



Mitten im Mittelstand.

LEGALNEWS: EDITORIAL

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,



mit dem Thema dieser Ausgabe unserer **LEGALNEWS** tragen wir der ständigen Neu- und Weiterentwicklung des Rechts, aktuell der Etablierung des Compliance-Managements in mittelständischen Unternehmen, Rechnung.

Das der Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien dienende System tangiert fast alle Bereiche eines Unternehmens, z. B. Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht und gewerblichen Rechtsschutz, um nur einige zu nennen. Darüber hinaus spielt es eine wesentliche Rolle bei der Bewertung strafrechtlich relevanter Unternehmensrisiken. In den Beiträgen dieser **LEGALNEWS** informieren wir Sie über Inhalt, Sicherstellung und Auswirkungen eines Compliance-Managements in einem Unternehmen.

Des weiteren möchten wir Sie auf ein kulturelles Ereignis in unseren Kanzleiräumen in Nagold in diesem Herbst aufmerksam machen und Sie herzlich dazu einladen, wie auch zur Lektüre dieser **LEGALNEWS**.

Ihr Patrick Maneck

3 | LEGALNEWS

Informationen aus aktueller Rechtsprechung und Gesetz

LEGALNEWS: IN DIESER AUSGABE

WIRTSCHAFTSRECHT

Compliance im mittelständischen Unternehmen

Norman Runge

STRAFRECHT

Strafrechtliche Unternehmensrisiken und Compliance

Claus Unger

Alexander Knittel, Dipl. jur., Rechtsreferendar

LEGALNEWS: NEUES ERFAHREN

Die Kanzlei als Galerie Kunst auf Abwegen 2013 in Nagold



Bereits seit 1999 stellen die im Gewerbeverein Nagold organisierten Freiberufler der Stadt jedes zweite Jahr im Herbst in ihren Büros, Praxen und Kanzleien die Werke regional und überregional angesehener Künstler aus. Aufgrund der grossen Resonanz dieser Veranstaltung und Dank der Unterstützung großzügiger Sponsoren kann dieses Jahr zum 10. Mal der Kunstpreis der Nagolder Freiberufler ausgelobt werden.

Wir werden in diesem Herbst erstmalig unsere Kanzleiräume in der Turmstrasse 28 in Nagold als Galerie zur Verfügung stellen. Sie können dort die Ausstellungsobjekte des Künstlers Rainer Zimmermann aus Meißenheim (www.kunstzimmermann.de) in der Zeit vom 26.09. bis einschließlich 13.10.2013, wochentags zu den üblichen Bürozeiten und an den Sonntagen 29.09. und 13.10.2013 von 15.00 bis 18.00 Uhr, besichtigen. Am 13.10.2013 wird der Künstler auch persönlich anwesend sein.

Zu einem Besuch unserer Nagolder Kanzleiräume dieser ganz anderen Art laden wir Sie herzlich ein!

LEGALNEWS: WIRTSCHAFTSRECHT

Compliance im mittelständischen Unternehmen

Compliance-Verstöße rücken immer stärker ins Licht der Öffentlichkeit. Nicht selten stehen die Schlagzeilen in Zusammenhang mit Großkonzernen wie EnBW, Siemens oder Daimler. Regelmäßig geht es um Zahlungen von Schmiergeldern an öffentliche Entscheidungsträger oder an Vertragspartner, um lukrative Aufträge zu erhalten, oder um unerlaubte Preisabsprachen mit Konkurrenten. Die Summen, die an Schmiergeldern zum einen und an Bußgeldern bei Aufdeckung der Verstöße zum anderen von den Unternehmen bezahlt werden, sind immens.

