, verständlich und ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ersetzt kein Fachbuch und keine rechtliche Beratung.

Compliance ist kein starres System. Die Regeln ändern sich oft, konkrete Vorgaben fehlen manchmal. Das kann hilfreich sein, weil es Spielraum für eigene Lösungen gibt. Es bringt aber auch Unsicherheit mit sich – zum Beispiel dann, wenn Behörden oder Gerichte den Maßstab bestimmen.

Deshalb setzt die Orientierungshilfe auf Beispiele und einfache Erklärungen statt auf lange Gesetzestexte. Es geht weniger darum, welche Gesetze besonders wichtig sind. Entscheidend ist: Wie organisiert man sich so, dass Risiken früh erkannt und Vorgaben eingehalten werden?

Dabei gilt: Die hier vorgestellten Maßnahmen reichen allein nicht aus. Jedes Unternehmen muss für sich prüfen, was angemessen ist – je nach Branche, Größe und Risiko. Wer möchte, kann sich dabei auch extern unterstützen lassen.

Best Practice statt Gesetzestext: Nicht jede Vorschrift hat klare Vorgaben. Deshalb zeigt die Orientierungshilfe bewährte Ansätze aus der Praxis.

Gerade Unternehmen stehen oft unter Druck: Wenig Zeit, wenig Personal, viele Aufgaben. Für sie ist es besonders wichtig, dass Lösungen funktionieren – ohne großen Aufwand. Deshalb konzentriert sich die Orientierungshilfe auf typische Risiken und häufige Praxisfragen. Wo es nötig ist, wird auch erklärt, was für KMU anders gilt als für große Unternehmen – oder worauf je nach Branche oder Rechtsform besonders zu achten ist.

» Angemessenheit zählt: Was ein gutes Compliance-Programm ausmacht, hängt vom Unternehmen und von seinem individuellen Risiko ab.

2. Was bedeutet Compliance?

2.1. Allgemein

Compliance bedeutet – ganz einfach – regelkonformes Verhalten. Gemeint ist damit aber mehr als nur die Einhaltung von Gesetzen. Auch interne Regeln, ethische Standards und Branchenvorgaben gehören dazu.

Compliance geht alle im Unternehmen an: die Geschäftsleitung, Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen. Im deutschen Recht gibt es dafür keine feste Definition. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen ein gemeinsames Verständnis entwickeln.

Wichtig ist: Compliance ist kein einmaliges Projekt. Sie funktioniert nur, wenn sie Teil des Alltags wird – mit klarer Strategie und kontinuierlicher Weiterentwicklung. Wer ein funktionierendes Compliance-Programm (häufig auch Compliance-Management-

System genannt, „CMS“) aufbauen will, braucht dafür einen systematischen Ansatz.

» Gelebte Verantwortung: Compliance betrifft alle – nicht nur die Führungsebene.

Compliance ist Pflicht – und gleichzeitig Schutz. Damit ein Unternehmen Risiken früh erkennt und regelkonform handelt, braucht es ein System mit klaren Aufgaben. Diese lassen sich in drei Maßnahmenbereiche einteilen, die häufig auf Englisch als **Prevent – Detect – Respond**¹ bezeichnet werden.

Prevent meint: Fehlverhalten soll gar nicht erst entstehen. Dazu braucht es eine echte Compliance-Kultur, klare Werte – und Prozesse, die Risiken rechtzeitig erkennen lassen. Schulungen helfen dabei, das Bewusstsein zu schärfen. Ein Verhaltenskodex (häufig

¹ vgl. auch: U.S. Department of Justice, Criminal Division, Evaluation of Corporate Compliance Programs, September 2024. Verfügbar unter: <https://www.justice.gov/criminal/criminal-fraud/page/file/937501/dl?inline=> (Aufgerufen am: 09.10.2025) sowie U.S. Sentencing Commission, Chapter 8 Sentencing of organizations (<https://www.uscourts.gov/guidelines/guidelines-archive/annotated-2023-chapter-8> (Aufgerufen am: 09.10.2025) und Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance Management Systemen (IDW PS 980).

fig auch als Code of Conduct bezeichnet) und klare Richtlinien geben Orientierung im Alltag. Auch die Abläufe im Unternehmen sollten so gestaltet sein, dass sie Risiken vorbeugen. Ziel ist es, die Mitarbeitenden in die Lage zu versetzen, sich im Alltag mit klarem Kompass in möglicherweise schwierigen Dilemmasituationen richtig zu entscheiden.

Dilemmasituationen

1. Ein Einkäufer erhält eine Einladung zu einem Luxus-Wochenende von einem langjährigen Lieferanten, der sich gerade um einen neuen Rahmenvertrag bewirbt. Die Einladung könnte als private Vorteilsnahme interpretiert werden – doch eine Ablehnung gefährdet möglicherweise die Geschäftsbeziehung.
2. Eine Führungskraft soll entscheiden, ob ein Beratungsvertrag mit einem externen Dienstleister verlängert wird – zufällig ist dies die Firma ihres Schwagers. Die Person glaubt, objektiv urteilen zu können, ist sich aber unsicher, ob sie den Interessenkonflikt melden sollte.

