

Compliance

Moosmayer

4. Auflage 2021
ISBN 978-3-406-72670-5
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

berichtet und anschließend zu einem Gesamtbild für die Unternehmensleitung verarbeitet wurden.¹⁰¹

Neben dem Berichtsweg an die Unternehmensleitung stellt sich bei der Aktiengesellschaft oder etwa der mitbestimmten GmbH (§ 52 GmbHG) die Frage eines direkten Berichtsweges der Compliance Organisation an den Aufsichtsrat bzw. an einen innerhalb des Aufsichtsrates gesondert eingerichteten Ausschuss, der sich mit Compliance Themen befasst. Hier gilt zwar zunächst der Rechtsgrundsatz, dass die Berichterstattung gegenüber dem Aufsichtsrat dem Vorstand obliegt (vgl. § 90 AktG). Hiergegen wird jedoch nicht verstoßen, wenn die Compliance Organisation in Abstimmung mit dem Vorstand zu Compliance Themen und ihrer Entwicklung dem Aufsichtsrat Bericht erstattet. Letztlich wird eine entsprechende Berichterstattung im wohlverstandenen Interesse des Aufsichtsrats sein, der sich als Kontrollorgan auch ein Bild darüber verschaffen muss, welche Compliance Risiken beim Betrieb des Unternehmens bestehen, wie ihnen begegnet wird und ob der Vorstand seiner Pflicht zur Compliance gerecht wird. Neben der Regelberichterstattung zu Compliance sollte dabei zwischen Unternehmensleitung, Compliance Organisation und Aufsichtsrat aber auch geklärt und dokumentiert werden, wann eine „ad hoc“-Berichterstattung an den Aufsichtsrat bei Compliance Themen zu erfolgen hat.

Bei folgenden Ereignissen ist eine sofortige Berichterstattung durch die Compliance Organisation nach vorheriger Abstimmung mit der Unternehmensleitung an den Aufsichtsrat zu empfehlen:

- Begründete Hinweise auf vorsätzliche Verstöße gegen die Gesetze oder das Compliance Programm durch leitende Angestellte mit wesentlichen Kontrollaufgaben im Unternehmen;
- Begründete Hinweise auf Verstöße, die wesentliche Auswirkung auf die Finanzen des Unternehmens oder seinen Ruf haben können;
- Begründete Hinweise auf systematische Verstöße insbesondere gegen die Anti-Korruptionsgesetze oder das Kartellrecht.

Im Rahmen der Festlegung der Berichtswege und Berichtsinhalte an den Aufsichtsrat sollte auch die Konstellation eines unüberbrückbaren Konflikts zwischen der Compliance Organisation und der Unternehmensleitung bedacht und Regelungen zur Lösung aufgestellt werden. Solche Konstellationen können sowohl bei der Frage der Behandlung von konkreten Compliance Fällen als auch bei grundsätzlichen Fragen der Durchführung des Compliance Programms auftreten.

II. Der Compliance Officer

1. Aufgaben und Qualifikation

Aufgaben und Qualifikation des Compliance Officers lassen sich nicht standardmäßig beschreiben. Es kommt zunächst auf das Ergebnis der Analyse der Compliance Risiken des Unternehmens an, die die Aufgabenfelder oder Schwerpunkte der zu ergreifenden Compliance Maßnahmen bestimmen. Mit Blick auf die dargestellten Möglichkeiten von unterschiedlichen Organisationsformen der Compliance im Unternehmen ergeben sich weitere Unterscheidungen. Große Unternehmen, die sich für das vorgestellte Modell einer autonomen Compliance Organisation entschieden haben, benötigen neben operativ für die verschiedenen Unternehmenseinheiten tätigen Compliance Officer auch Experten für die Rechtsberatung, Kommunikation, Training und auch für interne Untersuchungen auf dem Gebiet der Compliance. Dagegen wird der Compliance Officer in einer Matrix Organisation sich auf die präventive Beratung und Betreuung des operativen Geschäfts konzentrieren können. Dennoch lässt sich, ausgehend vom Bild eines Compliance Officers,

¹⁰¹ Vgl. zu den Berichtswegen innerhalb einer Compliance Organisation, zur Unternehmensleitung und zum Aufsichtsrat auch *Gilch/Weist* in: *Grützner/Momsen* (Hrsg.) aaO Rn. 6ff. und *Rodewald/Unger* aaO, 1631.

der zumindest koordinierend die drei Grundfunktionen einer funktionierenden Compliance abdeckt (**Prävention, Aufdeckung** von Fehlverhalten und die **Reaktion** hierauf) folgendes grundlegendes Aufgabenprofil entwickeln:¹⁰²