Trotz der stetigen Präsenz in den Medien sind die genaue Bedeutung von Compliance, die Folgen bei Verstößen gegen Compliance und die Möglichkeiten zur Umsetzung von Compliance oftmals nur unzureichend bekannt. Compliance, zu Deutsch Regelkonformität, ist die Gesamtheit von Maßnahmen, die das rechtmäßige Verhalten eines Unternehmens, seiner Organe und Mitarbeiter im Hinblick auf alle gesetzlichen und unternehmenseigenen Gebote und Verbote gewährleisten soll. Die Integrierung von Compliance-Strukturen in ein Unternehmen dient dazu, die aus Gesetzesverstößen resultierende Haftung von Unternehmen, Geschäftsführung und Mitarbeitern zu vermeiden.

Die systematische Verhinderung gesetzlicher Verstöße durch unternehmenseigene Gebote und Verbote ist bislang nicht in den Fokus mittelständischer Unternehmen gerückt. Compliance wird als bedeutendes Thema wahrgenommen, doch nicht zuletzt weil sich kleinere Unternehmen in puncto Wirtschaftskriminalität nach wie vor für weniger gefährdet halten als internationale Großkonzerne, sind bislang in den wenigsten mittelständischen Unternehmen Compliance-Regelungen geschaffen worden. Darüber hinaus werden die Kosten, die bei Schaffung und Implementierung von Compliance anfallen gescheut, weil häufig nicht einsehbar ist, ob dem Kostenaufwand ein entsprechender unternehmerischer Mehrwert gegenübersteht. Stattdessen wird insbesondere auf das Vertrauensverhältnis zu den Mitarbeitern und einer informellen Regelung von Problemen und Verantwortungsbereichen gesetzt.

Diese Handhabung des komplexen Themas Compliance in mittelständischen Unterneh-

men ist aus verschiedenen Gründen nicht sachgerecht. Auch hier ist genügend Risikopotenzial vorhanden, um Opfer von Compliance-Verstößen zu werden, wie folgende Beispiele aufzeigen:

- Die Leistung von „Aufmerksamkeiten“ oder gar Provisionen an Mitarbeiter eines Kunden, welche direkt vom Lieferanten an die Vertriebsmitarbeiter des Kunden geleistet werden, sind nach deutschem Recht eine strafbare „Bestechungs“-Zahlung.
- Das Treffen eines Vertriebsleiters am Rande einer Fachmesse zum Abendessen mit Wettbewerbskollegen und der arglose Austausch über geplante Preiserhöhungen in den nächsten 12 Monaten bei einigen Produktgruppen und deren Absatzziele, können einen Verstoß gegen kartellrechtliche Bestimmungen darstellen.
- Ein Vertriebspartner aus Nahost, welcher für ein Unternehmen, dessen Geschäftsführer Sie sind, Maschinen vertreibt, lädt anlässlich eines Vertragsabschlusses einen Mitarbeiter des Kunden mit Ehefrau zu einem Formel-1-Wochenende mit Logenplätzen ein, ohne dass Sie davon wissen. Sie als Geschäftsführer des Unternehmens laufen Gefahr hierfür wegen Korruption belangt zu werden.

Gelten für alle Unternehmen die gleichen Gesetze, treffen auch alle Unternehmen die gleichen Konsequenzen, wenn sie gegen diese Gesetze verstoßen. Erfahrungsgemäß treffen die verhängten Sanktionen mittelständische Unternehmen aber wesentlich härter, wie am Beispiel des Feuerwehrgeräteherstellers Ziegler aus Giengen an der Brenz in Baden-Württemberg geschehen. Die Firma hatte Preisabsprachen mit drei anderen Herstellern getroffen, woraufhin das Bundeskartellamt gegen die Firma im Jahr 2011 eine Geldbuße in Höhe von 8 Millionen Euro verhängte, die zur Insolvenz des Unternehmens führte.

Zivilrechtliche Folgen, die bei Compliance-Verstößen eintreten können, sind grundsätzlich die Nichtigkeit von Verträgen und daraus resultierende Rückforderungsansprüche sowie Schadenersatzansprüche gegen den bestechenden Geschäftspartner, gegen Geschäftsführer und handelnde Angestellte oder auch das gesamte Unternehmen, mit zumeist schwerwiegenden Folgen für die Beteiligten.

