

# Compliance-Maßnahmen zur Reduktion der Haftungsrisiken von Vorstandsmitgliedern\*

Haftungsrisiken von Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführern steigen durch die erhöhte Komplexität des Wirtschaftslebens rasant an. Ein funktionierendes Compliance-System kann dazu beitragen, diese Risiken erheblich zu minimieren. Der vorliegende Beitrag zeigt auf, was hinter dem Begriff Compliance steht, wie ein Compliance-System in der Praxis umgesetzt werden kann und welche Vorteile daraus für Unternehmen entstehen.

## 1. Was bedeutet „Compliance“?

Die zunehmende Komplexität des Wirtschaftslebens führt zu einem quantitativen Anstieg von Rechtsnormen, deren jederzeitige Einhaltung immer schwieriger sichergestellt werden kann. Jeder Rechtsverstoß setzt Unternehmen allerdings mannigfaltigen Gefahren aus. So kann das Fehlverhalten von Mitarbeitern etwa zu Schadenersatzforderungen oder (Verwaltungs-)Strafen gegen das Unternehmen führen. Darüber hinaus können Mitarbeiter Unternehmen durch kriminelle Handlungen direkt schädigen. Besondere Gefahren lauern dort, wo ein Gesetzesverstoß aufgrund mangelnder Kenntnis nicht entdeckt wird und daher längerfristig fortgesetzt wird.<sup>1)</sup> Gerade die mit derartigen Verstößen zusammenhängenden Reputationsschäden können beträchtlich sein.

Auch wenn dadurch die Bedeutung von Compliance-Maßnahmen beständig steigt, ist für Österreich bislang nur eine spärliche Rezeption des Compliance-Gedankens aus den USA und Deutschland erkennbar.<sup>2)</sup> Einer der Gründe hierfür liegt sicherlich in der Mehrdeutigkeit dieses Begriffs.<sup>3)</sup>

Zunächst bezeichnet „Compliance“ rechtskonformes Verhalten, also die Einhaltung von Normen durch die jeweiligen Normadressaten. Dass (juristische und natürliche) Personen Rechtsnormen zu befolgen haben, ist allerdings trivial und folgt bereits aus dem grundlegenden Geltungsanspruch von Recht.

Zweitens bezeichnet „Compliance“ die Gesamtheit derjenigen Organisationsmaßnahmen, durch welche die Einhaltung von Regeln (Rechtsnormen, selbstaufgelegte Richtlinien und allgemeine Wertvorstellungen) im Unternehmen sichergestellt werden soll. Damit bildet jedes Compliance-Programm einen Teil der Corporate Governance.<sup>4)</sup> Überschneidungen ergeben sich dabei mit dem Risiko-Management und dem Internen Kontrollsystem von Unternehmen.<sup>5)</sup>

Zu guter Letzt kommt dem Begriff „Compliance“ in einzelnen Rechtsbereichen eigenständige Bedeutung zu. Beispiele hierfür finden sich bei börsennotierten Gesellschaften, im Finanzdienstleistungsbereich oder sonstigen regulierten Bereichen.<sup>6)</sup>

## 2. Warum ist Compliance für Juristen bedeutsam?

Wenn Compliance nun also ein organisatorisches Konzept darstellt, stellt sich die Frage, wieso sich Juristen (und nicht ausschließlich Betriebswirte) diesem Thema zuwenden sollten. Die Antwort darauf ist zunächst in den gesetzlich verankerten Pflichten von Vorständen und Geschäftsführern zu sehen. So haben Vorstandsmitglieder einer AG bei der Leitung des Unternehmens „die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden.“<sup>7)</sup> Dazu zählt für den Vorstand auch, „die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses es erfordert.“<sup>8)</sup> Verstoßen sie gegen diese Verpflichtung, so haften sie für ihr Fehlverhalten. Ähnliche Regelungen gelten für GmbH-Geschäftsführer.<sup>9)</sup>