Detect heißt: Verstöße müssen frühzeitig erkannt werden. Dazu braucht es Kontrolle – regelmäßig und unabhängig vom Anlass. Meldesysteme, interne Prüfungen oder die Möglichkeit für Hinweise spielen dabei eine wichtige Rolle. Ein Hinweisgebersystem ist heute ein zentraler Baustein. Auch wer mit externen Partnern zusammenarbeitet, sollte prüfen, ob diese zu den eigenen Standards passen.

Warum sind verschiedene Meldewege so wichtig? Eine Beschäftigte entdeckt Unregelmäßigkeiten in der Abrechnungspraxis ihres Vorgesetzten. Sie möchte dies melden, befürchtet jedoch berufliche Nachteile, wenn sie ihn direkt anspricht.

Respond steht für konsequentes Handeln. Verdachtsfälle müssen aufgeklärt werden – fair, transparent und mit klaren Konsequenzen. Eine Ursachenanalyse hilft, Schwachstellen zu finden und zu beseitigen. Die Compliance-Funktion sollte regelmäßig und bei konkretem

Anlass an die Geschäftsleitung berichten. Auch das System selbst muss immer wieder überprüft und weiterentwickelt werden. So bleibt es wirksam.

2.2. Compliance als Mehrwert

Compliance kostet Zeit, Geld und Aufmerksamkeit. Aber der Einsatz lohnt sich. Denn wer in eine funktionierende Struktur investiert, gewinnt an Sicherheit, Vertrauen und Stabilität.

Ein wirksames Compliance-Programm:

- stärkt die Unternehmenskultur
- gibt Beschäftigten klare Orientierung
- schafft Vertrauen bei Geschäftspartnern, die auf Regelkonformität achten

Compliance lohnt sich, weil immer mehr große Unternehmen in ihren Supplier Code of Conducts hohe Anforderungen an rechtmäßiges, ethisches und nachhaltiges Verhalten entlang der Lieferkette stellen. Wer diese Anforderungen glaubwürdig erfüllt, sichert sich nicht nur den Zugang zu lukrativen Aufträgen, sondern positioniert sich zugleich als verlässlicher und zukunftsfähiger Geschäftspartner.

- schützt die Reputation des Unternehmens
- sorgt dafür, dass Gesetze eingehalten werden
- entlastet die Geschäftsleitung im Ernstfall
- kann im Straf- oder Bußgeldverfahren als Milderungsgrund berücksichtigt werden

So sieht etwa das Kartellrecht vor, dass sowohl Vertikal-Compliance als auch Nachbarn-Compliance Berücksichtigung bei der Bußgeldbemessung finden und zu einer Minderung führen können (vgl. § 81d Abs. 1 GWB).

In manchen Bereichen kann es richtig teuer werden. Im Datenschutzrecht oder Kartellrecht drohen bei Verstößen hohe Bußgelder² – oft auch dann, wenn keine Absicht im Spiel war. Die Aufsichtsbehörden und Ermittlungsstellen haben in den letzten Jahren deutlich gemacht: Wer Regeln missachtet, muss mit Konsequenzen rechnen. Und wer keine Compliance-Maßnahmen ergriffen hat, hat bei der Verteidigung schlechte Karten.

Ein Unternehmen, das Compliance ernst nimmt, schützt sich nicht nur vor Strafen. Es zeigt Haltung gegenüber den eigenen Beschäftigten, gegenüber Geschäftspartnern und gegenüber der Öffentlichkeit. Es macht deutlich: Wir handeln verantwortungsvoll, wir übernehmen Verantwortung.

Das schafft Vertrauen. Und dieses Vertrauen kann entscheidend sein – zum Beispiel, wenn es um neue Aufträge, Kooperationen oder Geschäftsbeziehungen geht. Viele Unternehmen achten heute gezielt darauf, ob ihre Partner zuverlässig und regelkonform auf-

gestellt sind. Ein gutes Compliance-Programm kann dann zu einem Pluspunkt werden

2.3. Gesetzliche Grundlagen und effektive Delegation

Compliance bedeutet auch, sich mit rechtlichen Grundlagen auseinanderzusetzen. Wer Verantwortung trägt, **solte die wichtigsten Vorschriften kennen**, nicht im Detail aber im Grundsatz. Denn die rechtlichen Anforderungen an gutes Verhalten im Unternehmen stehen nicht in einem einzigen Gesetz, sondern sind auf verschiedene Regelwerke verteilt.

Eine zentrale Rolle spielt dabei § 130 Absatz 1 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG). Er besagt vereinfacht: Wenn im Unternehmen Aufsichtsmaßnahmen fehlen – oder sie nicht ausreichen – kann das ein Bußgeld nach sich ziehen. Und zwar nicht nur für Einzelpersonen, sondern auch für das Unternehmen selbst (§§ 130, 30 OWiG).

§ 130 Absatz 1 OWiG

„Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.“

Wichtig für GmbHs ist auch § 43 GmbHG. Danach muss ein Geschäftsführer die „Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmanns“ anwenden. Daraus ergibt sich die Pflicht, das Unternehmen zu kontrollieren und zu steuern – man spricht hier auch von der Legalitäts- und Kontrollpflicht. Wer gegen diese Pflicht verstößt, kann persönlich auf Schadensersatz haften.

² Siehe Artikel 83 DSGVO und §§ 81 ff. GWB.

