

# Compliance: Wege aus der persönlichen Haftung

Christian Pisani

*Compliance wird immer häufiger ein Thema für EVU. Aufgrund ihrer Öffentlichkeitswirksamkeit können die negativen Folgen eines Compliance-Verstoßes für das einzelne Unternehmen gar nicht überschätzt werden. Gleichwohl fehlt es in vielen Unternehmen am notwendigen Problembewusstsein. Dabei stellen solche Verstöße für das Top-Management im EVU ein ganz erhebliches persönliches Haftungsrisiko dar. Der Aufbau eines wirksamen Compliance-Management-Systems (CMS) zur Vermeidung von Rechtsverstößen kann das Risiko der persönlichen Inanspruchnahme des Vorstandes bzw. Geschäftsführers zumindest minimieren helfen.*

Trotz der nicht zu unterschätzenden Haftungsrisiken für die Geschäftsführung eines Unternehmens bei Compliance-Verstößen [1] ist in vielen Betrieben noch keine adäquate Compliance-Organisation vorhanden. Vor diesem Hintergrund hat der Bundesverband der Deutschen Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) einen Leitfadensatz zur Erarbeitung von Compliance-Organisations-Richtlinien vorgelegt [2], der durch eine Fallsammlung ergänzt wird [3]. Zudem steht mit dem Prüfungsstandard „Grundsätze ordnungsgemäßer Prüfung von Compliance Management Systemen“ (IDW PS 980) des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland (IDW) eine Richtlinie bei der Etablierung entsprechender Kontrollmechanismen für EVU zur Verfügung.

Zwingende gesetzliche Regelungen gelten nur ausnahmsweise [4], so etwa für im Energiehandel tätige EVU, sofern sie einer Handelserlaubnis im Sinne des Kreditwesengesetzes (KWG) bedürfen [5]. In einem solchen Fall sieht das Rundschreiben 4/2010 der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zu Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion (MaComp) zwingend die Benennung eines Compliance-Beauftragten vor [6]. Ansonsten hängt es letztlich von Größe, Tätigkeitsfeldern sowie der sonstigen Organisation des EVU ab, ob etwa zur Durchsetzung einer nachhaltigen Compliance-Organisation ein eigener Compliance-Beauftragter erforderlich ist.

Die Frage, welchen persönlichen Haftungsrisiken der Compliance-Beauftragte aufgrund seiner Tätigkeit dabei ausgesetzt ist, ist infolge eines obiter dictum des Bundesgerichtshofes (BGH) in einer Entscheidung von 2009 [7] zu dessen strafrechtlicher Garantenstellung heftig umstritten [8].

## Strafrechtliche Haftung

Der BGH hat hier die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Leiters der Rechtsabteilung und Innenrevision der Berliner Stadtreinigungsbetriebe für eine fehlerhafte Abrechnung von Reinigungsgebühren bejaht. Die Leipziger Richter sahen die Voraussetzungen einer Garantenstellung im Sinne des § 13 Absatz 1 StGB erfüllt. Der Angeklagte wäre daher verpflichtet gewesen, ihm (positiv) bekannte Fehler in der Berechnung des Straßenreinigungstarifes (gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden oder dem Aufsichtsratsvorsitzenden) zu beanstanden. Dies hatte er in pflichtwidriger Weise unterlassen und sich so der Beihilfe zum Betrug durch Unterlassen schuldig gemacht.

In diesem Zusammenhang führt der BGH aus, Compliance Officer träge regelmäßig eine strafrechtliche Garantenpflicht, im Zusammen-



Solange es keine rechtliche Klärung gibt, sollte das Risiko der persönlichen Inanspruchnahme für den Compliance-Beauftragten durch eine möglichst konkrete Aufgabenbeschreibung minimiert werden

Foto: Fotolia/Tommi

hang mit der Tätigkeit des Unternehmens stehende Straftaten von Unternehmensangehörigen zu verhindern. Dies stelle sich als notwendige Kehrseite ihrer gegenüber der Unternehmensleitung übernommenen Pflicht dar, Rechtsverstöße und insbesondere Straftaten zu unterbinden [9]. Dieses obiter dictum hat in Compliance-Kreisen hohe Wellen geschlagen und ist überwiegend auf Kritik gestoßen [10].