Neben der Vermeidung von Haftung der Geschäftsführer und des Unternehmens bei Gesetzesverstößen bringt die Integration von Compliance-Strukturen in einem Unter-

nehmen diesem auch Wettbewerbsvorteile gegenüber der Konkurrenz. Das Zusammenspiel der Reduzierung von Haftungsrisiken und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit führt danach zu einer Reduzierung unternehmerischer Risiken, die ihrerseits die Verbesserung des Ratings bei Banken und Versicherungen herbeiführen kann. Außerdem können mit dem Nachweis eines funktionierenden Compliance-Programms im Unternehmen die Kosten für Kredite und Prämien für Versicherungen reduziert werden.

Eine universell gültige Antwort, wie ein Compliance-Programm für ein mittelständisches Unternehmen auszusehen hat, gibt es nicht. Sicherlich kann Compliance bei einem mittelständischen Unternehmen nicht im gleichen Umfang wie bei einem internationalen Großkonzern umgesetzt werden. Es müssen vielmehr die individuellen Strukturen eines Unternehmens, wie Branche, Größe und Markt, auf dem das Unternehmen auftritt, sowie nationale oder internationale Ausrichtung berücksichtigt und dabei unternehmensspezifische Risiken analysiert werden.

Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung eines Compliance-Programmes ist jedoch eine klare und eindeutige Regelung der Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche im Unternehmen. Die Einführung von Compliance muss ganzheitlich erfolgen und in die laufenden Geschäftsprozesse eingearbeitet werden. Ferner darf Compliance nicht nur als bloßer Lästigkeitsfaktor im Unternehmen betrachtet werden, sondern es muss, um nachhaltige Akzeptanz im Unternehmen zu erreichen, auch tatsächlich „gelebt“ werden. Hierfür ist erforderlich, dass sich die Unternehmensleitung eindeutig und nachhaltig zu Compliance bekennt. Für jeden Mitarbeiter muss klar erkennbar sein, dass Compliance ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensführung und derer Philosophie ist.

Dies gelingt am besten durch die Schaffung eines sogenannten „Code of Conduct“, in welchem die Unternehmensleitung die Grundlage der allgemeinen Unternehmensziele und die Werte des Unternehmens festhält. Durch Compliance-Richtlinien und Arbeitsanweisungen erhalten die Mitarbeiter eine Anleitung dafür, wie sie sich in kritischen Situationen zu verhalten haben. Die Einrichtung eines unternehmenseigenen Compliance-Managements kann auch durch Einschaltung eines externen Ombudsmannes in Form eines Rechtsanwaltes geschehen, welcher die nötige Verschwiegenheit gewährleistet. Schließlich sind die betriebs-

internen Arbeitsabläufe und Prozesse durch geeignete Kontrollmechanismen, wie beispielsweise durch klare Zuständigkeitsregelungen, Vier-Augen-Prinzip, Schulung der Mitarbeiter und Business-Partner-Screening zu schützen, um Gesetzesverstöße zu erschweren.

Fazit: *Es kann festgehalten werden, dass mittelständische Unternehmen ebenso anfällig für Wirtschaftskriminalität sind wie Großkonzerne. Im Hinblick auf die weitreichenden Konsequenzen, die einem mittelständischen Unternehmen bei Verstößen gegen Compliance drohen, kann zur Schaffung geeigneter Compliance-Strukturen in einem mittelständischen Unternehmen nur angeraten werden. Die Investitionen, die mit der Einführung und Aufrechterhaltung eines Compliance-Programmes einhergehen, werden durch die Minimierung von Haftungsrisiken, Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und die Stärkung der strategischen Beziehungen zu Geschäftspartnern wieder aufgewogen.*

Norman Runge

LEGALNEWS: STRAFRECHT

Strafrechtliche Unternehmensrisiken und Compliance

Das Berufsfeld des Compliance Managers wird durch die zunehmende Komplexität und ständige Erneuerung der nationalen und internationalen Vorschriften vor immer neue Herausforderungen gestellt. Mit der Einführung eines Compliance-Managements, wel-

ches gerade strafrechtlich relevante Verstöße verhindern soll, entstehen jedoch auch neue rechtliche Risiken.