§ 43 Absatz 1 GmbHG

„(1) Die Geschäftsführer haben in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes anzuwenden.

(2) Geschäftsführer, welche ihre Obliegenheiten verletzen, haften der Gesellschaft solidarisch für den entstandenen Schaden.“

Für Aktiengesellschaften gelten vergleichbare Vorschriften.¹

Je nach Branche kommen weitere Regeln hinzu – etwa im Finanzsektor oder im Gesundheitswesen. Und wer international tätig ist, muss sich auch mit den Gesetzen anderer Länder vertraut machen. Diese sind manchmal strenger als die deutschen Vorschriften.

Das alles klingt auf den ersten Blick viel. Doch niemand muss alles allein machen. Bestimmte Aufgaben dürfen delegiert werden – zum Beispiel an ein

anderes Mitglied der Geschäftsleitung oder an einen Compliance-Beauftragten (Teil- oder Vollzeit). Aber: Wer delegiert, bleibt verantwortlich. Es reicht nicht, die Aufgabe abzugeben. Man muss auch dafür sorgen, dass sie gut erledigt wird. Das bedeutet:

- Auswahl der richtigen Person
- korrekte Einweisung
- regelmäßige Kontrolle der korrekten Ausführung der Tätigkeit (einschließlich Reporting)

2.4. Wegweisende Hinweise und Anforderungen aus der Rechtsprechung

Die folgenden Beispiele zeigen, welche Erwartungen Gerichte an Compliance stellen – und wie sie die Rolle funktionierender Compliance bewerten.² Die Übersicht ist nicht vollständig – aber sie gibt einen guten Eindruck davon, worauf es in der Praxis ankommt.

Pflicht zu angemessenen Compliance-Maßnahmen – LG München, Urteil vom 10.12.2013 – 5HK O 1387/10 (Auszug)

„Im Rahmen dieser Legalitätspflicht darf ein Vorstandsmitglied somit zum einen bereits keine Gesetzesverstöße anordnen. Zum anderen muss ein Vorstandsmitglied aber auch dafür Sorge tragen, dass das Unternehmen so organisiert und beaufsichtigt wird, dass keine derartigen Gesetzesverletzungen stattfinden. [...] Einer derartigen Organisationspflicht genügt der Vorstand bei entsprechender Gefährdungslage nur dann, wenn er eine auf Schadensprävention und Risikokontrolle angelegte Compliance-Organisation einrichtet [...]. [...] Entscheidend für den Umfang im Einzelnen sind dabei Art, Größe und Organisation des Unternehmens, die zu beachtenden Vorschriften, die geografische Präsenz wie auch die Verdachtsfälle aus der Vergangenheit.“

³ Vergleiche dazu § 93 AktG.

⁴ Vergleiche zur weiteren Vertiefung: LG München I, Urteil vom 10.12.2013 – 5 HK O 1387/10; OLG Nürnberg, Urteil vom 30.03.2022 – 12 U 1520/19; BGH, Urteil vom 09.05.2017 – 1 StR 265/16; OLG Hamm, Urteil vom 29.05.2019 – 8 U 146/18 sowie zusätzlich: BGH, Urteil vom 27. 04.2022 – 5 StR 278/21 zur Minderung der Geldbuße infolge effizienten Compliance-Managements-Systems.



**BME CODE OF CONDUCT:
COMPLIANCE UND BEST
PRACTICES IN DER
UNTERNEHMENSPRAXIS**

II. BME Code of Conduct: Compliance und Best Practices in der Unternehmenspraxis

Teil II dieses Praxishandbuches widmet sich der detaillierten Auswertung der Daten, die im Rahmen der BME-Zertifizierung nach dem BME Code of Conduct erhoben wurden. Ziel ist es, zentrale Erkenntnisse zu gewinnen, die den aktuellen Stand der Compliance-Praxis in Unternehmen widerspiegeln und Ansatzpunkte für zukünftige Entwicklungen aufzeigen.

Die Auswertung umfasst Methodik, Teilnehmerstruktur, Kernergebnisse und praxisnahe Empfehlungen, die ergänzt werden durch Unternehmensbeiträge sowie Informationen zu weiteren BME-Services im Compliance-Kontext.

1. BME Code of Conduct – branchenübergreifender Standard

» *Compliance in globalen Lieferketten – eine zentrale Herausforderung*

Die Einhaltung von Compliance-Vorgaben entlang globaler Lieferketten ist für Unternehmen mittlerweile ein entscheidender Erfolgsfaktor – gerade für mittelständische Zulieferer, die sich oft im internationalen Wettbewerb behaupten müssen.

Um Unternehmen bei der Absicherung rechtlicher und ethischer Standards zu unterstützen, hat der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME), einer der führenden Einkauferverbände Europas, einen praxisorientierten und branchenübergreifenden Code of Conduct entwickelt. Dieser kann von Lieferanten und potenziellen Partnern unkompliziert, schnell und kostengünstig anerkannt werden.

Als branchenübergreifender Mindeststandard trägt der BME Code of Conduct dazu bei, Geschäftsbeziehungen im In- und Ausland nachhaltig zu gestalten. Unternehmen verpflichten sich mit der Anerkennung, Compliance nicht nur situativ, sondern systematisch zu managen und entsprechende organisatorische Maßnahmen umzusetzen.