Im Ergebnis ergibt sich mit dem BGH-Urteil nichts grundlegend Neues. Vielmehr nimmt der BGH die bisherige Rechtsprechung zur Garantenstellung aus der Übernahme bestimmter Funktionen ausdrücklich in Bezug [11] und bestätigt die bereits in Literatur und Rechtsprechung anerkannten entsprechenden Haftungsgrundsätze [12].

Die Kriterien, wie sie der BGH aufgestellt hat, gilt es dennoch genauer zu analysieren, um hieraus Konsequenzen für die Ausgestaltung der Compliance-Funktion im einzelnen EVU zu ziehen [13]. Hierbei ist zu beachten, dass die Praxis „den“ Compliance-Beauftragten in der vom BGH vorausgesetzten abstrakten Form gar nicht kennt [14]. Richtig ist vielmehr, dass die Ausgestaltung seines Aufgabengebiets und seiner Befugnisse entscheidend vom einzelnen Unternehmen und dessen

regulatorischem Umfeld abhängt. So sieht der IDW-Prüfungsstandard denn auch allein einen flexiblen Rahmen vor, den es vor dem Hintergrund der Risikolage im jeweiligen EVU auszufüllen gilt, ohne insofern letztverbindliche Vorgaben für die Organisation im Einzelnen zu bestimmen.

Dies erkennt dem Grunde nach auch der BGH an, wenn er ausdrücklich darauf abstellt, dass sich Inhalt und Umfang der Garantenpflicht aus dem konkreten Pflichtenkreis, den der Verantwortliche (tatsächlich) übernommen hat, ergeben soll. Dabei sei auf die besonderen Verhältnisse des Unternehmens und den Zweck seiner Beauftragung abzustellen. Insofern maßgeblich sei die Zielrichtung der Beauftragung, also ob diese (allein) der Optimierung interner Prozesse sowie die Aufdeckung von gegen das Unternehmen gerichteter Pflichtenverstöße diene oder ob darüber hinaus auch vom Unternehmen ausgehende Rechtsverstöße zu beanstanden und zu unterbinden seien [15].

Für „den“ Compliance-Beauftragten postuliert der BGH die Pflicht, Rechtsverstöße, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden und diesem erhebliche Nachteile durch Haftungsrisiken oder Ansehensverluste bringen können, zu verhindern [16]. Insofern ist allerdings zu bedenken, dass eine die strafrechtliche Verantwortung begründende Garantenstellung eine Sonderverantwortung für das zu schützende Rechtsgut voraussetzt. Der Compliance-Beauftragte ist also nur Garant, soweit ihn eine gesteigerte Verantwortung für bestimmte Rechtsgüter trifft [17]. Hieran sind grundsätzliche Zweifel angezeigt.

So dürfte trotz Vorhandenseins eines Compliance-Beauftragten der Geschäftsverkehr weiterhin eigene Schutzmaßnahmen gegen Compliance-Verstöße aus dem Unternehmen heraus aufrechterhalten müssen und den Compliance-Beauftragten somit keine originäre Pflicht, Rechtsgüter Dritter vor Schäden zu bewahren, treffen. Es wäre auch sachfremd anzunehmen, ein Unternehmen wolle seinen Compliance-Beauftragten entsprechend verpflichten und seine Bestellung ziele darauf ab, ihn dafür strafrechtlich einstehen lassen zu wollen. Die Etablierung von Compliance-Funktionen dient vielmehr regelmäßig dem Eigeninteresse des Unternehmens, soweit hierdurch auch Interessen Dritter geschützt sein sollten, stellt sich dies allein als Reflex dar [18].