Aus gesellschaftsrechtlicher Perspektive sind die Parameter dieser Haftung jedoch nur abstrakt vom Gesetz vorgegeben und müssen jeweils im Einzelfall abhängig von der tatsächlichen Größe, Branche und Geschichte eines Unternehmens beurteilt werden.<sup>10)</sup> Anhand der typischen Tätigkeiten von Leitungs-

\* Die Autoren danken an dieser Stelle Herrn RA Dr. *Johannes Barbist* herzlich für die kritische Durchsicht und die wertvollen Anmerkungen zu diesem Beitrag.

- 1) Vgl. zu rechtlichen Risiken etwa *Fabian*, Legal Risk, in *Barbist/Ahammer* (Hrsg.), Compliance in der Unternehmenspraxis (2009) 9; *Staub*, Überlegungen zur Erfassung und Steuerung rechtlicher Risiken im Unternehmen (aus Schweizer Sicht), CCZ 2009, 121 mwN.
- 2) Soweit ersichtlich beschränkt sich die Behandlung von Compliance-Themen im österreichischen Raum bislang vorwiegend auf einzelne Rechtsbereiche wie Kartellrecht (etwa *Urlesberger/Haid*, Compliance Programme, ecolex 2007, 363), Kapitalmarktrecht (etwa *Lösler*, Das moderne Verständnis von Compliance im Finanzmarktrecht, NZ 2005, 104; *Resch/Sidlo*, Emittenten-Compliance in Österreich im Licht aktueller nationaler und internationaler Entwicklungen, ÖBA 2005, 299; *Zuffert/Karollus-Bruner*, Compliance für Emittenten, ecolex 2002, 251) und Bankrecht (etwa *Lucius*, Zum Standard Compliance Code 2008 der österreichischen Kreditwirtschaft, ÖBA 2008, 456; *Knyrim*, Datenschutzrechts-Compliance in der Bank. Die wichtigsten datenschutzrechtlichen Themen für Kreditinstitute, ÖBA 2007, 476; *Lucius*, Von Compliance-Regeln zum Ethikmanagement in Banken, ÖBA 2000, 263), während allgemeine Betrachtungen mit wenigen Ausnahmen (etwa *Barbist/Ahammer* [Hrsg.], Compliance in der Unternehmenspraxis (2009); *Zehetner/Zehetner*, Corporate Compliance – Eine Einführung, GBU 2009/11/11; *Haeseler*, Compliance und Compliance Management, RWZ 2005/71, 235) der deutschen Literatur vorbehalten sind (vgl. nur *Wecker/v Laak* [Hrsg.], Compliance in der Unternehmerpraxis. Grundlagen, Organisation und Umsetzung [2008]; *Umnüß* [Hrsg.], Corporate Compliance Checklisten – Rechtliche Risiken im Unternehmen erkennen und vermeiden [2008]; *Hauschka* [Hrsg.], Corporate Compliance – Handbuch der Haftungsvermeidung im Unternehmen [2007]; jeweils mwN).
- 3) Vgl. etwa *Bergmoser/Theusinger/Gushurst*, Corporate Compliance – Grundlagen und Umsetzung, in: BB-Special Compliance 5/2008, 1 (3); *Haeseler*, Compliance und Compliance Management, RWZ 2005/71, 235.