Die Vorteile im Überblick:

- Erhöhte Rechtssicherheit im Tagesgeschäft
- Verbesserte Wahrnehmung bei Geschäftspartnern, Kunden und Investoren
- Stärkung von Vertrauen und Verantwortung in der Zusammenarbeit

Zertifizierung nach dem BME Code of Conduct:

Die Zertifizierung nach dem BME Code of Conduct ist Teil der BME-Compliance-Initiative. Sie richtet sich an Unternehmen, die ihre Lieferbeziehungen und internen Prozesse im Hinblick auf Compliance, Nachhaltigkeit und ethisches Verhalten absichern und professionalisieren möchten. Die Zertifizierung erfolgt auf Basis eines umfassenden Selbstbewertungsfragebogens. Der BME prüft die Antworten anhand objektiver Kriterien. Bei erfolgreicher Bewertung erhalten Unternehmen ein offizielles Zertifikat, das ihr Engagement für verantwortungsvolles und gesetzeskonformes Handeln dokumentiert.

2. Zertifizierung nach dem BME Code of Conduct – Orientierung für Best Practices

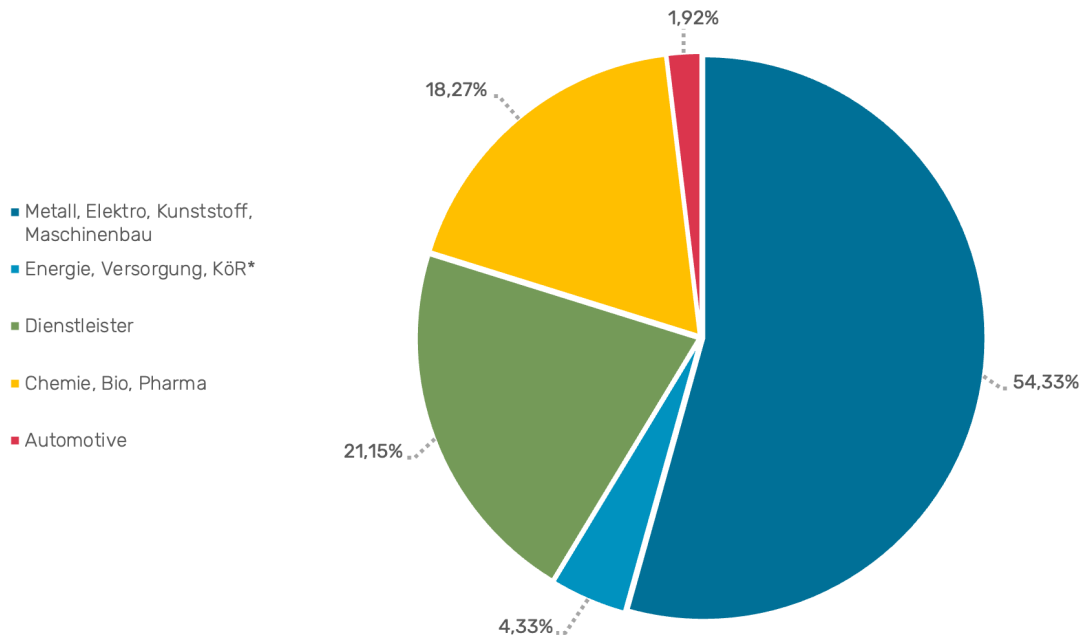
Der BME hat über 240 Unternehmensfragebögen aus dem Zeitraum 2022–2024 analysiert, die im Rahmen der Zertifizierung nach dem BME Code of Conduct eingereicht wurden. Ziel der Auswertung war es, Antworten zu identifizieren, die als wegweisend für Best Practices gelten.

Vor der Auswertung wurden sämtliche Datensätze anonymisiert, automatisiert analysiert und einer Plausi-

bilitätsprüfung unterzogen, um eine verlässliche Basis für belastbare Erkenntnisse zu schaffen.

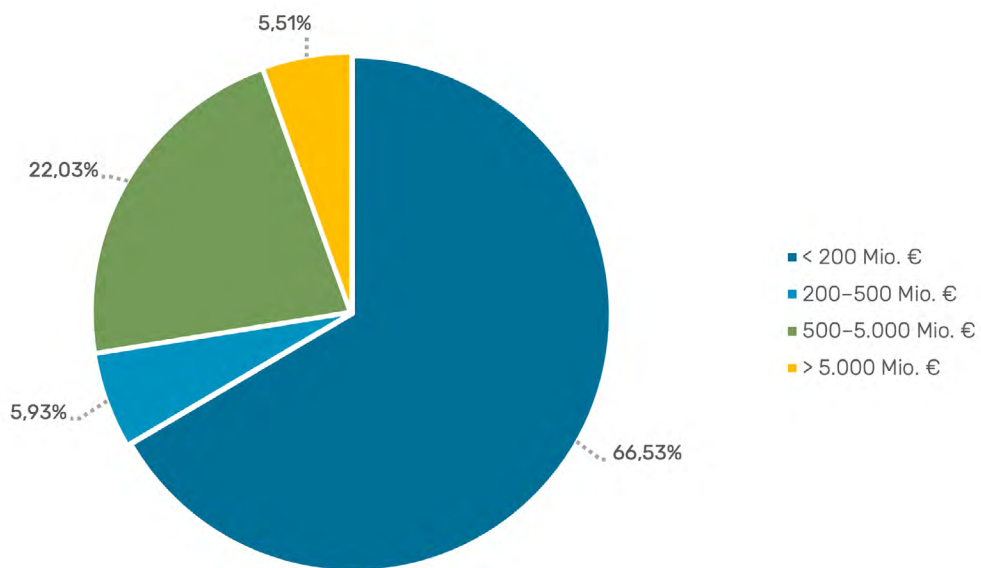
Die folgenden beiden Abbildungen veranschaulichen die Branchenzugehörigkeit der teilnehmenden Unternehmen sowie die von ihnen repräsentierten Umsatzklassen im Zeitraum der Erhebung.