Gleichzeitig zeigt die BGH-Entscheidung, dass bei positiver Kenntnis eines Compliance-Verstoßes eine eigene strafrechtliche Haftung bejaht werden kann, wenn der Beauftragte – trotz einer Verhinderungsmöglichkeit – den Kausalverlauf nicht unterbricht, obwohl er qua Pflichtenstellung zur Erfolgsabwehr aufgerufen ist. In Fällen, in denen der Compliance-Beauftragte seine (präventiven) Überwachungs- und Reporting-Pflichten verletzt hat, und es dann zu einem Compliance-Verstoß gekommen ist, dürfte allerdings die strafrechtliche Verantwortung in aller Regel am Nachweis der entsprechenden Kausalität scheitern. Insofern stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen. Allein wenn feststeht, dass die konkret geforderte Handlung mit *an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit* den Verstoß verhindert hätte, kommt eine Strafbarkeit des Compliance-Beauftragten in Betracht.

Diese setzt weiterhin voraus, dass der Compliance-Beauftragte den Verstoß erwarten oder doch zumindest mit der konkreten Möglichkeit dessen Eintritts gerechnet haben musste. Zudem muss es dem

Compliance-Beauftragten möglich gewesen sein, den Erfolg zu verhindern und dies ihm auch zumutbar gewesen sein. Allein der Umstand, dass durch die Intensivierung von Compliance-Maßnahmen abstrakt das Risiko von Verstößen minimiert werden kann, reicht hingegen nicht aus, um eine strafrechtliche Verantwortung in solchen Präventivfällen zu begründen.

Ein professionelles, auf die Besonderheiten des jeweiligen EVU angepasstes Compliance-Programm sollte damit die strafrechtliche Garantenstellung des Compliance-Beauftragten über § 13 StGB ausschließen. Zur Beurteilung der Angemessenheit des jeweiligen CMS wird dabei in der Praxis seit März 2011 der IDW-Prüfungsstandard PS 980 heranzuziehen sein [19]. Im Einzelfall mögen zudem noch die Vorgaben der MaComp zu berücksichtigen sein.

## Zivilrechtliche Haftung

Für die Frage der zivilrechtlichen Haftung des Compliance-Beauftragten ist dessen strafrechtliche Qualifikation als Garant im Sinne des § 13 StGB dem Grunde nach unerheblich. Insofern ist zu differenzieren zwischen der Innenhaftung des Compliance-Beauftragten gegenüber dem anstellenden EVU und der Außenhaftung gegenüber Dritten.

### Innenhaftung gegenüber dem EVU

Maßgeblich für die Innenhaftung sind die allgemeinen Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung [20]. Dabei wird in aller Regel der Compliance-Beauftragte nicht selbst den Compliance-Verstoß begangen haben, sondern seine Haftung wird sich aus einem entsprechenden Überwachungsverschulden ergeben.

Dabei ist der Arbeitnehmer nach den Grundsätzen der betriebsbezogenen Tätigkeit vor dem Regress seines Arbeitgebers weitgehend geschützt [21]. Zwar hat der BGH in der Vergangenheit das Haftungsprivileg leitender Angestellter – und bei Compliance-Beauftragten wird es sich regelmäßig um solche handeln – versagt, doch haben die Karlsruher Richter mittlerweile in einem obiter dictum insofern eine Kehrtwende vollzogen. Der Compliance-Beauftragte haftet damit seinem anstellenden EVU bei Vorsatz voll, ein möglicher Schadensersatzanspruch hängt im Übrigen vom Grad der Fahrlässigkeit ab, wobei er für Fälle der leichten Fahrlässigkeit gänzlich ausgeschlossen ist. Eine entsprechende Konkretisierung durch eine Haftungsbeschränkungsklausel im Arbeitsvertrag bzw. in der Zusatzvereinbarung bei der Übertragung der Compliance-Aufgabe erscheint insofern angezeigt. Eine weitere Möglichkeit zur Haftungsbeschränkung besteht darin, das Arbeitsgebiet des Compliance-Beauftragten vor dem Hintergrund des Risikoprofils des betroffenen EVU im Einzelnen zu definieren [22].