1. Welche strafrechtlichen Risiken bestehen für ein Unternehmen ohne Compliance-Management?

Die Leitung eines Unternehmens sollte auch aus juristischer Sicht geeignete Organisations- und Aufsichtsmaßnahmen ergreifen, um einer eigenen Strafbarkeit zu entgehen. Dies folgt insbesondere aus § 130 OWiG: „Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.“

Auch Vorschriften des Aktiengesetzes wie §§ 76, 78 AktG und des GmbH-Gesetzes wie §§ 6, 35 GmbHG, die eine Vermögensbetreuungspflicht statuieren, zwingen Unternehmen geradezu Compliance ernst zu nehmen, wengleich sie auch keine Verpflichtung zur Errichtung einer Compliance-Struktur darstellen. Es droht eine Strafbarkeit wegen Untreue gemäß § 266 StGB. Der Vorstand einer Aktiengesellschaft hat geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden. Für die GmbH gilt dies entsprechend.

Diesen Risiken kann mit einem Compliance-Managementsystem entgegengewirkt werden. Eine konkrete Vorgabe, wie ein solches System aufzubauen ist, enthalten die gesetzlichen Regelungen freilich nicht. Das Unterlassen einer Compliance-Struktur im Unternehmen hat nicht automatisch eine Strafbarkeit nach § 266 StGB zur Folge. Der Tatbestand ist aufgrund verfassungsrechtlicher Vorgaben restriktiv auszulegen. Der Unternehmer ist grundsätzlich frei darin, wie er seine Aufsichtsstruktur gestaltet. Er befindet sich aber immer im Spannungsfeld der **Geschäftsherrenhaftung**. Wenn der Vorstand oder Geschäftsführer von strafbarem Verhalten von Mitarbeitern erfährt, ist er verpflichtet dieses Handeln zu verhindern.

Es besteht somit grundsätzlich eine Erfolgsabwendungspflicht. Hierzu versucht die Rechtsprechung Kriterien herauszuarbeiten. Der BGH hat kürzlich entschieden, dass sich zwar aus der Stellung als Betriebsinhaber bzw. Vorgesetzter je nach den Umständen des einzelnen Falles eine Garantspflicht zur Verhinderung von Straftaten nachgeordneter Mitarbeiter ergeben kann. Diese beschränkt sich jedoch auf die Verhinderung betriebsbezogener Straftaten und umfasst nicht solche Taten, die der Mitarbeiter lediglich bei Gelegenheit seiner Tätigkeit im Betrieb begeht (BGH NStZ 2012, 142).

Im zugrundeliegenden Fall ging es um Mobbing. Der Vorgesetzte hatte die wiederholten demütigenden körperlichen Übergriffe nicht verhindert. Der BGH sah hier keine betriebsbezogene Straftat. Weder auf dem Arbeitsverhältnis beruhendes Weisungsrecht gegenüber Mitarbeitern noch mit der Herrschaft über die „Gefahrenquelle Betrieb“ oder unter einem anderen Gesichtspunkt lasse sich eine über die allgemeine Handlungspflicht hinausgehende besondere Verpflichtung des Betriebsinhabers begründen. Es gehe vorliegend vielmehr um Taten von voll verantwortlich handelnden Angestellten, die sich auch außerhalb des Betriebes genauso ereignen können.

