# IV.

# Haftungsrisiken des Compliance Managers

von Reinhold Kopp

# Einführung

Das Anforderungsprofil des Compliance Managers ist so vielfältig wie die Funktionen, die er im Rahmen einer Unternehmensorganisation wahrnimmt. In einigen Branchen besteht eine gesetzliche Pflicht zur Einrichtung einer Compliance-Organisation. Dies schließt die Berufung eines Compliance-Verantwortlichen und je nach Größe der Unternehmenseinheit einen zentral oder dezentral organisierten personellen Unterbau mit ein. Eine solche Verpflichtung besteht etwa im Bank- und Kapitalmarktrecht (§§ 33, 34d WpHG i.V.m. § 25a KWG und MaComp-Rundschreiben der BaFin), dem Versicherungswesen (§ 64a VAG) sowie in der Pharma- und Medizinbranche (auf der Grundlage von verbindlichen Selbstverpflichtungen, § 28 Abs. 1 FSA-Kodex Fachkreise und § 26 Abs. 1 VDGH-Kodex). Im Übrigen besteht keine zwingende gesetzliche Verpflichtung zur Errichtung einer Compliance-Organisation. Insbesondere bei größeren Unternehmen oder solchen mit risikoaffinen Geschäftszweigen sind Compliance-Programme aber Ausprägung der professionellen Sorgfaltspflicht der Geschäftsführung. Compliance Manager werden daher immer öfter berufen, um die inhärente Verpflichtung der Geschäftsleitung, Unternehmensprozesse an Gesetz und Recht auszurichten, ein ordnungsgemäßes Risikomanagement zu gewährleisten und damit die Haftung der Organe im Hinblick auf die Verletzung von Aufsichts- und Organisationspflichten vor dem Hintergrund straf- und bußgeldbewerter Rechtsverletzungen und daraus resultierender Schäden für das Unternehmen (§§ 9, 30, 130 OWiG) abzuwenden.

Das Ziel der befreienden Haftungsdelegation der Geschäftsleitungen auf Compliance Officer führt zu der Frage, inwieweit diese sich selbst einem Haftungsrisiko aus strafrechtlicher, zivilrechtlicher und arbeitsrechtlicher Verantwortung unterziehen.

# I. Die strafrechtliche Verantwortlichkeit

Dem Wesen einer in Bezug auf Auswahl, Überwachung und Schulung ordnungsgemäßen Delegation entspricht es, dass der Compliance Manager die Anforderungen an die

Geschäftsleitung übernimmt, die diese zur Aufsicht und Kontrolle einer gesetzestreuen Abwicklung des operativen Geschäftes hat. Obwohl die Rolle des Compliance Officers zutreffend als weisungsfrei, sachlich unabhängig und mit umfassenden Ermittlungsbefugnissen ausgestattet, definiert ist, ist er nicht der „allumfassende Haftungsbürge" des Unternehmens. Denn er hat regelmäßig weder operative Aufgaben nach außen, noch hat er innerbetrieblich die Befugnis, selbst organisatorische oder arbeitsrechtliche Weisungen umzusetzen. Außerdem ist er nur für betriebsbezogene Straftaten, nicht für einen generell straffreien Lebenswandel der Beschäftigten verantwortlich.

Gleichwohl ist Sorglosigkeit unangebracht. Der 5. Strafsenat des BGH hat am 17.07.2009 in einem obiter dictum ausgeführt, dass Compliance-Beauftragte im Zusammenhang mit der von ihnen übernommenen Aufgabe, Straftaten von Unternehmensangehörigen (einschließlich der Organe) mit erheblichen Nachteilen, Haftungsrisiken und Ansehensverlust für das Unternehmen zu verhindern, regelmäßig strafrechtlich eine Garantenpflicht im Sinne des § 13 Abs. 1 StGB treffe. Dadurch hat sich eine Risikolage herausgebildet, die derjenigen, der betrieblichen Beauftragten beispielsweise für Gewässer-, Strahlen- und Arbeitsschutz ähnelt. Dem Compliance Officer wird eine persönliche strafrechtliche Verantwortlichkeit zugewiesen, wenn er es pflichtwidrig unterlässt, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, damit aus dem Unternehmen heraus keine Rechtsverstöße begangen werden. Mit dieser, aus den Pflichten der Geschäftsleitung abgeleiteten Garantenstellung, lässt sich eine weitgehende strafrechtliche Verantwortung auch für Fälle der unternehmensinternen Vermögensbetreuung und eine Obhutspflicht für die Rechtsgüter von unternehmensfremden Dritten begründen, jedenfalls dann, wenn der Compliance Officer die dem Betriebsinhaber oder Organ obliegenden Pflichten vertraglich und tatsächlich übernommen hat. Soweit der Compliance Manager Anhaltspunkte für bevorstehende oder anhaltende Straftaten ignoriert und dies im Rahmen eines Ermittlungsverfahrens aufgedeckt wird, werden ihm die Strafverfolgungsbehörden bedingten Vorsatz unterstellen. Insofern kann eine strafrechtliche Verantwortung des Compliance Managers durchaus an einer mangelnden Berichterstattung an die Geschäftsleitung – oder bei deren nachhaltiger Ignoranz





– auch an den Aufsichtsrat anknüpfen. Man sollte vorsorglich damit rechnen, dass der BGH die institutionelle Garantenpflicht von Führungskräften unterhalb der Organebene in den Fällen tatsächlicher Verantwortungsübernahme weiter aufrechterhält. Durch die besondere Verantwortungsübernahme, Straftaten aus dem Unternehmen zu verhindern, unterscheidet sich der Compliance-Beauftragte von sonstigen Unternehmensfunktionen, etwa dem Rechtswesen oder der Revision, denen eine solche Garantenstellung per se nicht zukommt.

