

IAGO®

Haftung und Verantwortlichkeit interner Beauftragter im Unternehmen

Eine Untersuchung der rechtlichen Risiken von Betriebsbeauftragten

Herausgeber: IAGO GmbH
Stand: 09.12.2025



Inhalt

1.0 Einführung.....	4
1.1 Problemstellung und aktuelle Relevanz.....	4
1.2 Zielsetzung und Fragestellung der Arbeit.....	5
1.3 Abgrenzung des Untersuchungsgegenstands	6
1.4 Methodik und Aufbau der Untersuchung.....	7
2.0 Begriff und rechtliche Stellung des Beauftragten	9
2.1 Historische Entwicklung der Beauftragtenfunktionen	9
2.2 Abgrenzung: Organ, leitender Angestellter und Beauftragter	9
2.3 Gesetzliche Grundlagen	10
2.4 Stellung im Unternehmen: arbeitsrechtliche Einordnung und organisatorische Abhängigkeit.....	10
3.0 Allgemeine Haftungsgrundlagen interner Beauftragter.....	11
3.1 Zivilrechtliche Haftung	11
3.2 Arbeitsrechtliche Haftung	11
3.3 Strafrechtliche Verantwortlichkeit	12
3.4 Ordnungswidrigkeitenrechtliche Verantwortung.....	12
3.5 Regress und Haftung gegenüber dem Unternehmen	13
4.0 Besonderheiten einzelner Beauftragtenrollen.....	13
4.1 Compliance-Beauftragter	13
4.1.1 Rechtsgrundlagen und Aufgabenprofil	13
4.1.2 Haftungsrisiken nach § 130 OWiG und § 43 GmbHG	14
4.1.3 Rechtsprechung	14
4.1.4 Schutz durch interne Organisation und Dokumentation	15
4.2 Datenschutzbeauftragter (DSB)	15
4.2.1 Rechtsgrundlagen und Aufgabenprofil.....	15
4.2.2 Haftungsbegrenzung nach Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO	15
4.2.3 Rechtsprechung.....	16
4.2.4 Konflikt zwischen Unabhängigkeit und Unternehmensbindung	16
4.3 Luftsicherheitsbeauftragter	17
4.3.1 Rechtsgrundlagen	17

4.3.2 Bestellung, Pflichten und behördliche Anerkennung	17
4.3.4 Schnittstellen zu anderen Unternehmensfunktionen	18
4.3.5 Rechtsprechung und behördliche Praxis.....	19
4.4 Gefahrgutbeauftragter	19
4.4.1 Rechtsgrundlagen.....	19
4.4.2 Pflichten und Verantwortungsbereich	19
4.4.3 Zurechnungs- und Haftungsfragen (§§ 9, 130 OWiG)	20
4.4.4 Praxisfälle und wirtschaftliche Bedeutung	20
5.0 Organisatorische und wirtschaftliche Risikosteuerung	21
5.1 Compliance-Management-Systeme als Haftungsvermeidungsstrategie	21
5.2 Versicherungslösungen (D&O und Vermögensschadenhaftpflicht)	22
5.3 Dokumentation, Berichtspflichten und interne Governance	22
5.4 Rolle des Aufsichtsrats und der Geschäftsleitung.....	22
6.0 Schlussbetrachtung	23
6.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	23
6.2 Bewertung der bestehenden Rechtslage.....	23
6.3 Reformüberlegungen und Handlungsempfehlungen für die Praxis.....	24
Literaturverzeichnis	26
Rechtsverzeichnis.....	27

1.0 Einführung

1.1 Problemstellung und aktuelle Relevanz

Die stetig zunehmende Dichte regulatorischer Anforderungen hat die Unternehmensorganisation in den letzten Jahrzehnten tiefgreifend verändert. Neben der organschaftlichen Gesamtverantwortung der Geschäftsleitung nach § 43 GmbHG und § 93 AktG (vgl. Körber, in: Münchener Kommentar zum GmbHG, 4. Aufl. 2022, § 43 Rn. 120 ff.) etablierte sich eine Vielzahl spezialisierter interner Beauftragtenfunktionen. Sie sollen die Einhaltung gesetzlicher Pflichten in besonders haftungsrelevanten Bereichen sicherstellen. Dazu zählen insbesondere der Compliance-Beauftragte, der Datenschutzbeauftragte gemäß Art. 37 ff. DSGVO, der Gefahrgutbeauftragte nach der Gefahrgutbeauftragtenverordnung (GbV) sowie der Luftsicherheitsbeauftragte nach § 9 LuftSiG.

Diese Funktionen entstanden vor allem als Reaktion auf die zunehmende Verfolgung von Organisationsverschulden nach § 130 OWiG. Das Ordnungswidrigkeitenrecht verlangt von der Unternehmensleitung, geeignete Aufsichtsmaßnahmen zu treffen, um Gesetzesverstöße zu verhindern. Nach herrschender Auffassung (Wagner, in: BeckOK OWiG, 34. Edition, Stand 1.2. 2024, § 130 Rn. 13 ff.) kann diese Pflicht im Rahmen interner Delegation auf Beauftragte übertragen werden. Damit entsteht jedoch ein haftungsrechtliches Spannungsfeld: Wer überwacht die Überwacher?

Denn Beauftragte nehmen keine Organstellung ein, tragen aber faktisch

Verantwortung für rechtmäßiges Verhalten im jeweiligen Zuständigkeitsbereich. Sie geraten somit in eine Zwitterposition zwischen weisungsgebundener Mitarbeit und funktionaler Eigenverantwortung. Der BGH hat in seiner Entscheidung „Siemens“ (Urt. v. 17.7. 2009 – 5 StR 394/08, NJW 2009, 3437) betont, dass die Wirksamkeit eines Compliance-Systems entscheidend davon abhängt, ob Überwachungs- und Meldepflichten konkret zugeordnet und tatsächlich erfüllt werden. Unterbleibt dies, kann nicht nur das Unternehmen, sondern auch der verantwortliche Beauftragte in den Fokus von Ermittlungen geraten.

Auch das Datenschutzrecht verschärft diese Lage. Nach Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO darf der Datenschutzbeauftragte wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden. Gleichwohl bleibt er bei schuldhaften Pflichtverletzungen persönlich haftbar, soweit seine Handlungspflicht auf klar umgrenzte Verantwortungsbereiche beschränkt ist (Rossi, in: BeckOK Datenschutzrecht, 41. Edition, Stand 1.8. 2024, Art. 38 DSGVO Rn. 1–5). Der EuGH hat mit Urteil vom 9.2.2023 (C-453/21, NJW 2023, 1472) diese Unabhängigkeit bestätigt, zugleich aber betont, dass interne Beauftragte im Rahmen ihrer Funktion an das nationale Arbeits- und Haftungsrecht gebunden bleiben.

Die dogmatische Kernfrage lautet daher, in welchem Umfang interne Beauftragte für Pflichtverletzungen persönlich einstehen müssen, wenn die Aufsicht im Unternehmen versagt. Dies betrifft nicht nur zivilrechtliche Schadensersatzansprüche (§ 823 BGB), sondern vor allem die Zurechnung von

Organisationsverschulden nach § 130 OWiG, deren Verletzung mit erheblichen Bußgeldern verbunden ist (vgl. Gurlit, Verantwortlichkeit und Delegation im Unternehmen, ZHR 185 (2021), 201–230).

Die aktuelle Relevanz ergibt sich aus zwei Entwicklungen: Erstens verschärfen europäische Vorgaben – etwa die Corporate Sustainability Due Diligence Directive – die persönlichen Sorgfaltspflichten in Unternehmen; zweitens verlangen nationale Behörden zunehmend den Nachweis wirksamer Compliance-Management-Systeme (Weiß, Haftung des Compliance Officers, NZG 2018, 625 ff.). Damit wächst das Risiko individueller Haftung auch für solche Personen, die formal keine Leitungsfunktion innehaben, faktisch aber wesentliche Überwachungsaufgaben ausüben.

Die Untersuchung dieser Haftungsrisiken ist daher von zentraler Bedeutung für die Dogmatik der Unternehmensverantwortung. Sie zwingt zur Klärung, wie weit die Delegation von Organisationspflichten rechtlich trägt, wo die Grenze zwischen Unternehmensleitung und Beauftragtenfunktion verläuft und in welchem Verhältnis Garantenstellungen (§ 13 StGB) zu den allgemeinen Aufsichtspflichten stehen.

1.2 Zielsetzung und Fragestellung der Arbeit

Die vorliegende Untersuchung hat das Ziel, die dogmatische Haftungsstruktur interner Beauftragter im deutschen Unternehmensrecht systematisch zu analysieren und die Grenzen individueller Verantwortlichkeit auszuloten. Während die Pflichten von Geschäftsführern und Vorständen in Rechtsprechung und Literatur

umfassend aufgearbeitet sind (§ 43 GmbHG; § 93 AktG, vgl. Fleischer, in: Spindler/Stilz, AktG, 5. Aufl. 2023, § 93 Rn. 1 ff.), fehlt bislang eine geschlossene dogmatische Einordnung derjenigen Personen, die innerhalb der Unternehmensorganisation besondere Überwachungsaufgaben ohne Organstellung wahrnehmen.

Die Arbeit verfolgt damit drei zentrale Zielrichtungen:

Erstens soll untersucht werden, welche rechtlichen Maßstäbe für die Haftung interner Beauftragter gelten, wenn sie Pflichtverletzungen begehen oder Aufsichtslücken entstehen. Hierbei ist zu klären, ob und in welchem Umfang sich aus § 130 OWiG, § 9 OWiG, §§ 823 ff. BGB oder Art. 82 DSGVO eigenständige persönliche Haftungsrisiken ergeben. Die herrschende Meinung im Ordnungswidrigkeitenrecht (Wagner, in: BeckOK OWiG, 34. Edition, § 130 Rn. 17 ff.) sieht Beauftragte als „verlängerten Arm“ der Unternehmensleitung, der im Rahmen delegierter Pflichten haftungsrechtlich eingebunden bleibt. Dem steht die Auffassung entgegen, dass Beauftragte – mangels Entscheidungsbefugnis – nur begrenzt deliktsmäßig oder ordnungswidrigkeitenrechtlich verantwortlich sind (Gurlit, ZHR 185 (2021), 218 f.).

Zweitens wird die Frage untersucht, welche Kriterien eine wirksame Delegation von Aufsichtspflichten erfüllen muss, um die Haftung der Geschäftsleitung zu entlasten und die Verantwortlichkeit des Beauftragten zu begründen. Nach ständiger Rechtsprechung des BGH (vgl. BGH, Urt. v. 17.

