

18
/



Foto: © Paul Hill / Fotolia

Compliance: Sollen (oder müssen) Chefs manchmal Wachhunde sein?

Das Thema Compliance erregte in letzter Zeit auch abseits von Juristenkreisen mediale Aufmerksamkeit. So wurde etwa rund um den Abgasskandal des Volkswagen-Konzerns die Frage der persönlichen Verantwortung leitender Mitarbeiter diskutiert, allen voran des ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Martin Winterkorn. Inwiefern kann und soll er für die Verfehlungen des Konzerns auch persönlich zur Verantwortung gezogen werden? Auch in weitaus weniger schillernden Schadensfällen stellen sich ähnliche Fragen.

Worum geht es?

Unter Compliance versteht man die Pflicht der Gesellschaftsorgane, geltende Gesetze einzuhalten. Darüber hinaus steht Compliance auch für eine Organisationsanforderung: Als Corporate Compliance bezeichnet man Maßnahmen wie interne Vorgaben zum Datenschutz oder Whistleblower-Hotlines, die das rechtmäßige Verhalten des Unternehmens und der Mitarbeiter gewährleisten sollen. Neben den rechtlichen Vorschriften verpflichten sich manche Unternehmen selbst zur Einhaltung höherer moralischer oder ethischer Standards, die aber nach österreichischem Verständnis nicht zur Compliance gehören. Dass jedes Unternehmen die geltenden Gesetze einzuhalten hat steht außer Frage – bei der Compliance geht es nun um die Struktur, im Rahmen derer diese Aufgabe erfüllt wird.

Besteht eine Pflicht?

Es gibt keine allgemeine Pflicht, eine Compliance-Struktur einzurichten. Die Geschäftsführung ist jedoch verpflichtet, die „Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsführers“ einzuhalten. Sie kann unter Beachtung der Business-Judgment-Rule (siehe unsere Kolumne vom Februar 2016) selbst entscheiden, wie sie dafür sorgt, dass die Rechtsvorschriften im Unternehmen eingehalten werden. Bei dieser Entscheidung sollten Geschäftsführer vor allem das Risikopotential des Unternehmens und das regulatorische Umfeld, die Art des Betriebs, seine Größe, die Organisationsstruktur und die Erfahrungen mit Regelverstößen aus der Vergangenheit berücksichtigen. Branchenspezifisch gibt es Spezialvorschriften, die vor allem Unternehmen

im Banken- und Finanzmarktsektor betreffen. Außerdem ist die Verbandsverantwortlichkeit zu beachten: Unternehmen sind für Straftaten von Mitarbeitern verantwortlich, wenn die Begehung durch die Organisationsstruktur ermöglicht oder wesentlich erleichtert worden ist.

Wie geht's weiter?

Ist die Entscheidung über die Errichtung einer Compliance-Struktur erst einmal gefallen, geht es um die konkrete Ausgestaltung. Dafür stehen auch eine Reihe von Maßnahmen zur Verfügung, die von einem klaren Statement der Geschäftsführung, über die Ausgabe konkreter Handlungsanweisungen (Code of Conduct) bis zur Einrichtung einer Struktur zur Umsetzung der Vorstellungen reichen. Sie werden in der nächsten Ausgabe näher beleuchtet.



Dr. Michaela Pelinka, LL.M. Mag. Katharina Wilding

bpv Hügel Rechtsanwälte OG
Donau-City-Straße 11, ARES-Tower
1220 Wien, Vienna
Tel.: +43-1-260 50 -0, Fax: +43-1-260 50-308
www.bpv-huegel.com