Teilnehmende Unternehmen nach Branchenzugehörigkeit



*Körperschaft des öffentlichen Rechts

Teilnehmende Unternehmen nach Umsatzklassen

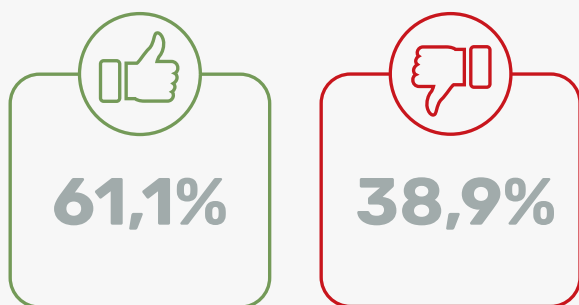


3. Bekenntnis zu einem externen Verhaltenskodex

Mangels gesetzlicher Vorgaben kann es ausreichend sein, wenn ein Unternehmen lediglich einen Verhaltenskodex für seine eigenen Mitarbeitenden erstellt. In der Praxis zeigt sich aber, dass Unternehmen nicht selten auch einander vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung einen sog. „Verhaltenskodex für Geschäftspartner“ (ggf. in anderer Bezeichnung) vorlegen und erwarten, dass die Geschäftspartner sich zu den darin genannten Werten und Verhaltensweise bekennen.

Darüber hinaus entwickeln auch Branchen- und Fachverbände – wie etwa der BME – eigene Verhaltenskodizes, die branchenweite Standards definieren und sich nicht nur an Mitglieder, sondern auch an deren Geschäftspartner und weitere Unternehmen richten. In der Praxis ist es durchaus üblich, dass Unternehmen sich gleichzeitig zu mehreren Kodizes bekennen oder deren Einhaltung vertraglich zusichern.

Gelten in Ihrem Unternehmen außer dem BME Code of Conduct weitere Verhaltenskodizes?



» Zu beachten ist hierbei, dass sich diese Verhaltenskodexe nicht in einzelnen Punkten widersprechen. Weiterhin führen mehrere Verhaltensrichtlinien zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand und für die Mitarbeitenden muss klar geregelt und kommuniziert sein, welche von ihnen beachtet werden müssen.

Neben dem unternehmenseigenen Verhaltenskodex, dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner oder eines Branchenverbands können auch andere „Regelwerke“

eine Rolle spielen und einbezogen werden, beispielsweise:

- **Leitfaden zur Korruptionsprävention:** Ist eine praxisorientierte Publikation, die von der *Allianz für Integrität*, dem *Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN)* und dem *Deutschen Institut für Compliance (DICO)* gemeinsam herausgegeben wurde. Ziel ist es, Unternehmen – insbesondere kleine und mittlere – bei der Entwicklung und Umsetzung wirksamer Maßnahmen gegen Korruption zu unterstützen.
- **Charta der Vielfalt:** Fördert ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung.
- **Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK):** Bietet einen Rahmen für transparente Berichterstattung zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Leistungen (ESG).
- **HSEQ-Zertifizierung:** „HSEQ“ steht für Health, Safety, Environment, and Quality. Es geht um die Zertifizierung von Managementsystemen mit Fokus auf diese Bereiche.
- **Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK):** Richtet sich an börsennotierte Unternehmen und enthält „Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften, die national und international als Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung anerkannt sind“ (vgl. Präambel des Kodex).
- **UN Global Compact:** Eine der weltweit größten Initiativen für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung, basierend auf zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung.⁶

⁶ vgl. auch: *Allianz für Integrität, Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN), Deutsches Institut für Compliance (DICO): Korruptionsprävention – Ein Leitfaden für Unternehmen, 2. aktualisierte Ausgabe, März 2021. Verfügbar unter: https://www.dico-ev.de/wp-content/uploads/2021/04/Korruptionspraevention_2_Auflage.pdf (Aufgerufen am: 12.09.2025).*

Charta der Vielfalt e.V.: Charta der Vielfalt. Verfügbar unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de> (Aufgerufen am: 12.09.2025).

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK). Verfügbar unter: <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de> (Aufgerufen am: 12.09.2025).

Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex: Deutscher Corporate Governance Kodex, Fassung vom 28. April 2022. Verfügbar unter: <https://dcgk.de/de/kodex.html> (Aufgerufen am: 12.09.2025).

UN Global Compact Netzwerk Deutschland e.V.: Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Verfügbar unter: <https://www.globalcompact.de> (Aufgerufen am: 12.09.2025).

