

Compliance und Wohilverhalten

bei „ungeordneter Datenflut“



Unternehmen sind heutzutage in immer komplexere wirtschaftliche Zusammenhänge eingebunden. Unabhängig von ihrer Unternehmensgröße müssen sie bei ihrer Geschäftstätigkeit fortwährend prüfen, ob ihr Verhalten den gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien entspricht („Compliance“).

Die Bedeutung von Compliance hat nicht zuletzt als Folge zahlloser nationaler und internationaler Skandale erheblich zugenommen. Compliance ist aber weit mehr als die Vermeidung von Korruption oder Kartellverstößen. Es ergeben sich Haftungsrisiken auch durch Rechtsverletzungen in anderen Bereichen, wie beispielsweise im Umweltschutzrecht oder als Folge der neuen Datenschutzgrundverordnung oder im Arbeitsrecht aufgrund des neuen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG).

Die Folgen von Rechtsverletzungen können existenzbedrohend sein, denn nicht selten sind damit hohe Geldbußen verbunden. Ebenso besteht in letzter Konsequenz die Gefahr der persönlichen Haftung der leitenden Organe. Unternehmer und Geschäftsführer sind daher verpflichtet, ihr Unternehmen so zu organisieren, dass sich alle Mitarbeiter an die gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen halten.

Ziel von Compliance ist, die interne Organisation eines Unternehmens so zu gestalten, dass die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen und betrieblichen Regelungen gewährleistet wird.

Interne Unternehmensregelungen (in unterschiedlicher Form) sind wichtige Steuerungsinstrumente für Entscheidungsträger. Sie bilden nicht nur das Fundament für Compliance, sondern sind in Form von Richtlinien, Handbüchern, betrieblichen Standards und Prozessbeschreibungen, Verfahrensanweisungen u.v.a.m. auch Dreh- und Angelpunkt für die Handlungsfähigkeit und Produktivität in sämtlichen Unternehmensbereichen – von Einkauf über Produktion und Vertrieb bis hin zu allen internen Bereichen.

Doch viele Unternehmen kämpfen mit einer wachsenden Fülle intransparenter, überbordender und oft widersprüchlichen Regelungen. Häufig existiert weder ein Überblick

über den Gesamtbestand an internen Regelungen (von den externen völlig zu schweigen) noch ein strukturiertes Regelungs- und Vorgabewesen.

Aktuelle Untersuchungen zeigen dabei, dass jeder Mitarbeiter interne Regelungen im Durchschnitt etwa 150-mal pro Jahr verwendet, 49 % der Dienstnehmer jedes Jahr mit Regelverstößen konfrontiert werden und bis zu 19 % der Gesamtkosten durch Regelungen vermeidbare Konfliktkosten sind (Quellen: WKÖ; Harvard Business Review).

Weil sich viele Mitarbeiter durch die zahlreichen internen Regelwerke verunsichert und in ihrer Tätigkeit behindert fühlen, reagiert das Management mehrheitlich so: 60 % aller Führungskräfte sagen, dass sie bei ihren Entscheidungen zuerst dem Unternehmen wirtschaftliche Chancen sichern und erst danach Compliance-Regelungen beachten (Quelle: Compliance Manager, 5.4.2017).

Überbordende Regelwerke sind oft auch eine Folge unserer modernen, digitalisierten Arbeitswelt. Schnell ist ein Email gesendet, um wieder eine neue Regel festzulegen. Änderungen sind ebenso schnell geschrieben, werden zumeist wieder per Mail verteilt, abgeleget und – wie vieles – ebenso rasch

vergessen. Der Abgleich mit bereits bestehenden Regelwerken erfolgt immer seltener umfassend und flächendeckend, zumeist verlässt man sich darauf, dass alles „irgendwie funktioniert“. Neue externe Regelungen sind oft nur mehr den Rechtsabteilungen bekannt, die Umsetzung im Unternehmen erfolgt im Zuge einer neuen internen Regelung – das Schicksal derselben ist damit vorgegeben.

Das Risiko der Verletzung interner oder externer Vorschriften steigt dadurch erheblich. Es ist klar, dass sich Unternehmen Risiken nie gänzlich entziehen können. Erforderlich ist deren angemessenes, unternehmensspezifisches Management. Es geht nicht darum, Geschäfte zu verhindern und nur Formalismen zu implementieren, die im beruflichen Alltag dann nicht gelebt werden. Präventionsmaßnahmen müssen sich die Waage zwischen Wirtschaftlichkeit und Qualität halten.

Dies gelingt nur durch Umsetzung eines unternehmensspezifisch geeigneten effektiven Compliance-Management-Systems (CMS). LGP bietet hierzu – in Anlehnung an die ONR 192050 – ein Gesamtlösungspaket an, welches ein umfassendes Risiko-Assessment, Implementierung eines adäquaten CMS und regelmäßige Überwachung der Wirksamkeit beinhaltet. ■



Rechtsanwältin

Mag. PIROSKA VARGHA

leitet bei LGP die Bereiche Arbeitsrecht und Corporate Litigation. Sie ist auf Themen der Organhaftung und Prävention von Wirtschaftskriminalität, aktienrechtliche Sonderprüfungen, Compliance und Due Diligence sowie internationale Projektentwicklung spezialisiert.



Dr. ROBERT SALFENAUER

ist Senior Legal Counsel mit über 30 Jahren Erfahrung in der Industrie. Zusätzlich ist er seit 2011 Geschäftsführer der auf Restrukturierung von Industrieprojekten, gewerbliche Immobilienentwicklung sowie Unternehmensgründung bzw. -abwicklung spezialisierten Projektgesellschaft LGP Project Solutions.