- 4) Vgl. dazu *Barbist/Ahammer*, Compliance in der Unternehmenspraxis, in *Barbist/Ahammer* 1 (4 ff); *Bücheler*, Risikomanagement des Vorstands als Zeichen „guter“ Corporate Governance, GesRZ 2003, 221.
- 5) Vgl. dazu auch *Löffler*, Compliance und Internes Kontrollsystem, in *Barbist/Ahammer* 35; *Ahammer*, Compliance und Risikomanagement, in *Barbist/Ahammer* 51.
- 6) Vgl. ECV; WAG 2007; ÜbG; FMABG; EKV oder auch die AOCV 2008. Aus Platzgründen soll im vorliegenden Beitrag auf die Besonderheiten dieser jeweiligen Compliance-Begriffe allerdings nicht näher eingegangen werden, sondern „Compliance“ unter einem gesamtheitlich-organisatorischen Gesichtspunkt gesehen werden.
- 7) So § 84 Abs 1 AktG wörtlich.
- 8) § 70 Abs 1 AktG.
- 9) Vgl. § 25 Abs 1 GmbHG.
- 10) Vgl. nur *Torggler*, Von Schnellschüssen, nützlichen Gesetzesverletzungen und spendablen Aktiengesellschaften. Zum Ermessensspielraum bei der gesellschaftsrechtlichen Organhaftung, wbl 2009, 168; *Reich-Rohrwig* in *Straube*, GmbHG (8. Lfg 2008) § 25 Rz 24; *Strasser* in *Jabornegg/Strasser*, AktG<sup>4</sup> §§ 77-84 Rz 95; *Nowotny* in *Doralt/Nowotny/Kalss*, AktG § 84 Rz 4 ff.

organen lassen sich allerdings vier unterschiedliche Haftungsgruppen unterscheiden:<sup>11)</sup>

• **Organisationsverschulden:**

Da Führungskräfte nicht alle Aufgaben selbst ausführen können, gehört zu ihrem Verantwortungsbereich auch die Schaffung einer Unternehmensorganisation, welche die Erreichung des Unternehmensziels durch arbeitsteilige Organisation sicherstellt. Hierzu zählt auch, dafür zu sorgen, dass das im Unternehmen vorhandene Wissen ordnungsgemäß gespeichert, abgefragt und weitergeleitet wird.<sup>12)</sup>

• **Auswahlverschulden:**

Zur Einrichtung der geeigneten Organisation eines Unternehmens gehört es auch, die richtigen Personen für die zu besetzenden Posten anzustellen und ihnen geeignete Aufgaben zuzuweisen. So werden Aufsichtspflichten verletzt, wenn Geschäftsführer offensichtlich nicht für ihre Aufgaben geeignete Personen anstellen oder sie mit den ihnen delegierten Aufgaben überfordern.<sup>13)</sup>

Von besonderer Bedeutung im Zusammenhang mit dem Auswahlverschulden ist es, den Know-how-Transfer ausscheidender Mitarbeiter auf neue Mitarbeiter sicherzustellen. Führungskräfte haben daher dafür zu sorgen, dass entsprechende Informationen rechtzeitig schriftlich gesammelt werden.

• **Instruktionsverschulden:**

Mitarbeiter müssen durch Führungskräfte über ihren genauen Tätigkeitsbereich informiert werden. Anweisungen müssen dabei möglichst eindeutig gegeben werden. Es empfiehlt sich, entsprechende Handbücher zu erstellen und im Unternehmen zu verteilen. Darin sollten nach Möglichkeit auch Praxisbeispiele für Zweifelsfälle vorgesehen werden. Für bestimmte Tätigkeiten empfiehlt es sich, regelmäßige Schulungen abzuhalten. Insb gilt dies für Compliance-relevante Themen wie IT, IP, Kartellrecht, Strafrecht, Arbeitsrecht und Umweltrecht.<sup>14)</sup>

• **Kontroll- und Überwachungsverschulden:**

Zu der Verantwortung der Geschäftsleitung zählt selbstverständlich auch, die errichtete Organisation effizient zu überwachen und beim Entdecken von Schwachstellen rechtzeitig die notwendigen Gegenmaßnahmen einzuleiten. Die ständige Überprüfung kann dabei vor allem durch die Simulation von Risikosituationen erfolgen (etwa durch elektronische Simulationen bestimmter krisenanfälliger Situationen oder sog. „Mock Dawn Raids“, um die kartellrechtliche Compliance zu testen).<sup>15)</sup>

Wenn auch eine stichprobenartige Überprüfung der Einhaltung vorgegebener Regeln in den meisten Fällen ausreicht, so ist gerade bei neuen Mitarbeitern – abhängig von der Dauer ihrer Beschäftigung und ihrer Qualifikation – eine weiter gehende Überwachungspflicht anzunehmen.

