

Hochschule Anhalt (FH)

Fachbereich Wirtschaft

Bachelorarbeit

Thema: **Compliance - ein Maßnahmensystem für die Einhaltung
von Regeln und Gesetzen**

vorgelegt von: **Matthias Wintzler**

Mat.Nr.: **4060605**

geboren am: 02. Februar 1978

Studiengang: Wirtschaftsrecht

1. Gutachter/-in: Prof. Dr. Carsten Sonnenberg

2. Gutachter/-in: Prof. Dr. Sebastian Volkmann

Datum der Abgabe: 09.01.2018

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, in gleicher oder ähnlicher Fassung noch nicht in einem anderen Studiengang als Prüfungsleistung vorgelegt und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel und Quellen benutzt habe.

Köthen, 09.Januar 2018,

Matthias Wintzler

Compliance ist sicher ein „hübscher“ Begriff, aber dass eine Gesellschaft darauf achten muss, geltendes Recht einzuhalten, ist keine neue Erfindung, die sich Compliance nennt. Es ist eine Selbstverständlichkeit, die schon lange vorher gegolten hat.

Dr. Helmut Krenek¹

¹ Vorsitzender Richter der 5. Kammer für Handelssachen am OLG München I und Richter des Urteils im Falle des Ex-Siemens-Finanzvorstandes Hans-Joachim Neubürger.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	- I -
Abkürzungsverzeichnis.....	- III -
Abbildungsverzeichnis.....	- IV -
I. Einleitung.....	- 1 -
II. Das Neubürger Urteil	- 3 -
A. Tatbestand	- 3 -
1. Einführung	- 3 -
2. Aufgabenbereich des Beklagten	- 3 -
3. Verstöße des Beklagten	- 4 -
B. Entscheidungsgründe	- 4 -
1. Straftatbestände	- 4 -
2. Schadensersatzforderungen.....	- 5 -
C. Zusammenfassung.....	- 6 -
III. Compliance	- 7 -
A. Was bedeutet Compliance	- 7 -
B. Organisation eines Compiencesystems.....	- 8 -
IV. Das Compliance-Management-System.....	- 10 -
A. Das Compliance-Management	- 10 -
B. Das Compliance Komitee.....	- 12 -
C. Der Compliance Officer	- 14 -
1. Die Aufgaben des Compliance Officers	- 15 -
a) Vorbeugung und Überwachung.....	- 17 -
b) Entdeckung	- 19 -
c) Aufklärung.....	- 22 -
d) externe Maßnahmen	- 22 -
2. Mitbestimmung des Betriebsrats.....	- 24 -
3. Datenschutz	- 25 -
V. Pflichten und Haftung	- 27 -
A. Pflichten des Arbeitnehmers	- 27 -

B. Haftung des Arbeitnehmers.....	- 29 -
C. Haftung des Complianceverantwortlichen	- 31 -
D. Haftung des Unternehmens	- 32 -
E. Haftung der Unternehmensleitung.....	- 32 -
VI. Compliancearten	- 34 -
A. Tax Compliance	- 34 -
B. Pharma Compliance.....	- 36 -
VII. Arten vor Verstößen und mögliche Strafen	- 39 -
A. Arten von Verstößen	- 39 -
1. Kartellverstöße	- 39 -
2. Bestechung	- 41 -
B. Strafen bei Verstößen	- 43 -
VIII. Fazit	- 44 -
IX. Quellenverzeichnisse.....	- 47 -
A. Literaturverzeichnis	- 47 -
B. Urteilsverzeichnis	- 49 -
C. Internetquellenverzeichnis.....	- 50 -

Abkürzungsverzeichnis

A

Abs. *Absatz*
AG *Die Aktiengesellschaft*
AktG *Aktiengesetz, Aktiengesetz*
AnwBl *Anwaltsblatt*
AO *Abgabenordnung*
Art. *Artikel*

B

BAG *Bundesarbeitsgericht*
BB *BetriebsBerater*
BDSG *Bundesdatenschutzgesetz,
Bundesdatenschutzgesetz*
BetrVG *Betriebsverfassungsgesetz*
BGB *Bürgerliches Gesetzbuch*

C

CB *Compliance Berater*
CCO *Chief Compliance Officer*
CMS *Compliant Management System*

D

DAX *Deutscher Aktien Index*
DB *Der Betrieb*
DSGVO *EU-Datenschutz-Grundverordnung*