Ausgangspunkt kann dabei der IDW-Prüfungsstandard PS 980 sein [23]: In einem ersten Schritt wird also die Unternehmensleitung eine Analyse der für das jeweilige EVU typischen Risiken vornehmen. In der Praxis häufig ist dabei der Fall, dass die Einführung eines Compliance-Systems aufgrund eines konkreten Verstoßes erfolgt, etwa im Zusammenhang mit einer öffentlichkeitswirksamen Schmiergeldaffäre, bei Kartellverstößen oder der Feststellung der

Unwirksamkeit von Preisanpassungsklauseln in Energielieferungsverträgen. In einem zweiten Schritt sind unternehmensinterne Regelungen für einen angemessenen Umgang mit den so erkannten Risiken zu definieren und in einem dritten Schritt zu implementieren. Schließlich ist das CMS in einem vierten Schritt regelmäßig auf seine Wirksamkeit zu prüfen und ggf. anzupassen.

Vor dem Hintergrund der festgestellten Compliance-Risiken im jeweiligen EVU sind die dem Compliance-Beauftragten übertragenen Verantwortungsbereiche und Kompetenzen genau festzulegen. So ist dessen Pflichtenkreis im Einzelnen abzugrenzen, wobei insbesondere zu klären ist, welche Unternehmensbereiche überhaupt durch ihn auf Rechtsverstöße zu überwachen und wie die Kompetenzen zwischen Compliance-Beauftragtem und jeweiliger Fachabteilung verteilt sind. Aus haftungsrechtlichen Gründen sollte dabei weiterhin der Compliance-Beauftragte allein eine Überwachungsfunktion einnehmen, ohne zur Verhinderung von Regelverstößen verpflichtet zu sein [24].

Aufgrund der Fülle der für die Energiewirtschaft geltenden unterschiedlichsten Vorschriften, deren Einhaltung im Einzelfall nur mehr Fachleute gewährleisten können [25], ist in sachlicher Hinsicht eine entsprechend genaue Festlegung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten angezeigt. In formaler Hinsicht sind schließlich Dokumentationspflichten und Berichtslinien festzulegen.

Bei der Ausgestaltung der Compliance-Organisation bleiben im Übrigen die allgemeinen gesetzlichen Grundsätze zu beachten. Dies gilt insbesondere für den Arbeitnehmerdatenschutz. Jedes CMS ist somit insbesondere am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu prüfen [26]. Der in die Kritik geratene Gesetzesentwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes [27] versucht insofern einen Ausgleich zwischen Datenschutz der betroffenen Arbeitnehmer und Wirksamkeit des jeweiligen CMS zu schaffen [28]. Für die Zulässigkeit von Eingriffen in das informationelle Selbstbestimmungsrecht von Mitarbeitern wird insofern maßgebend sein, ob die Datenerhebung unter Berücksichtigung der beteiligten Interessen überhaupt erforderlich ist. Grundsätzlich wird insofern die Kenntnis des Mitarbeiters von der Erhebung notwendig sein, ohne eine solche Kenntnis wird die (systematische) Überwachung hingegen die (absolute) Ausnahme bleiben [29].

Beachtet der Compliance-Beauftragte aber eine solche im EVU installierte Compliance-Organisation [30] nachweislich, wird es regelmäßig an einem den Schadensersatzanspruch auslösenden Pflichtenverstoß fehlen.

### Außenhaftung

Eine Außenhaftung des Compliance-Beauftragten gegenüber Dritten ergibt sich aus Deliktsrecht, namentlich §§ 823 Abs. 1 bzw. 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit einem Schutzgesetz, sowie § 830 BGB [31]. Aufgrund der (weiteren) Ausweitung von Maßnahmen zum Private Enforcement, etwa im Kartellrecht, sowie der hohen Transparenz von EVU aufgrund allgemeiner Informationsansprüche, wie etwa dem Umweltinformationsgesetz (UIG) bzw. Informationsfreiheitsgesetz (IFG), sind solche Drittansprüche grundsätzlich nicht zu unterschätzen [32].