Dies ist ein kompakter Überblick ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Welche Verhaltensrichtlinien ein Unternehmen einführt, hängt stets von den individu-

ellen Rahmenbedingungen ab. Daher lässt sich keine allgemeingültige Aussage treffen, die für alle Unternehmen gleichermaßen zutrifft.

4. Compliance-Organisation

4.1. Einbindung von Compliance innerhalb der Unternehmensorganisation

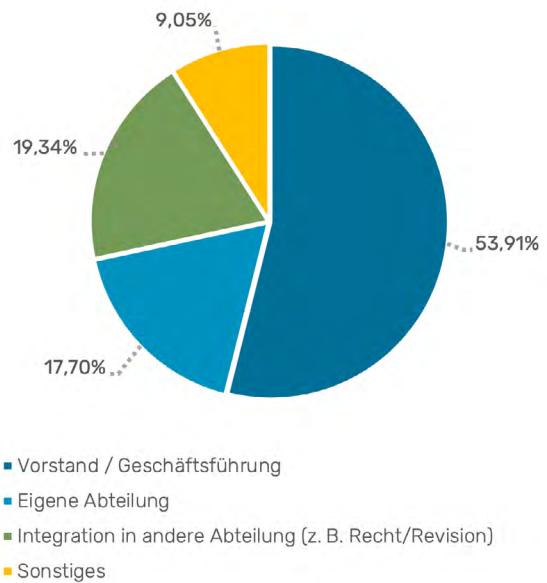
Die Verankerung von Verhaltensrichtlinien innerhalb von Unternehmen spiegelt die strategische Bedeutung von Compliance wider. Es zeigt sich eine klare Tendenz:

Bei der Mehrheit der teilnehmenden Unternehmen (**53,91 %**) ist das Thema der **obersten Unternehmensebene** zugeordnet – ein Indikator dafür, dass Compliance zunehmend als Teil der Unternehmensführung verstanden wird. Gerade größere Unternehmen „leisten“ sich eine **eigene Compliance-Abteilung (17,70 %)**.

19,34 % integrieren das Thema in **andere Abteilungen** (z. B. Recht, Revision). Dies zeigt einen pragmatischen Ansatz, bei dem Compliance in bereits bestehende Governance-Strukturen eingebettet wird.

Unter **Sonstige (9,05 %)** fallen möglicherweise Mischformen, projektbasierte Lösungen oder externe Beratungsmodelle.

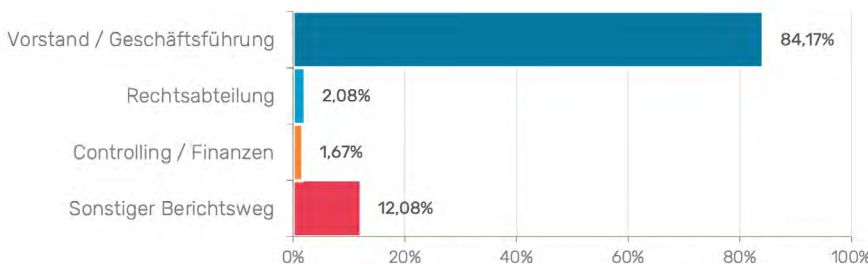
Wo ist das Thema Verhaltensrichtlinien innerhalb der Unternehmensorganisation angesiedelt?



4.2. Compliance-Berichtswesen

Auch bei der Betrachtung der Berichtswege zeigt sich deutlich, dass das Thema Compliance überwiegend auf der obersten Unternehmensebene angesiedelt ist. Ein zeitnaher und direkter Zugang des Compliance-Verantwortlichen zur Geschäftsleitung ist dabei essenziell, um eine effektive Umsetzung von Compliance-Maßnahmen und eine angemessene Risikobewertung sicherzustellen.

An welche Stelle werden Compliance-Themen durch den jeweiligen Compliance-Verantwortlichen berichtet?



Hinweis: Interne Revision wurde mit 0 % angegeben.

„**Sonstiger Berichtsweg**“: Soweit Unternehmen diesen Berichtsweg angeben, machten sie hierzu unter anderem folgende nähere Angaben:

- Interne Mailadressen für Compliance-Themen und für Externe (z. B. Whistleblowing über Rechtsanwälte oder Datenschutzbeauftragte)
- Berichterstattung an Personalwesen oder direkte Abstimmungen mit der Geschäftsleitung
- Rechtskataster und Management Reviews
- Direkte Berichte an den Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss

Grundsätzlich lässt sich das Berichtswesen in zwei Kategorien unterteilen:

- **Anlassbezogenes Berichtswesen:** Wenn meldepflichtiger Vorfall eintritt oder geprüft wird, ob einer vorliegt
- **Regelmäßiges Berichtswesen:** Ohne konkreten Anlass, in festgelegten zeitlichen Intervallen

Alle befragten Unternehmen verfügen über ein anlassbezogenes Berichtswesen. **63,03 %** geben an, zusätzlich ein regelmäßiges Berichtswesen zu nutzen, während **36,97 %** kein solches etabliert haben.