Anders wäre dies laut BGH, wenn es sich um einen Teil der „Firmenpolitik“ handeln würde, etwa wenn die Betriebsleitung den („unlieb-samen“) Mitarbeiter vertreiben lässt. Man kann dieser Haftung für betriebsbezogene Straftaten ebenfalls mit einer Compliance-Struktur entgegentreten. Verstöße können dann als Mitarbeiter-Exzess gewertet werden. Ein einzelner Ausreißer in einer sonst grundsätzlich überwachten „Gefahrenquelle Betrieb“ kann der Leitung nicht angelastet werden.

[...weiter auf der Rückseite](#)

LEGALNEWS: PERSÖNLICH

Rechtsanwalt Claus Unger Fachanwalt für Strafrecht



Die Rechtsanwaltskammer Tübingen hat Herrn Rechtsanwalt Claus Unger die Befugnis verliehen, die Bezeichnung

FACHANWALT FÜR STRAFRECHT

zu führen. Rechtsanwalt Claus Unger ist im Strafrecht bereits seit vielen Jahren schwerpunktmäßig tätig und gewährleistet mit dieser Fachanwaltschaft weiterhin ein qualitativ hohes Niveau bei der Mandatsbetreuung in dieser Fachrichtung, insbesondere nun auch im Wirtschaftsstrafrecht.

2. Welche strafrechtlichen Risiken bestehen mit Compliance-Management?

Mit einem bestehenden Compliance-Management in einem Unternehmen kann es unter Umständen zu einer **Haftungsverlagerung** kommen. Ein Compliance-Manager hat möglicherweise eine **Garantenstellung** im Sinne des § 13 StGB. Dies kann zu einer Strafbarkeit des Compliance-Managers wegen Unterlassen führen, wenn der Compliance-Manager Kenntnisse von strafbarem Verhalten im Unternehmen hat. Der Bundesgerichtshof hat dazu bereits am 17. Juli 2009, Az. 5 StR 394/08, erstmalig ausgeführt, dass der Compliance-Manager im Unternehmen grundsätzlich eine **Garantenstellung** innehaben kann.

Inhalt und Umfang der **Garantenpflicht** bestimmen sich aus dem konkreten **Pflichtenkreis**, den der Verantwortliche übernommen hat. Dabei ist auf die besonderen Verhältnisse des Unternehmens und den Zweck seiner **Beauftragung** abzustellen. Entscheidend kommt es auf die **Zielrichtung** der Beauftragung an, ob sich die **Pflichtenstellung** des Beauftragten allein darin erschöpft, die unternehmensinternen Prozesse zu optimieren und gegen das Unternehmen gerichtete **Pflichtverstöße** aufzudecken und zukünftig zu verhindern oder ob der Beauftragte weitergehende **Pflichten** dergestalt hat, dass er auch vom Unternehmen ausgehende **Rechtsverstöße** zu beanstanden und zu unterbinden hat. Unter diesen Gesichtspunkten ist gegebenenfalls die **Beschreibung** des Dienstpostens von maßgeblicher Bedeutung.

Diese Voraussetzungen sieht der BGH im Fall des Compliance-Managers als regelmäßig erfüllt an. Allerdings ist das Urteil grund-

sätzlich nicht konkret genug, Inhalt und Grenzen dieser **Garantenstellung** genauer zu beschreiben. Der BGH führt aus, dass das Aufgabengebiet eines solchen Managers die **Verhinderung** von Rechtsverstößen ist, insbesondere auch von Straftaten, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden und diesem erhebliche Nachteile durch Haftungsrisiken oder Ansehensverlust bringen können. Daraus lässt sich im Umkehrschluss entnehmen, dass einfache „Nachteile durch Haftungsrisiken“ nicht ausreichen für die Annahme einer strafrechtlichen **Verantwortlichkeit** des für Compliance zuständigen Mitarbeiters. Es ist immer im Einzelfall zu betrachten, welches **Gewicht** die Verstöße haben, die innerhalb des Unternehmens begangen wurden und inwieweit der Compliance-Manager die **Pflicht** übernommen hat, diese Verstöße zu verhindern oder abzustellen.