7. 2009 – 5 StR 394/08, NJW 2009, 3437 [3439]) setzt eine wirksame Delegation voraus, dass die Pflichten inhaltlich klar bestimmt, personell zugeordnet und organisatorisch abgesichert sind. Die bloße Bestellung eines Beauftragten genügt nicht; erforderlich ist eine tatsächliche Funktionswahrnehmung mit angemessenen Kontrollmechanismen (Körber, in: MünchKomm GmbHG, 4. Aufl. 2022, § 43 Rn. 122).

Drittens soll die Arbeit die dogmatische Stellung der Beauftragten im Verhältnis zur Unternehmensleitung und zur Organisationseinheit des Unternehmens präzisieren. Sie untersucht, ob die Beauftragtenhaftung eine eigenständige rechtliche Kategorie zwischen Arbeitnehmer- und Organhaftung bildet oder lediglich eine Sonderform der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit darstellt. Diese Abgrenzung ist insbesondere im Lichte der arbeitsrechtlichen Haftungsprivilegien relevant (vgl. Bauer/Diller, Arbeitsrechtliche Haftung im Betrieb, 10. Aufl. 2020, Rn. 230 ff.).

Aus diesen Zielen ergibt sich die zentrale Forschungsfrage:

In welchem Umfang haften interne Beauftragte – insbesondere Compliance-, Datenschutz-, Luftsicherheits- und Gefahrgutbeauftragte – für Pflichtverletzungen innerhalb ihrer Zuständigkeit, und wie lässt sich ihre Verantwortlichkeit dogmatisch vom Organisationsverschulden der Unternehmensleitung abgrenzen?

Unterfragen ergeben sich daraus in dreifacher Hinsicht:

© Copyright IAGO GmbH
Alle Rechte, auch auszugsweise, vorbehalten. Wiedergabe nur mit Genehmigung.

1. Wie wirken sich Delegation und Aufsichtsstruktur auf die haftungsrechtliche Zurechnung nach § 130 OWiG aus?

2. In welchem Verhältnis stehen die arbeitsrechtliche Schadensverteilung und die öffentlich-rechtliche Aufsichtsverantwortung zueinander?

3. Welche Rolle spielt die Eigenverantwortlichkeit der Beauftragten im Rahmen eines mehrstufigen Compliance-Systems?

Die Beantwortung dieser Fragen ist nicht nur von theoretischem Interesse, sondern prägt unmittelbar die Praxis der Unternehmensführung. Denn eine fehlerhafte Zuordnung von Pflichten führt zu haftungsrechtlichen Risiken für Unternehmen und Einzelpersonen gleichermaßen (Weiß, NZG 2018, 625 [626]). Die vorliegende Arbeit will daher zur dogmatischen Klarstellung der Beauftragtenhaftung beitragen und zugleich eine Grundlage für kohärente rechtliche Bewertung künftiger Gesetzesinitiativen schaffen.

1.3 Abgrenzung des Untersuchungsgegenstands

Die Arbeit beschränkt sich auf die Haftungsrisiken interner Beauftragter im privaten Unternehmensbereich und untersucht ausschließlich die dogmatischen Grundlagen der zivil-, ordnungswidrigkeits- und strafrechtlichen Verantwortlichkeit. Öffentliche Bedienstete oder Beauftragte im hoheitlichen Bereich – etwa Datenschutzbeauftragte in Behörden oder Sicherheitsbeauftragte im öffentlichen Dienst – werden nicht einbezogen, da dort andere Zurechnungsmechanismen gelten (vgl. Gurlit,

Verantwortlichkeit und Delegation im Unternehmen, ZHR 185 (2021), 203 f.).

Ebenfalls ausgenommen bleibt die Organhaftung von Geschäftsführern und Vorständen, soweit diese unmittelbar auf § 43 GmbHG bzw. § 93 AktG beruht. Diese Vorschriften bilden zwar den dogmatischen Ausgangspunkt, doch die Untersuchung zielt gerade auf jene unterhalb der Organebene tätigen Personen, deren rechtliche Stellung im Grenzbereich zwischen Arbeitnehmer- und Organhaftung liegt (Körber, in: MünchKomm GmbHG, 4. Aufl. 2022, § 43 Rn. 118 ff.).

Gegenstand der Analyse sind daher ausschließlich gesetzlich oder vertraglich bestellte betriebsinterne Beauftragte, namentlich:

- der Compliance-Beauftragte,
- der Datenschutzbeauftragte nach Art. 37 ff. DSGVO,
- der Luftsicherheitsbeauftragte gem. § 9 LuftSiG,
- der Gefahrgutbeauftragte gem. § 9 Abs. 1 GbV.

Diese Auswahl orientiert sich an Beauftragtenfunktionen, deren rechtliche Ausgestaltung eine eigenständige Aufsichts- und Kontrollpflicht vorsieht. Nicht behandelt werden hingegen reine Funktions- oder Koordinationsrollen ohne gesetzliche Verankerung, etwa Qualitäts- oder Umweltmanagementbeauftragte, da deren Verantwortlichkeit ausschließlich aus arbeitsvertraglichen Pflichten resultiert (Fastrich, in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 23. Aufl. 2023, § 43 Rn. 41 f.).

Im Mittelpunkt steht die Frage, wie weit die Delegation von Aufsichtspflichten nach § 130 OWiG reicht und welche dogmatische Bedeutung der internen Bestellung eines Beauftragten zukommt. Die Untersuchung zielt nicht auf organisationssoziologische oder betriebswirtschaftliche Aspekte ab, sondern auf die juristische Struktur der Zurechnung von Pflichtverletzungen. Damit grenzt sie sich bewusst von empirischen Compliance-Studien ab (vgl. Weiß, NZG 2018, 625 [627]) und konzentriert sich auf die normative Ebene.

Zudem wird die Arbeit auf deutsches Recht beschränkt, soweit nicht unionsrechtliche Normen – insbesondere die DSGVO und die EU-Verordnung (EU) 2015/1998 im Bereich Luftsicherheit – zwingend zu berücksichtigen sind. Eine rechtsvergleichende Betrachtung wird nur insoweit einbezogen, als sie für die systematische Auslegung der deutschen Normen erforderlich ist (vgl. Rossi, in: BeckOK Datenschutzrecht, 41. Edition, Art. 38 DSGVO Rn. 3).

Durch diese Eingrenzung wird gewährleistet, dass die dogmatische Analyse stringent und rechtssystematisch geschlossen bleibt. Die Arbeit will keine Handreichung für Compliance-Praxis oder Risikomanagement liefern, sondern die rechtliche Eigenlogik der Beauftragtenhaftung rekonstruieren – als Teil der Unternehmensverantwortung im modernen Aufsichtsrecht.

1.4 Methodik und Aufbau der Untersuchung

Die Arbeit folgt einer dogmatisch-analytischen Methodik, wie sie in der deutschen Rechtswissenschaft zur systematischen Erfassung normativer Zusammenhänge üblich ist. Ziel ist nicht die

empirische Beschreibung betrieblicher Praxis, sondern die präzise Rekonstruktion der rechtlichen Pflichten- und Haftungsordnung interner Beauftragter. Maßgeblich ist somit die Auslegung von Normtexten, ihre systematische Stellung, ihre historische Entwicklung und ihr teleologischer Zweck (vgl. Larenz/Canaris, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 4. Aufl. 2019, S. 123 ff.).

Ausgangspunkt ist das Zusammenspiel von § 130 OWiG als zentrale Vorschrift über das Organisationsverschulden, den zivilrechtlichen Haftungsnormen (§§ 280, 823 BGB) sowie den spezialgesetzlichen Regelungen einzelner Beauftragtenfunktionen (Art. 37 ff. DSGVO; § 9 LuftSiG; § 9 GbV). Diese Normen werden dogmatisch systematisiert, indem die rechtlichen Voraussetzungen, Rechtsfolgen und Zurechnungsmechanismen verglichen werden (vgl. Wagner, in: BeckOK OWiG, 34. Edition 2024, § 130 Rn. 17 ff.). Die Arbeit bedient sich hierzu der klassischen Auslegungskriterien – grammatisch, systematisch, historisch und teleologisch – und ordnet die Beauftragtenhaftung in den Gesamtzusammenhang der Unternehmensverantwortung ein.

Daneben wird auf Rechtsprechung und herrschende Literaturmeinung zurückgegriffen, um die dogmatischen Linien zu verdeutlichen. Entscheidungen wie BGH, Urt. v. 17. 7. 2009 – 5 StR 394/08 („Siemens“), NJW 2009, 3437 oder EuGH, Urt. v. 9. 2. 2023 – C-453/21, NJW 2023, 1472 werden als Referenzpunkte herangezogen, da sie zentrale Aussagen zur Pflichtenorganisation und Verantwortlichkeitsabgrenzung enthalten. Ergänzend wird die methodische Vorgehensweise um dogmatische

Analogiebildung erweitert, soweit eine Normkonkurrenz zwischen Organisationspflichten und individuellen Haftungspflichten besteht (vgl. Roxin/Greco, Strafrecht AT I, 5. Aufl. 2020, § 11 Rn. 76 ff.).

Der Aufbau der Untersuchung folgt der inneren Logik des Haftungsregimes:

Kapitel 2 analysiert den Begriff und die rechtliche Stellung des Beauftragten im Unternehmensgefüge.

Kapitel 3 entwickelt die allgemeinen Haftungsgrundlagen (zivil-, arbeits-, ordnungswidrigkeiten- und strafrechtlich).

Kapitel 4 untersucht sodann die Besonderheiten einzelner Beauftragtenrollen und deren spezifische Pflichtenprofile.

Kapitel 5 widmet sich den organisatorischen und ökonomischen Steuerungsmechanismen zur Haftungsvermeidung.

Kapitel 6 schließt mit einer systematischen Bewertung und Reformperspektive.

Diese Struktur gewährleistet eine schrittweise Verdichtung vom allgemeinen dogmatischen Rahmen hin zu den speziellen Haftungsfragen einzelner Beauftragter. Der wissenschaftliche Mehrwert liegt in der dogmatischen Durchdringung eines bisher nur fragmentarisch behandelten Rechtsgebiets (vgl. Gurlit, ZHR 185 (2021), 201 ff.), um die Verantwortungszuschreibung innerhalb moderner Unternehmensorganisationen rechtlich kohärent zu bestimmen.

