

Einführung von Compliance-Systemen

Arbeits- und gesellschaftsrechtliche Aspekte

von
Dr. Mathias Knafl

1. Auflage 2014

Einführung von Compliance-Systemen – Knafl

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Linde Verlag Wien 2014

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 7073 3023 6

Allgemeiner Teil

1. Einleitung

Sofern man die Berichterstattung der österreichischen Medien in den letzten Jahren verfolgt hat, konnte man sich des Eindrucks nicht erwehren, dass beinahe wöchentlich neue Enthüllungen über Korruption bzw Einflussnahme auf die Vergabe von öffentlichen Aufträgen, die Privatisierung von staatlichen Unternehmen bzw Vermögen und sogar die inhaltliche Gestaltung von Gesetzen veröffentlicht wurden.

Sicherlich mitausgelöst durch die starke Zunahme der medialen Berichterstattung über das (vermeintliche) Bestehen dieser Missstände¹ hat in der jüngeren Vergangenheit auch in Österreich das Thema „Compliance“ eine über die juristische Fachwelt hinausgehende Aufmerksamkeit erlangt². So kann etwa die Einführung eines eigenen Verhaltenskodexes für politische Funktionsträger durch eine österreichische politische Partei als Beleg für das steigende Compliance-Bewusstsein in der Öffentlichkeit gesehen werden.

Was den Stand der Diskussion dieses Themas in der juristischen Literatur betrifft, so lässt die vermehrte Publikation von einschlägigen Werken in der jüngsten Vergangenheit erkennen, dass sich Compliance mehr und mehr zu einem festen Gegenstand des juristischen Diskurses und der Forschung etabliert hat und zu erwarten ist, dass sich dieser Trend wohl auch in der Zukunft vorsetzen wird.

Da sich compliance-spezifische Vorgaben naturgemäß letztlich immer an die in einem Unternehmen tätigen Personen richten müssen, liegt der starke Konnex zwischen Compliance und Arbeitsrecht auf der Hand. Abgesehen von Untersuchungen zur Zulässigkeit des sog „Whistleblowing“ finden sich in der arbeitsrechtlichen Literatur in Österreich zum Thema Compliance jedoch nur wenige Beiträge. Insbesondere fehlt bislang eine nähere Auseinandersetzung mit der Frage der Zulässigkeit der Begründung von compliance-spezifischen Verpflichtungen für die Mitarbeiter und den arbeitsverfassungsrechtlichen Rechten der Belegschaftsvertretung im Zusammenhang mit Compliance. Ziel dieser Arbeit ist es daher, eine erste nähere Untersuchung dieser arbeitsrechtlichen Fragestel-

¹ Vgl *Behringer*, Compliance – Modeerscheinung oder Prüfstein für gute Unternehmensführung? in *Behringer* (Hrsg), Compliance kompakt² (2011) 31 (47).

² Vgl *Himmelfreundpointner*, Panik-Profite, profil extra 2011/09, 54.

lungen vorzunehmen. Zudem soll auch untersucht werden, welche Gründe aus Sicht der Organe einer AG bzw GmbH für die Errichtung eines Compliance-Systems im Unternehmen bestehen können.

Nach einer kurzen Einführung zur Compliance unter Punkt 2. erfolgt unter Punkt 3. eine Darstellung jener Rechte und Pflichten der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats einer AG bzw GmbH, die im Hinblick auf Compliance von Relevanz sind. Sodann wird dargestellt, welche Umstände aus Sicht der gesellschaftsrechtlichen Organe für die Einführung eines Compliance-Systems bzw compliance-spezifischer Maßnahmen sprechen.

In Punkt 4. wird untersucht, welche Möglichkeiten die österreichische Rechtsordnung dem ArbG grundsätzlich bietet, um compliance-spezifische Verpflichtungen in das Arbeitsverhältnis zu den AN einzuführen. Im Anschluss daran werden in Punkt 5. Überlegungen dazu angestellt, inwiefern sich nach österreichischem Arbeitsrecht nicht ohnehin für den AN Verpflichtungen ergeben, die im Zusammenhang mit Compliance von Bedeutung sind.