Die Außenhaftung setzt voraus, dass die verletzten Regelungen dem Schutz des Anspruchstellers zu dienen bestimmt waren. Verletzt der Compliance-Beauftragte hingegen Pflichten, die ihn gegenüber dem EVU selbst treffen, bzw. stehen (öffentlich-rechtliche) Normen in Mitten, die bestimmte Pflichten im Allgemeininteresse begründen, so sollte eine persönliche Haftung des Compliance-Beauftragten verneint werden können [33]. Vor diesem Hintergrund sollten die Compliance-Richtlinien ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Compliance-Organisation allein betriebsinternen Zwecken dient. Ist zudem der Compliance-Beauftragte allein beratend für das EVU tätig, dürfte es in aller Regel an der für die Haftung erforderlichen Kausalität zwischen Pflichtverletzung und Schaden fehlen.

### Versicherungslösungen

Aufgrund des persönlichen Haftungsrisikos des Compliance-Beauftragten stellt sich die Frage, inwieweit durch Abschluss von Versicherungen die weitreichenden (finanziellen) Folgen einer Inanspruchnahme im Zusammenhang mit Compliance-Verstößen abgemildert werden können.

Im Wesentlichen kommen die Strafrechtsschutzversicherung, soweit es um die Verteidigungskosten im Zusammenhang mit einem Strafverfahren geht, sowie die sog. D&O-Versicherung in Betracht, soweit es sich um die Abwehr bzw. Deckung zivilrechtlicher Ansprüche gegenüber dem Compliance-Beauftragten handelt. Bei der D&O-Versicherung handelt es sich um eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung zugunsten des Managements zur Abwehr unbegründeter Ansprüche sowie Befriedigung begründeter Schadensersatzansprüche [34]. Wie in der Haftpflichtversicherung üblich, trägt der Versicherer im Rahmen des sog. passiven Rechtsschutzes die (durchaus erheblichen) Rechtsverteidigungskosten im Schadensersatzprozess [35].

Die D&O-Versicherung wird vom EVU zugunsten seiner Organe, also Vorstand und Aufsichtsrat, bzw. Geschäftsführer und ggf. Beirat, abgeschlossen. Nachdem der Compliance-Beauftragte nicht schon aufgrund einer Organstellung in den Deckungsschutz fällt, stellt sich die Frage, inwieweit eine entsprechende Erweiterung angezeigt ist. Versicherungstechnisch ist dies ohne Weiteres möglich. In aller Regel können (leitende) Angestellte und Beauftragte als (weitere) versicherte Personen in den Versicherungsvertrag aufgenommen werden [36]. Ob und inwieweit insofern eine arbeits- bzw. beamtenrechtliche Verpflichtung besteht, ist umstritten, dürfte jedoch im Ergebnis abzulehnen sein [37]. In der Praxis dürfte, soweit überhaupt eine D&O-Versicherung abgeschlossen wurde, die Aufnahme von Compliance-Beauftragten in den Versicherungsschutz jedoch die Regel sein.

Ganz unabhängig von der rechtlichen Verpflichtung stellt sich die Frage, inwieweit die Erweiterung des Deckungsschutzes auf den Compliance-Beauftragten aus Gründen des adäquaten Risikomanagements angezeigt sein könnte. Anders als der einzelne Compliance-Beauftragte wird eine Versicherung letztlich ausreichend Haftungsmasse haben, sollte der geltend gemachte Schadensersatzanspruch gegenüber dem einzelnen Compliance-Beauftragten begründet sein.

Dem Grunde nach ist der Compliance-Beauftragte, wie gezeigt, zwar im Innenverhältnis vor dem Regress seines Arbeitgebers durch die Grundsätze der betriebsbezogenen Tätigkeit geschützt. Es bedürfte daher eigentlich keiner weitergehenden D&O-Versicherung. Diese würde vielmehr mangels eines durchsetzbaren Anspruchs gegenüber dem Compliance-Beauftragten gar nicht greifen.