E

EGMR *Europäische Gerichtshof für
Menschenrechte*
etc. *et cetera*

F

faz *Frankfurter Allgemeine Zeitung*
FCPA *Foreign Corrupt Practices Act*

G

GWB *Gesetz gegen
Wettbewerbsbeschränkungen*

J

JurisPR *Juris-Das Rechtsportal*

K

KWVG *Gesetz über das Kreditwesen*

M

Mio. *Millionen*

N

Nr *Nummer*
NYSE *New York Stock Exchange*

S

S. *Seite*
SpuRt *Zeitschrift für Sport und Recht*
StGB *Strafgesetzbuch*
StPO *Strafprozessordnung*

T

TKG *Telekommunikationsgesetz*

U

SEC *United States Securities and Exchange
Commission*
Urt. *Urteil*
US *United States*
usw. *und so weiter*

V

v. *vom*
Vgl. *Vergleiche*
VW *Volkswagen*

W

WpDVerOV *Verordnung zur Konkretisierung
der Verhaltensregeln und
Organisationsanforderungen für
Wertpapierdienstleistungsunternehmen*

Z

z.B. *zum Beispiel*

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.....	- 11 -
Abbildung 2.....	- 13 -
Abbildung 3.....	- 14 -
Abbildung 4.....	- 16 -
Abbildung 5.....	- 17 -
Abbildung 6.....	- 34 -
Abbildung 7.....	- 38 -
Abbildung 8.....	- 40 -
Abbildung 9.....	- 41 -
Abbildung 10.....	- 42 -

I. Einleitung

Im Jahr 2013 machte ein Urteil des OLG München I gegen einen Siemensmanager Schlagzeilen. Dem Vorstand, der durch seine Position auch für die Einhaltung der Gesetze im Unternehmen zuständig war, wurde zu einer Geldbuße von 15 Millionen Euro verurteilt, weil das Gericht der Meinung war, er hätte seine Pflichten verletzt.¹ Dieses Urteil hat in der Unternehmenswelt für große Bewegung und Unruhe gesorgt. Denn der Grund, weswegen der Vorstand verurteilt wurde war nicht, dass er selber gegen Gesetze verstoßen hatte, sondern weil er als oberste Kontrollinstanz versagte. Das Gericht sah es als erwiesen an, dass der Vorstand durch seine Untätigkeit die Rechtsverstöße der Mitarbeiter seines Unternehmens erst möglich gemacht hatte. Er selber verstieß zwar nicht gegen Gesetze, aber er hatte gegen seine Pflicht verstoßen, andere an Gesetzesverstößen zu hindern. Sein Vergehen lag darin begründet, dass er in seiner Funktion die Möglichkeit gehabt hätte, durch geeignete Maßnahmen die Gesetzesverstöße im Unternehmen zu verhindern. Weil er nicht alles in seiner Macht stehende tat, um den Gesetzesverletzungen entgegenzutreten, wurde er letztendlich verurteilt. Das Urteil hat in der Unternehmenswelt große Wellen ausgelöst, da die Aussage des Urteils darauf abzielte, den Unternehmensvorständen ihre Verantwortlichkeit aufzuzeigen. In den folgenden Jahren wurde das Thema Compliance - also die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und unternehmensinternen Selbstverpflichtungen ein immer größeres Thema. Es handelte sich bei dem Urteil um einen Präzedenzfall.² Bedingt wurde diese Thematik zum Teil durch die immer stärkeren Verflechtungen der deutschen Wirtschaft mit dem Rest der Welt. Aktien deutscher Unternehmen werden nicht mehr nur am DAX gehandelt, sondern auch in der internationalen Börsenwelt. Dadurch jedoch müssen sich die Unternehmen aber auch den am jeweiligen Börsenplatz geltenden Regeln unterwerfen. Diese Regeln betreffen nicht nur die Einhaltung der gelten-

¹ Vgl. <https://www.compliance-manager.net/fachartikel/zum-neubuerger-urteil-022015>, Abruf am 21.11.2017.

² Vgl. <http://mkm-partner.de/2014/09/09/das-neubuerger-urteil-und-seine-folgen-fuer-die-compliance-im-unternehmen/>, Abruf am 21.11.2017.

