

Mag. Diana-Maria White  
ist Rechtsanwältin  
und Partnerin bei KWR  
Rechtsanwälte GmbH

**RECHTMÄSSIGES  
VERHALTEN.**  
Ist es TOP 1 oder TOP 10  
der Agenda von Vorstand  
und Geschäftsführung und  
ist es zu früh oder zu spät  
für den Aufbau einer Legal  
Compliance Organisation?  
Nicht unberechtigte  
Fragen, die sich derzeit  
jede Unternehmensleitung  
stellen sollte.

# CORPORATE-COMPLIANCE PFLICHT ODER LUXUS

Es besteht keine Frage, dass sich Unternehmen in der Wirtschaftskrise auf un-mittelbar umsatz- oder kosten-relevante Aktivitäten konzentrieren. In Zeiten des allgemeinen Umsatzrückganges ist dies absolut verständlich im Hinblick auf die Prioritätenliste einer jeden Unternehmensleitung - jedoch nicht unbedingt gut. Compliance-Experten wie Prof. Dr. Rodewald, erheben ermahnen den Zeigefinger „bereits das Abwarten bis zur Risikoverwirklichung ist eine Pflichtverletzung“. Corporate-Compliance sollte zur aktuellen Agenda jeder Unternehmensleitung gehören, Top 1!

**REALITÄT.** Die Praxis hat insbesondere in den letzten ein bis zwei Jahren gezeigt, dass jeder Geschäftsführer oder Vorstand seinen „allgemeinen Sorgfaltspflichten eines ordentlichen Geschäftsmannes“ nicht durch langes Zuwarten nachkommt. Das Thema Corporate-Compliance sollte dabei von Beginn an die richtige Platzierung sowie auch den richtigen Stellenwert in der vorhandenen Unternehmensorganisation erhalten.

Im Vordergrund steht die Frage: Was braucht das Unternehmen an Corporate-Compliance Aufwand wirklich, was ist bereits vorhanden und auf welche vorhandenen Strukturen im Unternehmen kann aufgesetzt werden? Diesem Thema sollte sich die Unternehmensleitung zusammen mit dem Leiter der Revisionsabteilung und im Optimalfall zudem dem Leiter der Rechtsabteilung von Beginn an widmen. Aufgrund der delikaten und komplizierten Materie der Corporate-Compliance, ist dringend zu empfehlen, von Beginn an zudem einen externen Compliance-Experten beizuziehen. Ziel führend ist nicht, den Leiter der Revisionsabteilung oder Rechtsabteilung darüber in Kenntnis zu setzen, dass er nunmehr auch die Funktion eines Compliance-Officers (CCO) inne hat, der für den Aufbau der Compliance-Organisation im Unternehmen verantwortlich sein wird.

**AUSSTATTUNG.** Wesentliche Voraussetzung für eine wirksame Compliance-Organisation ist die organisatorische, sachliche und

finanzielle Ausstattung der Compliance-Officer Funktion. Je nach Größe des Unternehmens bietet sich hier ggf. auch die Neuschaffung einer unternehmensinternen Position an, die entsprechend von einem eigenen CCO besetzt wird.

**UMFANG.** Corporate-Compliance bedeutet nicht nur die Abwehr und Vermeidung von Regelverstößen, auch Eingriffsrisiken und Planungsrisiken müssen integraler Bestandteil des Compliance-Konzeptes sein. Im Wesentlichen geht es somit um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie auch unternehmensinternen Richtlinien im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe.