Bei der Bestimmung des Haftungsrisikos für Compliance-Beauftragte in EVU können jedoch mögliche Außenansprüche von Dritten gar nicht unterschätzt werden. Eine klare Stellenbeschreibung, aus der sich eindeutig ergibt, dass der Compliance-Beauftragte keine allgemeine Pflicht zugunsten Dritter zur Verhinderung von Regelverstößen aus dem EVU heraus trifft, dürfte hier zwar entsprechenden Schadensersatzansprüchen bereits im Ansatz den Boden entziehen. Gleichwohl könnte aus prozesstaktischen Gründen der Compliance-Officer in die Haftung genommen werden. Wie gezeigt, besteht insofern aber – ganz unabhängig von der Begründetheit solcher geltend gemachter Schadensersatzansprüche – im Rahmen der D&O-Versicherung passiver Rechtsschutz.

Alternativ ist es vor dem Hintergrund der möglichen Inanspruchnahme durch Dritte jedenfalls angezeigt, für den Compliance-Beauftragten eine entsprechende Rechtsschutzversicherung zur Deckung des nicht-unerheblichen Kostenrisikos bei der Abwehr von Ansprüchen aus (behaupteten) Compliance-Verstößen für sich und ggf. auch seine Mitarbeiter abzuschließen [38].

### Fazit: Konkrete Aufgabendefinitionen schützen

Solange eine Klärung durch die Rechtsprechung aussteht, ist es sachgerecht, das Risiko der persönlichen Inanspruchnahme für den Compliance-Beauftragten durch eine möglichst konkrete Aufgabenbeschreibung zumindest zu minimieren. Ergänzend sollte mit dem Compliance-Beauftragten ein Freistellungsanspruch für den Fall der Inanspruchnahme durch Dritte sowie im Innenverhältnis ein Regressverzicht, soweit dies gesetzlich zulässig ist, vereinbart werden. Ob und ggf. welcher Versicherungsschutz diese Maßnahmen flankieren soll, ist im Einzelfall zu klären.

### Anmerkungen

[1] Pisani, „et“ 2010, Heft 12, 80, 81.

[2] BDEW-Info vom 26.9.2012, Compliance Anwendungshilfe für die Praxis – Erarbeitung einer Compliance-Organisations-Richtlinie.

[3] BDEW-Info vom 26.9.2012, Compliance Fragen aus der Praxis – Fallsammlung – Zuwendungen, Sponsoring, Spenden.

[4] Schaefer/Baumann, NJW 2011, 3 601. Eine allgemeine gesellschaftsrechtliche Verpflichtung, eine Compliance-Organisation zu schaffen, dürfte im Ergebnis zu verneinen sein, vgl. insofern Hüffer, AktG, 10. Aufl. 2012, § 76 AktG Rn 9a ff. mit weiteren Nachweisen, Fleischer, in Münchener Kommentar zum GmbHG § 43 GmbHG Rn. 151; Thüsing, Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance, Rn. 8 ff. mit weiteren Nachweisen aus der Literatur.

[5] BDEW-Info vom 26.9.2012, Compliance Anwendungshilfe für die Praxis – Erarbeitung einer Compliance-Organisations-Richtlinie, 6; Schäfer/Holzinger, in Zenke/Schäfer/Brocke, Compliance in Energieversorgungsunternehmen, 2011, 17. Siehe zudem Rauch, CCZ 2011, 175.

[6] Zur Rechtsstellung des Compliance-Beauftragten näher Casper, Der Compliancebeauftragte, FS K. Schmidt (2009), 199 ff.; zur arbeitsrechtlichen Seite: Fecker/Kinzl, CCZ 2010, 14.

[7] BGH-Urteil vom 17.7.2009 – 5 StR 394/08 - NJW 2009, 3173 ff.; Anmerkungen: Thomas, CCZ 2009, 239.

[8] Vgl. etwa Wolf, BB 2011, 1 353 ff.

[9] BGH, an anderen Orten, Rz. 27 unter Hinweis auf Kraft/Winkler, CCZ 2009, 29, 32.