den Gesetze, sondern sind auch den örtlichen Regeln und Regierungsinteressen unterworfen. Dies gilt besonders, wenn die Interessen des Unternehmens mit den Interessen des jeweiligen Landes, an dem die Unternehmensaktie notiert ist, kollidieren. Dem Vorteil, durch weltweite Handelbarkeit an den internationalen Börsenplätzen den Wert der Aktie zu steigern, steht der Nachteil der jeweiligen Interessen der einzelnen Regierungen der gesetzgebenden Länder gegenüber. Aber auch selbst wenn kein Aktienhandel in diesen Ländern stattfindet, so sind besonders deutsche Unternehmen weltweit aktiv und somit den jeweiligen Gesetzen unterworfen. Dabei können die Interessen der einzelnen Staaten kollidieren. So kann bereits der Handel mit harmlosen Spielkonsolen einen Verstoß gegen ein Embargo darstellen.³ Aus diesem Grund wurde in der deutschen Unternehmenswelt in den letzten Jahren auch auf die Einhaltung internationaler Gesetze geachtet. Dies geschah nicht etwa, weil die Unternehmen besonders großen Wert auf die Einhaltung von Recht und Ordnung legten, sondern weil die aufgedeckten Verstöße durch die Geldbußen für diese Verstöße, die durch die Verstöße erzielten Gewinne mehr als wettmachten. Dies wurde zum Einen dadurch ermöglicht, dass die Staaten erkannten, dass solche Gesetzesverstöße wie z.B. Steuerhinterziehung meist zu ihren Lasten gingen, zum Anderen aber auch besonders in der Dritten Welt die Belastungen für diese Länder noch höher trieben. So kann die Frage gestellt werden, ob Staaten als Gesetzgeber in der Lage sind die Probleme bei Gesetzesverstößen zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Weiterhin kann hinterfragt werden, ob bei Verstößen gegen Complianceregeln die Haftung der handelnden Personen ausreichend geklärt ist und ob die gesetzlichen Bestimmungen ausreichen um Verstöße zu vermeiden. Letztlich muss Compliance als Ganzes hinterfragt werden. Funktioniert ein Maßnahmensystem überhaupt und wenn ja, in welchen Grenzen. Kann ein Wirtschaftssystem überleben, in dem Regel- und Gesetzesverstöße ein Teil des System, ein Teil der Spielregeln, sind?

³ Vgl. <http://www.chip.de/news/Playstation-2-Kaufte-Irak-grosse-Stueckzahlen-fuer-militaerische-Zwecke-34120296.html>, Abruf am 21.11.2017.

II. Das Neubürger Urteil

A. Tatbestand

1. Einführung

Der Siemenskonzern verklagte das ehemalige Vorstandsmitglied, und Bereichsleiter für die Abteilung Corporate Finance, Heinz-Joachim Neubürger auf 15 Millionen Euro Schadensersatz. Der Beklagte war als Bereichsleiter auch für das Compliancesystem und die Einhaltung der Complainceregeln bei Siemens zuständig.⁴ Der Grund der Klage waren Schadensersatzzahlungen die Siemens aufgrund eines mangelhaftes Compliancesystems und den daraus resultierenden Gesetzesverstößen durch Beschäftigte des Unternehmens zahlen musste. Diese Kosten beliefen sich auf rund 2,5 Milliarden Euro.⁵ Die Höhe der Zahlungen resultierte auch aus der Notierung des Siemenskonzerns an der New York Stock Exchange (NYSE). Damit unterlag der Konzern der "United States Securities and Exchange Commission" (SEC) und der amerikanischen Gesetzgebung, speziell dem "Foreign Corrupt Practices Act" (FCPA). Die Strafen fielen dadurch besonders hoch aus.

2. Aufgabenbereich des Beklagten

Heinz-Joachim Neubürger wurde 1998 Vorstandsmitglied und Leiter der Abteilung "Corporate Finance" bei Siemens. Diese Tätigkeit umfasste das Controlling des Unternehmens und das Risikomanagement.⁶ Unter diesen Aufgabenbereich fiel auch die Rechtsabteilung und damit das "Compliance-Management-System" (CMS) von Siemens. Durch Mitarbeiter von

⁴Vgl. OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 2, Abruf am 21.11.2017 in: DB 2014, S. 766.

⁵ Vgl. <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/hohe-strafe-fuer-ex-finanzchef-von-siemens-manager-soll-15-millionen-schadenersatz-zahlen/9205560.html>, Abruf am 03.11.2017.

⁶ Vgl. OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 2, Abruf am 21.11.2017, in: DB 2014, S. 766.