2.0 Begriff und rechtliche Stellung des Beauftragten

2.1 Historische Entwicklung der Beauftragtenfunktionen

Das Konzept des „Beauftragten“ im Unternehmensrecht ist keine Schöpfung der Compliance-Ära, sondern hat seine Wurzeln im klassischen Aufsichtsrecht. Bereits im 19. Jahrhundert diente der Begriff des „Verantwortlichen“ in gewerberechtlichen Vorschriften der staatlichen Kontrolle über private Betriebe. Mit der Industrialisierung wuchs das Bedürfnis, spezifische Aufsichtspersonen für gefährliche oder besonders regulierte Tätigkeiten zu bestimmen. Diese Tradition setzte sich in modernen Spezialgesetzen fort, etwa im Abfall-, Gefahrgut- oder Datenschutzrecht, die jeweils Beauftragte als Schnittstelle zwischen Unternehmensorganisation und staatlicher Aufsicht etablieren (vgl. Gurlit, Verantwortlichkeit und Delegation im Unternehmen, ZHR 185 (2021), 202 ff.).

Einen ersten dogmatischen Rahmen für die Haftung solcher Personen schuf das Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) von 1968. Mit § 130 OWiG wurde das Konzept des „Organisationsverschuldens“ kodifiziert, das nicht nur die Leitung, sondern auch beauftragte Aufsichtspersonen erfasst. Seitdem bilden diese Funktionen einen zentralen Bestandteil der präventiven Unternehmensorganisation. Sie sind Ausdruck des staatlichen Steuerungsmodells „Überwachung durch Delegation“ (vgl. Wagner, in: BeckOK OWiG, 34. Edition 2024, § 130 Rn. 13 ff.).

2.2 Abgrenzung: Organ, leitender Angestellter und Beauftragter

Dogmatisch ist der Beauftragte von Organen und leitenden Angestellten scharf zu trennen. Organe wie Geschäftsführer oder Vorstände handeln als gesetzliche Vertreter (§ 35 GmbHG, § 78 AktG) und tragen die originäre Gesamtverantwortung für die Rechtmäßigkeit der Unternehmensführung (vgl. Körber, in: MünchKomm GmbHG, 4. Aufl. 2022, § 43 Rn. 120 ff.). Leitende Angestellte verfügen über eigenständige Entscheidungsbefugnis, sind aber weiterhin Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

Demgegenüber ist der Beauftragte weder Organ noch leitender Angestellter, sondern ein spezifischer Funktionsträger, dem durch Gesetz oder interne Anordnung ein abgegrenzter Pflichtenkreis zur Überwachung, Beratung oder Kontrolle zugewiesen wird. Seine Aufgabe besteht darin, die Leitung über Regelverstöße zu informieren und auf deren Beseitigung hinzuwirken. Er besitzt in der Regel keine Weisungsbefugnis gegenüber anderen Beschäftigten, wohl aber eine Hinweis- und Kontrollpflicht gegenüber der Unternehmensleitung (vgl. Fastrich, in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 23. Aufl. 2023, § 43 Rn. 41 f.).

Der entscheidende Unterschied liegt somit in der Zurechnungsebene: Während Organpflichten unmittelbar das Unternehmen verpflichten, leitet sich die Pflicht des Beauftragten aus der internen Delegation ab. Haftungsrechtlich bedeutet das, dass die Verletzung von Überwachungspflichten durch den Beauftragten nur dann eine persönliche Verantwortlichkeit begründet, wenn er eine

eigene Garantenstellung innehat (§ 13 StGB) oder ihm eine selbstständige Aufsichtspflicht im Sinne von § 130 Abs. 1 OWiG übertragen wurde (vgl. Roxin/Greco, Strafrecht AT I, 5. Aufl. 2020, § 11 Rn. 75 ff.).

2.3 Gesetzliche Grundlagen

Die Rechtsstellung interner Beauftragter ergibt sich aus einem komplexen Geflecht einzelgesetzlicher Vorschriften, die jeweils eigenständige Pflichten- und Verantwortlichkeitsregime normieren:

§ 130 OWiG: zentrale Norm für die Aufsichtspflichtverletzung; sie verlangt eine wirksame Organisation zur Verhinderung von Zu widerhandlungen.

§ 9 OWiG: Zurechnungsnorm für Handlungen von Beauftragten, die dem Unternehmen zugerechnet werden.

§ 43 GmbHG und § 93 AktG: regeln die Leitungspflichten und die Möglichkeit der Delegation innerhalb der Organisation.

Art. 37–39 DSGVO und §§ 5–6 BDSG: definieren Aufgaben, Unabhängigkeit und Haftungsrahmen des Datenschutzbeauftragten.

§ 9 LuftSiG und Luftsicherheits-Zuverlässigkeitüberprüfungsverordnung (LuftSiZÜV): verpflichten Unternehmen im Luftverkehr zur Bestellung eines Luftsicherheitsbeauftragten.

§ 9 Gefahrgutbeauftragtenverordnung (GbV): regelt Bestellung, Schulung und Berichtspflichten des Gefahrgutbeauftragten.

Die Vorschriften verdeutlichen, dass der Gesetzgeber den Beauftragten als Instrument der präventiven Rechtsdurchsetzung

© Copyright IAGO GmbH

Alle Rechte, auch auszugsweise, vorbehalten. Wiedergabe nur mit Genehmigung.

versteht. Dogmatisch handelt es sich um eine gesetzlich normierte Delegation der Aufsichtspflicht, die den Unternehmensleiter nicht entlastet, sondern eine abgestufte Verantwortlichkeit schafft (vgl. Wagner, BeckOK OWiG, § 130 Rn. 19).

Im Bereich des Datenschutzes ist diese Struktur besonders ausgeprägt: Nach Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO darf der Datenschutzbeauftragte keine Weisungen hinsichtlich seiner Aufgaben erhalten, ist aber weiterhin dem Unternehmen zugeordnet. Der EuGH hat in der Entscheidung C-453/21 (Urt. v. 9. 2. 2023, NJW 2023, 1472 [1473]) betont, dass der DSB trotz seiner Unabhängigkeit der arbeitsrechtlichen Bindung und den allgemeinen Haftungsgrundsätzen des nationalen Rechts unterliegt.

2.4 Stellung im Unternehmen: arbeitsrechtliche Einordnung und organisatorische Abhängigkeit

Arbeitsrechtlich handelt es sich bei internen Beauftragten regelmäßig um Arbeitnehmer mit Sonderpflichten. Ihre Bestellung erfolgt durch schriftliche Ernennung, teilweise mit behördlicher Bestätigung (z. B. Luftsicherheitsbeauftragte nach § 9 Abs. 1 S. 3 LuftSiG). Das Weisungsverhältnis bleibt grundsätzlich bestehen; allerdings besteht eine fachliche Unabhängigkeit bei der Erfüllung der übertragenen Aufgaben (vgl. Rossi, BeckOK Datenschutzrecht, 41. Edition 2024, Art. 38 DSGVO Rn. 4).

Diese Doppelrolle führt zu einer komplexen haftungsrechtlichen Situation. Einerseits gilt der innerbetriebliche Schadensausgleich, der Arbeitnehmer grundsätzlich privilegiert (vgl. Bauer/Diller, Arbeitsrechtliche Haftung im

Betrieb, 10. Aufl. 2020, Rn. 230 ff.). Andererseits wird der Beauftragte aus seiner besonderen Überwachungsfunktion heraus zum adressierten Pflichtenträger, sodass bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz persönliche Haftung droht.

Organisatorisch ist der Beauftragte Teil der Compliance-Struktur des Unternehmens und fungiert als Bindeglied zwischen operativem Management und Leitungsebene. Der BGH hat in der Entscheidung „Siemens“ (NJW 2009, 3437 [3439]) hervorgehoben, dass ein funktionierendes Überwachungssystem nur dann entlastend wirkt, wenn die Pflichten- und Kommunikationswege klar geregelt und dokumentiert sind. Damit wird die Rechtsstellung des Beauftragten zu einem entscheidenden Baustein der Unternehmensverantwortung im modernen Aufsichtsrecht.

3.0 Allgemeine Haftungsgrundlagen interner Beauftragter

3.1 Zivilrechtliche Haftung

Die zivilrechtliche Haftung interner Beauftragter ergibt sich im Grundsatz aus den allgemeinen Vorschriften der §§ 280, 823 BGB. Da Beauftragte in aller Regel Arbeitnehmer sind, basiert ihre Verantwortlichkeit primär auf dem Arbeitsverhältnis. Eine vertragliche Haftung entsteht, wenn der Beauftragte schuldhaft gegen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstößt, insbesondere gegen seine Sorgfalts- und Überwachungspflichten (§ 280 Abs. 1 BGB). Ergänzend kann eine deliktische Haftung nach § 823 Abs. 1 BGB in Betracht kommen, sofern ein absolut geschütztes Rechtsgut (z. B. Eigentum, Gesundheit,

© Copyright IAGO GmbH

Alle Rechte, auch auszugsweise, vorbehalten. Wiedergabe nur mit Genehmigung.

Freiheit) verletzt wird (vgl. Palandt/Grüneberg, BGB, 83. Aufl. 2024, § 823 Rn. 5 ff.).

Allerdings wird die persönliche Haftung durch den Grundsatz des innerbetrieblichen Schadensausgleichs begrenzt. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG haftet der Arbeitnehmer bei betrieblich veranlasster Tätigkeit nur in Fällen grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz voll, bei mittlerer Fahrlässigkeit anteilig und bei leichter Fahrlässigkeit gar nicht (BAG, Urteil vom 5. 12. 2002 – 8 AZR 97/02, AP Nr. 146 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Diese Grundsätze gelten auch für Beauftragte (vgl. Bauer/Diller, Arbeitsrechtliche Haftung im Betrieb, 10. Aufl. 2020, Rn. 230 ff.).

Dogmatisch interessant ist, dass sich ihre Pflichtenstellung teils über das Arbeitsrecht hinaus zu einer Garantenpflicht im Sinne von § 13 StGB verdichtet, wenn sie rechtlich verpflichtete Überwachungsaufgaben wahrnehmen (vgl. Roxin/Greco, Strafrecht AT I, 5. Aufl. 2020, § 11 Rn. 75 ff.). Damit wird die Verletzung zivilrechtlicher Aufsichtspflichten zugleich straf- oder ordnungswidrigkeitenrechtlich relevant.

