16 44 MANAGEMENT

Compliance II: Wie sollen (oder müssen) Chefs als Wachhunde sein?

eim schillernden Begriff der Compliance geht es um die Gewährleistung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften – damit haben wir uns im letzten Beitrag beschäftigt. Was muss die Geschäftsführung nun bei der Einrichtung einer Compliance-Struktur beachten?

Möglichkeiten der Compliance-Struktur

Ein Patentrezept für die Compliance-Struktur gibt es nicht, die richtige Form hängt von der Branche und Größe des Unternehmens ab. In größeren Unternehmen sind dreistufige Compliance-Strukturen typisch: An oberster Stelle steht (i) die Geschäftsführung, die grundsätzliche Entscheidungen trifft, (ii) darunter folgen die Compliance-Manager, welche die Umsetzung in den Fachbereichen überwachen und (iii) die Compliance-Beauftragten schließlich kümmern sich um die Einhaltung der Vorschriften in ihrem Fachbereich, wobei ein Compliance-Beauftragter für ein Fachgebiet, beispielsweise Umweltfragen, zuständig sein kann oder das Handling potentieller Risiken in seiner Abteilung überwacht. Am Anfang steht stets die Risikoanalyse: Welche rechtlichen Risiken gibt es - beispielweise im Verhältnis zu (ehemaligen) Mitarbeitern, bei der Beachtung von Arbeitszeitvorschriften oder bei der Einhaltung von umweltrechtlichen Vorschriften. Diese Liste kann endlos fortgesetzt werden und unterscheidet sich von Unternehmen zu Unternehmen. Nach der Risikoidentifikation folgt die Risikobewertung: Wie wahrscheinlich ist es, dass sich ein Szenario verwirklicht? Anschließend gilt es, die Struktur zu implementieren und in der Konsolidierungsphase den Compliance-Mitarbeitern, die Einarbeitung in ihr neues "Compliance"-Aufgabenspektrum zu ermöglichen. Der Erfolg einer Compliance-Struktur hängt wesentlich auch von der Überwachung der Einhaltung der Vorschriften ab: Das kann durch Mitarbeiterbefragungen, die regelmäßige Überprüfung der Geschäftsvorgänge oder auch die Einrichtung einer Whistleblower-Hotline erfolgen.

Beispiel Weihnachtsgeschenke

Eine jährlich wiederkehrende Herausforderung für Compliance-Manager ist der Umgang mit Weihnachtsgeschenken. Besondere Vorsicht ist bei Mitarbeitern gefordert, die in Kontakt mit Amtsträgern (das sind auch Organe staatsnaher Unternehmen) stehen. Wechselseitige Zuwendungen und ortsübliche Aufmerksamkeiten geringen Werts sind zwar grundsätz-

Magazin für Transport Manager Wien, im Dezember 2016, Nr: 12, 10x/Jahr, Seite: _ Druckauflage: 15 000, Größe: 86,3%, easyAPQ: _ Auftr.: 263, Clip: 10255131, SB: bpv Hügel Rechtsanwälte



lich zulässig, im Einzelfall ist die Abgrenzung zum "Anfüttern" jedoch nicht immer klar. Die in vielen Compliance-Richtlinien enthaltene Grenze von 100 Euro ist nicht unumstritten, weshalb zu empfehlen ist, dass Geschenke an Amtsträger deutlich unter diesem Wert bleiben sollten. Im privatwirtschaftlichen Bereich sind Weihnachtsgeschenke etwas weniger problematisch – insbesondere interne Regeln können aber auch hier die Geschenkannahme untersagen (etwa um Beeinflussungen bei Vertragsverhandlungen zu vermeiden) und finden sich in der Praxis bei größeren Unternehmen häufig.

Konsequenz als Pflicht

Bei Nichteinhaltung der Vorgaben, ist Konsequenz das Maß der Dinge: Disziplinarische Sanktionen, seien es Nachschulungen oder gegebenenfalls auch arbeitsrechtlichen Folgen, sollen die Wirksamkeit sicherstellen. Einmal erfolgreich implementiert, bedarf die Compliance-Struktur stetiger Weiterentwicklung, Monitoring und Adaptierung, um auf neue Herausforderungen eingehen zu können. Eine permanente Aufgabe, die angesichts des Ausbleibens von negativen rechtlichen Entwicklungen trotzdem lohnenswert für Unternehmen ist!





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

bpv Hügel Rechtsanwälte OG Donau-City-Straße 11, ARES-Towe 1220 Wien, Vienna

Tel.: +43-1-260 50 -0. Fax: +43-1-260 50-308

www.bpv-huegel.com

1TRUCK 12.16