

Aktuelles

Viadrina Compliance Congress – Aussichten auf europäische Compliance-Standards und Compliance im Vertrieb – 20. 11. 2012 (Beginn: 13:30 Uhr) an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Die Compliance-Entwicklung wird in der Europäischen Union durch die Mitgliedsstaaten auf der nationalen Ebene unterschiedlich begleitet. Während es in den meisten Ländern, so auch in Deutschland, noch an offiziellen Compliance-Richtlinien fehlt, sind etwa in Frankreich (Richtlinien des französischen Kartellamtes), Italien (das 231-Organisationsmodell) und in Großbritannien (Richtlinien des UK-Justizministeriums nach dem UK Bribery-Act) konkrete Empfehlungen erlassen worden, welche bei einem Compliance-Verstoß sanktionsmildernd berücksichtigt werden können. Einheitliche europaweite Compliance-Standards könnten hier mehr Transparenz und Effizienz für die grenzüberschreitend tätigen Unternehmen schaffen. Ziel des ersten Fachpanels der Tagung ist es, die erwähnten Standards zu vergleichen, um einerseits die Diskussion über die Vereinheitlichung der Compliance-Standards in der EU anzustoßen und andererseits konkrete Lösungsansätze in der jetzigen Lage für die Unternehmen zu erarbeiten. Praktische Ziele werden ebenfalls im zweiten Fachpanel der Tagung verfolgt, in dem sich die Compliance Officer unterschiedlicher Unternehmen mit den Experten aus dem Bereich der Konfliktmanagementsysteme über die aktuelle Frage des Verhältnisses zwischen Compliance und Vertrieb unterhalten werden, um auch in dem Bereich für zukunftsweisende Lösungsansätze zu sorgen.

Am 20. 11. 2012 führt die Compliance Academy GmbH in Kooperation mit der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) eine Fachveranstaltung durch. Ziel der Veranstaltung ist es, eine Austauschplattform zwischen den Vertretern der Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zu den aktuellen Compliance-Themen zu schaffen.

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie unter www.ca-seminare.de.

Buchbesprechung

Chief Compliance Officer

Nadja Fee Viola Groß, 1. Auflage (2012), Nomos Verlag

Rezension von Rechtsanwalt Dr. Gerrit Forst, Habilitand am Institut für Arbeitsrecht der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Die an der Universität Augsburg entstandene Dissertation von Nadja Fee Viola Groß beschäftigt sich als erste Monographie im deutschen Sprachraum – der Titel sagt es – mit dem Chief Compliance Officer (im Folgenden: CCO).

Die Arbeit gliedert sich in drei Hauptteile: Nach einer angemessen gedrunenen Darstellung des „Baustein[s]

„(Corporate) Compliance“ innerhalb des bestehenden Rechtsgefüges“ (30 Seiten) wendet sich die Autorin der „Figur des Chief Compliance Officer“ zu und untersucht seine arbeitsrechtliche Stellung, sein Aufgaben- und Tätigkeitsprofil sowie sein Persönlichkeits- und Qualifikationsanforderungsprofil (35 Seiten). Eine Untersuchung allfälliger „Konfliktfelder bei der Wahrnehmung wirksamer Compliance-Verantwortung“ bildet den Schwerpunkt der Monographie (135 Seiten). Die Verfasserin untersucht hierin den Grundsatz der Unabhängigkeit tätigkeitsbezogen einerseits, haftungsrechtlich andererseits.

Neuland betritt *Groß* vor allem im zweiten und dritten Teil der Abhandlung. Sie identifiziert den CCO im zweiten Teil zunächst als Arbeitnehmer, betont allerdings seine herausgehobene Stellung und ordnet ihn daher den leitenden Angestellten i.S.d. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 BetrVG zu (S. 70). Für den praktisch tätigen Leser wertvoll dürften insbesondere die nachfolgenden Ausführungen über das Aufgaben- und Qualifikationsprofil eines CCO sein, die manchem Personalverantwortlichen als Nachschlagewerk dienen mögen. An dieser Stelle zahlt sich aus, dass die Verfasserin in der Entstehungsphase der Arbeit den Dialog mit der Praxis gesucht hat, wie sich aus dem Vorwort ergibt.

Im dritten Teil der Monographie folgert die Verfasserin aus der Aufgabe des CCO, dass dieser unabhängig sein müsse, um seiner Aufgabe effektiv nachkommen zu können. Sie stellt fest, dass diese Unabhängigkeit in einem Spannungsverhältnis zu der arbeits- und gesellschaftsrechtlichen Einbindung des CCO in der Unternehmensstruktur steht. Dieses Spannungsverhältnis untersucht sie sodann tätigkeitsbezogen und haftungsrechtlich.

Tätigkeitsbezogen fordert *Groß*, dass der CCO ähnlich dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten grundsätzlich weisungsfrei hinsichtlich des „Wie“ seiner Aufgabenwahrnehmung sein müsse (S. 108 ff.). Außerdem müssten ihm ausreichende Durchsetzungsmittel an die Hand gegeben werden, namentlich ein umfangreiches Informationsrecht sowie ein Berichtsrecht gegenüber dem Vorstand und dem Aufsichtsrat. Ein Recht zum externen Whistleblowing will die Autorin dem CCO nur als ultima ratio zubilligen (S. 114 ff.). Leider unterbleibt in diesem Abschnitt eine Auseinandersetzung mit dem Heinsch-Urteil des EGMR (NJW 2011, 3501). Kündigungsschutzrechtlich will die Verfasserin die Unabhängigkeit des CCO dadurch stärken, dass sie die Kündigungsentscheidung analog § 11a Abs. 2a VAG vom Vorstand auf den Aufsichtsrat verlagert (S. 149 f.). Sodann wendet sich die Verfasserin dem „Betriebsrat als Compliance-Blockade“ zu (S. 151 ff.). Der Abschnitt ist – die Überschrift lässt es erahnen – aus der Warte eines CCO geschrieben, ein Betriebsverfassungsrechtler würde stellenweise anders werten. Dem salomonischen Ergebnis wird hingegen jeder zustimmen können: *Groß* fordert den CCO und den Betriebsrat zur vertrauensvollen Zusammenarbeit auf (S. 166 f.). Um die Rechtssicherheit zu erhöhen, schlägt sie eine Regelung des CCO im DCGK vor und unterbreitet dazu auch einen Formulierungsvorschlag (S. 167 f.).

Haftungsrechtlich unterscheidet die Verfasserin zwischen strafrechtlichen und zivilrechtlichen Risiken. Im Straf-