Als aktiver Täter oder Teilnehmer für Bestechungs- und Korruptionsdelikte wird der redliche Compliance Officer nicht in Betracht kommen, da diese Delikte nur vorsätzlich begangen werden können. Hingegen gibt es zahlreiche unternehmerische Pflichten aus dem Bereich des öffentlichen Rechts, deren fahrlässige Begehungsweise ein Strafverfolgungsrisiko mit sich bringt.

Der Compliance Manager kann auch selbst durch unsachgemäße interne Ermittlungsmaßnahmen die Grenze zur Strafbarkeit überschreiten. Er muss den Schutz des Persönlichkeitsrechts, der Privatsphäre und des Brief- sowie Telekommunikationsgeheimnisses beachten. Private Unterlagen unterliegen dem Datenbegriff des § 202 a StGB. Erforderliche Abwägungen bei Rechtsgüterkollissionen zur unmittelbaren Abwehr oder Aufdeckung von Straftaten zu Lasten des Unternehmens sind im Hinblick auf die Erfordernisse des § 32 BDSG sorgfältig und qualifiziert zu dokumentieren; bei internationalen Investigationen ist ein EU-adäquates Datenschutzniveau gemäß §§ 4 a, 4 b BDSG zu gewährleisten.

Gesetzlich ist der Compliance Officer bei Straftaten und Ordnungswidrigkeiten außerhalb spezialgesetzlich normierter Anzeigeobliegenheiten (etwa § 10 WpHG, § 81 a SGB V) nicht verpflichtet, Ermittlungsbehörden oder die BaFin einzuschalten. Denn das Compliance-System dient in erster Linie dem Unternehmensinteresse. Soweit eine Weiterleitung von Erkenntnissen in internen Compliance-Richtlinien vorgeschrieben ist, sind die Sachverhalte sorgfältig zu ermitteln und auf rechtliche Relevanz zu prüfen, da auch falsche Verdächtigung, § 164 StGB eine Straftat darstellt. Der Prüfungsmaßstab sollte sich am Objektivitätsprinzip des § 160 Abs. 2 StPO orientieren.

## II. Die zivilrechtliche Haftung

Zwar ist die deliktische Eigenaußenhaftung das Spiegelbild der strafrechtlichen Verantwortung. Gleichwohl spielt die Außenhaftung des durch Unterlassen straffällig gewordenen Compliance Beauftragten nach § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. dem verletzten Straftatbestand oder nach § 826 BGB eher einer untergeordnete Rolle. Der geschädigte Dritte wird sich in erster Linie an das Unternehmen halten, das sich das schädigende Verhalten über § 831 BGB oder § 278 BGB zurechnen lassen muss, es sei denn, dieses ist nicht zahlungsfähig. Etwas anderes gilt, wenn der Compliance Manager nicht in Ausübung, sondern in pflichtwidriger Überschreitung seiner Kontrollaufgaben oder bei Gelegenheit seiner Tätigkeit für das Unternehmen Schadensverursacher ist.

Trotzdem bleibt ein gewisses, wenn auch dogmatisch noch nicht klar definiertes Risiko für vertragsrechtliche Eigenhaftung, soweit Compliance Manager die der Geschäftsleitung obliegende Garantenpflicht mittels Delegation persönlich gegenüber Dritten übernehmen; für Organmitglieder hat der BGH die eigene Garantenpflicht parallel zum Unternehmen in ganz unterschiedlich gelagerten Fällen bejaht. Offen ist, ob eine weitere gefahrerhöhende Handlung des Compliance-Beauftragten für dessen Garantenhaftung erforderlich ist; zusätzliche Haftungsvoraussetzung ist der Nachweis der konkreten Kausalität zum Schaden.

Es ist also in jedem Einzelfall zu prüfen, welche dienstvertraglichen und gesetzlichen Pflichten des Compliance Managers gegenüber dem Unternehmen, seinen Beschäftigten und ggf. Dritten bestehen. Eine weite Zuweisung des Verantwortungsbereiches kann die Geschäftsleitung entlasten, dem Compliance Officer aber zusätzliche Haftungsrisiken aufbürden. Vor allem übereifriges Ermitteln wie das systematische Erheben, Verarbeiten und Abgleichen von Daten („Massenscreening") kann zu Schadensersatz betroffener Beschäftigten unter dem Gesichtspunkt einer Verletzung des Rechtes auf informationelle Selbstbestimmung führen.