[10] Vgl. zur umfangreichen Literatur insofern etwa: Dann/Mengel, NJW 2010, 3 265; Bottmann, in Park, Kapitalmarktstrafrecht, 3. Aufl. 2013, Rn. 47 ff.; Wolf, BB 2011, 1 353, 1 358 [Fn. 89], sowie zu einer Untersuchung unter Compliance-Beauftragten: Hastenrath, CCZ 2011, 32.

[11] BGH, an anderen Orten, Rz. 24 f.

[12] So auch Moosmayer, Compliance, 2. Aufl. 2012, 43.

[13] Vgl. hierzu etwa, Warneke, NSTZ 2010, 312.

[14] Wolf, BB 2011, 1 353, 1 358 mit weiteren Nachweisen.

[15] BGH, an anderen Orten, Rz. 26.

[16] BGH, an anderen Orten, Rz. 27; Zuvor hatte er hingegen noch in Rz. 26 zur Bestimmung des die strafrechtliche Haftung begründenden Pflichtenkreises des Einzelnen auf die Beschreibung des jeweiligen Dienstpostens abgestellt.

[17] Warneke, NSTZ 2010, 312, 314.

[18] So zu Recht: Warneke, NSTZ 2010, 312, 315.

[19] Rindtorff, in Publicus 2011, Heft 10, 23, 24 f.

[20] Dendorff, in Moll, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 3. Auflage 2012, § 35 Rn. 298 f. mit weiteren Nachweisen.

[21] BAG Großer Senat 27.9.1994 – Az. GS 1/89 – NZA 1994, NZA 1994, 1 083.

[22] Wolf, BB 2011, 1 353, 1 360; vgl. insofern auch BGH, an anderen Orten, Rz. 26 a. E.: „Beschreibung des Dienstpostens“.

[23] Schefold, ZRfC 6/2012, 253.

[24] Wolf, BB 2011, 1 353, 1 358.

[25] In aller Regel wird damit etwa die Beurteilung der kartellrechtlichen Compliance bei der jeweiligen Rechtsabteilung im EVU verbleiben.

[26] Gola/Wronka, Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, 2009, Rn. 851.

[27] BT-Drs. 17/4230, 1 ff.

[28] BT-Drs. 17/4230, 12.

[29] Vgl. etwa BT-Drs. 17/4230, 18 f.

[30] Görtz, CCZ 2010, 127.

[31] Dendorff, in Moll, an anderen Orten, § 35 Rn. 298 f. mit weiteren Nachweisen. Eine persönliche Haftung des Compliance-Beauftragten aus Vertrag kommt typischerweise hingegen nicht in Betracht, weil deren Anstellungs- und Arbeitsverträge keine Schutzpflichten zugunsten der Geschädigten begründen: Wolf, BB 2011, 1 353, 1 356; Lackhoff/Schulz, CCZ 2010, 81, 87.

[32] Pisani, „et 2010“, Heft 12, 80, 81 mit weiteren Nachweisen.

[33] So weist Regnier, CCZ 2010, 1, 2 zutreffend darauf hin, dass die Verletzung von wirtschaftsverwaltungsrechtlichen Vorschriften ggf. zu öffentlich-rechtlichen Sanktionen führen kann, nicht jedoch zu einem Schadensersatzanspruch gegenüber dem Compliance-Beauftragten.

[34] Hierzu allgemein: Pisani, „et“ 2010, Heft 12, 80 ff.

[35] Vgl. insofern insb. OLG Frankfurt/M, r+s 2011, 509 ff.

[36] Held, CCZ 2009, 331, 332.

[37] BGH, NJW 2009, 2 454, Fleischer, WM 2005, 909; a. A. noch Pisani, „et“ 2010, Heft 12, 80, 83 f. [Fn. 19].

[38] Moosmayer, an anderen Orten, 45 f.

*Dr. C. Pisani, LL.M. (London), Rechtsanwalt, München, sowie Dozent für Versicherungsrecht, Hagen Law School, Hagen christian.pisani@pisani-partner.de*