- 125 – Aufbau und Leitung einer professionellen und effektiven Compliance Organisation im relevanten Zuständigkeitsbereich;
- Erstellung der erforderlichen Compliance Regelungen sowie ständige Verbesserung und Fortentwicklung des Compliance Programms;
 - Unterstützung der Unternehmensleitung und der zuständigen Führungskräfte bei der Implementierung des Compliance Programms im Unternehmen und in die Geschäftsprozesse;
 - Präventive Beratung und Training der zugeordneten Unternehmenseinheiten bzw. der Mitarbeiter und zwar bezogen auf deren, durch die Risikoanalyse erkannten Anforderungen;
 - Einführung und Koordination von geeigneten Compliance Kontrollen zur Überwachung der Einhaltung des Compliance Programms und zur Früherkennung von Fehlentwicklungen;
 - Einführung und Durchführung von regelmäßigen Compliance Durchsprachen mit der Unternehmensleitung über den Status des Compliance Programms, neu erkannte Risiken und Maßnahmen zur Abwehr;
 - Durchführung oder zumindest Koordination bzw. Unterstützung von internen Untersuchungen zur Aufdeckung von möglichem Fehlverhalten und
 - in Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung bzw. den zuständigen Führungskräften Sicherstellung, dass nach Aufdeckung von Fehlverhalten geeignete disziplinarische Maßnahmen zur Ahndung getroffen, erkannte Schwachstellen im Compliance Programm beseitigt und dieses entsprechend „nachgerüstet“ wird.
- 126 Hierbei wird davon ausgegangen, dass der Compliance Officer seine Aufgaben tatsächlich auch in Vollzeit erfüllt und diese nicht etwa nebenberuflich erledigt.
- 127 Aus diesem Aufgabenkanon ist von der Unternehmensleitung ein Anforderungsprofil für Compliance Officer zu entwickeln, aus dem dann die erforderlichen Qualifikationen bei der konkreten Personalsuche abgeleitet werden können. Auch hier ist wieder das jeweilige Unternehmen mit seinem speziellen Risikoprofil in den Blick zu nehmen. Systematisch kann jedoch nach folgenden Kategorien und Kriterien vorgegangen werden:
- 128 Persönlichkeit und Methodik
- Vorbildfunktion Compliance
 - Führungserfahrung
 - Bereitschaft zur Durchsetzung von Veränderungsprozessen
 - Erfahrung im Projekt- und Risikomanagement
- 129 Wissen
- Kenntnis des Geschäfts und seiner Prozesse
 - Kenntnis der einschlägigen Rechtsvorschriften und Erfahrung bei deren Anwendung
 - Kenntnis der Finanz-, Revisions- und Untersuchungsprozesse
- 130 Bereits dieses grobe Raster zeigt, dass als Compliance Officer nur eine durchsetzungsstarke und mit Erfahrung ausgestattete Führungspersönlichkeit in Betracht kommt.¹⁰³ Für die Frage, aus welcher Funktion diese Persönlichkeit zu gewinnen ist bzw. aus welcher Fachrichtung sie stammen soll, gibt es dagegen keine allgemeingültige Antwort. In international aufgestellten Konzernen, die komplexen gesellschaftsrechtlichen und ggf. auch börsenrechtlichen Regelungen unterworfen sind, ist sicher ein Jurist als Chief Compliance Officer naheliegend, insbesondere wenn die Organisationsform einer autonomen Compliance Organisation gewählt wurde, die auch sehr juristisch geprägte Aufgaben wie unter-

¹⁰² Vgl. hierzu etwa auch *Bürkle aaO*; *Buffo/Brinjes aaO*; *Hastenrath aaO*; *Kahlenberg/Schäfer/Schieffer aaO*; *Klahold/Lochen aaO*; und *Pieth aaO*, 69 ff.

¹⁰³ Vgl. hierzu auch *Moosmayer*, CCZ 2015, 50.

nehmensinterne Untersuchungen eigenständig durchführt.¹⁰⁴ Unverzichtbar ist allerdings auch in diesem Fall, dass der Jurist über ein ausgezeichnetes Verständnis des Geschäfts verfügt, da ansonsten die Implementierung der Compliance in die Geschäftsprozesse nicht gelingen wird.¹⁰⁵ Gerade bei mittelständischen Unternehmen oder bei der Besetzung der Stellen der operativ tätigen Compliance Officer, die innerhalb eines Konzerns für bestimmte Geschäftseinheiten zuständig sind, kann die Bestellung von Führungskräften aus dem operativen Geschäft von Vorteil sein. Allerdings ist davon abzuraten, den Leiter der internen Revision mit der originären Aufgabe der Erarbeitung von Compliance Maßnahmen und deren Implementierung zu betrauen. Wie noch ausgeführt wird,¹⁰⁶ hat die Revision eine wichtige Rolle bei der Kontrolle der Effektivität eines Compliance Programms. Eine gleichzeitige Ressortverantwortung für die Compliance würde die Revision hierbei in Konflikte bringen.¹⁰⁷