Um die Haftungsrisiken des Compliance Managers beherrschbar zu gestalten, ist es unerlässlich, dessen konkrete Aufgaben und Zuständigkeiten in der Stellenbeschreibung bzw. im Arbeitsvertrag genau festzuschreiben und auf dieser Basis eine klare organisatorische Strukturierung der Verantwortung im Unternehmensbereich Compliance zu schaffen. Gerade weil der Compliance Officer eine Schlüsselstellung für das Compliance System einnimmt, sollte genau definiert sein, wie sein Verantwortungsbereich auch im Hinblick auf die ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen und die Berichtswege sachgerecht eingegrenzt ist. Diese Wechselwirkung zwischen arbeitsrechtlichen Pflichten und haftungsrechtlichen Risiken sollte jedem Compliance Manager bewusst sein, gleich ob er Chief Compliance Officer oder dezentral/ bereichsspezifischer Compliance Beauftragter ist.

## III. Die arbeitsrechtliche Situation

Der Compliance Manager ist trotz Unabhängigkeit und fachlicher Weisungsfreiheit Arbeitnehmer mit entsprechenden Rechten und Pflichten. Ein besonderer Kündigungsschutz muss ihm im Allgemeinen nicht eingeräumt werden. Die Vergütung darf erfolgsbezogen sein, im Hinblick auf variable Gehaltsbestandteile aber keine Interessenkonflikte hervorrufen.

Die ihm übertragenen Aufgaben sind in Übereinstimmung mit seinem Arbeitsvertrag, betrieblichen Richtlinien und gesetzlichen Vorgaben sowie dem allgemeinen Grundsatz der Loyalität zum Arbeitgeber auszuführen. Objektiv rechtswidrige Überwachungs- und Ermittlungstätigkeiten gegenüber Beschäftigten, deren Rechtswidrigkeit dem Compliance Manager bewusst war, können grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen. Auch wird der Compliance Manager in aller Regel arbeitsvertraglich zur Verschwiegenheit gegenüber Betriebsfremden verpflichtet sein. Verstöße dagegen können arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

Die wesentliche Handlungspflicht besteht darin, dem in der Compliance Organisation zuständigen Vorgesetzten bzw. der Geschäftsleitung in erforderlichem Umfang und zeitnah

Bericht zu erstatten. Die interne Eskalationsroutine im Regel- und im Krisenfall sollte vorab eindeutig geregelt sein und ist vom Compliance Manager peinlich genau einzuhalten, da sich bei Verstößen arbeitsvertragliche und haftungsrechtliche Konsequenzen überlagern. Nicht abschließend entschieden ist, inwieweit sich ein Compliance-Verantwortlicher im Konfliktfall auch an den Aufsichtsrat, die Konzernobergesellschaft oder die Gesellschafterversammlung wenden darf, soweit dies nicht, wie im Wertpapierhandel, normiert ist. Man wird dies nicht ausschließen dürfen, aber auf den absoluten Ausnahmefall begrenzen müssen.

Bei fahrlässigen Pflichtverletzungen kommt dem Compliance Manager das (allerdings dispositive) arbeitsrechtliche Haftungsprivileg zugute. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum innerbetrieblichen Schadensausgleich begrenzen die Haftung von Arbeitnehmern unter Abwägung der Gesamtumstände beim Innenregress und gewähren auch bei Ansprüchen Dritter einen entsprechenden Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber.

Empfehlenswert ist bei schwierigen Rechtsfragen die Einholung einer verlässlichen Rechtsauskunft bei einem im Fachgebiet qualifizierten externen Rechtsanwalt. Eine gutachterliche Stellungnahme schließt regelmäßig die Strafbarkeit wegen einer Vorsatztat aus und verhindert zudem ein Verschulden des Organs der juristischen Person im Hinblick auf eine Pflichtwidrigkeit nach § 130 OWiG.

## Fazit

Die Einstufung eines Compliance Managers als bloßer Berater der Geschäftsleitung oder als haftungsrechtlich Verantwortlicher im Unternehmen hängt von der Wirksamkeit der mit der konkreten Aufgabenzuweisung erfolgten Delegation eigener Haftung durch die Geschäftsleitung auf den Beauftragten ab. Die Aufgabenzuweisung kann detailliert im Arbeitsvertrag geregelt sein oder im Wege des Direktionsrechts bewirkt werden. Der Compliance Manager muss bei der Übertragung der Funktion sein Augenmerk darauf richten, dass er nicht als „Haftungsbürge“ missbraucht wird. Er hat auf





eine belastbare Compliance-Struktur, ein nachvollziehbares Compliance-Konzept, eine klare Definition von Aufgaben, Befugnissen und Berichtswegen zu achten. Die Reichweite der Verantwortung muss mit den Ressourcen korrespondieren. Nur wenn der Compliance Manager seine Aufgaben objektiv und subjektiv mit der notwendigen Effizienz unabhängig bewältigen kann, kann er das Haftungsrisiko eingehen.