

Inhaltsübersicht

Abkürzungsverzeichnis	21
Kapitel 1: Einführung	27
§ 1 Problemstellung	27
§ 2 Zielsetzung und Gang der Untersuchung	32
A. Zielsetzung	32
B. Gang der Untersuchung	33
Kapitel 2: Der Baustein »(Corporate) Compliance« innerhalb des bestehenden Rechtsgefüges	34
§ 1 »(Corporate) Compliance« in der Rechtsterminologie	34
A. Begriffsbestimmung	34
B. Abgrenzung des Compliance-Begriffs von verwandten Schlagwörtern	38
I. Corporate Governance	38
II. Risikomanagement nach § 91 II AktG und Interne Revision	39
§ 2 Compliance in der Unternehmenspraxis	41
A. Funktionale Bedeutung von Compliance	42
B. Pflicht zur Einrichtung einer Compliance (->Organisation«) in der Aktiengesellschaft nach gegenwärtiger Rechtslage?	44
I. Organisationspflicht nach den Vorschriften des Deutschen Corporate Governance Kodex	46
II. Organisationspflicht aufgrund der aktienrechtlichen Vorschriften der §§ 76 I, 93 I, II AktG	52
III. Fazit	56
C. Die Compliance-Organisation in einer Aktiengesellschaft	57
§ 3 Fazit	64
Kapitel 3: Die Figur des Chief Compliance Officer	65
§ 1 Ausgestaltung der Rechtsstellung im Unternehmen	65
A. Beschäftigungsstatus	65
I. Arbeitnehmereigenschaft	65
II. Leitender Angestellter	70

III. Abgrenzung zum Unternehmensbeauftragten	71
B. Beschwerdestelle	72
I. Beschwerdestelle im Sinne des § 84 I BetrVG	72
II. Beschwerdestelle im Sinne des § 13 I 1 AGG	73
§ 2 Funktionales Aufgaben- und Tätigkeitsprofil	74
A. Dreiteilung nach den Grundfunktionen einer wirksamen Compliance	74
I. Prävention und Koordination	74
II. Überwachung und Aufdeckung	83
III. Reaktion und Sanktion	89
B. Fazit	91
§ 3 Persönlichkeits- und Qualifikationsanforderungsprofil	91
A. Anforderungen an die Person – »Soft Skills«	92
I. Durchsetzungsfähigkeit und Standfestigkeit	92
II. Führungskompetenz, Organisations- und Kommunikationsfähigkeit	93
III. Vertrauenswürdigkeit und Neutralität	94
IV. Konfliktfähigkeit	95
B. Qualifikationsvoraussetzungen – »Hard Skills«	96
I. Fachliche Voraussetzungen	96
II. Kenntnis- und Erfahrungssätze	99
§ 4 Fazit	100
Kapitel 4: Konfliktfelder bei der Wahrnehmung wirksamer Compliance-Verantwortung	101
§ 1 Grundsatz der Unabhängigkeit - Tätigkeitsbezogen	102
A. Rückgriff auf die branchenspezifischen Regelungen der § 33 I 2 Nr. 1, 5 WpHG und § 12 IV WpDVerOV	102
I. Sachliche und persönliche Verbundenheit im Unternehmen	104
II. Weisungsgebundenheit	106
III. Kompetenzen	114
IV. Vergütungsstruktur	143
V. Kündigungsrechtliche Situation	144
VI. Fazit	150
B. Der Betriebsrat als Compliance-Blockade	151
I. Die rechtliche Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen Chief Compliance Officer und Betriebsrat	152
II. Konfliktfelder	158
III. Fazit	166
C. Notwendigkeit einer Regelung - Ausblick	167

§ 2 Grundsatz der Unabhängigkeit – Haftungsbezogen	169
A. Die strafrechtliche Verantwortung des Chief Compliance Officer	169
I. Das Bestehen einer Garantenstellung als Grundlage der Garantenpflicht	172
II. Die Bedingung der »Erfolgsabwendungsmöglichkeit«	191
III. Zwischenergebnis	195
IV. Risikoanalyse anhand der Darstellung von Risikobegrenzungsfaktoren	196
V. Urteilsbewertung vor dem Funktionsauftrag des Chief Compliance Officer	207
B. Die zivilrechtliche Verantwortung des Chief Compliance Officer	209
I. Die zivilrechtliche Haftung gegenüber der Aktiengesellschaft	209
II. Die zivilrechtliche Haftung gegenüber unternehmensfremden Dritten	234
III. Resümee	235
C. Fazit	236
 Kapitel 5: Zusammenfassende Thesen anhand eines Fallbeispiels	 241
 Literaturverzeichnis	 247
 Stichwortverzeichnis	 275