Vereinzelte, dann aber insbesondere in der stark regulierten Finanzdienstleistungs- und Pharmaindustrie, ist der Chief Compliance Officer auch Mitglied der Geschäftsleitung des Unternehmens. Dabei ist das jeweilige Vorstandsressort typischerweise neben der Compliance durch weitere Leitungsaufgaben wie das unternehmensweite Risikomanagement und konzernweite Verantwortung für Richtlinien und Kontrollen erweitert. Dieser Ansatz einer umfassenden „Assurance Funktion“, die bei diesen Unternehmen gleichberechtigt neben anderen Vorstandsressorts wie Finanzen, Personal oder Recht besteht, wird am Beispiel von *Novartis* im **Anhang** erläutert. 130a

Besteht bei der Strukturierung und personellen Besetzung der Compliance Organisation mithin ein durchaus größerer Spielraum, so ist allerdings einem vollständigen „Outsourcen“ der Compliance Funktion etwa auf eine externe Anwaltskanzlei eine klare Absage zu erteilen. Hierzu fehlt dem externen Dienstleister schlicht die zur nachhaltigen Implementierung eines Compliance Programms erforderliche Kenntnis über die Strukturen, Prozesse und Entwicklung des Unternehmens. Allerdings kann der externe Rechtsanwalt gerade bei der Rechtsberatung der Compliance Organisation, internen Untersuchungen und etwa der Übernahme der Rolle eines Ombudsmanns wertvolle Beiträge zum Gelingen der Compliance im Unternehmen leisten.¹⁰⁸ 130b

In größeren und komplexen Unternehmen ist die Personalgewinnung und Personalplanung eine zentrale Aufgabe beim Aufbau und der Fortentwicklung einer professionellen Compliance Organisation. Eine solche Compliance Organisation wird zum einen aus längerfristig im Bereich Compliance tätigen Experten und zum anderen aber auch aus Mitarbeitern bestehen, die nur für einige Jahre operative Aufgaben im Bereich der Compliance wahrnehmen, um anschließend wieder in anderen Funktionen des Unternehmens ihre Karriere fortzuführen. Die „Durchlässigkeit“ einer Compliance Organisation mit Blick auf die Karriereplanung ist dabei unter mehreren Aspekten von Bedeutung. Das Unternehmen profitiert von Mitarbeitern, die während ihrer Zeit in der Compliance Organisation Einblick in zahlreiche Querschnittsaufgaben erhalten haben und mit grundlegenden Prozessen im Unternehmen vertraut sind. Die Compliance Organisation profitiert durch den ständigen Zufluss neuer und talentierter Mitarbeiter, die dafür sorgen, dass das Compliance Programm und die Organisation nicht statisch bleiben, sondern sich ständig mit neuen Vorschlägen auseinandersetzen müssen. Schließlich wird eine Führungskraft im Unternehmen, die einige Jahre in der Compliance Organisation verbracht hat, bereits aufgrund der 131

¹⁰⁴ Mit Blick auf die stark rechtsgetriebenen Compliance-Themen sieht *Schweizer* aaO, 4ff. bei Medienunternehmen primär Juristen in der Verantwortung für Compliance. Zur Rolle der Syndikusanwälte in der Compliance bei mittelständischen Unternehmen *Moosmayer*, in: Rotsch (Hrsg.) aaO, 206f.

¹⁰⁵ Näher zur Frage, ob der Chief Compliance Officer stets ein Jurist sein muss, behandelnd *Hüffer/U. H. Schneider* aaO und differenzierend *Früh* aaO sowie *Moosmayer*, AnwBl 2010, 636.

¹⁰⁶ Vgl. → Rn. 296.

¹⁰⁷ Ebenso *Schwager* aaO, 178.

¹⁰⁸ Vgl. hierzu *Moosmayer* aaO, 636 und *Preusche* aaO.

dort gewonnenen Erfahrungen dazu beitragen, dass Compliance auch außerhalb der „Fachabteilung“ Bestandteil der normalen Geschäftsprozesse wird.