Das erste Problem was sich beim Lesen dieser Kurzdefinition ergibt ist, dass das regulatorische Umfeld eines Unternehmens, letztlich die Gesamtheit aller von einem Unternehmen zu beachtenden Vorschriften, hoch komplex ist. Die Ursache der meisten Fehlerquellen sowie auch Grundlage der meisten Pflichtverletzungen ist schlichtes Unwissen von Regeln, Gesetzen und Bestimmungen, neben einem geringeren Anteil an vorsätzlichen Verstößen. Dabei betrifft diese Beobachtung aus der Praxis nicht nur, dennoch in besonderer Weise, bei nicht juristisch vorgebildeten Mitarbeitern zu. Ein hohes Pflichtverletzungspotential ergibt sich weiters aus dem im Unternehmen üblicherweise stattfindenden Zusammenwirken von unterschiedlichen Mitarbeitern; hier kommt es oft zu Koordinations- oder auch Abstimmungsdefiziten, das Regeln - wenn auch versehentlich - nicht eingehalten werden. Wesentliche Aufgabe der Corporate-Compliance im Unternehmen ist daher, die derzeit doch stark auseinanderklaffende Lücke zwischen normgerechten (Soll) und tatsächlichen Verhalten (Ist) zu schließen.

**PFLICHT.** Eine verbindliche Regelung für Unternehmen, die die Errichtung einer Compliance-Organisation im Unternehmen vorsieht, gibt es derzeit weder in Deutschland noch in Österreich. Allerdings gibt es in beiden Ländern eine Regelung, die die

Haftungssituation für die Unternehmensleitung bei Fehlen einer funktionierenden Compliance-Organisation recht gut beschreiben. In Deutschland besteht mit § 130 Abs 1 dOWiG (Ordnungswidrigkeitengesetz) eine gut formulierte Regelung, die die Haftungssituation für die Unternehmensleitung bei Fehlen einer funktionierenden Compliance-Organisation übersichtlich darstellt.

Führende Stimmen in der deutschen Compliance-Praxis beziehen diese Vorschrift daher als zu Recht als die „Urmutter“ des Corporate-Compliance-Gedankens. Der Inhaber eines Betriebes haftet danach für Zuwiderhandlungen von Mitarbeiterin in Unternehmen, die darauf beruhen, dass schuldighaft die gebotenen Aufsichtsmaßnahmen unterblieben sind. Damit beschreibt § 130 Abs 1 dOWiG die

## DEFINITION

**Vielfach als die „Summe aller Maßnahmen bezeichnet, die in einem Unternehmen getroffen werden, um regelkonformes Verhalten des Unternehmens und seiner Mitarbeiter sicherzustellen“.**

Folgen einer unzureichenden Unternehmensorganisation zur Abwendung von Rechtsverstößen. Eine in Österreich vergleichbare Norm ist § 3 des VbVG (Verbandverantwortlichkeitsgesetz) der sinngemäß einen ähnlichen Inhalt wie die oben genannte deutsche Norm regelt. Grundgedanke auch des § 3 VbVG ist die Verantwortlichkeit des Unternehmens/Verbandes für Pflichtverletzungen oder Straftaten der Entscheidungsträger oder Mitarbeiter (Beachte: eigenes Verschulden oder auch Organisationsverschulden der Entscheidungsträger maßgeblich; diese ersetzen die „Schuld“ des Verbandes).

**GESELLSCHAFTSRECHT.** Im Hinblick auf die Ausgangsfrage, ob eine Rechtspflicht zur Errichtung einer Compliance Organisation besteht, können ferner Grundsätze des Gesellschaftsrechts herangezogen werden. In Deutschland verlangt § 53 dAktG von dem Vorstand der Aktiengesellschaft, die Geschäfte wie ein „ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter“ zu führen. § 43 dGmbHG spricht in diesem Zu-

bestrittene Trend zur Umsetzung in den meisten Unternehmen geführt - jedenfalls die mittelgroßen und großen Wirtschaftsunternehmen haben bereits eine Corporate-Compliance-Organisation etabliert. An den österreichischen Pressemeldungen der letzten Zeit über Compliance-Verstöße und Skandale in Unternehmen in fast allen Bereichen, sowie auch an den zunehmenden juristischen Beiträgen zu Compliance-Themen, kann man erkennen, dass der Trend auch in Österreich dahingehend geht, das Thema Corporate-Compliance ernst zu nehmen und eine Compliance-Organisation im eigenen Unternehmen aufzubauen, einzuführen und zu leben!

