

Der Gesetzgeber fordert von Governance-Funktionen an verschiedenen Stellen die Freiheit von Interessenkonflikten, so z.B. für die Interne Revision, für Datenschutzbeauftragte (Art. 37 Abs. 6 DS-GVO) sowie für die interne Meldestelle (§ 15 Abs. 1 HinSchG).

Was heißt aber überhaupt „Interessenkonflikt“?

Die häufig verwendete Definition des Interessenkonflikts geht zurück auf Dennis F. Thompson und wurde von diesem 1994 geprägt¹:

„A conflict of interest is a set of conditions in which professional judgment concerning a primary interest (such as a patient's welfare or the validity of research) tends to be unduly influenced by a secondary interest (such as financial gain).“

Übertragen wir diese Definition auf unsere Themenstellung, so zeigt sich bereits das Risiko eines Interessenkonflikts als Widerspruch zwischen potentiell gegenläufigen Interessen des Unternehmens, seiner Mitarbeiter oder seiner Kunden.

Damit werden zugleich die drei grundsätzlich möglichen Konfliktkonstellationen bzw. -situationen deutlich:

Unternehmen vs. Mitarbeiter / Mitarbeiter vs. Kunde / Kunde vs. Unternehmen

In diesen Konstellationen entstehende mögliche Interessenkonflikte gilt es nun, in einem systematischen Verfahren zu lösen.

Ein derartiges Verfahren besteht aus vier grundlegenden Modulen:



Abbildung 1: Elemente Interessenkonfliktmanagement

Modul 1: Festlegung der Rahmenbedingungen

In diesem Element werden die Verantwortlichkeiten geklärt, möglicherweise betroffene Bereiche und Themen identifiziert sowie eine Konfliktrichtlinie erstellt.

¹ vgl. Dennis F. Thompson: *Conflicts of Interest*. In: *New England Journal of Medicine*. 330, 1994, S. 503–503

Modul 2: Meldewege

Hier ist primär zu klären, wie bzw. auf welchem Kanal der potentielle Konflikt gemeldet werden soll. Denkbar sind z.B. Meldeportale / -formulare im Intranet. Dabei ist u.a. die Einbindung der jeweiligen Führungskräfte zu bedenken. Sollten die direkten Führungskräfte Teil des Konflikts sein, kann z.B. auch eine Meldung außerhalb der Führungslinie sinnvoll sein.

Modul 3: Konfliktbewertung

In diesem Modul erfolgt die eigentliche Bewertung des gemeldeten Konflikts anhand definierter (und damit nachvollziehbarer) Kriterien sowie die Lösung des Konflikts. Dabei ist die von der Aufsicht angesprochene Trennung der Zuständigkeiten nur eine von mehreren Lösungsalternativen. Grundsätzlich lassen sich in diesem Zusammenhang vier Strategien unterscheiden:

- a) Vermeidung
z.B. durch Anpassung von Vorgaben
- b) Trennung

hierunter fällt die von der Aufsicht angesprochene Trennung von Zuständigkeiten/Aufgaben
- c) Offenlegung

u.U. auch gegenüber dem Kunden
- d) Abstandnahme

Im Konfliktregister werden schließlich (neben formalen Informationen) das Verfahren der Konfliktbewertung sowie dessen Ergebnis und beschlossene Maßnahmen dokumentiert.

Modul 4: Berichterstattung

Zum Ergebnis der Konfliktbewertung sowie zu den einzuleitenden Maßnahmen werden der Vorstand sowie die beteiligten Bereiche und Personen jeweils im Einzelfall informiert. Eine turnusmäßige (i.d.R. jährliche) Berichterstattung erfolgt an den Vorstand.

Über diese vier Elemente lässt sich die Behandlung möglicher Interessenkonflikte in ein systematisches Verfahren überführen.

Doch nicht nur der Kunden- bzw. Verbraucherschutz steht bei der systematischen Auseinandersetzung mit Interessenkonflikten im Mittelpunkt. Das Unternehmen sollte auch ein ureigenes Interesse an der Lösung potentieller Konflikte haben.

Einerseits werden „Grauzonen“ sowie widersprüchliche Vorgaben aufgedeckt und Handlungssicherheit für die Mitarbeiter herbeigeführt.

Andererseits bergen nicht-aufgelöste Interessenkonflikte ein weiteres Risiko: entscheidet sich der Mitarbeiter im Konfliktfall möglicherweise falsch, indem er ein eigenes Interesse höher bewertet, kann daraus ein Fraud-Sachverhalt erwachsen.

Somit ist es durchaus zulässig, ein rechtlich gefordertes Interessenkonfliktmanagement als Element eines systematischen Anti-Fraud-Management zu begreifen.

Damit bewirkt ein - extern gefordertes - Interessenkonfliktmanagement durchaus einen internen, unternehmerischen Nutzen.

**SIE INTERESSIEREN SICH FÜR COMPLIANCE MANAGEMENT ODER EINE COMPLIANCE-TEILDISZIPLIN?
SIE MÖCHTEN EINE COMPLIANCE-FUNKTION AUFBAUEN ODER EINE VORHANDENE COMPLIANCE-
FUNKTION OPTIMIEREN?**

DANN LASSEN SIE UNS GERN MITEINANDER SPRECHEN!

ICH FREUE MICH AUF IHRE NACHRICHT!



Dipl.-Kfm.
Frank Frohme
Geschäftsführer

frank.frohme@cmi-compliance.de
+49 (0)172 – 262 7330