2. Haftungsfragen

- 132 War der Compliance Officer – zumindest in Deutschland – zunächst eine Aufgabe, die im Unternehmen – wenn überhaupt – als Nebentätigkeit etwa durch den Leiter der Personal- oder Rechtsabteilung wahrgenommen wurde, so hat sich dies in den letzten zehn Jahren stark geändert. Das Angebot an Aus- und Fortbildung für Compliance Officer hat erheblich zugenommen und schließen mittlerweile auch akademische Master-Programme an renommierten Hochschulen mit ein.¹⁰⁹ Diese Programme zielen von ihrem Inhalt und Umfang auf den „Vollzeit-Compliance Officer“. Mit der Herausbildung des neuen Berufsbildes „Compliance Officer“ stellt sich auch die nicht unwichtige Frage, ob für Compliance Officer besondere rechtliche Haftungsrisiken bestehen und wie diese ggf. abzusichern sind. Bei der Frage einer strafrechtlichen Haftung hat man sich zunächst den eingangs herausgestellten Grundsatz vor Augen zu führen, dass die Unternehmensleitung ihre originäre Verantwortung für die Compliance im Unternehmen nicht einfach auf den Compliance Officer übertragen kann, sie verbleibt in der Verantwortung gemäß den bereits dargestellten Grundsätzen und überträgt diese nicht gemäß § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB auf den Compliance Officer.¹¹⁰ Hiervon zu trennen ist die Frage, ob der Compliance Officer durch dienstvertragliche Übernahme neben der Unternehmensleitung für den von ihm verantworteten Pflichtenkreis ebenfalls als strafrechtlicher Garant im Sinn des § 13 StGB anzusehen ist. Hierzu wurde in der Literatur bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass der Compliance Officer – in Anlehnung an die Rechtsprechung zum „Betriebsbeauftragten“ – für die von ihm übernommenen Kontroll-, Informations- und Initiativpflichten als „Überwachungsgarant“ des von ihm implementierten Compliance Systems anzusehen ist.¹¹¹
- 133 Der BGH hat in seinem Urteil vom 17.7.2009 erstmals Ausführungen zur Garantstellung eines Compliance Officers gemacht.¹¹² Die Ausführungen des BGH sind trotz der verstrichenen Zeit weiterhin von Relevanz, da seitdem keine weitere Rechtsprechung zur Haftung eines Compliance Beauftragten in Deutschland ergangen ist. Auch dies ist im Übrigen unter Berücksichtigung der doch nicht wenigen Ermittlungsverfahren gegen Unternehmen und deren Verantwortliche in den letzten Jahren ein Indiz dafür, dass der Compliance Beauftragte nicht gerade im Zentrum der straf- und zivilrechtlichen Haftungsfragen steht. Die entscheidenden Passagen der BGH-Entscheidung lauten im vollen Wortlaut wie folgt:
- 134 „Der Inhalt und Umfang der Garantspflicht bestimmt sich aus dem konkreten Pflichtenkreis, den der Verantwortliche übernommen hat. Dabei ist auf die besonderen Verhältnisse des Unternehmens und den Zweck seiner Beauftragung abzustellen. Entscheidend kommt es auf die Zielrichtung der Beauftragung an, ob sich die Pflichtstellung des Beauftragten allein darin erschöpft, die unternehmensinternen Prozesse zu optimieren und gegen das Unternehmen gerichtete Pflichtverstöße aufzudecken und zukünftig zu verhindern, oder ob der Beauftragte weitere Pflichten dergestalt hat, dass er auch vom Unternehmen ausgehende Rechtsverstöße zu beanstan-

¹⁰⁹ Auch die Compliance-V Verbände bieten umfangreiche Fortbildungsmöglichkeiten an → Rn. 142f.

¹¹⁰ Vgl. hierzu → Rn. 46ff. und Kraft/Winkler aaO, 31 f.

¹¹¹ So auch Blass/Jung in Busch/Hoven/Pieth/Rübenstahl (Hrsg.) aaO, Rn. 72ff.; Kraft/Winkler aaO, 32 und i.E. wohl auch Momsen in Momsen/Grützner (Hrsg.) aaO, Rn. 41. Vgl. zur Rechtsprechung zur Garantstellung aus Übernahme von spezifischen Funktionen in staatlichen oder privaten Organisationen etwa BGHSt 38, 325; 38, 388, 48, 91; BGH NJW 1983, 462 und OLG Frankfurt NJW 1987, 2757.