**PRAXIS.** Mit Blick auf Deutschland ist mit Bemerkten festzustellen, dass nicht nur DAX-Konzerne ihre bestehende Compliance-Organisation in den vergangenen Monaten kräftig ausgebaut haben. Auch und insbesondere kleinere Unternehmen beschäftigen eigenständige Abteilungen, die sich mit dem Aufbau entspre-

chender Einrichtungen beschäftigen. Dr. Christoph Hauschka, Vorsitzender und Gründungsmitglied des Netzwerks Compliance in Deutschland sagt dazu: „Selbst kleine Unternehmen bauen hier in erheblichem Umfang Personal auf“.

Die Krise hat dabei diesen Prozess klar beschleunigt. Grund dafür ist, dass insbesondere Vorstände und Geschäftsführer in der Krise mögliche Haftungsrisiken noch stärker verspüren als sonst. Auch die Reihe an aussagekräftigen Urteilen, mit der die Justiz die Haftung von Managern und Unternehmen in Korruptions- und anderen Compliance-Verstoßfällen systematisch verschärft hat, die im letzten Jahr in der Presse zu lesen waren, haben den kraftvollen Aufbau von Compliance-Organisationen in den Unternehmen bestärkt.

**SKANDAL.** Eine klare juristische Weichenstellung für die Compliance in Deutschland ist und bleibt dabei der Siemens-Skandal. Das Landericht München auflegte dem Technikkonzern unter anderem ein Bußgeld von EUR 201 Mio.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass es sich hierbei um eine Unternehmensstrafe handelt, nicht um eine Strafe gegen natürliche Personen.

Die Justiz machte im Fall Siemens energisch klar, dass der Aufbau einer Compliance-Organisation strafmildernd anzuerkennen ist. Mittlerweile ist das Corporate-Compliance System von Siemens sogar beispielhaft. Führende Compliance-Experten räumen dabei ein, dass nicht jedes Unternehmen, ob klein, mittelständig oder groß, ein flächendeckendes Compliance-System brauche; der Umfang einer Corporate Compliance-Organisation hängt dabei im Wesentlichen von dem individuellen Risikoprofil des Unternehmens ab, dh Größe und Komplexität des Unternehmens, Unternehmensstruktur, Tätigkeitsfeld des Unternehmens, konkretes Risikoumfeld etc. Auch benötigen die meisten kleinen und mittelständischen Unternehmen keine hauptamtliche Compliance-Organisation; hier reicht insbesondere der Einsatz eines externen Compliance-Rechtsexperten.

**STRUKTUR.** Eine gute Compliance Struktur schafft überhaupt erst neue Handlungsspielräume für die Unternehmensleitung. Abschließend sei zu betonen, dass betreffend Corporate-Compliance „fast jeder Manager spürt, dass man in dieser Hinsicht etwas Konkretes vorzuweisen haben sollte“. Das Beispiel Metro, mit knapp 40 Vollzeitstellen für Compliance-Mitarbeiter zeigt hier die Bandbreite an organisatorischen Möglichkeiten. Bemerkenswert in der Praxis sind auch die Berichtslinien. So berichtet beispielsweise der Chief Compliance Officer (CCO) der Metro direkt an den Konzernchef. In den meisten anderen Unternehmen ist der CCO entweder dem Finanzchef oder der Leitung Recht unterstellt. Der Aufbau bzw die Integration einer Corporate-Compliance Organisation bieten viele Spielarten - das Wichtigste bleibt dennoch, und gilt eine starre Regel - dass eine effektive Corporate-Compliance Organisation davon lebt „gelebt“ zu werden!

Mag. Diana-Maria White,  
LL.M. MBA, [www.kwrat](http://www.kwrat)