Siemens wurde im Jahr 2000 der Vorstand explizit darauf hingewiesen, dass die Einhaltung der Compliancevorschriften und der Kontrollpflichten bei einer Anklage durch die amerikanische Börsenaufsicht von großer Bedeutung bei der Höhe der Strafe sein könnten.⁷

3. Verstöße des Beklagten

Ab dem Jahre 2005 entwickelten sich bei Siemens in einigen Abteilungen "Schwarze Kassen".⁸ Diese Geldmittel wurden für Korruptionszahlung an ausländische Unternehmen und Berater verwendet.⁹ Dazu wurden z.B. Scheinberaterverträge eingerichtet.¹⁰

B. Entscheidungsgründe

1. Straftatbestände

Die Staatsanwaltschaft München I stellte nach § 170 Abs. 2 StPO das Ermittlungsverfahren gegen den Beklagten ein. Dieser Umstand ergab sich daraus, dass die Staatsanwaltschaft für ein Ermittlungsverfahren dem Angeklagten Vorsatz nachweisen musste. Dies sah die Staatsanwaltschaft mangels Tatverdachts nicht gegeben.¹¹ Für die Klageerhebung auf Schadensersatz vor dem zivilen OLG München I genügte jedoch nach § 93

⁷ Vgl. OLG München I, Urte. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 4, Abruf am 21.11.2017, in: DB 2014, S. 766.

⁸ OLG München I, Urte. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 4, Abruf am 21.11.2017, in: DB 2014, S. 766.

⁹ Vgl. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/siemens-afaere-schwere-vorwuerfe-gegen-ex-finanzvorstand-a-455137.html>, Abruf am 03.11.2017.

¹⁰ Vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article2035729/Der-Herr-der-schwarzen-Kassen-packt-aus.html>. Abruf am 03.11.2017.

¹¹ Vgl. OLG München I, Urte. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 15, Abruf am 21.11.2017, in: DB 2014, S. 766.

Abs. 2 AktG die leichte Fahrlässigkeit des Beklagten.¹² Relevant ist hierbei auch die Tatsache, dass Geschäfte mit Ländern wie Nigeria¹³ getätigt wurden, der Korruptionsanfälligkeit allgemein bekannt war und somit eine verstärkte Kontrolle von vornherein nötig gewesen wäre.¹⁴

2. Schadensersatzforderungen

Um den Schaden zu ermitteln, sollte laut Gericht eine "Differenzhypothese"¹⁵ aufgestellt werden. Dabei wird das Unternehmensvermögen einem Soll-Ist Vergleich unterzogen, wobei der Sollzustand der Zustand wäre, der ohne das Schadensereignis eingetreten wäre. Dieser Sollzustand setzt ein funktionierendes Compiencesystem voraus.¹⁶ Anzumerken wäre jedoch, dass die Ermittlung dieses Sollzustandes schwierig wären dürfte, zumindest würde das Ergebnis nicht exakt sein, da einige auftretende Kostenfaktoren, wie z.B. Reputationsverlust, abwandernde Kunden, Mehrausgaben für Werbung usw. kaum genau beziffert werden könnten. Es müsste auch ein Zusammenhang der Kosten mit dem Schaden in Verbindung gebracht werden können. Insofern ging auch das Gericht davon aus, dass nur Kosten die "kausal"¹⁷ in Zusammenhang mit dem Schaden entstanden sind, für die Schadensersatzzah-

¹² Vgl. OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 15, Abruf am 21.11.2017, in: DB 2014, S. 766.

¹³ laut der Organisation Transparency International belegt Nigeria den 136 von 176 Plätzen. Deutschland liegt zum Vergleich auf Platz 10. Quelle: <http://www.laenderdaten.de/indizes/cpi.aspx>, Abruf am 04.11.2017.

¹⁴ Vgl. OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 12, Abruf am 21.11.-2107, in: DB 2014, S. 766.

¹⁵ OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 15, in: DB 2014, S. 766.

¹⁶ Vgl. OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 15, Abruf am 21.11.-2107, in: DB 2014, S. 766.

¹⁷ OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 16, Abruf am 21.11.-2107, in: DB 2014, S. 766.

lung herangezogen werden konnten.¹⁸ Einer solcher Schaden setzt sich aus der möglichen Schadenseintrittswahrscheinlichkeit, dem daraus resultierenden Schaden und der Schnittmenge aus Schadenseintrittswahrscheinlichkeit und Schaden zusammen.¹⁹ So sind z.B. die Kosten für die Rechtsanwaltskanzlei, welche Siemens in dem Schadensfall vertrat, eindeutig das Resultat des Schadenseintritts.

Die Forderung von 15 Mio. Euro durch Siemens sah das Gericht damit als zulässig an.

C. Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Gericht zwar das Fehlen einer korrekten Complianceorganisation bemängelte, jedoch auch keine konkrete Vorgabe machte, wie eine solche Struktur auszusehen hätte.²⁰ Auch der Vorsitzende Richter der 5. Kammer des OLG I Dr. Helmut Krenek, welcher das Verfahren gegen den Beschuldigten Heinz-Joachim Neubürger leitete, gab keine klaren Verhaltensregeln vor: "Die Problematik, was konkret ein Unternehmen tun muss, ist einzelfallabhängig"²¹. Somit ist vielmehr das "Ob" und "Wie"²² der zu beachtenden Compliancepflichten entscheidend. Dies ergibt sich u.a. aus dem jeweiligen Tätigkeitsumfeld des Unternehmens, jedoch ist auch der "branchenunspezifische [...] Proportionalitätsgrundsatz zu beachten"²³. Jedoch lassen sich aus dem Urteil einige Verhaltensregeln für die Unternehmenslei-

¹⁸ Vgl. OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 16, Abruf am 21.11.-2107, in: DB 2014, S. 766.

¹⁹ Vgl. Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 99.

²⁰ Vgl. Hein, Oliver: Managerhaftung wegen mangelnder Compliance, in: <https://www.bundesanzeiger-verlag.de/fileadmin/Betrifft-Unternehmen/Arbeitshilfen/Fachbeitraege/mangelhafteCompliance.pdf>, S. 178.

²¹ Krenek, Helmut: <https://www.compliance-manager.net/fachartikel/zum-neubuerger-urteil-022015>, Abruf am 04.11.2017.

²² Seibt, Christoph H.; Cziupka Johannes: 20 Thesen zur Compliance-Verantwortung im System der Organhaftung aus Anlass des Siemens/ Neubürger-Urteils, in: DB, 2014, S. 1599.

²³ Seibt, Christoph H.; Cziupka Johannes: 20 Thesen zur Compliance-Verantwortung im System der Organhaftung aus Anlass des Siemens/ Neubürger-Urteils, in: DB, 2014, S. 1599.

tung im Umgang mit Verstößen erkennen. So muss eine Complianceabteilung nicht nur bestehen, sondern auch funktionieren und die Abläufe müssen durch den Vorstand überwacht werden.²⁴

III. Compliance

A. Was bedeutet Compliance

Compliance stammt aus der angelsächsischen Bankensprache.²⁵ Der Begriff selber stammt vom Verb "to comply" ab und bedeutet "einhalten". Im hier gebrauchten Sinne bedeutet es: "Alle Regeln, die von der Organisation und den dort tätigen Personen zu beachten sind, unabhängig davon, ob es sich um gesetzliche oder behördliche Compliance Anforderungen handelt oder solche, deren verbindliche Anwendbarkeit die Organisation für sich selbst oder eine andere Organisation für seine Mitglieder festgelegt hat"²⁶ Etwas einfacher formuliert bedeutet es, sich an die Gesetze gleichwelchen Landes zu halten und an die unternehmensinternen Regeln. Dabei sollten die eigenen Moralvorstellungen, aber auch die möglichen Kulturvorstellungen anderer Länder berücksichtigt werden. So ist es in China üblich Geschäftspartnern Geschenke zu überreichen.²⁷ Damit drückt der Geschäftspartner seine Wertschätzung seinem Gegenüber aus. Teure Uhren oder teure Spirituosen können für Geschäftsanbahnungen durchaus hilfreich sein. Gleichwohl würden in anderen Ländern solche Geschenke als mögliche Bestechung betrachtet und somit als Gesetzesverstoß.²⁸ Das Einhalten von Regeln und Gesetzen sollte selbstverständ-

²⁴ Vgl. Longree, Sebastian J.M./ Loos, Stefanie: (Tax) Compliance - ein zunehmend aktuelles Thema für Stiftungen und Vereine, in ZStV, 2016, S.34; vgl. ebenso Rack, Manfred: Die rechtlichen Voraussetzungen für ein Compliance-Management-System, in CB, 2014, S. 280.

²⁵ Petsche, Alexander/ Mair, Karin: Handbuch Compliance, 2. Aufl., 2012, S.1.

²⁶ https://www.tuv.com/media/germany/60_systeme/csr_nachhaltigkeit_compliance/compliance/faktenblaetter/compliance_standard_tr.pdf, S. 6f., Abruf am 18.11.2017.

²⁷ Vgl. <https://www.business-wissen.de/artikel/china-knigge-geschenke-fuer-chinesische-geschaeftpartner/>, Abruf am 18.11.2017.