¹¹² BGH, Urt. v. 17.7.2009 – 5 StR 394/08, NJW 2009, 3173, besprochen etwa von Dann/Mengel aaO; Lackhoff/Schulz aaO; Michalke aaO; Mosbacher/Dierlamm aaO; Thomas aaO und Wybitul aaO. Vgl. hierzu auch die weiteren Erläuterungen des (damaligen) Berichterstatters im urteilssprechenden Senat Raum aaO.

den und zu unterbinden hat. Unter diesen Gesichtspunkten ist gegebenenfalls die Beschreibung des Dienstpostens zu bewerten.

Eine solche, neuerdings in Großunternehmen als „Compliance“ bezeichnete Ausrichtung wird mittlerweile dadurch umgesetzt, dass so genannte „Compliance Officers“ geschaffen werden (vgl. BGHSt 52, 323, 335, Hauschka Corporate Compliance 2007, S. 2 ff.) Deren Aufgabe ist die Verhinderung von Rechtsverstößen, insbesondere auch von Straftaten, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden und diesem erhebliche Nachteile durch Haftungsrisiken oder Ansehensverlust bringen können (vgl. Bürkle in Hauschka aaO S. 128 ff.). Derartige Beauftragte wird regelmäßig eine strafrechtliche Garantspflicht im Sinne des § 13 Abs. 1 StGB treffen, solche im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Unternehmens stehende Straftaten von Unternehmensangehörigen zu verhindern. Das ist die notwendige Kehrseite ihrer gegenüber der Unternehmensleitung übernommene Pflicht, Rechtsverstöße und insbesondere Straftaten zu unterbinden (vgl. Kraft/Winkler, CCZ 2009, 29, 32).“ 135

Entgegen des ersten Eindrucks bedeuten die Ausführungen des BGH dabei keine Abkehr von der bisherigen Auffassung in Literatur und Rechtsprechung zur strafrechtlichen Haftung des Compliance Officers bzw. Betriebsbeauftragten, die ja auch vom BGH ausdrücklich in Bezug genommen wird. Dies ergibt sich auch aus der weiteren Begründung der Entscheidung. Der angeklagte Leiter der Rechtsabteilung und der Innenrevision einer Anstalt öffentlichen Rechts, der in der Entscheidung einem Compliance Officer praktisch gleichgestellt wurde, wäre laut BGH als Überwachungsgarant dazu verpflichtet gewesen, ihm bekannt gewordenes strafbares Verhalten innerhalb des öffentlich-rechtlichen Unternehmens zu beanstanden und durch Meldung an den Vorstandsvorsitzenden oder den Vorsitzenden des Aufsichtsrats zu unterbinden, was er unterließ. Durch dieses Unterlassen hat er sich als „Überwachungsgarant“ nach Auffassung des BGH wegen Beihilfe an der strafrechtlichen Haupttat schuldig gemacht, die vom zuständigen Vorstandsmitglied begangen wurde. Die Entscheidung ist zwar insoweit etwas unglücklich formuliert, als die weiter bestehende Verantwortung der Unternehmensleitung für die Compliance im Unternehmen nicht ausdrücklich erwähnt wird. Aus rein strafrechtlicher Sicht ist das Ergebnis aber nicht zu beanstanden: Sofern ein Compliance Officer Kenntnis von Straftaten erhält, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden, muss er alle die ihm zur Verfügung stehenden und zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um die weitere Begehung der Straftaten zu unterbinden. Wie der BGH zutreffend darlegt, geht es hierbei letztlich um die Pflicht zur Meldung an die Unternehmensleitung und ggf. den Aufsichtsrat.¹¹³ 136

Neben der Frage der strafrechtlichen Haftung für die Einhaltung der Compliance im Unternehmen sind die Pflichten des Compliance Officers bei der Ausübung seiner Tätigkeit und deren haftungsrechtliche Relevanz zu beachten. Wie bei der Darstellung der Aufgaben des Compliance Officer gezeigt,¹¹⁴ bestehen die Pflichten des Compliance Officer primär in der Beratung, dem Vorschlag geeigneter Maßnahmen und Unterstützung bei deren Umsetzung sowie Information und Berichtswesen. Unterlaufen dem Compliance Officer hierbei Fehler, können auch diese nach den allgemeinen straf- und zivilrechtlichen Grundsätzen zu einer Haftung bzw. zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen seitens des Arbeitgebers führen.¹¹⁵ Insoweit unterscheidet sich die Stellung des Compliance Officers aber 137

¹¹³ Vgl. zu den Berichtswegen des Compliance Officers → Rn. 113 ff.

¹¹⁴ → Rn. 124 ff.