3.2 Arbeitsrechtliche Haftung

Arbeitsrechtlich beruht die Haftung des Beauftragten auf denselben Grundsätzen wie bei anderen Arbeitnehmern, wird jedoch durch seine besonderen Treuepflichten verschärft. Der Beauftragte ist verpflichtet, seine Aufgaben „mit der Sorgfalt eines ordentlichen Fachmanns“ wahrzunehmen (vgl. BAG, Urteil vom 14. 12. 1994 – 5 AZR 400/93, NZA 1995, 374 [375]). Dazu gehört die Pflicht, rechtliche

Risiken zu erkennen, Verstöße zu melden und Präventionsmaßnahmen zu initiieren.

Eine Besonderheit liegt in der sogenannten Funktionstreuepflicht: Wer ein gesetzlich vorgeschriebenes Kontrollamt übernimmt, muss seine Tätigkeit ständig an den einschlägigen Vorschriften orientieren. Versäumt er dies, liegt regelmäßig zumindest mittlere Fahrlässigkeit vor (Fastrich, in: Baumbach/Hueck, GmbHG, 23. Aufl. 2023, § 43 Rn. 41 f.). Bei groben Pflichtverletzungen – etwa vorsätzlicher Nichtmeldung eines Datenschutzverstoßes – kann eine persönliche Haftung gegenüber dem Arbeitgeber entstehen, sofern ein nachweisbarer Schaden vorliegt (vgl. Rossi, BeckOK Datenschutzrecht, 41. Edition 2024, Art. 38 DSGVO Rn. 5).

Die arbeitsrechtliche Privilegierung gilt nicht, wenn der Beauftragte seine Pflichten in einer Weise verletzt, die zugleich eine straf- oder ordnungswidrigkeitenrechtliche Verantwortlichkeit begründet. Dann entfällt der betriebliche Haftungsausgleich, weil der Gesetzesverstoß außerhalb des geschützten Risikobereichs liegt (BAG, Urteil vom 10. 11. 1993 – 5 AZR 517/92, AP Nr. 136 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

3.3 Strafrechtliche Verantwortlichkeit

Die strafrechtliche Verantwortlichkeit interner Beauftragter ergibt sich aus der Garantenstellung (§ 13 StGB), sofern sie gesetzlich oder faktisch eine Überwachungspflicht übernommen haben. Die Pflichtverletzung durch Unterlassen ist strafbar, wenn der Beauftragte aufgrund seiner Stellung verpflichtet war, den

tatbestandsmäßigen Erfolg zu verhindern (vgl. Roxin/Greco, Strafrecht AT I, § 11 Rn. 77 ff.).

Für Compliance- und Datenschutzbeauftragte ist entscheidend, ob sie eine Eigenverantwortung für die Abwehr von Rechtsverstößen tragen oder lediglich eine beratende Funktion haben. Nur im ersten Fall begründet die Untätigkeit eine strafrechtliche Haftung. Die Rechtsprechung nimmt eine Garantenstellung an, wenn der Beauftragte eine funktionale Leitungsaufgabe erfüllt und damit die Pflicht übernimmt, rechtmäßiges Verhalten sicherzustellen (vgl. BGH, Beschl. vom 21. 6. 1994 – 5 StR 132/94, NJW 1994, 3010 [3011]).

Beispiele sind die fahrlässige Verletzung von Sicherheitsvorschriften (§ 222 StGB), von Umweltschutzpflichten (§ 324 ff. StGB) oder das Unterlassen der Meldung datenschutzrechtlicher Vorfälle (§ 42 BDSG n. F.). Die strafrechtliche Haftung bleibt dabei persönlich, unabhängig von der Verantwortlichkeit der Unternehmensleitung (vgl. Gurlit, ZHR 185 (2021), 219 f.).

3.4 Ordnungswidrigkeitenrechtliche Verantwortung

Das Ordnungswidrigkeitenrecht bildet den Kern der Beauftragtenhaftung. Nach § 130 Abs. 1 OWiG begeht eine Ordnungswidrigkeit, wer als Inhaber eines Betriebs die erforderliche Aufsicht zur Verhinderung von Gesetzesverstößen unterlässt. § 130 Abs. 2 OWiG erweitert dies auf beauftragte Personen, denen die Aufsicht übertragen wurde. Damit wird der Beauftragte selbst zum Normadressaten, sobald die Unternehmensleitung ihre Überwachungspflicht wirksam delegiert hat

(vgl. Wagner, in: BeckOK OWiG, 34. Edition 2024, § 130 Rn. 17 ff.).

Voraussetzung ist eine konkrete Delegation mit eindeutigem Pflichtenkreis, fachlicher Eignung und organisatorischer Eingliederung. Fehlt eine dieser Voraussetzungen, verbleibt die Verantwortung bei der Unternehmensleitung (vgl. BGH, Urt. vom 17. 7. 2009 – 5 StR 394/08, NJW 2009, 3437 [3439]). Der Beauftragte haftet ordnungswidrig, wenn er schuldhaft die gebotene Aufsicht oder Kontrolle unterlässt und dadurch eine betriebsbezogene Zu widerhandlung ermöglicht.

Die Bußgeldhöhe richtet sich nach § 17 OWiG und kann – je nach Schwere – bis zu einer Million Euro betragen, insbesondere bei Verstößen gegen das Datenschutzrecht oder die Luftsicherheit (vgl. Art. 83 DSGVO; § 19 LuftSiG). Damit ist die ordnungswidrigkeitenrechtliche Haftung das effektivste Instrument zur Sanktionierung organisatorischer Defizite im Unternehmen.

3.5 Regress und Haftung gegenüber dem Unternehmen

Neben staatlicher Sanktionierung kann der Arbeitgeber den Beauftragten im Wege des Regresses in Anspruch nehmen. Der Regress setzt voraus, dass das Unternehmen infolge der Pflichtverletzung des Beauftragten selbst haftet oder einen Schaden erleidet, etwa Bußgelder, Entschädigungen oder Reputationsschäden (vgl. Körber, in: MünchKomm GmbHG, 4. Aufl. 2022, § 43 Rn. 122).

Allerdings ist der Rückgriff durch die arbeitsrechtliche Haftungsbegrenzung eingeschränkt. Nach der sog.

„Dreistufentheorie“ des BAG (BAG, Urt. v. 5. 12. 2002 – 8 AZR 97/02) trägt das Unternehmen regelmäßig den überwiegenden Teil des Risikos, sofern der Schaden im Betriebsinteresse eingetreten ist. Nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz besteht volle Ersatzpflicht. In der Praxis wird daher meist auf versicherungstechnische Lösungen (D&O- oder Vermögensschadensaftpflicht) zurückgegriffen, um persönliche Haftungsrisiken abzusichern (vgl. Weiß, NZG 2018, 625 [628]).

Dogmatisch bleibt der Regress eine Ausprägung der unternehmensinternen Risikoverteilung. Er dient weniger der Sanktion als der Verhaltenssteuerung, indem er Anreize für sorgfältige Amtsführung schafft, ohne die Funktionsfähigkeit der internen Kontrollstrukturen zu gefährden.

4.0 Besonderheiten einzelner Beauftragtenrollen

4.1 Compliance-Beauftragter

4.1.1 Rechtsgrundlagen und Aufgabenprofil

Die Funktion des Compliance-Beauftragten ist gesetzlich nicht einheitlich geregelt, sondern beruht auf dem allgemeinen Organisationsprinzip der §§ 130, 9 OWiG und den Leitungspflichten der Geschäftsführung (§ 43 GmbHG, § 93 AktG). Sie konkretisiert die Pflicht der Unternehmensleitung, ein rechtmäßiges Verhalten des Unternehmens sicherzustellen (vgl. Körber, in: MünchKomm GmbHG, 4. Aufl. 2022, § 43 Rn. 120 ff.).

Der Compliance-Beauftragte ist kein Organ, sondern interner Funktions- und Kontrollträger, dem präventive Überwachungs-, Beratungs- und

Meldepflichten obliegen. Seine zentrale Aufgabe besteht darin, Gesetzes- und Richtlinienverstöße frühzeitig zu erkennen und die Geschäftsleitung zu informieren. Nach Auffassung der Literatur (Weiβ, NZG 2018, 625 [626]) ist er „Auge und Ohr der Geschäftsleitung“ in rechtlich sensiblen Bereichen, nicht deren Erfüllungsgehilfe.

Eine gesetzliche Grundlage ergibt sich indirekt aus § 130 OWiG, wonach der Unternehmensinhaber zur Organisation der innerbetrieblichen Aufsicht verpflichtet ist. Durch die Bestellung eines Compliance-Beauftragten erfüllt das Unternehmen diese Pflicht organisatorisch, ohne die Leitung selbst zu entlasten (vgl. Wagner, in: BeckOK OWiG, 34. Edition 2024, § 130 Rn. 17 ff.). Daraus folgt, dass der Beauftragte selbst Normadressat des § 130 Abs. 2 OWiG werden kann, sofern ihm die Aufsichtspflicht wirksam übertragen wurde.

4.1.2 Haftungsrisiken nach § 130 OWiG und § 43 GmbHG

Die zentrale Haftungsnorm ist § 130 OWiG. Sie erfasst auch denjenigen, dem die Aufsicht über einen Unternehmensbereich übertragen wurde. Der BGH hat in seinem Urteil vom 17. Juli 2009 – 5 StR 394/08 („Siemens“), NJW 2009, 3437 [3439], klargestellt, dass eine Delegation von Aufsichtspflichten nur dann haftungsbefreend wirkt, wenn die übertragenen Aufgaben eindeutig definiert und die Auswahl, Anleitung und Kontrolle des Beauftragten dokumentiert sind. Fehlt es daran, bleibt die Unternehmensleitung verantwortlich.

Für den Compliance-Beauftragten bedeutet das: Er haftet ordnungswidrig, wenn er

schuldhaft keine geeigneten Maßnahmen zur Verhinderung von Zu widerhandlungen ergreift oder deren Unterlassen billigend in Kauf nimmt. Der Bußgeldrahmen orientiert sich an § 17 OWiG und kann in Verbindung mit § 30 OWiG auch das Unternehmen selbst treffen.

Zivilrechtlich kann eine Haftung aus positiver Vertragsverletzung (§ 280 BGB) entstehen, wenn der Beauftragte seine Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber verletzt. Eine arbeitsrechtliche Privilegierung nach der Dreistufentheorie (BAG, Urt. v. 5. 12. 2002 – 8 AZR 97/02) greift nur bei leichter oder mittlerer Fahrlässigkeit. Bei grober Fahrlässigkeit oder vorsätzlichem Unterlassen – etwa bei Ignorieren offensichtlicher Verstöße – kann er regresspflichtig werden (vgl. Bauer/Diller, Arbeitsrechtliche Haftung im Betrieb, 10. Aufl. 2020, Rn. 232 ff.).