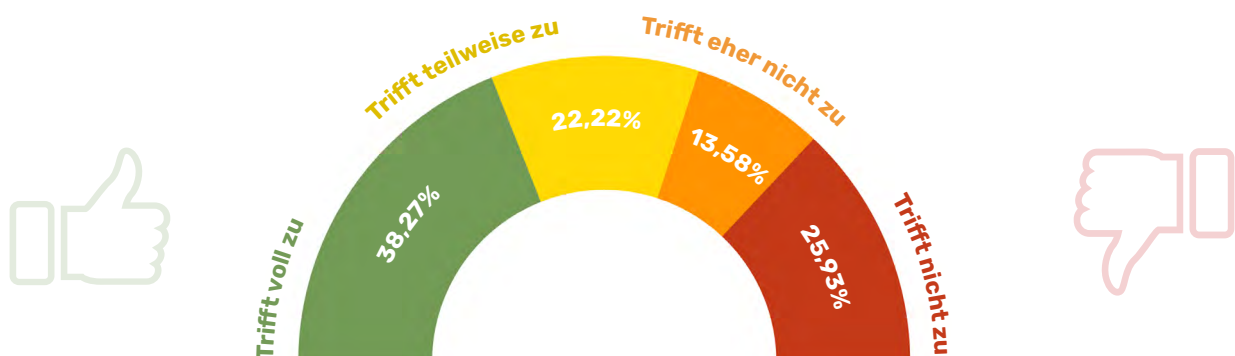
4.3. Prüfung der Compliance-Management-Systeme

Die Compliance-Anforderungen unterliegen regelmäßigen Veränderungen – sei es durch neue gesetzliche Vorgaben oder sich wandelnde Produkte und Geschäftsprozesse des Unternehmens. Aus diesem Grund ist eine kontinuierliche Überprüfung des bestehenden Compliance-Systems zu empfehlen.

57,02 % der Unternehmen berichten, dass eine regelmäßige interne Prüfung des Compliance-Management-Systems stattfindet, beispielsweise durch die interne Revision.

Über ein Drittel der Unternehmen führen regelmäßig externe Prüfungen durch. Bei etwa einem Fünftel gibt es zumindest teilweise externe Prüfungen.

Findet regelmäßig eine externe Prüfung des Compliance-Management-Systems statt, z. B. durch Sachverständige oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaft?



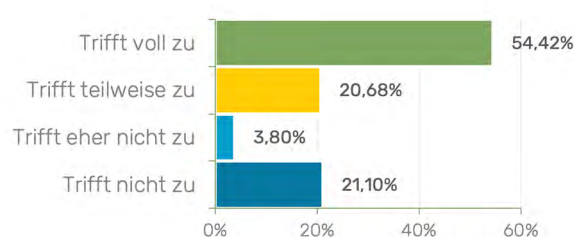
4.4. Risikoanalyse

Die Ergebnisse der Umfrage zum Thema Risikoanalyse, vgl. S. 12, zeigen ein insgesamt positives Bild hinsichtlich der Etablierung von Compliance-Strukturen:

- Über die Hälfte der Unternehmen (**54,42 %**) hat eine Risikoanalyse vollständig durchgeführt und nutzt diese als Grundlage für ihr Compliance-Management-System. Das weist auf eine zunehmende Reife und Professionalität im Umgang mit Compliance-Risiken hin.
- Weitere **20,68 %** der Unternehmen haben zumindest teilweise Risikoanalysen vorgenommen. Das zeigt, dass erhebliches Verbesserungspotenzial besteht – insbesondere im Hinblick auf die systematische und flächendeckende Durchführung von Risikoanalysen.
- Lediglich **3,80 %** geben an, dass dies eher nicht zutrifft, während **21,10 %** überhaupt keine Risikoanalyse durchgeführt haben.

» *Das unterstreicht, dass trotz positiver Tendenz noch immer ein nicht unerheblicher Teil der Unternehmen Nachholbedarf beim systematischen Umgang mit Compliance-Risiken hat.*

Wurde eine Risikoanalyse für Ihr Unternehmen durchgeführt, aus der sich ergibt, welche Compliance-Themenfelder Ihr Compliance-Management-System abdecken soll?



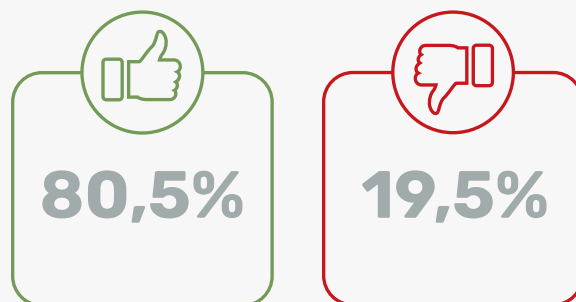
4.5. Personalauswahl

Die erfolgreiche Umsetzung eines Compliance-Management-Systems hängt in hohem Maße von den im Unternehmen beschäftigten Mitarbeitenden ab. Daher ist es sinnvoll, bereits bei der Personalauswahl sowie in der Personalentwicklung Compliance-rele-

vante Aspekte gezielt zu berücksichtigen.

Über drei Viertel der befragten Unternehmen geben an, bereits in der frühen Phase der Personalauswahl sowie später bei der Personalentwicklung auf Compliance-Themen zu achten.

Wird Compliance bei Personalauswahl und -entwicklung berücksichtigt?