Die Schwierigkeit aus psychologischer Sicht ist dabei, eine „gefühlte Diskriminierung“ nach Möglichkeit zu vermeiden. Neue Entwicklungen zur rechtzeitigen Entdeckung strafrechtlich relevanten Verhaltens stellt die Einrichtung von Whistleblower-Systemen dar, durch die Mitarbeiter unerwünschtes Verhalten möglichst rasch und ohne Angst vor persönlichen Nachteilen melden können.<sup>16)</sup>

### 3. Besteht für jede Geschäftsleitung die Pflicht, ein Compliance-System einzurichten?

Die Geschäftsleitung hat im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht dafür zu sorgen, dass das Unternehmen rechtskonform agiert (*Legalitätspflicht*). Ihre Verantwortung wird lediglich dadurch gemildert, dass Aufgaben an Mitarbeiter des Unternehmens delegiert werden können.<sup>17)</sup> Von gewissen Ausnahmen<sup>18)</sup> abgesehen besteht für die Geschäftsleitung allerdings keine gesetzliche Verpflichtung, dies in einem formalen (auch als solches bezeichneten) „Compliance-System“ vorzunehmen. Solange alle sonstigen rechtlichen Anforderungen an die Geschäftsleitung erfüllt sind, könnten diese Aufgaben zB auch durch das (seit dem IRÄG 1997 ohnedies verpflichtend einzurichtende) Interne Kontrollsystem erfüllt werden.

Jede Diskussion, ob der Vorstand einer AG oder die Geschäftsführung einer GmbH gesetzlich dazu verpflichtet ist, ein Compliance-System einzurichten, ist dadurch lediglich terminologischer Natur. Die von Leitungsorganen zu erfüllenden Organisationspflichten, welchen durch ein Compliance-System Rechnung getragen wird, sind zwingender Natur.<sup>19)</sup> Auf welche Weise diesen Verpflichtungen indes durch das Organisationsgeflecht des Unternehmens im Einzelfall entsprochen wird, ist rechtlich grundsätzlich unerheblich.

Zu beachten ist allerdings, dass die Beurteilung der haftungsrechtlichen Situation von Entscheidungsträgern durch zwei menschliche Eigenschaften beeinflusst wird: Zum einen werden geschäftliche Entscheidungen im Nachhinein stets als vorhersehbarer qualifiziert, während sich die Situation im Zeitpunkt der jeweiligen Entscheidungsfindung oft weniger klar darstellte. Zum anderen neigen wir dazu, Handlungen zu verurteilen, welche einen schlechten Verlauf genommen haben. Selbst wenn daher rechtlich für die Beurteilung haftungsauslösender oder haftungserhöhenden Verhaltens eine *Ex-ante*-Perspektive eingenommen werden müsste (dh ein Richter aufgrund der zum Zeitpunkt der Entscheidungsfindung vorhandenen Sachlage und Fakten das Verhalten beurteilen müsste), wird ökonomischer Misserfolg vielfach bereits als ausreichendes Indiz für mangelhafte Entscheidungen gewertet. Ersteres Phänomen wird unter der englischsprachigen Bezeichnung *hindsight bias* diskutiert, zweiteres unter der Bezeichnung *outcome bias*.<sup>20)</sup>