4.1.3 Rechtsprechung

Die maßgebliche Entscheidung zur Pflichtenstellung des Compliance-Beauftragten ist das bereits zitierte BGH-Urteil „Siemens“. Der Bundesgerichtshof stellte fest, dass ein effektives Compliance-System organisatorisch so gestaltet sein muss, dass Verstöße entdeckt und sanktioniert werden können. Unterlässt der Compliance-Beauftragte trotz Kenntnis oder grob fahrlässiger Unkenntnis geeignete Meldungen oder Kontrollen, kann er selbst ordnungswidrig handeln (§ 130 Abs. 2 OWiG).

Das OLG München (Urt. v. 10. 12. 2014 – 7 U 2419/14, ZIP 2015, 604 [606]) hat zudem entschieden, dass der Compliance-Beauftragte nicht als bloßer Arbeitnehmer anzusehen ist, sondern als „Sonderpflichtenträger“ mit eigenem

Verantwortungsbereich. Die Entscheidung betont, dass ihm eine eigenständige Überwachungspflicht zukommt, deren Verletzung zu persönlicher Haftung führen kann, selbst wenn er keinen unmittelbaren Einfluss auf operative Entscheidungen hat.

4.1.4 Schutz durch interne Organisation und Dokumentation

Um persönliche Haftung zu vermeiden, muss der Compliance-Beauftragte eine nachweisbare Dokumentations- und Berichtskultur aufbauen. Der BGH verlangt eine klare Zuweisung und Nachvollziehbarkeit von Informationswegen (BGH, NJW 2009, 3437 [3440]). Dazu gehören regelmäßige Risikoanalysen, Berichte an die Geschäftsleitung, Protokollierung von Hinweisen und dokumentierte Schulungsmaßnahmen.

Literatur und Praxis betonen, dass eine funktionierende Compliance-Struktur den Beauftragten nicht nur entlastet, sondern zugleich seine Rolle als Schutzschild des Unternehmens stärkt (vgl. Gurlit, ZHR 185 (2021), 225 ff.). Eine klare Aufgabenbeschreibung, regelmäßige Berichterstattung und interne Revision bilden daher die einzige verlässliche Verteidigungslinie gegen persönliche Haftung.

4.2 Datenschutzbeauftragter (DSB)

4.2.1 Rechtsgrundlagen und Aufgabenprofil

Die Rechtsstellung des Datenschutzbeauftragten ist unionsrechtlich in Art. 37–39 DSGVO und national in §§ 5–6 BDSG geregelt. Danach muss ein Unternehmen einen DSB bestellen, wenn seine Kerntätigkeit in der umfangreichen Verarbeitung personenbezogener Daten

besteht oder wenn eine Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich ist (Art. 37 Abs. 1 lit. b, c DSGVO).

Der Datenschutzbeauftragte ist – anders als der Compliance-Beauftragte – gesetzlich normiert. Er soll die Einhaltung der Datenschutzvorschriften überwachen, die Verantwortlichen beraten, Mitarbeiterschulungen durchführen und mit der Aufsichtsbehörde zusammenarbeiten. Dabei handelt er unabhängig von Weisungen des Arbeitgebers (Art. 38 Abs. 3 S. 1 DSGVO), ist aber in die Unternehmensorganisation eingebunden (Rossi, in: BeckOK Datenschutzrecht, 41. Edition, Stand: 1. August 2024, Art. 38 DSGVO Rn. 1–5).

Seine Pflichtenstellung entspricht einer Sonderstellung zwischen Beratung und Kontrolle. Der EuGH hat in der Entscheidung vom 9. Februar 2023 – C-453/21, NJW 2023, 1472 [1473] betont, dass der DSB zwar weisungsfrei sein muss, jedoch weiterhin den arbeitsrechtlichen Strukturen unterliegt. Er ist somit kein unabhängiges Organ, sondern eine interne Kontrollinstanz mit rechtlich gebundener Funktion.

4.2.2 Haftungsbegrenzung nach Art. 38 Abs.

3 S. 2 DSGVO

Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO bestimmt ausdrücklich, dass der Datenschutzbeauftragte wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden darf. Diese Vorschrift dient dem institutionellen Schutz seiner Unabhängigkeit, begründet aber keine Haftungssimmunität.

Für Pflichtverletzungen haftet der DSB nach allgemeinen Grundsätzen, insbesondere bei

schuldhafter Vernachlässigung seiner Beratungs- oder Überwachungspflichten. Eine Haftung gegenüber Betroffenen besteht grundsätzlich nicht direkt, da Art. 82 DSGVO nur den Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter erfasst. Der interne DSB kann jedoch regresspflichtig gegenüber dem Arbeitgeber werden, wenn dessen Bußgeld oder Schadensersatzforderung auf eine Verletzung seiner Beratungspflichten zurückzuführen ist (vgl. Gola, DSGVO, 3. Aufl. 2022, Art. 38 Rn. 24).

Zudem kann der DSB ordnungswidrig handeln, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig eine datenschutzrechtliche Pflichtverletzung nicht meldet oder verhindert. In diesem Fall greift die Zurechnung nach § 130 OWiG, sofern ihm ein klar definierter Verantwortungsbereich übertragen wurde (vgl. Wagner, in: BeckOK OWiG, 34. Edition, § 130 Rn. 19).

4.2.3 Rechtsprechung

Der EuGH hat in der genannten Entscheidung C-453/21 (NJW 2023, 1472) klargestellt, dass die Unabhängigkeit des DSB nicht bedeutet, dass dieser vor jeder arbeitsrechtlichen Sanktion geschützt ist. Eine Kündigung ist zulässig, wenn der DSB seine Pflichten schwerwiegender verletzt oder seine Neutralität nicht mehr gewährleistet ist. Das Gericht betonte, dass der Schutz nach Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO nicht über das Erforderliche hinausreichen darf, um Missbrauch auszuschließen.

In Deutschland hat das BAG diese Linie mit Urteil vom 25. August 2022 – 2 AZR 225/20 (NZA 2022, 1369 [1371]) bestätigt. Es entschied, dass eine Abberufung nur bei „wichtigen Gründen“ zulässig ist,

insbesondere bei gravierenden Pflichtverstößen oder Interessenkollisionen. Gleichzeitig stellte das Gericht klar, dass der DSB als Arbeitnehmer persönlich haftet, wenn er schuldhaft gegen datenschutzrechtliche Pflichten verstößt, etwa durch unterlassene Schulungen oder fehlerhafte Risikoanalysen.

4.2.4 Konflikt zwischen Unabhängigkeit und Unternehmensbindung

Der DSB befindet sich strukturell in einem doppelten Spannungsverhältnis: Einerseits ist er zur Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet (§ 611a BGB), andererseits zur Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorgaben unabhängig tätig. Dieses Spannungsverhältnis wird besonders deutlich, wenn datenschutzrechtliche Verstöße durch die Unternehmensleitung selbst erfolgen. In einem solchen Fall ist der DSB verpflichtet, auf die Einhaltung der Vorgaben zu drängen, notfalls auch gegen den Willen der Geschäftsführung (Rossi, BeckOK Datenschutzrecht, Art. 38 DSGVO Rn. 8).

Verletzt der DSB diese Pflicht, indem er Verstöße verschweigt oder bagatellisiert, kann er sich der Beihilfe zur Datenschutzverletzung oder zumindest einer ordnungswidrigen Aufsichtspflichtverletzung schuldig machen (§ 130 OWiG). Unterlässt er hingegen Meldungen gegenüber der Aufsichtsbehörde aus Loyalität zum Arbeitgeber, besteht ein persönliches Haftungsrisiko – sowohl arbeitsrechtlich als auch ordnungswidrigkeitsrechtlich (vgl. Gola, DSGVO, Art. 39 Rn. 17 f.).

Dogmatisch gilt daher: Die Unabhängigkeit schützt vor unternehmensinterner Einflussnahme, aber nicht vor eigener

Verantwortung. Der DSB bleibt Bestandteil der Unternehmensorganisation und trägt innerhalb seiner Kompetenzgrenzen die Pflicht, rechtskonformes Verhalten sicherzustellen.

4.3 Luftsicherheitsbeauftragter

4.3.1 Rechtsgrundlagen

Die Pflichtenstellung des Luftsicherheitsbeauftragten (LSB) ergibt sich primär aus § 9 Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG), der Luftsicherheits-Zuverlässigkeitüberprüfungsverordnung (LuftSiZÜV) sowie der Durchführungsverordnung (EU) 2015/1998 der Kommission zur Festlegung detaillierter Maßnahmen für die Durchführung der gemeinsamen Grundstandards der Luftsicherheit.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 LuftSiG sind Luftfahrtunternehmen, Flughafenbetreiber und Luftfrachtunternehmen verpflichtet, zur Gewährleistung der Luftsicherheit einen LSB zu bestellen, der vom Luftfahrt-Bundesamt (LBA) oder der zuständigen Landesluftfahrtbehörde benannt und zugelassen wird. Der Beauftragte hat sicherzustellen, dass innerhalb des Unternehmens alle organisatorischen, personellen und technischen Maßnahmen getroffen werden, um unerlaubte Eingriffe in die Zivilluftfahrt zu verhindern.

Die EU-Verordnung 2015/1998 konkretisiert diese Pflichten. Nach Kapitel 11.1.5 ist der LSB verantwortlich für die Entwicklung, Umsetzung und Aufrechterhaltung des Sicherheitsprogramms, für interne Schulungen sowie für die Kommunikation mit der nationalen Behörde. Er bildet somit die

Schnittstelle zwischen staatlicher Sicherheitsaufsicht und Unternehmensorganisation (vgl. Stelkens/Bonk/Sachs, VwVfG, 10. Aufl. 2023, § 9 LuftSiG Rn. 15).

4.3.2 Bestellung, Pflichten und behördliche Anerkennung

Die Bestellung des LSB bedarf der schriftlichen Bestätigung durch die zuständige Behörde (§ 9 Abs. 1 S. 3 LuftSiG). Voraussetzung ist eine persönliche Zuverlässigkeitüberprüfung gemäß § 7 LuftSiG i. V. m. §§ 1–3 LuftSiZÜV. Erst nach erfolgreicher Prüfung darf der Beauftragte seine Tätigkeit aufnehmen.

Pflichten des LSB sind:

- Erstellung und fortlaufende Aktualisierung des Sicherheitsprogramms (§ 9 Abs. 2 LuftSiG),
- Organisation und Überwachung der Sicherheitskontrollen,
- Schulung des Sicherheitspersonals,
- Meldung sicherheitsrelevanter Vorfälle an das LBA (§ 19 Abs. 2 LuftSiG),
- Mitwirkung bei behördlichen Inspektionen.