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	21
Kapitel 1: Einführung	27
§ 1 Problemstellung	27
§ 2 Zielsetzung und Gang der Untersuchung	32
A. Zielsetzung	32
B. Gang der Untersuchung	33
Kapitel 2: Der Baustein »(Corporate) Compliance« innerhalb des bestehenden Rechtsgefüges	34
§ 1 »(Corporate) Compliance« in der Rechtsterminologie	34
A. Begriffsbestimmung	34
B. Abgrenzung des Compliance-Begriffs von verwandten Schlagwörtern	38
I. Corporate Governance	38
II. Risikomanagement nach § 91 II AktG und Interne Revision	39
1. Risikomanagement nach § 91 II AktG	39
2. Interne Revision	40
§ 2 Compliance in der Unternehmenspraxis	41
A. Funktionale Bedeutung von Compliance	42
B. Pflicht zur Einrichtung einer Compliance (-»Organisation«) in der Aktiengesellschaft nach gegenwärtiger Rechtslage?	44
I. Organisationspflicht nach den Vorschriften des Deutschen Corporate Governance Kodex	46
1. Unmittelbare Organisationspflicht	47
2. Faktische Pflicht aufgrund der Vorschrift des § 161 I 1 AktG	48
a) Ziffern 4.1.3 und 3.4 Abs. 2 DCGK	49
b) Ziffer 5.3.2 DCGK	50
c) Fazit	51
II. Organisationspflicht aufgrund der aktienrechtlichen Vorschriften der §§ 76 I, 93 I, II AktG	52
III. Fazit	56
C. Die Compliance-Organisation in einer Aktiengesellschaft	57

I.	Horizontale Delegation compliancebezogener Kompetenzen und ihre Grenzen	58
II.	Vertikale Delegation compliancebezogener Kompetenzen und ihre Grenzen	60
III.	Compliance-Organisationsmodell – Chief Compliance Officer als Organisationselement	61
§ 3	Fazit	64
Kapitel 3: Die Figur des Chief Compliance Officer		65
§ 1	Ausgestaltung der Rechtsstellung im Unternehmen	65
A.	Beschäftigungsstatus	65
I.	Arbeitnehmereigenschaft	65
1.	Werkvertrag (§ 631 BGB) oder Dienstvertrag (§ 611 BGB)	66
2.	»Freier« Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag	67
a)	Organisatorische Weisungsgebundenheit	68
b)	Fachliche Weisungsungebundenheit versus Arbeitnehmerstatus	68
3.	Resümee	69
II.	Leitender Angestellter	70
III.	Abgrenzung zum Unternehmensbeauftragten	71
B.	Beschwerdestelle	72
I.	Beschwerdestelle im Sinne des § 84 I BetrVG	72
II.	Beschwerdestelle im Sinne des § 13 I 1 AGG	73
§ 2	Funktionales Aufgaben- und Tätigkeitsprofil	74
A.	Dreiteilung nach den Grundfunktionen einer wirksamen Compliance	74
I.	Prävention und Koordination	74
1.	Einführung, Weiterentwicklung und Dokumentation der Compliance	74
2.	Identifikation unternehmensspezifischer Gefährdungspotenziale und Risikoanalyse	75
3.	Mitarbeiterschulung	76
a)	Mitarbeiterhandbuch und Ethikrichtlinien	76
b)	Sensibilisierung, Training und Consulting	78
4.	Zentraler Ansprechpartner im Unternehmen und Kontaktperson nach außen	80
5.	Reporting	81
a)	Interaktion mit dezentralen Compliance-Beauftragten und Fachbereichsbeauftragten	81
b)	Informationsverarbeitung und Berichterstattung an das Compliance-Ressort	82