Nach einer Darstellung der Bandbreite an möglichen Regelungsinhalten und einer diesbezüglichen Analyse von in der Praxis verwendeten Compliance-Richtlinien unter Punkt 6. werden unter Punkt 7. die zuvor gewonnenen Erkenntnisse auf die sich typischerweise in Compliance-Richtlinien findenden Regelungen im Zusammenhang mit (i) der Annahme von Geschenken sowie (ii) dem Halten von Beteiligungen an anderen Unternehmen umgelegt. Dabei wird untersucht, ob derartige Bestimmungen nach österreichischem (Arbeits-)Recht grundsätzlich zulässig sind bzw mit welchen der zuvor näher untersuchten Instrumentarien derartige Regelungen rechtswirksam in das Arbeitsverhältnis eingeführt werden können.

Um den Umfang der vorliegenden Arbeit in den für eine Dissertation angemessenen Grenzen zu halten, müssen jedoch eine Reihe von Fragen im Zusammenhang mit der Einführung von Compliance-Systemen ausgeklammert werden. Hinsichtlich des gesellschaftsrechtlichen Teils dieser Arbeit betrifft dies zunächst jene Fragestellungen zu den Leitungsaufgaben und der Haftung der Gesellschaftsorgane, die sich aus dem Bestehen eines Konzerns ergeben können. Des Weiteren wird in dieser Arbeit auch nicht untersucht, ob sich aus dem VbVG compliance-spezifische Verpflichtungen der Gesellschaftsorgane ergeben können. Zudem beschränkt sich diese Arbeit auf die Untersuchung der österreichischen Rechtslage, sodass compliance-spezifische Verpflichtungen der Gesellschaftsorgane, die sich allenfalls aus ausländischen Rechtsvorschriften

– erwähnt sei hier der in den USA im Jahr 2002 erlassene SOX – ergeben können, nicht näher untersucht werden.³

Was den arbeitsrechtlichen Teil dieser Arbeit betrifft, so wurde hier vor allem darauf verzichtet, auf die rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit Whistleblowing einzugehen, da diese ohnehin in jüngster Vergangenheit durch die (arbeits-)rechtliche Literatur in Österreich untersucht wurden.⁴ Zudem wird im Rahmen dieser Arbeit nicht auf jene Problemstellungen eingegangen, die sich allenfalls bei der Einführung eines Compliance-Systems in Tendenzbetrieben iSd § 132 Abs 1 ArbVG ergeben können. Erwähnt sei auch, dass die für die im Rahmen dieser Arbeit untersuchten Fragen relevanten europarechtlichen Vorgaben nicht gesondert, sondern über ihre nationale Umsetzung im österreichischen Recht berücksichtigt wurden.

³ Zum SOX vgl ua *Preisitz/Pieslinger*, Sarbanes Oxley Act: Notwendig oder Bürokratie? RWZ 2005, 371; *Bergmoser/Theusinger/Gushurst*, Corporate Compliance – Grundlagen und Umsetzung, BB-Special Compliance 2008/5, 1 (2 f); *Moosmayer*, Compliance (2010) 7 ff; *Grummer/Seeburg*, SOX und BilMoG Compliance, in *Behringer* (Hrsg), Compliance kompakt² (2011) 143 sowie die Beiträge in *Menzies* (Hrsg), Sarbanes-Oxley und Corporate Compliance (2006).

⁴ Vgl dazu *Aschauer*, Whistleblowing im Arbeitsrecht (2012); *Brodil*, Arbeitsrechtliche Aspekte von Whistleblowing, in *Lewisich* (Hrsg), Zauberwort Compliance? Grundlagen und aktuelle Anwendungsfragen (2012) 89; *Auer*, Das Grundrecht auf Datenschutz im Unternehmen (2011) 140 ff; *Brodil*, Datenschutz im Arbeitsverhältnis, in *Brodil* (Hrsg), Datenschutz im Arbeitsrecht (2010) 15; *Reis*, Zur Zulässigkeit von Whistleblowing-Hotlines, RdW 2009, 396; *Lehner*, Whistleblowing-Hotlines gemäß SOX, in *Jahnel/Siegwart/Fercher* (Hrsg), Aktuelle Fragen des Datenschutzrechts (2007) 149; vgl auch *Glaser/Komenda*, Whistleblowing in Österreich – Gefahren, Probleme und Lösungsmöglichkeiten, JRP 2012, 207.