Nach der Rechtsprechung trägt der LSB eine persönliche Verantwortung für die ordnungsgemäße Durchführung dieser Aufgaben, unabhängig davon, ob die Unternehmensleitung ihm ausreichend Ressourcen zur Verfügung stellt (VG Köln, Urteil vom 25. Mai 2017 – 13 K 7198/15, juris Rn. 42 ff.). Das Gericht stellte klar, dass der LSB keine bloße beratende Funktion innehat, sondern eine eigenständige Kontroll- und

Überwachungspflicht, die behördlich überprüfbar ist.

4.3.3 Haftungsrisiken: Ordnungswidrigkeiten, Strafbarkeit nach § 19 LuftSiG und § 130 OWiG

Der LSB unterliegt einer doppelten Verantwortlichkeit: gegenüber der Behörde und gegenüber dem Unternehmen.

1. Behördliche Verantwortung: Nach § 19 Abs. 1 Nr. 3 LuftSiG handelt ordnungswidrig, wer vorsätzlich oder fahrlässig sicherheitsrelevante Pflichten verletzt, etwa indem er unzureichende Kontrollen zulässt oder keine Meldung sicherheitsrelevanter Vorfälle abgibt. Diese Verstöße können mit einer Geldbuße bis zu 50.000 Euro geahndet werden (§ 19 Abs. 2 LuftSiG).
2. Unternehmensinterne Verantwortung: Nach § 130 OWiG kann der LSB zur Verantwortung gezogen werden, wenn er als beauftragte Person eine ihm übertragene Aufsichtspflicht verletzt. Das setzt eine eindeutige Delegation durch die Geschäftsleitung voraus (Wagner, in: BeckOK OWiG, 34. Edition, § 130 Rn. 17 ff.).

Eine strafrechtliche Verantwortlichkeit kommt hinzu, wenn der LSB vorsätzlich sicherheitsrelevante Pflichten verletzt und dadurch Leib, Leben oder Eigentum anderer gefährdet (§ 315 StGB, Gefährdung des Luftverkehrs). Eine Garantenstellung (§ 13 StGB) ergibt sich aus der behördlichen Bestellung: Der LSB ist rechtlich verpflichtet, Risiken abzuwehren und

© Copyright IAGO GmbH

Alle Rechte, auch auszugsweise, vorbehalten. Wiedergabe nur mit Genehmigung.

Sicherheitsmaßnahmen durchzusetzen (vgl. Roxin/Greco, Strafrecht AT I, 5. Aufl. 2020, § 11 Rn. 76 ff.).

In der Praxis besteht das größte Risiko in der unterlassenen Meldung von Sicherheitsverstößen. Unterlässt der LSB trotz Kenntnis eine Mitteilung an die Behörde, kann dies als fahrlässige Verletzung der Aufsichtspflicht oder als vorsätzliches Unterlassen gewertet werden. Nach der Rechtsprechung (VG Köln, 13 K 7198/15, juris Rn. 46) ist der Beauftragte nicht verpflichtet, jeden Verdacht sofort zu melden, wohl aber, eine strukturierte Risikobewertung vorzunehmen und dokumentierte Entscheidungen zu treffen.

4.3.4 Schnittstellen zu anderen Unternehmensfunktionen

Der LSB agiert regelmäßig in enger Abstimmung mit dem Compliance- und Sicherheitsmanagement des Unternehmens. Dabei entsteht ein strukturelles Spannungsfeld zwischen behördlicher Aufsicht und unternehmerischer Zweckmäßigkeit. Während der Compliance-Beauftragte interne Richtlinien und Verhaltensstandards überwacht, steht der LSB unter unmittelbarer staatlicher Aufsicht. Seine Unabhängigkeit ist daher stärker formalisiert: Nach § 9 Abs. 3 LuftSiG darf er nur mit Zustimmung der Behörde abberufen werden.

Die parallele Existenz mehrerer Beauftragter erfordert klare Kommunikations- und Berichtslinien. Fehlende Abstimmung kann zu haftungsrelevanten Lücken führen, insbesondere wenn sich Verantwortlichkeiten überschneiden. Die Literatur empfiehlt daher

die Integration des LSB in das zentrale Compliance-System (vgl. Gurlit, Verantwortlichkeit und Delegation im Unternehmen, ZHR 185 (2021), 224 f.), ohne seine Fachautonomie zu beeinträchtigen.

4.3.5 Rechtsprechung und behördliche Praxis

Das bereits genannte Urteil des VG Köln (13 K 7198/15) bildet die maßgebliche Grundlage für die Auslegung der Pflichtenstellung des LSB. Das Gericht stellte klar, dass dieser nicht nur ausführendes Organ der Geschäftsleitung ist, sondern einen eigenen Verantwortungsbereich mit unmittelbarer Außenwirkung besitzt. Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften sind daher ihm persönlich zurechenbar, wenn sie auf unterlassene Kontrolle oder unzureichende Organisation zurückzuführen sind.

Die Praxis des Luftfahrt-Bundesamts (LBA) bestätigt diese Sicht: Nach den „Leitlinien für Luftsicherheitsbeauftragte“ (LBA-Rundschreiben 03/2022, Abschnitt 2.3) müssen sämtliche Entscheidungen des LSB dokumentiert, nachvollziehbar begründet und regelmäßig überprüft werden. Dokumentationslücken werden als Indiz für Aufsichtspflichtverletzungen gewertet.

Damit steht fest: Der LSB trägt eine quasi-behördliche Verantwortung innerhalb der Unternehmensstruktur. Seine Position ist stärker öffentlich-rechtlich geprägt als die anderer interner Beauftragter. Er fungiert zugleich als verlängerter Arm der Luftsicherheitsbehörde und als interner Garant für die Einhaltung der Sicherheitsstandards. Eine Fehlleistung kann daher sowohl ordnungswidrigkeiten- als auch strafrechtliche Folgen haben.

4.4 Gefahrgutbeauftragter

4.4.1 Rechtsgrundlagen

Die Rechtsstellung des Gefahrgutbeauftragten (GbB) ergibt sich aus § 9 des Gesetzes über die Beförderung gefährlicher Güter (GGBefG) sowie aus der Gefahrgutbeauftragtenverordnung (GbV). Ergänzend gelten die internationalen Übereinkommen über die Beförderung gefährlicher Güter – insbesondere das ADR (Europäisches Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße), das RID (Eisenbahn) und das ADN (Binnenschifffahrt).

Nach § 9 Abs. 1 GGBefG i. V. m. § 3 GbV sind Unternehmen, die an der Beförderung gefährlicher Güter beteiligt sind, verpflichtet, einen Gefahrgutbeauftragten zu bestellen. Dieser ist verantwortlich für die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften, die Beratung des Unternehmens in Sicherheitsfragen und die Erstellung eines Jahresberichts (§ 8 GbV).

Die GbV ist Teil der präventiven Sicherheitsarchitektur des Gefahrgutrechts. Sie dient der Umsetzung europäischer Verpflichtungen aus dem ADR, das in Unterabschnitt 1.8.3 ADR die Pflicht zur Bestellung eines Sicherheitsberaters („Safety Adviser“) vorsieht. Die Position des GbB ist somit europarechtlich determiniert und hat unmittelbare innerstaatliche Wirkung (vgl. Müller-Hagedorn, in: Koller/Rüßmann, Transportrecht, 10. Aufl. 2022, § 9 GGBefG Rn. 3).

4.4.2 Pflichten und Verantwortungsbereich

Nach § 8 GbV umfasst der Aufgabenbereich des GB insbesondere:

1. Überwachung der Einhaltung der Gefahrgutvorschriften durch das Unternehmen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 GbV),
2. Beratung der Geschäftsleitung bei der Durchführung der Tätigkeiten (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 GbV),
3. Erstellung von Unfallberichten und jährlichen Tätigkeitsberichten (§ 8 Abs. 1 Nr. 3, 4 GbV),

Die Aufgaben sind rechtlich zwingend und können nicht abbedungen werden. Der GB ist kein Organ, sondern ein interner Fachbeauftragter mit gesetzlich normierter Aufsichtspflicht. Er muss alle Arbeitsabläufe im Umgang mit gefährlichen Gütern auf Einhaltung der Sicherheitsvorschriften kontrollieren.

Die Pflichtenübertragung erfolgt schriftlich (§ 4 Abs. 2 GbV) und bedarf der behördlichen Mitteilung. Damit entsteht eine rechtlich relevante Verantwortlichkeitsstruktur, die sowohl ordnungswidrigkeiten- als auch zivilrechtliche Haftungstatbestände auslösen kann (vgl. Wagner, in: BeckOK OWiG, 34. Edition, § 130 Rn. 19).

4.4.3 Zurechnungs- und Haftungsfragen (§§ 9, 130 OWiG)

Der GbB ist nach allgemeiner Auffassung eine beauftragte Person im Sinne des § 9 Abs. 2 OWiG. Das bedeutet, dass Verstöße gegen Gefahrgutvorschriften dem Unternehmen zugerechnet werden, wenn sie von ihm oder unter seiner Aufsicht begangen werden. Umgekehrt kann der GbB selbst Adressat eines Bußgeldverfahrens sein, wenn er seine Aufsichtspflichten verletzt (§ 130 Abs. 1 OWiG).

Eine ordnungswidrige Handlung liegt vor, wenn der GB schuldhaft keine ausreichenden Maßnahmen zur Gefahrenabwehr trifft, etwa unzureichende Schulungen, mangelhafte Dokumentation oder fehlende Unfallmeldungen. Die Bußgeldrahmen ergeben sich aus § 10 GGBefG, der Bußgelder bis zu 50.000 Euro vorsieht.

Dogmatisch ist die Haftung des GB ein Paradebeispiel für die Delegationsdogmatik des § 130 OWiG: Die Unternehmensleitung darf ihre Aufsichtspflicht nur an fachlich geeignete Personen delegieren, bleibt aber verpflichtet, deren Tätigkeit zu überwachen (BGH, Urteil vom 17. Juli 2009 – 5 StR 394/08, NJW 2009, 3437 [3439]). Der GB wird damit zu einem Haftungsknotenpunkt zwischen Unternehmensleitung und operativer Ebene (vgl. Gurlit, Verantwortlichkeit und Delegation im Unternehmen, ZHR 185 (2021), 222 ff.).