II.	Überwachung und Aufdeckung	83
1.	Einführung und Koordination von Compliance-Kontrollen	84
2.	Hinweisgebersysteme	85
a)	Whistleblowing-System	86
b)	Compliance-Ombudsmann	88
III.	Reaktion und Sanktion	89
1.	Rollenverteilung	89
2.	Krisennachbereitung und Lückenschließung	90
B.	Fazit	91
§ 3	Persönlichkeits- und Qualifikationsanforderungsprofil	91
A.	Anforderungen an die Person – »Soft Skills«	92
I.	Durchsetzungsfähigkeit und Standfestigkeit	92
II.	Führungskompetenz, Organisations- und Kommunikationsfähigkeit	93
III.	Vertrauenswürdigkeit und Neutralität	94
IV.	Konfliktfähigkeit	95
B.	Qualifikationsvoraussetzungen – »Hard Skills«	96
I.	Fachliche Voraussetzungen	96
II.	Kenntnis- und Erfahrungssätze	99
§ 4	Fazit	100
Kapitel 4: Konfliktfelder bei der Wahrnehmung wirksamer Compliance-Verantwortung		101
§ 1	Grundsatz der Unabhängigkeit - Tätigkeitsbezogen	102
A.	Rückgriff auf die branchenspezifischen Regelungen der § 33 I 2 Nr. 1, 5 WpHG und § 12 IV WpDVerOV	102
I.	Sachliche und persönliche Verbundenheit im Unternehmen	104
1.	Sachliche Abhängigkeit	104
2.	Persönliche Abhängigkeit	106
II.	Weisungsgebundenheit	106
1.	Disziplinarische Weisungsgebundenheit – das »Ob« der Compliance	106
2.	Fachliche Weisungsgebundenheit – das »Wie« der Compliance	108
a)	Weisungen durch nachgelagerte Führungskräfte	109
b)	Weisungen durch Vorstandsmitglieder	110
aa)	Analogie zur gesetzlich angeordneten Weisungsfreiheit von Unternehmensbeauftragten	110
bb)	Kraft Kassations- und Letztentscheidungsrecht des Vorstands	112

3. Fazit	114
III. Kompetenzen	114
1. Informations- und Einsichtsrechte	115
2. Innerbetriebliche Berichterstattung	116
a) Eskalationsrecht bis zum Vorstand	117
b) Informationsvermittlung an den Aufsichtsrat	118
aa) Recht zur vorstandsunabhängigen Informationsbeschaffung	119
aaa) Rechtliche Ausgangslage – Informations- vermittlungsmonopol des Vorstands	120
bbb) Durchbrechung der Informationsvor- herrschaft des Vorstands	121
bb) Regelmäßiges Berichterstattungsrecht des Chief Compliance Officer	126
cc) Eskalationsrecht des Chief Compliance Officer	128
aaa) Konfliktkonstellationen	129
a. Beurteilungsdiskrepanz und Selbst- betroffenheit von Vorstands- mitgliedern	129
b. Behinderung des Chief Compliance Officer in dessen Aufgaben- ausführung	130
bbb) Vorgehen im Konfliktfall	130
a. Wahrung der gesellschaftsrechtlichen Kompetenzordnung	131
aa. Meldung an den zuständigen Ressort-Verantwortlichen	131
bb. Meldung an den Gesamtvorstand bzw. an den Vorstandsvorsitzenden	132
b. Ad-hoc Berichterstattung an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats	132
3. Meldungen an externe Stellen	135
a) Anzeige und Informationsweitergabe durch den Arbeitnehmer	135
aa) Gesetzliche Melde- und Anzeigepflicht	136
bb) Allgemeines Melde- und Anzeigerecht	136
b) Abweichende Grundsätze für den Chief Compliance Officer?	140
4. Fazit	142
IV. Vergütungsstruktur	143
V. Kündigungsrechtliche Situation	144
1. Sonderkündigungsschutz	146
a) § 84 III AktG	146
b) Befristeter Ausschluss ordentlicher Kündbarkeit	148

