



§ **Rechts-Tipp**

DAS RECHT AUF IHRER SEITE - NR. 185

# Compliance: Maßnahmen können Haftungen vermeiden

**U**nternehmerisches Handeln ist geprägt von Geschäftschancen und Risiken. In diesem Spannungsfeld muss sich das Management tagtäglich zurechtfinden und dabei mit der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters vorgehen. Diese abstrakt umschriebenen Sorgfaltspflichten der Unternehmensführung gewähren für die konkrete unternehmerische Entscheidung erhebliche Ermessensspielräume, was unserem Wirtschaftssystem zwar wesensimmanent ist, die Führungskräfte aber auch vor erhebliche Herausforderungen an die Vorbereitung, Umsetzung und Kontrolle ihrer Entscheidungen stellt.

**Interne Kontrolle.** In modernen, arbeitsteiligen Organisationseinheiten wird die Instruktion und Kontrolle der Mitarbeiter zu einer der wesentlichsten Managementaufgaben. Die klassischen Instrumente hierfür sind das Risikomanagement, das Interne Kontrollsystem und die Interne Revision. Diverse Vorfälle der vergangenen Monate und Jahre, wie Korruptionsskandale, Datenmissbrauch, hohe Geldbußen wegen Kartellabsprachen, belegen, dass die Einhaltung der gesetzlichen und unternehmensinternen Vorgaben seitens der Führungskräfte und Mitarbeiter durch entsprechende Organisationsstrukturen aktiv(er) „gemanagt“ werden muss.

**Dem Management obliegt es, eine glaubwürdige Compliance-Kultur im Unternehmen vorzuleben**

**Compliance-Maßnahmen.** Im Kern geht es um die Sicherstellung rechtskonformen Handelns im Unternehmen durch „Compliance“-Maßnahmen. Zu diesem Zweck sollte in größeren Unternehmen eine eigene Compliance-Funktion geschaffen werden. Dieser sogenannte Compliance-Officer soll mit dem Management, allen anderen unternehmensinternen Kontrollfunktionen, der Rechtsabteilung und externen Beratern, zum Beispiel Abschlussprüfern, Rechtsanwälten, gut zusammenarbeiten, gleichzeitig aber unabhängig bleiben und mit entsprechender Rückendeckung und Unterstützung seitens des Managements agieren. Entscheidend sind aber letztlich die konkreten Aufgaben und Umsetzungsmaßnahmen: Ausgehend vom spezifischen Risikoprofil des



Unternehmens obliegt es dem Compliance-Officer zum Beispiel maßgeschneiderte Mitarbeiter-Handbücher und Verhaltenskodizes zu erstellen, fortlaufende allgemeine oder spezifische Hilfestellung zu geben, unter anderem via Hotline, begleitende Schulungen durchzuführen, die Einhaltung der Compliance-Vorgaben zu kontrollieren und zu dokumentieren sowie Schadensbegrenzungsmaßnahmen vorab zu definieren und im Ernstfall umzusetzen.

**Konflikte mit dem Management.** In der Praxis ergeben sich dabei oft Konflikte mit den „business units“, den anderen unternehmensinternen Kontrollinstanzen und nicht zuletzt dem Management. Gerade Letzterem obliegt es aber, eine glaubwürdige Compliance-Kultur im Unternehmen vorzuleben und den Compliance-Verantwortlichen voll zu unterstützen. Nur so können die Mitarbeiter für die Compliance-Politik begeistert werden. Im Gegenzug obliegt es dem Compliance-Manager, möglichst einfache, zielorientierte, unbürokratische Lösungen anzubieten und laufend zu ver-

feinern. Die „Umsatzbringer“ sollen nicht das Gefühl bekommen, sinnlosen Verwaltungsaufwand betreiben zu müssen.

**Compliance als Wettbewerbsvorteil.** Eine gut organisierte Compliance-Organisation bringt einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil, können doch mit ihrer Hilfe Gesetzesverstöße vermieden, Schwachstellen und Verstöße rechtzeitig identifiziert und abgestellt sowie Worst-Case-Situationen professionell bewältigt werden. So wird das Unternehmen – und nicht zuletzt auch das Management – vor Haftungsfällen besser geschützt und sein guter Ruf gewahrt. Zusätzlich kann Compliance auch einen Beitrag leisten, dass im Unternehmen generierte „Assets“, wie Forschungsergebnisse, Logos, etc. zum frühestmöglichen Zeitpunkt geschützt werden. Nutzen Sie also das Jahr 2010 für mehr Compliance in Ihrem Unternehmen.

*Buchtipp: Johannes Barbist, Michael Ahammer: „Compliance in der Unternehmenspraxis“, Verlag LexisNexis, ISBN: 978-3-7007-4467-2 39 €;*



**Johannes Barbist,** Kanzlei Binder Grösswang  
**Michael Ahammer,** KPMG Austria GmbH

Anwalt Dr. Barbist ist Partner der Wirtschaftskanzlei Binder Grösswang und auf öffentliches Wirtschaftsrecht und Zivil- und Verwaltungsverfahren spezialisiert. Dr. Michael Ahammer ist Wirtschaftsprüfer und Partner der KPMG Austria GmbH.

**Redaktion: Andrea Möchel**  
Fragen, Reaktionen und Anregungen bitte per E-Mail an:  
[andrea.moechel@wirtschaftsblatt.at](mailto:andrea.moechel@wirtschaftsblatt.at)