¹¹⁵ So hatte etwa die Deutsche Bahn AG eine leitende Compliance Mitarbeiterin im Zuge der sog. „Datenschutzaffäre“ gekündigt, da sie einen von der Mitarbeiterin veranlassten Datenabgleich als Dienstpflichtverletzung ansah. Die Kündigung wurde allerdings vom LAG Berlin-Brandenburg aufgehoben mit Urte. v. 18.2.2010 – 38 Ca 12879/09. Vgl. hierzu die Besprechung von Sidhu, ZRfC 2010, 139 f.

letztlich nicht von der anderer (leitender) Mitarbeiter mit Fachverantwortung im Unternehmen.¹¹⁶ Auch hierzu ein Fallbeispiel:

138 Fall 9:

Der Compliance Officer der X AG stellt im Zuge einer Compliance Überprüfung kartellrechtliche Absprachen von Mitarbeitern einer deutschen Niederlassung der X AG mit Mitarbeitern eines Wettbewerbers bezüglich eines bestimmten Projekts fest. Er berichtet diesen Sachverhalt umgehend der Unternehmensleitung und schlägt dieser vor, den Vorgang unverzüglich dem Bundeskartellamt unter Berufung auf dessen Kronzeugenregelung zu melden, um der Gefahr eines Bußgeldes vorzubeugen. Gleichzeitig empfiehlt er der Unternehmensleitung die Durchführung einer kartellrechtlichen Sonderuntersuchung in der Niederlassung, da er befürchtet, dass der im Zuge der Stichprobenprüfung erkannte Kartellverstoß kein Einzelfall sein könnte. Die Unternehmensleitung weist zwar die betroffenen Mitarbeiter an, die Kartellabsprachen unverzüglich einzustellen, entscheidet sich aber gegen die Stellung eines Kronzeugenantrages, da sie den Wettbewerber nicht „verraten“ möchte und auch bei Bekanntwerden des Vorgangs Reputationsverlust und Schadensersatzansprüche des Kunden fürchtet. Sie entscheidet sich auch gegen die Durchführung einer kartellrechtlichen Sonderuntersuchung, da sie die Kosten und wiederum mögliche Außenwirkungen scheut. Der Compliance Officer führt daraufhin umfangreiche Schulungen in der Niederlassung durch, um dem Risiko weiterer Absprachen zumindest präventiv zu begegnen. Eine Woche später durchsucht das Bundeskartellamt die Niederlassung der X AG und zwar aufgrund eines Kronzeugenantrages des Wettbewerbers der X AG. Dem Unternehmen droht nun ein hohes Bußgeld.

139 Hinweis:

Im Beispielsfall droht dem Compliance Officer keine eigene straf- bzw. bußgeldrechtliche Haftung für den Kartellverstoß oder eine zivilrechtliche Inanspruchnahme für mögliche finanzielle Schäden bei der X AG. Er hat seine Beratungs- und Berichtspflichten vollumfänglich erfüllt, indem er die Unternehmensleitung unverzüglich über den Kartellverstoß informiert und Maßnahmen zur Risikobeseitigung vorgeschlagen hat. Dass die Unternehmensleitung den Empfehlungen nicht gefolgt ist, hat der Compliance Officer nicht zu verantworten, eine besondere Anzeigepflicht für Compliance Officer an der Unternehmensleitung vorbei besteht nicht.¹¹⁷ Der Compliance Officer hat mit den Schulungsmaßnahmen daraufhin auch das getan, was in seiner Zuständigkeit und Möglichkeit stand, um das von ihm erkannte Compliance Risiko zu minimieren.

140 Auch wenn es seit dem zitierten BGH-Urteil soweit ersichtlich keine weiteren Anklagen und Verurteilungen gegeben hat, darf nicht verkannt werden, dass der Compliance Officer insoweit besonderen Risiken und Belastungen ausgesetzt ist, als er aufgrund seiner Aufgabenstellung leichter als andere Führungskräfte von staatlichen Ermittlungsverfahren betroffen sein kann.¹¹⁸ Durchsuchungen der Behörden konzentrieren sich oft auch auf die Rechts- und Compliance Abteilungen der Unternehmen, da dort für die Ermittlungen hilfreiche Unterlagen vermutet werden. Vor einigen Jahren erließ das AG Stuttgart sogar eine Durchsuchungsanordnung für die Privatwohnung des Rechtsabteilungsleiters, der eine interne Untersuchung in seinem Unternehmen durchgeführt hatte. Nahezu unfassbar

¹¹⁶ Nach ständiger Rechtsprechung haftet nur der grob fahrlässig oder gar vorsätzlich handelnde Arbeitnehmer voll für Schäden, die er bei der Verrichtung seiner Arbeit verursacht hat, wohingegen er bei leichter Fahrlässigkeit gar nicht haftet und bei „mittlerer“ Fahrlässigkeit der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotal geteilt wird, vgl. nur *BGH NJW* 1958, 235.