²⁸ Auch in China ist in den letzten Jahren die Korruption stärker bekämpft wurden. Dies betrifft aber eher Politiker und Funktionäre, vgl. <http://www.spiegel.de/politik/ausland/korruption-china-bestaft-300-000-beamte-a-1080914.html>, Abruf am 19.11.2017.

lich sein, ist es aber nicht.²⁹ In vielen Bereichen des Lebens ist die Umgehung von Regeln und Gesetzen lukrativer als die Einhaltung derselben. Steuerhinterziehung, Kartellbildung, Embargo verstoße usw. sind lukrative Einnahmequellen, gerade weil sie gegen Gesetze verstoßen und dadurch riskant sind. Zumal wenn dadurch die Bezahlung von Mitarbeitern durch Bonuszahlungen, die abhängig von ihrem Gewinn für das Unternehmen sind, durch risikoreiche oder illegale Geschäfte gesteigert werden.³⁰ So manipulierten z.B. Banker verschiedener Banken den Libor-Zinssatz³¹ um höhere Bonuszahlungen zu erhalten.³² Ziel eines funktionierenden Compiencesystems ist die Verringerung des Risikos durch Gesetzes- oder Regelverstöße haftbar gemacht werden zu können.³³ Gesetzesverstöße z.B. wegen unlauteren Wettbewerbs (Kartellbildung, marktbeherrschende Stellung etc.) können mit bis zu 10 Prozent des Jahresumsatzes des Unternehmens geahndet werden (§ 81 Abs. 4 Satz 2 GWB).

B. Organisation eines Compiencesystems

Für die Organisation der Complianceabteilung kommen drei verschiedene Grundlagen in Betracht:³⁴

- Gesetze
- Rechtsprechung
- Selbstregulierung

Zu den gesetzlichen Regelungen gehören z.B. Managementsysteme.³⁵ In diesen Systemen ist der Umgang mit bestimmten, teilweise gefährlichen

²⁹ Vgl. Petermann, Frank Th.: Compliance im Exportkontrollrecht – rechtliche Überlegungen zur Ausfuhrprüfung von Dual-Use Gütern, in AJP/PJA, 2012, S. 832.

³⁰ Vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article113143488/Anshu-Jain-und-der-40-Millionen-Euro-Haendler.html>, Abruf am 18.11.2017.

³¹ Eine Erklärung unter: <https://www.financescout24.de/wissen/ratgeber/libor>, Abruf am 18.11.2017.

³² Vgl. <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/nahaufnahme-rain-man-vor-gericht-1.2492758>, Abruf am 18.11.2017.

³³ Petsche, Alexander/ Mair, Karin: Handbuch Compliance, 2. Aufl., 2012, S.7.

³⁴ Vgl. Rack, Manfred: Die rechtlichen Voraussetzungen für ein Compliance-Management-System, in CB, 2014, S. 279.

Gütern, geregelt. Eine der bekanntesten solcher Regulierungen durch den Gesetzgeber betrifft die deutsche Hackfleischverordnung, in der explizit der Umgang mit Hackfleisch geregelt ist. Dies betrifft z.B. die Herstellung, Lagerung, den Verbrauchszeitraum und den Einsatz von Hackfleisch. Grund dieser Verordnung ist der relativ schnelle Verderb von Hackfleisch und die daraus resultierende Gesundheitsgefährdung für den Menschen durch z.B. Salmonellen. Hier besteht z.B. die Möglichkeit des Betrugs durch Umetikettierung des Haltbarkeitsdatums. So wie der Gesetzgeber zum Schutz die Hackfleischverordnung erlassen hat, hat er z.B. für Aktiengesellschaften eine Überwachungs- und Berichtspflicht nach § 91 Abs. 2 AktG oder für Kreditinstitute eine Organisationspflicht nach § 25a KWG festgelegt.³⁶ Diese Managementsysteme dienen zum Einen dem Schutz des Verbrauchers aber auch dem Schutz des Unternehmens. Sollte ein Schadensfall eintreten, z.B. eine Salmonelleninfektion in einer Fleischerei, kann das Unternehmen durch einen lückenlosen Nachweis der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften eine Haftung vermeiden oder zumindest mindern. Das gilt also auch im Schadensfall durch z.B. Korruption für Unternehmen die eine funktionierende Complianceorganisation vorweisen können. Dabei ist jedoch solches Managementsystem nur dann als funktionierend zu betrachten, wenn es gepflegt wird. Dazu gehören nicht nur die Errichtung eines solchen Systems, sondern auch die Anwendung, die Protokollierung der Anwendung und die ständige Verbesserung der Anwendung.³⁷ Maßgeblich ist besonders die Protokollierung der Anwendung, um frühere Fehler in der Anwendung eines Managementsystems nicht zu wiederholen und um neue Fehler zu vermeiden. Dafür dient z.B. die Auswertung der Protokolle und die daraus resultierende Überprüfung der Funktionalität des Compliancesystems. So hat das OLG München I in seinem Urteil³⁸ vom 10.12.2013 - 5HKO 1387/10 gegen den Siemens Vor-

³⁵ Vgl. Rack, Manfred: Die rechtlichen Voraussetzungen für ein Compliance-Management-System, in CB, 2014, S. 279.