11) Vgl zu dieser Typisierung Pelz, Strafrechtliche und zivilrechtliche Aufsichtspflicht, in Hauschka 97.  
12) Vgl dazu näher Buck-Heeb, Wissenszurechnung und Informationsmanagement, in Hauschka 26 (32 ff); Rodewald, Corporate Compliance – Organisatorische Vorkehrungen zur Vermeidung von Haftungsfällen der Geschäftsleitung, BB 2006, 113.  
13) Vgl etwa Meier-Grewe, Vorstandshaftung wegen mangelhafter Corporate Compliance, BB 2009, 2555 (2556).  
14) Vgl dazu etwa Beham/Schatz, IT-Compliance, in Barbist/Ahammer 65; Barbist/Albiez, Wirtschaftsstrafrecht und Compliance, in Barbist/Ahammer 79; Lukaneč/Pallwein-Pretzner, Arbeitsrecht, Sozialrecht und Datenschutz, in Barbist/Ahammer 97; Barbist/Pinggera, Public Law Compliance, in Barbist/Ahammer 105; Hoffer/Innerhofer, Kartellrechts-Compliance, in Barbist/Ahammer 117; Rungg, IP-Compliance, in Barbist/Ahammer 127, jeweils mwN.  
15) Vgl dazu plakativ Hecht, Kronzeugen killen Kartelle, in Trend (Jänner 2010) 120.

16) Vgl etwa Leissler, „Whistleblowing“ in Österreich – die ersten Schritte, ecolex 2009, 361; Hauser, Das Bild von Whistleblowing in der österreichischen Versicherungswirtschaft, ÖBA 2009, 497; Kittelberger, External Reporting als Pflicht zum Whistleblowing? ÖBA 2007, 90; Spring, „Whistleblowing“ – „Verpfeif“-Maßnahmen aus datenschutzrechtlicher Sicht, ecolex 2007, 139.  
17) Bestimmte Aufgaben der Geschäftsleitung sind freilich nicht delegierbar, etwa die allgemeine Leitungspflicht gemäß § 70 Abs 1 AktG oder die Berichtspflichten an den Aufsichtsrat gemäß § 81 AktG; vgl dazu nur Strasser in Jabornegg/Strasser, AktG<sup>4</sup> §§ 77-84 Rz 2 ff.  
18) Vgl FN 8.  
19) Vgl dazu auch Liese, Much Adoe About Nothing? oder: Ist der Vorstand einer Aktiengesellschaft verpflichtet, eine Compliance-Organisation zu implementieren? BB-Special Compliance 5/2008, 17.  
20) Vgl bspw Farnsworth, The Legal Analyst. A Toolkit for Thinking about the Law (2007) 218 ff; Torggler, wbl 2009, 171; jeweils mwN.

Je nachvollziehbarer ein Leitungsorgan nun darstellen kann, seine Organisationspflicht erfüllt zu haben, desto besser kann er dadurch sein Haftungsrisiko minimieren. Die Einrichtung eines Compliance-Systems kann darüber hinaus nach § 5 Abs 3 Z 1 VbVG bei einer strafrechtlichen Verurteilung der Gesellschaft zu einer Verringerung der Geldbuße führen. Weiters kann das Compliance-System die Corporate Governance des Unternehmens verbessern, als Marketingmaßnahme eine positive Signalwirkung nach außen entfalten und die Gesellschaft somit attraktiver für Investoren machen.<sup>21)</sup>

#### 4. Wie kann ein Compliance-System ausgestaltet werden?

Da keine allgemeine rechtliche Verpflichtung für die Einrichtung eines Compliance-Systems (außerhalb bestimmter Branchen) besteht, können aus dem Gesetz kaum Anhaltspunkte zu dessen konkreter Ausgestaltung gewonnen werden. Lediglich über die Frage, welche Funktionen das System erfüllen muss, kann die organisatorische Struktur abgeleitet werden:<sup>22)</sup>