Typische **Maßnahmen** in diesem Kontext sind unter anderem:

- Unterzeichnung von Compliance-Erklärungen durch neue Mitarbeitende
- Verankerung von Compliance-Anforderungen in Arbeitsverträgen, Zielvereinbarungen und ähnlichen Dokumenten
- Explizite Anerkennung relevanter Regelwerke wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), unternehmensinternem Verhaltenskodex oder Antikorruptionsrichtlinien im Einstellungsverfahren⁷
- Abgleich der potenziellen Beschäftigten mit relevanten Sanktionslisten (z. B. UN-Sanktionsliste)

Zur Überprüfung von Sanktionen gegen Personen oder Unternehmen steht das Justizportal des Bundes und der Länder mit einer entsprechenden Datenbank zur Verfügung.

[Sanktionsliste auf justiz.de](https://www.sanktionsliste.de)

⁷ vgl. auch: Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Pflichten von Arbeitgebern nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Verfügbar unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/pflichten-von-arbeitgebern/pflichten-von-arbeitgebern-node.html> (Aufgerufen am: 23.09.2025).



Bestellformular

BME-Praxishandbuch Code of Conduct & Compliance

- Best Practices für Unternehmen

Bestellpreis

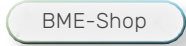
895,- € zzgl. MwSt.

Bitte unterschreiben und **senden an:**

E-Mail: andreas.richter@bme.de

Fax: +49 6196 5828-199

Oder **online bestellen:**



Anrede* Frau Herr

Name* _____

Vorname* _____

Funktion _____

Firma* _____

Straße* _____

PLZ* _____

Land* _____

E-Mail* _____

Telefon _____

BME-Mitgliedsnummer
(wenn vorhanden) _____

** Pflichtfelder*

Wir sind Teilnehmende der Zertifizierung nach dem BME Code of Conduct.

Exklusiv für zertifizierte Teilnehmende BME Code of Conduct – auch bei einmaliger Teilnahme: Statt 895 € nur 495 €!

Hiermit fordern wir verbindlich das „BME-Praxishandbuch Code of Conduct & Compliance“ an.

_____ Datum

_____ Unterschrift

Ansprechpartner

Andreas Richter

Tel: +49 6196 5828 303

E-Mail: andreas.richter@bme.de

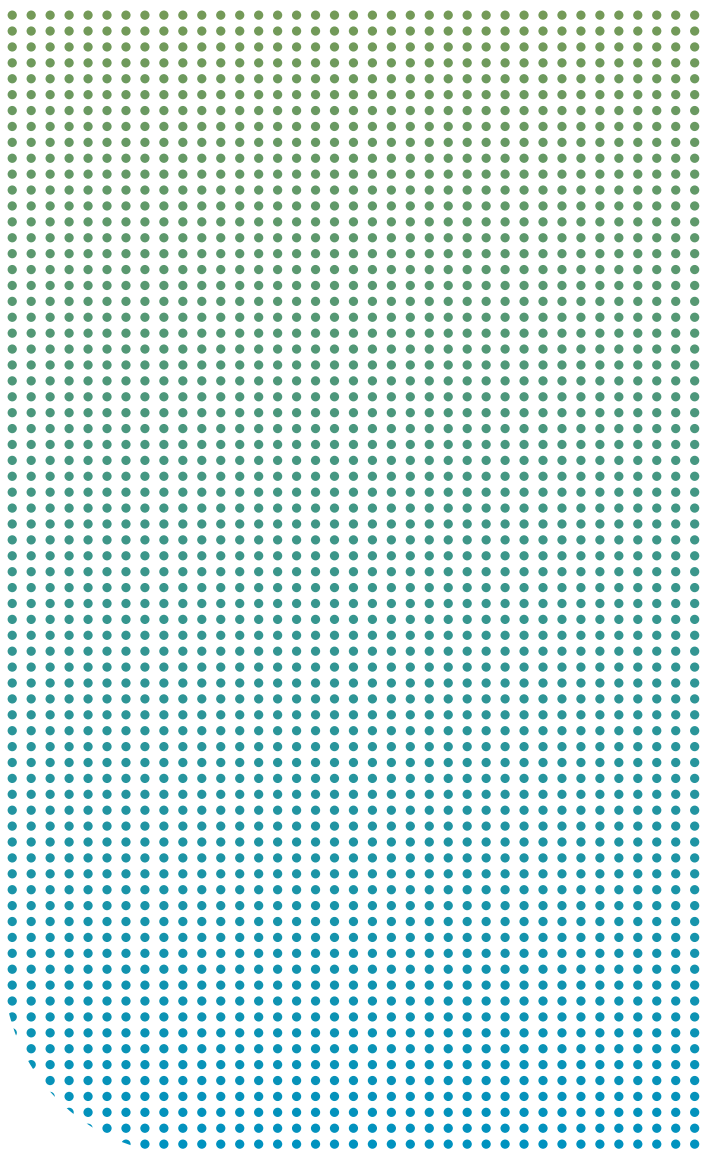
BMEnet GmbH

Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME)

Frankfurter Straße 27 | D-65760 Eschborn

Web: www.bme-compliance.de





BMEnet GmbH

Frankfurter Straße 27
65760 Eschborn

E-Mail: info@bme.de
www.bme-compliance.de