³⁶ Vgl. Rack, Manfred: Die rechtlichen Voraussetzungen für ein Compliance-Management-System, in CB, 2014, S. 279.

³⁷ Vgl. Rack, Manfred: Die rechtlichen Voraussetzungen für ein Compliance-Management-System, in CB, 2014, S. 280.

³⁸ OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 2, Abruf am 21.11.2017, in: DB 2014, 766.

stand Heinz-Joachim Neubürger genau diese unterlassene Überprüfung als Grund für die Verurteilung erklärt.³⁹

IV. Das Compliance-Management-System

A. Das Compliance-Management

Das Compliance-Management-System (CMS) ist die Compliance Struktur in ihrer Gesamtheit. Dabei unterscheiden sich die einzelnen Bereiche durch die Definition ihrer Aufgaben. So soll das CMS nicht nur kontrollieren, sondern auch informieren. Um diese Maßnahmen in geeigneter Art und Weise umzusetzen, ist es erforderlich die einzelnen Maßnahmen an das bestehende Unternehmensumfeld anzupassen. Diese Prozesse, sowohl Kontrolle als auch die Einsetzung funktionierender Maßnahmen, werden vom Compliance Komitee beschlossen. Die eigentliche Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch den Compliance Officer. Um die Funktionsfähigkeit der Complianceorganisation zu garantieren sind drei Dinge zu beachten⁴⁰:

- ausreichende personelle Mittel
- ausreichende finanzielle Mittel
- Unabhängigkeit der Complianceverantwortlichen

³⁹ Vgl. Rack, Manfred: Die rechtlichen Voraussetzungen für ein Compliance-Management-System, in CB, 2014, S. 280.

⁴⁰ Vgl. Moosmayer, Klaus: Qualifikation und Aufgaben des Compliance Officers, in Anwaltsblatt, 2010, S. 634 f..

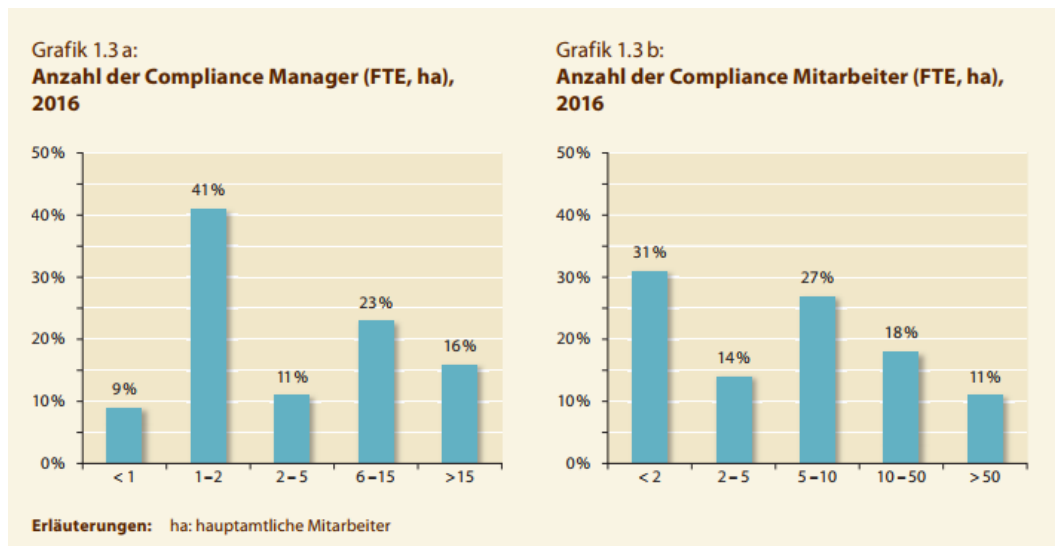


Abbildung 1

Quelle: http://www.ottohenning.com/resources/Server/PDFs/Compliance%20Report_2017-18.pdf; Anzahl der Compliance Manager und -mitarbeiter pro Unternehmen in D.