Zum einen hat jedes Compliance-System die Information von Mitarbeitern über geltendes Recht sicherzustellen. Hier ist die Compliance-Stelle zwar idR auf inhaltlichen Input aus jeweils anderen Fachabteilungen angewiesen, die Bedeutung dieser Koordinationsaufgabe zur Sensibilisierung und Vernetzung von Abteilungen im Unternehmen sollte jedoch nicht unterschätzt werden. Darüber hinaus hat das Compliance-System die Einhaltung aller Normen durch die vom Unternehmen gewählten Verfahren zu gewährleisten. Hier wird der Unterschied der Compliance-Stelle zu Rechtsabteilungen deutlich. Während sich die Compliance-Stelle auf organisatorische Elemente konzentrieren muss, ist die Rechtsabteilung aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden. Weiters unterscheidet sich die Compliance-Stelle hierbei deutlich von der internen Revision, welche auch eine materielle Prüfung einzelner Rechtsgeschäfte vornimmt.

Um nun zu einem funktionierenden Compliance-System zu gelangen, ist zunächst eine Evaluierung des Ist-Standes vorzunehmen (*Compliance-Inventur*).<sup>23)</sup> Dadurch sollen die organisatorischen Verflechtungen im Unternehmen sichtbar gemacht, aber auch ein Bild über die „Rechtstreue“ der einzelnen Unternehmensbereiche gewonnen werden. Eine derartige Bestandsaufnahme erfolgt zumindest teilweise durch Interviews mit den Mitarbeitern unter Anwendung eines *Top-Down-Approaches*. Die Furcht einzelner Mitarbeiter vor Sanktionen bei Offenlegung von Verfehlungen könnte etwa durch Amnestieregelungen und ein hartes Vorgehen gegen nicht-geständige Mitarbeiter ausgeräumt werden.<sup>24)</sup>

In einem zweiten Schritt erfolgt die Festlegung von Compliance-Abläufen einschließlich zyklischer Überprüfungen und Wiederholungen der Compliance-Inventur. Dabei sollten auch diejenigen Unternehmensbereiche identifiziert werden, von welchen (aufgrund der dort ausgeübten Tätigkeiten) besondere Risiken ausgehen und die daher einer laufenden Überwachung bedürfen. Das Management selbst sollte dabei von den Überprüfungen der Compliance-Stelle nicht ausgenommen werden. Eine entsprechende Dokumentations- und Berichtspflicht der

Ergebnisse ist jedenfalls erforderlich. Wichtig dabei ist, das Vorgehen bei der Entdeckung von Verstößen bereits im Vorhinein festzulegen und mit den Risikostrategien der mit Risk Management befassen Stelle abzustimmen.<sup>25)</sup>

In einem dritten Schritt erfolgt durch die Umsetzung des Compliance-Systems verbunden mit den erzielten Überprüfungsergebnissen eine kontinuierliche Anpassung des Systems an die Besonderheiten des Unternehmens und dessen Entwicklungen.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben wird es – abhängig von der Unternehmensgröße – sachgerecht sein, einen für die Umsetzung des Compliance-Programmes Verantwortlichen (Compliance-Officer) zu installieren. Dieser sollte nach Möglichkeit aus den oben dargestellten Grundsätzen seiner Tätigkeit von der Rechtsabteilung und der internen Revision unabhängig sein, aber als Stabsstelle direkt an die Geschäftsleitung berichten. Idealerweise sollte der Compliance-Officer auch die Möglichkeit haben, sich an den Aufsichtsrat oder die Gesellschafter zu wenden, sollte er doch auch für die Überprüfung der Geschäftsleitung selbst verantwortlich sein.

#### 5. Welche rechtlichen Risiken bestehen für einen Compliance-Officer?

In der Funktion des Compliance-Officers wird in besonderem Maße das Spannungsverhältnis zwischen dem Leitungsorgan und ihm nachgeordneten Organen sichtbar, da in diesem Bereich Primärverantwortung zwischen diesen beiden Positionen verschoben werden kann.