¹¹⁷ Vgl. zur Frage der Pflicht bzw. Berechtigung der Anzeige von Straftaten durch den Compliance Officer ebenso *Lösler, WM* 2007, 677 ff.

¹¹⁸ So zutreffend *Kraft/Winkler aaO*, 33.

bestätigte das LG Stuttgart¹¹⁹ die Anordnung und begründete den Verdacht gegen den Juristen pauschal damit, er würde durch die interne Untersuchung zum Zweck der Vereitelung staatlicher Sanktionen betreiben, ohne dass hierfür irgendwelche Anhaltspunkte vorlagen. Erst das BVerfG¹²⁰ setzte dieser Justizposse ein Ende und sah sich veranlasst die – selbstverständliche – Feststellung zu treffen, dass ein strafrechtlicher Tatverdacht zur Beteiligung an der Bestechung ausländischer oder inländischer Amtsträger (sic!) sich eben gerade nicht aus der internen Aufarbeitung des Sachverhalts ergibt.¹²¹ Auch ist der Compliance Officer dem Risiko der Aussage belasteter Mitarbeiter ausgesetzt, die sich vor Behörden nicht selten dadurch zu entlasten suchen, indem sie den Compliance Officer als „Mitwisser“ bezeichnen. Der Compliance Officer bedarf in diesen Fällen dann selbst eines Rechtsbeistandes zur Verteidigung.

Zwar umfasst die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers grundsätzlich die – 141
zumindest vorläufige – Übernahme von Verteidigerkosten. Es ist aber dennoch anzuregen, dass der Compliance Officer mit dem Unternehmen bereits bei Übernahme der Funktion eine entsprechende Rechtsschutzversicherung für sich und ggf. auch seine Mitarbeiter vereinbart, um diesem nicht unerheblichen Kostenrisiko vorzubeugen und insoweit Klarheit zu schaffen. Mittlerweile bieten Versicherungsunternehmen entsprechende Strafrechtsschutz-Policen an.

3. Compliance Berufs- und Fachverbände

Mit der wachsenden Bedeutung der Compliance haben sich auch die mit Compliance 142
Aufgaben in Unternehmen befasste Mitarbeiter zunehmend professionalisiert und ein eigenes Selbstverständnis entwickelt. War die Compliance Abteilung noch vor Jahren oft das „ungeliebte Kind der Rechtsabteilung“, bietet sie inzwischen ihren Mitarbeitern und Managern, die längst nicht mehr nur eine klassische juristische Ausbildung durchlaufen haben, beachtliche Karriere- und auch Verdienstmöglichkeiten, denn Compliance Expertise ist auf dem Arbeitsmarkt gesucht. Es verwundert daher nicht, dass sich in den letzten Jahren eine ganze Reihe von Berufs- und Fachverbänden gegründet haben, die um Mitgliedschaft der Compliance Mitarbeiter in Unternehmen und teilweise auch der externen Compliance Berater werben. Zunehmend offerieren diese in der Rechtsform e.V. geführten Verbände ihren Mitgliedern Aus- und Fortbildungen, oft in Kooperation mit externen Anbietern. Bereits 2007 gegründet wurde das Netzwerk Compliance e.V., das nach eigenen Angaben rund 350 Mitglieder aufweist. Mitglied können natürliche und juristische Personen werden.¹²² Neben dem Netzwerk haben sich in den letzten Jahren insbesondere zwei weitere Compliance Berufs- bzw. Fachverbände in Deutschland einen Namen gemacht, die sich aber in ihrer Ausrichtung und Struktur grundlegend unterscheiden. Der 2013 gegründete Berufsverband der Compliance Manager (BCM)¹²³ sieht sich als Interessenvertreter der in der Compliance Tätigen und richtet sich ausschließlich an „hauptberufliche Compliance Manager“. Mit seinen „rund 1000 Mitgliedern“ und zahlreichen Regional- und Fachgruppen ist der BCM durch seine jährliche „Berufsfeldstudie“ und Fortbildungsveranstaltungen in der „Compliance-Szene“ sichtbar. Gleiches gilt, wenn auch mit einem etwas anderen Akzent, für das Deutsche Institut für Compliance (DICO),¹²⁴ das gleichermaßen Unternehmen, Compliance Mitarbeiter und Berater aufnimmt und mit zahlreichen Fachgruppen seinen Schwerpunkt in der Förderung und Weiterentwicklung der Compliance sieht. Schließlich verfügen auch der Bundesverband der Unternehmensju-

¹¹⁹ LG Stuttgart, Beschl. v. 29.3.2012 – 17 Qs 14/12 = BeckRS 2014, 09998.