2.	Verlagerung der Kündigungsentscheidung auf den Aufsichtsrat	149
VI.	Fazit	150
B.	Der Betriebsrat als Compliance-Blockade	151
I.	Die rechtliche Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen Chief Compliance Officer und Betriebsrat	152
1.	Betriebsrat kein Interessenvertreter des Chief Compliance Officer	152
2.	Unterrichtungspflicht gegenüber dem Betriebsrat	153
a)	Unterrichtungspflicht aus § 80 II 3 BetrVG	154
b)	Unterrichtungspflicht aus § 80 II 1 BetrVG	156
II.	Konfliktfelder	158
1.	Betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte	159
a)	Ethikrichtlinien – Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 1 BetrVG	160
b)	Einsatz technischer Einrichtungen – Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 6 BetrVG	163
2.	Tatsächliche und persönliche Ebene	165
III.	Fazit	166
C.	Notwendigkeit einer Regelung - Ausblick	167
§ 2	Grundsatz der Unabhängigkeit – Haftungsbezogen	169
A.	Die strafrechtliche Verantwortung des Chief Compliance Officer	169
I.	Das Bestehen einer Garantenstellung als Grundlage der Garantenpflicht	172
1.	Beschützergarant kraft arbeitsvertraglicher Pflichtenübernahme	174
2.	Überwachungsgarant	176
a)	Vergleich mit gesetzlich vorgeschriebenen Unternehmensbeauftragten	176
b)	Überwachungsgarantenstellung des Chief Compliance Officer als Derivat einer Garantenstellung des Vorstands	178
aa)	Übertragung kraft Gesetz: § 14 II Nr. 2 StGB	179
bb)	Übertragung im Wege freiwilliger Übernahme	180
aaa)	Primäre Überwachungsgarantenpflicht auf Vorstandsebene	181
a.	Beschränkte Geschäftsherrenhaftung gemäß § 130 OWiG	183
b.	Existenz normierter Beispiele einer anerkannten Geschäftsherrenhaftung	185
c.	»Eigenverantwortlichkeitsprinzip« als normative Barriere	186

bbb) Zwischenergebnis	191
II. Die Bedingung der »Erfolgsabwendungsmöglichkeit«	191
III. Zwischenergebnis	195
IV. Risikoanalyse anhand der Darstellung von Risikobegrenzungsfaktoren	196
1. Haftungsrisiko und Ansehensverlust des Unternehmens als haftungsbegrenzende Kriterien	198
2. Aspekte zu Kausalität und Begehungsform des Straftatbestands	198
a) Kausalitätserfordernis	199
b) Begehungsform des Straftatbestandes	200
3. Vertragsgestaltung	202
4. D&O Versicherungsschutz	205
5. Resümee	206
V. Urteilsbewertung vor dem Funktionsauftrag des Chief Compliance Officer	207
B. Die zivilrechtliche Verantwortung des Chief Compliance Officer	209
I. Die zivilrechtliche Haftung gegenüber der Aktiengesellschaft	209
1. Organähnliche Haftung nach § 93 I 2 AktG	210
a) Die Figur des faktischen Organs	210
b) Der Chief Compliance Officer als faktisches Organ »sui generis«	212
aa) Interne Beeinflussung des Vorstands	212
bb) Auftreten im Außenverhältnis	213
2. Haftung aus Arbeitsvertrag und nach Deliktsrecht	214
a) Anspruchsgrundlagen	214
aa) Haftung aufgrund arbeitsvertraglicher Pflichtverletzung	214
bb) Haftung bei unerlaubter Handlung	215
b) Haftungsrechtliche Risikobegrenzungsfaktoren im Innenverhältnis	215
aa) Der Grundsatz der Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers bei innerbetrieblichem Schadensausgleich	216
aaa) Begründungsansatz und Arbeitnehmerhaftungsmodell	216
bbb) Die Anwendung des Grundsatzes der Haftungsprivilegierung bei innerbetrieblichem Schadensausgleich auf den Chief Compliance Officer	219
a. Anwendbarkeit auf leitende Angestellte	220

aa. Meinungsstand in der Rechtsprechung	220
bb. Meinungsstand in der Literatur	221
cc. Eigene Wertung	223
b. Anwendbarkeit auf den Chief Compliance Officer	225
bb) Anwendbarkeit der Business Judgement Rule gemäß § 93 I 2 AktG	226
aaa) Differenzierung nach dem »Wie«	228
bbb) Differenzierung nach dem »Ob«	229
cc) Risikobegrenzung kraft arbeitsvertraglicher Haftungsprivilegierung	231
II. Die zivilrechtliche Haftung gegenüber unternehmens- fremden Dritten	234
III. Resümee	235
C. Fazit	236
 Kapitel 5: Zusammenfassende Thesen anhand eines Fallbeispiels	 241
 Literaturverzeichnis	 247
 Stichwortverzeichnis	 275