Für Aufregung sorgte in diesem Zusammenhang ein *obiter dictum* des BGH „[...] Aufgabengebiet des [Compliance-Officers] ist die Verhinderung von Rechtsverstößen, insb auch von Straftaten, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden und diesem erhebliche Nachteile durch Haftungsrisiken oder Ansehensverlust bringen können [...]. Derartige Beauftragte wird regelmäßig strafrechtlich eine Garantenpflicht im Sinne des § 13 Abs 1 StGB treffen, solche im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Unternehmens stehende Straftaten von Unternehmensangehörigen zu verhindern.“<sup>26)</sup>

Auch wenn damit rechtlich nicht abschließend geklärt wurde, in welchem Umfang der Compliance-Officer gegenüber Dritten für Fehlverhalten einzustehen hat, wurde durch diese Entscheidung klar, dass die Position des Compliance-Officers keine bloße Feigenblatt-Funktion erfüllen kann.<sup>27)</sup> Nicht bloß aktives Tun, sondern bereits das Unterlassen könnte zu einer Haftung des Compliance-Officers gegenüber Dritten führen. Dies ist auch nach österreichischem Recht denkbar: So könnten im Bereich der Wirtschaftskriminalität mit Eventualvorsatz begangene Unterlassungen des Compliance-Officers zu einer Mittäterschaft führen, wenn die Funktionsübernahme eine strafrechtliche Garantenstellung begründet. Eine nähere Untersuchung der Auswirkungen dieser Entscheidung für den österreichischen Rechtsraum bleibt anderen Beiträgen vorbehalten.

Jeweils im Einzelfall zu beurteilen ist dabei die Haftung von Linienvorgesetzten, welche ihre Aufsichtspflicht über das Com-

21) Vgl. Bürkle, Corporate Compliance als Standard guter Unternehmensführung des Deutschen Corporate Governance Kodex, BB 2007, 1797.

22) Instruktion zum Aufbau einer Compliance-Organisation Lampert, Compliance-Organisation, in Hauschka 142 (144 ff) mwN.

23) Vgl. Bergmoser/Theusinger/Gushurst, BB-Special Compliance 9 ff.

24) Vgl. dazu auch Itzen, Richtungswechsel, Bestandsaufnahme, Prävention: Das Gerüst einer erfolgreichen Compliance-Strategie, BB-Special Compliance 5/2008, 12.

25) Zu den unterschiedlichen Strategien für den Umgang mit rechtlichen Risiken vgl. etwa Fabian, Legal Risk, in Barbist/Ahammer 9; Pampel/Glaze, Unternehmensrisiken und Risikomanagement, in Hauschka 81.

26) BGH 17. 7. 2009 – 5 StR 394/08, BB 2009, 2263 (Wybitul).

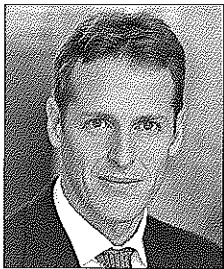
27) Vgl. zu der in Deutschland beginnenden Diskussion Campos Nave/Vogel, Die erforderliche Veränderung von Corporate Compliance-Organisationen im Hinblick auf gestiegene Verantwortlichkeiten des Compliance Officers, BB 2009, 2546; Wybitul, Strafbarkeitsrisiken für Compliance-Verantwortliche, BB 2009, 2590.

pliance-Organ selbst nicht ausüben. Darüber hinaus kommt dem Auswahl-, Instruktions- und Organisationsverschulden in diesen Fällen besondere Bedeutung zu: Die Geschäftsleitung muss gerade der Auswahl des Compliance-Officers besonderes Augenmerk widmen, dessen Aufgabengebiet klar definieren und ihm darüber hinaus die für die Erfüllung seiner Aufgaben notwendigen Instrumente (Kontrollrechte, Informationsrechte, Einsichtsrechte) zur Verfügung stellen. Im Gegenzug ist jeder Compliance-Officer gut beraten, auf diese Maßnahmen im erforderlichen Umfang zu drängen und sich strikt an die ihm vorgegebenen Tätigkeitsbeschreibungen zu halten, um sich nicht unnötigen Risiken auszusetzen.<sup>28)</sup>

28) *Campos Nave/Vogel*, BB 2009, 2548.