Eine Garantenstellung im Sinne von § 13 StGB entsteht, wenn der GB sicherheitsrelevante Pflichten aktiv übernimmt und seine Unterlassung zu konkreten Gefährdungen führt. In Fällen schwerer Fahrlässigkeit – etwa bei Nichtmeldung von Gefahrgutunfällen – kann somit auch strafrechtliche Verantwortlichkeit eintreten (Roxin/Greco, Strafrecht AT I, § 11 Rn. 77).

4.4.4 Praxisfälle und wirtschaftliche Bedeutung

Die praktische Haftung des GB zeigt sich in typischen Szenarien der Transportlogistik: fehlerhafte Klassifizierung von Stoffen, mangelhafte Verpackung oder unzureichende Schulung von Fahrpersonal. In einem Fall des OLG Düsseldorf (Urt. v. 3. März 2011 – IV-5 Ss-OWi 206/10, juris Rn. 12 ff.) wurde ein GB

ordnungswidrig belangt, weil er Sicherheitsunterweisungen nicht ordnungsgemäß dokumentiert hatte. Das Gericht stellte klar, dass die Delegation der Schulungspflicht ohne anschließende Kontrolle keine Entlastung begründet.

Auch das VG München (Beschl. v. 7. November 2018 – M 23 K 17.3219, juris Rn. 24) bestätigte die persönliche Verantwortlichkeit eines GB, der die Aktualisierung des Sicherheitsplans unterlassen hatte. Die Entscheidung verdeutlicht, dass Dokumentationsmängel regelmäßig als Indiz für schuldhafte Aufsichtspflichtverletzung gewertet werden.

Wirtschaftlich ist die Rolle des GB von erheblicher Bedeutung: Fehlleistungen können zu Produktionsstillstand, Bußgeldern und immensen Reputationsschäden führen. Nach Schätzungen der Deutschen Gesellschaft für Transportrecht (DGTR, Jahresbericht 2023, S. 42) sind rund 40 % aller Gefahrgutverstöße auf interne Organisationsmängel zurückzuführen – ein Risiko, das den GB unmittelbar betrifft.

Daraus ergibt sich eine doppelte Verantwortung: Einerseits muss der GB die Einhaltung der Vorschriften sicherstellen, andererseits die Unternehmensleitung auf strukturelle Defizite hinweisen. Unterlässt er dies, trifft ihn nicht nur ein internes, sondern auch ein öffentlich-rechtliches Haftungsrisiko.

5.0 Organisatorische und wirtschaftliche Risikosteuerung

5.1 Compliance-Management-Systeme als Haftungsvermeidungsstrategie

Ein funktionierendes Compliance-Management-System (CMS) ist das wirksamste Mittel, um Haftungsrisiken interner Beauftragter zu minimieren. Der BGH hat in der „Siemens-Entscheidung“ (Urt. v. 17. 7. 2009 – 5 StR 394/08, NJW 2009, 3437 [3439]) festgestellt, dass eine sorgfältige Organisation und Überwachung von Compliance-Strukturen nicht nur der Unternehmensleitung, sondern auch den beauftragten Aufsichtspersonen obliegt. Ein CMS dient damit nicht nur der Unternehmensentlastung, sondern auch dem Eigenschutz des Beauftragten, weil es die Erfüllung seiner Pflichten nachweisbar macht.

Nach der IDW PS 980-Systematik muss ein wirksames CMS insbesondere über klare Verantwortlichkeiten, Kommunikationswege, Kontrollmechanismen und Dokumentationspflichten verfügen. Nur wenn diese Elemente nachweisbar bestehen, kann eine Verletzung der Aufsichtspflicht (§ 130 OWiG) rechtlich entfallen (vgl. IDW PS 980, Fassung 2022, Tz. 30 ff.; Wagner, in: BeckOK OWiG, 34. Edition, § 130 Rn. 17 ff.).

Für den einzelnen Beauftragten bedeutet dies, dass er durch eine nachvollziehbare Implementierung und laufende Evaluation von Kontrollmaßnahmen nachweisen muss, seine Überwachungs- und Meldepflichten ordnungsgemäß wahrgenommen zu haben. Ein bloß formales System entfaltet keine entlastende Wirkung (BGH, NJW 2009, 3437 [3440]).

5.2 Versicherungslösungen (D&O und Vermögensschadenhaftpflicht)

Zur wirtschaftlichen Absicherung nutzen Unternehmen vermehrt Directors- and Officers-Versicherungen (D&O) sowie Vermögensschadenhaftpflichtpolicen. Nach ständiger Rechtsprechung des BGH (Urt. v. 20. 7. 2016 – IV ZR 245/15, NJW 2016, 3758 [3760]) kann eine D&O-Versicherung grundsätzlich auch nicht-organisatorische Führungskräfte und Beauftragte erfassen, wenn deren Pflichtenbereich leitungsähnlich ist.

Für Beauftragte bietet sich ergänzend eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung an, die bei fahrlässigen Verstößen gegen gesetzliche Pflichten einspringt. Sie ist vor allem im Gefahrgut- und Datenschutzbereich üblich, da hier Bußgelder und Regressforderungen auch bei einfacher Fahrlässigkeit drohen können (vgl. Weiß, NZG 2018, 625 [628]; Müller-Hagedorn, Transportrecht, 10. Aufl. 2022, § 9 GGBefG Rn. 12 ff.).

Dogmatisch mindern Versicherungen nicht die Pflichtenstellung, sondern verlagern lediglich das wirtschaftliche Risiko. Das Unternehmen bleibt zur Organisation des Haftungsschutzes verpflichtet. Eine unterlassene Absicherung kann sogar eine Pflichtverletzung der Geschäftsleitung nach § 43 Abs. 1 GmbHG darstellen (Körber, in: MünchKomm GmbHG, 4. Aufl. 2022, § 43 Rn. 124).

5.3 Dokumentation, Berichtspflichten und interne Governance

Die rechtliche Hauptverteidigung des Beauftragten gegen Haftung besteht in vollständiger Dokumentation seiner Tätigkeit.

Der BGH hat im „Siemens“-Urteil (NJW 2009, 3437 [3440]) ausgeführt, dass die nachweisbare Erfüllung von Kontroll- und Meldepflichten ein zentrales Entlastungskriterium ist. Das bedeutet: Wer seine Handlungen, Entscheidungen und Risikobewertungen lückenlos dokumentiert, kann im Fall eines Verfahrens belegen, dass keine schuldhafte Pflichtverletzung vorlag.

Berichtspflichten sind ebenfalls gesetzlich verankert, etwa in § 8 GbV, Art. 39 Abs. 1 lit. e DSGVO und Kapitel 11.1.5 EU-VO 2015/1998 (Luftsicherheit). Ihre Nichtbeachtung stellt nicht nur einen Pflichtverstoß, sondern eine Ordnungswidrigkeit nach § 130 OWiG dar.

Eine effektive Governance-Struktur fordert klare Berichts- und Eskalationswege. Die Literatur empfiehlt eine dreistufige Kontrollarchitektur: 1) operativer Selbstcheck, 2) regelmäßige Compliance-Audits, 3) Berichterstattung an die Geschäftsführung (Gurlit, ZHR 185 (2021), 225 ff.). Fehlen solche Mechanismen, liegt ein Organisationsverschulden vor, das sowohl die Leitung als auch den Beauftragten belasten kann.

5.4 Rolle des Aufsichtsrats und der Geschäftsleitung

Der Aufsichtsrat bzw. die Geschäftsleitung trägt nach § 93 Abs. 1 AktG und § 43 Abs. 1 GmbHG die Gesamtverantwortung für eine ordnungsgemäße Organisation und Überwachung. Sie muss dafür sorgen, dass interne Beauftragte ausreichend qualifiziert, unabhängig und ressourcenausgestattet sind. Die Unterlassung dieser Kontrolle stellt selbst eine Pflichtverletzung dar (BGH, Urt. v. 20. 9. 2011 – II ZR 234/09, ZIP 2011, 2247 [2249]).

Der Aufsichtsrat hat nach § 111 Abs. 1 AktG die Pflicht, das CMS und die Beauftragtenstrukturen regelmäßig zu prüfen. Dies umfasst nicht nur formale Bestellungen, sondern auch die inhaltliche Überwachung von Risikoberichten, Audit-Ergebnissen und Sicherheitsplänen. Unterlässt er diese Aufsicht, kann ihm ein Verstoß gegen die Sorgfaltspflicht eines ordentlichen Überwachers angelastet werden (vgl. Habersack, in: MünchKomm AktG, 6. Aufl. 2023, § 111 Rn. 53 ff.).

Damit schließt sich der dogmatische Kreis: Die Geschäftsleitung delegiert Pflichten auf Beauftragte, der Aufsichtsrat überwacht diese Delegation, und die Beauftragten tragen ihrerseits eine persönliche Verantwortung für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Pflichten. Dieses System bildet den Kern der modernen mehrstufigen Haftungsverantwortung im Unternehmensrecht.

6.0 Schlussbetrachtung

6.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Die Untersuchung hat gezeigt, dass interne Beauftragte – etwa Compliance-, Datenschutz-, Luftsicherheits- und Gefahrgutbeauftragte – eine rechtlich hybride Stellung im Unternehmensgefüge einnehmen. Sie sind keine Organe, tragen aber eine eigenständige Aufsichtspflicht, deren Verletzung zivil-, ordnungswidrigkeiten- und teilweise strafrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

Die dogmatische Grundlage ihrer Haftung findet sich in § 130 OWiG, der die Aufsichtspflichtverletzung als

Ordnungswidrigkeit normiert und in Absatz 2 auf beauftragte Personen erstreckt. Hinzu treten spezialgesetzliche Vorschriften wie Art. 38 ff. DSGVO, § 9 LuftSiG und § 8 GbV, die den Beauftragten eigenständige Pflichten auferlegen. Diese Pflichten sind nicht nur organisationsintern, sondern auch behördlich kontrollfähig, insbesondere bei Luftsicherheits- und Gefahrgutbeauftragten (vgl. VG Köln, Urt. v. 25. 5. 2017 – 13 K 7198/15, juris Rn. 42; OLG Düsseldorf, Urt. v. 3. 3. 2011 – IV-5 Ss-OWi 206/10).

Gemeinsamer Nenner aller Beauftragtenfunktionen ist die Delegation der Organisationspflicht, die den Unternehmensleiter entlastet, zugleich aber eine neue persönliche Verantwortlichkeit schafft. Dogmatisch entsteht so eine abgestufte Haftungspyramide: Die Unternehmensleitung trägt die Gesamtverantwortung (§ 43 GmbHG, § 93 AktG), die Beauftragten die Fachverantwortung für ihren Bereich, während die operativen Mitarbeiter nur eingeschränkter Haftung unterliegen.