Es bleibt letztlich die Frage offen, wie weit die **Pflichten** des Garanten gehen, z. B. ob er auch anlasslose Ermittlungen durchzuführen hat. Insgesamt besteht jedoch die Tendenz der Rechtsprechung die **Haftung** auszuweiten, um „organisierte Unverantwortlichkeit“ zu vermeiden. Dem Compliance-Manager kann daher nur anempfohlen werden, die ihm durch den Arbeitsvertrag auferlegte „**Garantenstellung**“ durch entsprechende **Unterrichtung** der Firmenleitung wieder auf diese zurück zu delegieren.

Die Telekom-Spitzelaffäre zeigt die neuen Risiken eines installierten Compliance-Managements besonders deutlich auf. Der ehemalige Leiter der Sicherheitsabteilung wurde u. a. wegen Untreue verurteilt. Zur internen Aufklärung von Straftaten hatte er eine **Detektei** (bei 6-stelligem Honorar) mit der Erhebung illegaler Daten beauftragt. Die **Bezahlung** einer nichtigen Forderung stellt

hier eine **Verletzung** der Vermögensbetreuungspflicht dar.

Fazit: Der Bereich der Compliance ist relativ neu, weshalb sich auch die Rechtsprechung, insbesondere die strafrechtliche Rechtsprechung, zu diesem Bereich noch moderat zurückhält. Einzelne Tendenzen sind jedoch durch das oben beschriebene Urteil des BGH vom 17.07.2009 bereits erkennbar geworden. Insoweit wird die Zukunft hier sicherlich noch einige **Überraschungen** bringen. Für Unternehmen und deren Compliance-Manager, auch als Compliance-Officer bezeichnet, ergibt sich ein weites Spannungsfeld, welche **Maßnahmen** und **Tätigkeiten** erforderlich sind und welche bereits die **Grenze** zu strafrechtlich relevantem Verhalten überschreiten. Es besteht hier nach unserer Einschätzung **Beratungsbedarf**.

Claus Unger
Alexander Knittel, Dipl. jur., Rechtsreferendar

LEGALNEWS: BESTELLUNG

Unsere **LEGALNEWS** können Sie sowohl in digitaler als auch in gedruckter Ausgabe erhalten.

Die digitale Ausgabe finden Sie auf unserer Homepage als PDF-Download. Dort können Sie sich auch für unseren **LEGALNEWS-Service** anmelden.

www.ziefle-anwaelte.de



LEGALNEWS: AUTOREN DIESER AUSGABE



CLAUS UNGER

Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Familienrecht
Fachanwalt für
Strafrecht

Claus Unger ist schwerpunktmäßig im Familienrecht tätig. Insbesondere berät er hier hinsichtlich der Nachfolgeregelungen für Unternehmen, Selbständige und Freiberufler. Ein weiteres langjähriges Tätigkeitsfeld ist das Strafrecht, in welchem Rechtsanwalt Unger seine Mandanten auch in kapital- und wirtschaftsstrafrechtlichen Verfahren vertritt.



NORMAN RUNGE

Rechtsanwalt

Norman Runge berät hauptsächlich mittelständische Unternehmen auf dem Gebiet des Handels- und Gesellschaftsrechts. Seine weiteren Interessens- und Tätigkeitsschwerpunkte sind das internationale Vertragsrecht und das Miet- und Wohnungseigentumsrecht.

ZIEFLE · UNGER & KOLLEGEN

Rechtsanwälte/Fachanwälte

Freudenstadt

Moosstraße 13
72250 Freudenstadt
Telefon 0 74 41/91 00-10
Telefax 0 74 41/91 00-461
E-Mail: freudenstadt@ziefle-anwaelte.de

Nagold

Turmstraße 28
72202 Nagold
Telefon 0 74 52/9 19 99-0
Telefax 0 74 52/9 19 99-19
E-Mail: nagold@ziefle-anwaelte.de