¹²⁰ Beschl. v. 13.3.2014 – 2 BvR 974/12, NZG 2014, 674.

¹²¹ Vgl. hierzu die treffende Besprechung des schier unglaublichen Falles durch Schiemann aaO.

¹²² <https://www.netzwerk-compliance.de>.

¹²³ www.bvdcem.de.

¹²⁴ www.dico-ev.de.

risten (BUJ)¹²⁵ über eine Fachgruppe Compliance, die nur in der Compliance tätigen Syndikusrechtsanwälten offensteht und sich primär um rechtspolitische Fragen der Compliance kümmert. Dass es innerhalb dieser um Mitglieder konkurrierenden Verbände mit teildentischen Zielsetzungen künftig zu einer Konsolidierung kommt, steht nicht zu erwarten. Jedenfalls ist es zu der 2014 angekündigten Kooperation zwischen dem Netzwerk Compliance und DICO offenbar nicht gekommen. Inhaltlich gibt es zwischen den genannten Vereinigungen durchaus unterschiedliche Auffassungen. So hatte der – damalige „Bundesverband Deutscher Compliance Officer“ (BDCO) Mitte 2013 ein eigenes Positionspapier „Compliance Officer“ veröffentlicht, das von den übrigen Verbänden in durchaus heftiger Wortwahl als zu sehr auf den regulierten Finanzsektor bezogen abgelehnt wurde. Im Nachgang hierzu verfassten das Netzwerk Compliance, die Fachgruppe Compliance im BUJ, DICO und BCM gemeinsam „Leitlinien für die Tätigkeit in der Compliance Funktion im Unternehmen (für Compliance Officer außerhalb regulierter Sektoren).“¹²⁶ Eine andere „Lagerbildung“ gab es kurze Zeit später, als nunmehr DICO, die Fachgruppe Compliance im BUJ und BDCO eine kritische Stellungnahme zu ISO Normen im Bereich Compliance publizierten.¹²⁷ Eine kritische Bewertung der unterschiedlichen Vereinigungen steht dem *Verfasser* schon deshalb nicht an, da er vor Jahren der Gründungsvorsitzende der Fachgruppe Compliance im BUJ war. Jeder in der Compliance Tätige wird über die recht informativen Internetpräsenzen der Vereinigungen, den Besuch von Veranstaltungen oder Gespräche mit bereits „korporierten“ Kollegen für sich entscheiden können, ob eine Mitgliedschaft überhaupt von Interesse ist und bejahendenfalls, wo er als Mitglied am besten aufgehoben ist.

143 Hinweis für mittelständische Unternehmen:

Die Organisation der Compliance im Unternehmen muss für jedes Unternehmen im Anschluss an die Analyse der Compliance Risiken durchgeführt werden. Es gibt daher keine „one fits all“-Lösung. Mittelständische Unternehmen werden sich schon aufgrund ihrer Größe und Kostenstruktur oft keine eigene Compliance Organisation einrichten können. Dennoch ist es wichtig, die Compliance Aufgaben auch im mittelständischen Unternehmen klar zuzuweisen und zu organisieren. Dies kann etwa beim Firmenjuristen erfolgen. Entscheidend ist, dass die mit den Compliance Aufgaben befassten Einheiten bzw. Mitarbeiter die übertragenen Aufgaben ernsthaft und mit dem erforderlichen zeitlichen Einsatz neben ihrer weiteren Tätigkeit betreiben können und ein klares Berichtswesen zur Unternehmensleitung besteht. Fehlt es an der rechtlichen Expertise, kann auch eine geeignete externe Kanzlei eingeschaltet werden. Zu warnen ist aber davor, die Compliance komplett auf externe Berater auszulagern. Ein externer Berater kann wertvolle Hinweise etwa zu Rechtsfragen und Modellen einer Compliance Organisation geben. Er kennt das Unternehmen aber in der Regel zu wenig, um die erforderlichen Compliance Maßnahmen für das Unternehmen alleine zu entwickeln und umzusetzen. Vorstellbar ist aber durchaus, dass der externe Berater den Ansprechpartner für Compliance im Unternehmen schult und im Unternehmen Compliance Überprüfungen vornimmt.

¹²⁵ www.buj-verband.de/netzwer/fachgruppen/compliance/

¹²⁶ CCZ 2014, 242.

¹²⁷ CCZ 2015, 21.