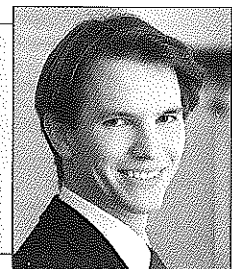
## 6. Fazit

Die haftungsrechtlichen Konsequenzen fehlerhafter Entscheidungen von Vorstand oder Geschäftsführung sind stark einzelfallbezogen. Größe und Art des Betriebes und die mit dem Unternehmensgegenstand verbundenen unterschiedlichen anzuwendenden Rechtsnormen, die tatsächliche innere Organisation des Betriebs und die damit einhergehenden unterschiedlichen faktischen Überwachungsmöglichkeiten sind dabei die maßgeblichen Einflussfaktoren. Die vorbeugende Einrichtung eines adäquaten Compliance-Systems kann die Haftungsrisiken von Leitungsorganen jedoch erheblich reduzieren und auch bei Verwirklichung bestimmter Risiken dazu beitragen, dass notwendige Gegenmaßnahmen frühzeitig eingeleitet werden.



### Der Autor:

Dr. Thomas Schirmer, LL.M. (Tulane) ist Rechtsanwalt und Partner bei Binder Grösswang, Wien. Er berät Industrie- und Infrastrukturunternehmen, Dienstleister und mittelständische Unternehmen bei nationalen und grenzüberschreitenden Unternehmenskäufen, Joint Ventures sowie in gesellschaftsrechtlichen Belangen.



### Der Autor:

Dr. Markus Uitz ist Rechtsanwalt bei Binder Grösswang, Wien. Sein Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der Beratung nationaler und internationaler Unternehmen in den Bereichen Mergers & Acquisitions, Gesellschaftsrecht und Unternehmensrecht.

Barbist/Ahammer (Hrsg)



# Compliance in der Unternehmenspraxis

- Gesellschafts- & Steuerrecht
- Datenschutz- & Arbeitsrecht
- Öffentliches Wirtschafts- und Umweltrecht
- Banking & Finance
- IP- & IT-Recht sowie Kapitalmarkt- & Kartellrecht

LexisNexis

KPMG

BINDER GRÖSSWANG

Barbist/Ahammer (Hrsg)

## Compliance in der Unternehmenspraxis

Das Thema „**Compliance**“ – verstanden als Gesamtkonzept aktiver Maßnahmen in der Unternehmensorganisation zwecks Gewährleistung der **Einhaltung** gesetzlicher und unternehmensinterner **Vorgaben** – ist auch in Österreich angekommen. Massive **Verstöße** gegen das Kartell- und Strafrecht, den Datenschutz, das Arbeitsrecht etc. **belasten** Unternehmer nicht nur in finanzieller Hinsicht, auch der **Imageschaden** ist beträchtlich. Maßnahmen zur **Gegensteuerung** sind zwingend erforderlich.

Aufgrund der Nähe des Themas zum Risikomanagement und dem Internen Kontrollsystem ist Compliance sinnvollerweise nur interdisziplinär, also in **Kooperation** zwischen **Juristen** und **Ökonomen** darstellbar. Das vorliegende Werk nimmt diesen Gedanken auf und stellt die **wesentlichen Rechtsbereiche** in der **Unternehmerpraxis** unter Compliance-Gesichtspunkten dar.

Orac Rechtspraxis  
Wien 2009, 192 Seiten  
Best.-Nr. 97.48.01  
ISBN 978-3-7007-4467-2  
Preis € 39,-

Bestellen Sie jetzt:  
Tel.: (01) 534 52-5555, Fax: (01) 534 52-141  
E-Mail: [bestellung@lexisnexus.at](mailto:bestellung@lexisnexus.at)

LexisNexis