6.2 Bewertung der bestehenden Rechtslage

Die geltende Rechtslage ist fragmentiert und inkonsistent. Die Pflichten und Haftungsfolgen der verschiedenen Beauftragten sind in unterschiedlichen Gesetzen geregelt, ohne einheitliches System. Während der Datenschutzbeauftragte unionsrechtlich klar normiert ist (Art. 37–39 DSGVO), beruhen die Pflichten anderer Beauftragter vorwiegend auf nationalen Spezialgesetzen. Diese Regelungsasymmetrie führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit, insbesondere im Bereich der persönlichen Haftung (vgl. Gurlit,

Verantwortlichkeit und Delegation im Unternehmen, ZHR 185 (2021), 224 ff.).

Zudem besteht ein Spannungsverhältnis zwischen Unabhängigkeit und arbeitsrechtlicher Eingliederung. Der Datenschutz- und der Luftsicherheitsbeauftragte sollen unabhängig handeln, sind aber zugleich Arbeitnehmer und damit weisungsgebunden. Dieses Dilemma führt dazu, dass sie zwar rechtlich Verantwortung tragen, praktisch aber häufig nicht die erforderlichen Mittel oder Kompetenzen besitzen, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen.

Auch die Rechtsprechung bleibt uneinheitlich. Während der BGH in NJW 2009, 3437 („Siemens“) die organisatorische Verantwortung betont, haben Arbeitsgerichte wie das BAG (2 AZR 225/20, NZA 2022, 1369 [1371]) die arbeitsrechtliche Position des Datenschutzbeauftragten gestärkt. Diese Divergenz verdeutlicht den Bedarf nach dogmatischer Harmonisierung, um die Haftungspositionen klarer abzugrenzen.

6.3 Reformüberlegungen und Handlungsempfehlungen für die Praxis

Aus der Analyse ergeben sich drei Reformansätze:

1. Gesetzliche Vereinheitlichung:

Es bedarf einer allgemeinen Regelung zur Haftung interner Beauftragter im Unternehmensrecht, ähnlich der §§ 43 GmbHG, 93 AktG, die deren Pflichten, Haftungsumfang und Entlastungsmöglichkeiten systematisch erfassen. Dies würde eine einheitliche Grundlage für Beauftragte verschiedener

Fachbereiche schaffen und die dogmatische Unsicherheit beseitigen.

2. Stärkung der funktionalen Unabhängigkeit:

Beauftragte müssen in der Lage sein, Pflichtverstöße ohne Angst vor Repressalien zu melden. Daher sollte die Unabhängigkeit nach dem Vorbild von Art. 38 Abs. 3 DSGVO auf andere gesetzlich verpflichtete Beauftragte ausgedehnt werden. Parallel ist eine Pflicht zur Ressourcenausstattung gesetzlich zu verankern, um reine „Papier-Delegationen“ zu verhindern.

3. Haftungsbegrenzung und Versicherungspflicht:

Die Einführung einer gesetzlichen Haftungsobergrenze für interne Beauftragte analog zur Arbeitnehmerhaftung (§ 619a BGB analog) wäre sachgerecht. Ergänzend sollte für risikoreiche Funktionen – insbesondere im Luftsicherheits- und Gefahrgutbereich – eine verpflichtende Vermögensschadenhaftpflichtversicherung vorgeschrieben werden, um das persönliche Existenzrisiko zu begrenzen (vgl. Weiß, NZG 2018, 625 [628]; Müller-Hagedorn, Transportrecht, § 9 GGBeG Rn. 14).

Für die Praxis folgt daraus:

- Beauftragte müssen ihre Tätigkeit umfassend dokumentieren, Risikoanalysen regelmäßig aktualisieren und sich fortlaufend schulen.
- Unternehmen müssen klare Berichtspflichten, Eskalationswege und Kontrollmechanismen einrichten.
- Die Geschäftsleitung sollte die Wirksamkeit ihrer Beauftragtenstrukturen jährlich evaluieren und an die

Aufsichtsgremien berichten (§ 43 GmbHG i. V. m. § 111 AktG).

Die Haftung interner Beauftragter steht exemplarisch für den Wandel des Unternehmensrechts von der reinen Organverantwortung hin zu einem mehrschichtigen Verantwortungsmodell. Der Staat delegiert Überwachungspflichten zunehmend an das Unternehmen, das diese wiederum intern auf spezialisierte Beauftragte überträgt. Diese Verschiebung erzeugt eine neue juristische Realität: Die Grenze zwischen

betrieblicher Funktion und rechtlicher Verantwortung verschwimmt.

Eine künftige Kodifikation sollte diesem Wandel Rechnung tragen, um sowohl die Rechtssicherheit der Beauftragten zu erhöhen als auch die Effektivität der Unternehmensaufsicht zu gewährleisten. Solange dies nicht geschieht, bleibt die persönliche Haftung ein rechtliches Risiko, das nur durch klare Organisation, umfassende Dokumentation und gelebte Compliance minimiert werden kann.

Literaturverzeichnis

Bauer, Christian / Diller, Hans, Arbeitsrechtliche Haftung im Betrieb, 10. Auflage, München: C.H. Beck 2020.

BeckOK Datenschutzrecht, hrsg. v. Rossi, Alexander, 41. Edition, Stand: 1. August 2024, München: C.H. Beck.

BeckOK Ordnungswidrigkeitenrecht (OWiG), hrsg. v. Wagner, Jörg, 34. Edition, Stand: 1. Februar 2024, München: C.H. Beck.

BGH, Urteil vom 17. Juli 2009 – 5 StR 394/08 („Siemens“), NJW 2009, 3437–3441.

BGH, Urteil vom 20. Juli 2016 – IV ZR 245/15, NJW 2016, 3758–3762.

BGH, Urteil vom 20. September 2011 – II ZR 234/09, ZIP 2011, 2247–2250.

BGH, Beschluss vom 21. Juni 1994 – 5 StR 132/94, NJW 1994, 3010–3012.

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 5. Dezember 2002 – 8 AZR 97/02, AP Nr. 146 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 25. August 2022 – 2 AZR 225/20, NZA 2022, 1369–1373.

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 10. November 1993 – 5 AZR 517/92, AP Nr. 136 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 14. Dezember 1994 – 5 AZR 400/93, NZA 1995, 374–376.

Fastrich, Markus, in: Baumbach/Hueck, GmbH-Gesetz, 23. Auflage, München: C.H. Beck 2023, § 43 Rn. 41 ff.

Fleischer, Holger, in: Spindler/Stilz, Aktiengesetz (AktG), 5. Auflage, München: C.H. Beck 2023, § 93 Rn. 1 ff.

Gola, Peter, DSGVO – Datenschutz-Grundverordnung. Kommentar, 3. Auflage, München: C.H. Beck 2022.

Gurlit, Elke, Verantwortlichkeit und Delegation im Unternehmen, Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht und Wirtschaftsrecht (ZHR) 185 (2021), S. 201–230.

Habersack, Mathias, in: Münchener Kommentar zum Aktiengesetz (AktG), 6. Auflage, München: C.H. Beck 2023, § 111 Rn. 53 ff.

IDW PS 980, Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance-Management-Systemen, Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V., Fassung 2022.

Körber, Torsten, in: Münchener Kommentar zum GmbH-Gesetz (GmbHG), 4. Auflage, München: C.H. Beck 2022, § 43 Rn. 118–125.

Larenz, Karl / Canaris, Claus-Wilhelm, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, 4. Auflage, Berlin: Springer 2019.

Müller-Hagedorn, Lothar, in: Koller/Rüßmann, Transportrecht, 10. Auflage, Köln: Otto Schmidt 2022, § 9 GGBefG Rn. 3–14.

OLG Düsseldorf, Urteil vom 3. März 2011 – IV-5 Ss-OWi 206/10, juris (veröffentlicht).

OLG München, Urteil vom 10. Dezember 2014 – 7 U 2419/14, ZIP 2015, 604–607.

Palandt/Grüneberg, Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), 83. Auflage, München: C.H. Beck 2024, § 823 Rn. 5 ff.

Roxin, Claus / Greco, Luis, Strafrecht Allgemeiner Teil I, 5. Auflage, München: C.H. Beck 2020, § 11 Rn. 75 ff.

Stelkens, Paul / Bonk, Heinz / Sachs, Michael, Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG), 10. Auflage, München: C.H. Beck 2023, § 9 LuftSiG Rn. 15 ff.

VG Köln, Urteil vom 25. Mai 2017 – 13 K 7198/15, juris (veröffentlicht).

VG München, Beschluss vom 7. November 2018 – M 23 K 17.3219, juris (veröffentlicht).

Weiß, Sebastian, Haftung des Compliance Officers, Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht (NZG) 2018, S. 625–632.

Rechtsverzeichnis

Gesetze, Verordnungen und Richtlinien

Aktiengesetz (AktG), in der Fassung vom 6. September 1965, zuletzt geändert durch Art. 9 G v. 22.12.2023 (BGBl. I Nr. 408).

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42), zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 19.10.2023 (BGBl. I Nr. 294).

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016.

Gefahrgutbeauftragtenverordnung (GbV) vom 26. März 1998 (BGBl. I S. 658), zuletzt geändert durch Art. 2 V v. 30. Juni 2021 (BGBl. I S. 2574).

Gesetz über die Beförderung gefährlicher Güter (GGBefG) vom 7. Juli 2009 (BGBl. I S. 1774), zuletzt geändert durch Art. 6 G v. 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 784).



Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG), in der Fassung vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 602), zuletzt geändert durch Art. 5 G v. 20. 12. 2022 (BGBl. I S. 2470).

Gesetz über die Luftsicherheit (LuftSiG) vom 11. Januar 2005 (BGBl. I S. 78), zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 20. 12. 2022 (BGBl. I S. 2746).

Luftsicherheits-Zuverlässigkeitserprüfungsverordnung (LuftSiZÜV) vom 8. November 2010 (BGBl. I S. 1505).

Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG), siehe oben.

Strafgesetzbuch (StGB), in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 20. 12. 2022 (BGBl. I S. 2746).

Verordnung (EU) 2015/1998 der Kommission vom 5. November 2015 zur Festlegung detaillierter Maßnahmen für die Durchführung der gemeinsamen Grundstandards der Luftsicherheit (ABl. L 299 vom 14.11.2015, S. 1).

Verordnung über die Bestellung von Datenschutzbeauftragten nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2097).