Die personellen Mittel dienen dazu, genügend präventiv handeln zu können, z.B. durch Schulungen der Mitarbeiter aber auch um überhaupt alle Vorgänge im Unternehmen auf Verstöße kontrollieren zu können. Die finanziellen Mittel dienen ebenfalls zum Teil der Prävention z.B. Schulungsunterlagen für Mitarbeiter. Weiterhin dienen Sie im Falle eines Verstoßes z.B. für Ermittlungskosten durch Dritte oder Anwaltskosten. Der Umfang der jeweiligen personellen und finanziellen Ausstattung ist im sicherlich auch von der Größe des Unternehmens abhängig.⁴¹ Viel wichtiger jedoch ist das Betätigungsumfeld des Unternehmens und seine eigentliche Betätigung. Geschäfte in Entwicklungsländern bzw. Ländern in denen Schmiergeldzahlungen zum Alltag gehören sind sicherlich strenger zu kontrollieren, als innereuropäische Geschäfte mit fortschrittlichen Finanzkontrollsystemen.

Die Unabhängigkeit der Complianceorganisation dient der Vermeidung von Vertuschung durch verantwortliche Vorgesetzte. So soll z.B. der VW Chef Martin Winterkorn zumindest von der Softwaremanipulation gewusst

⁴¹ Vgl. Bicker, Eike: Compliance - organisatorische Umsetzung im Konzern, in AG, 2012, S. 546.

haben.⁴² Sollte in einem solchen Fall die Complianceorganisation nicht genug Unabhängigkeit gegenüber dem Vorstand oder sonstigen Verantwortlichen besitzen, ist eine interne Aufklärung der Vorfälle kaum möglich. Sollte die Complianceorganisation einem in die Vorfälle verwickelten Vorgesetzten, Vorstand oder dem Vorstandsvorsitzenden weisungsgebunden sein, könnte dieser die Aufklärung verzögern oder unterdrücken. Kann dem Unternehmen nachgewiesen werden, dass durch fehlende Mittel, gleich welcher Art, Verstöße nicht verhindert werden konnten droht der Unternehmensführung wegen Verletzung ihrer Aufsichts- Kontroll- und Überwachungspflicht, das Risiko wegen Pflichtverletzung belangt zu werden.⁴³

B. Das Compliance Komitee

Das Compliance Komitee ist das Gehirn der Complianceorganisation. Es ist ein Beratergremium, das die Compliancemaßnahmen für das Unternehmen definiert und die Umsetzung überwacht. Ihr ausführendes Organ ist der Compliance Officer und dessen Vorgesetzter der Chief Compliance Officer (CCO). Das Compliance Komitee ist die wichtigste Instanz im Complianceprozess. Das Komitee muss über sämtliche unternehmensinternen Vorgänge und Abläufe informiert sein. Es muss die Ziele des Unternehmens kennen und seine strukturelle Ausrichtung für die Zukunft. Diese Kenntnisse beinhalten das gesamte Betätigungsfeld des Unternehmens und das daraus resultierende Risikomanagement für die jeweiligen Betätigungsfelder. Das Compliance Komitee muss einerseits in der Lage sein, nach außen zu delegieren und die Compliance Officer zu führen, andererseits muss es in der Lage sein, einkommende Informationen zu verarbeiten, um die Wirksamkeit des CMS zu garantieren. Weiterhin müssen Ablaufprozesse hinterfragt, nachjustiert oder verworfen werden können. Nur wenn die Organisationsprozesse gelebt und auch verbessert werden,

⁴² Vgl. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/vw-abgasskandal-kronzeuge-belastet-winterkorn-schwer-a-1156853.html>, Abruf am 04.11.2017.

⁴³ Vgl. Hauschka, Cristoph E.: Compliance als Teil einer modernen Unternehmensführung, in: Anwaltsblatt, 2010, S. 635.

kann das Unternehmen im Schadensersatzfall durch ein funktionierendes CMS den Nachweis erbringen, seine Pflichten nicht verletzt zu haben.⁴⁴ Um dies zu garantieren ist es von immenser Bedeutung, dass das Compliance Komitee mit fähigen Leuten besetzt wird, die die gesamte Unternehmensstruktur abdecken um alle Bereiche umfassend kontrollieren zu können aber auch bei der Beurteilung der einzelnen Risikobereiche eine detaillierte Aufgabenstellung an die Compliance Officers abgeben kann.

- Leiter Rechtsabteilung
- Leiter Controlling
- Leiter Risikomanagement
- Leiter interne Revision
- Leiter Personal
- Leiter Unternehmenskommunikation
- Leiter Steuern

Abbildung 2

Quelle: KPMG⁴⁵; mögliche Besetzung des Compliance Komitees

⁴⁴ Vgl. Rack, Manfred: Die rechtlichen Voraussetzungen für ein Compliance-Management-System, in CB, 2014, S. 280.

⁴⁵ https://www.kpmg.at/fileadmin/KPMG/Publikationen/Broschueren_und_Studien/Compliance_Management_Systeme.pdf, Abruf am 20.11.2017.

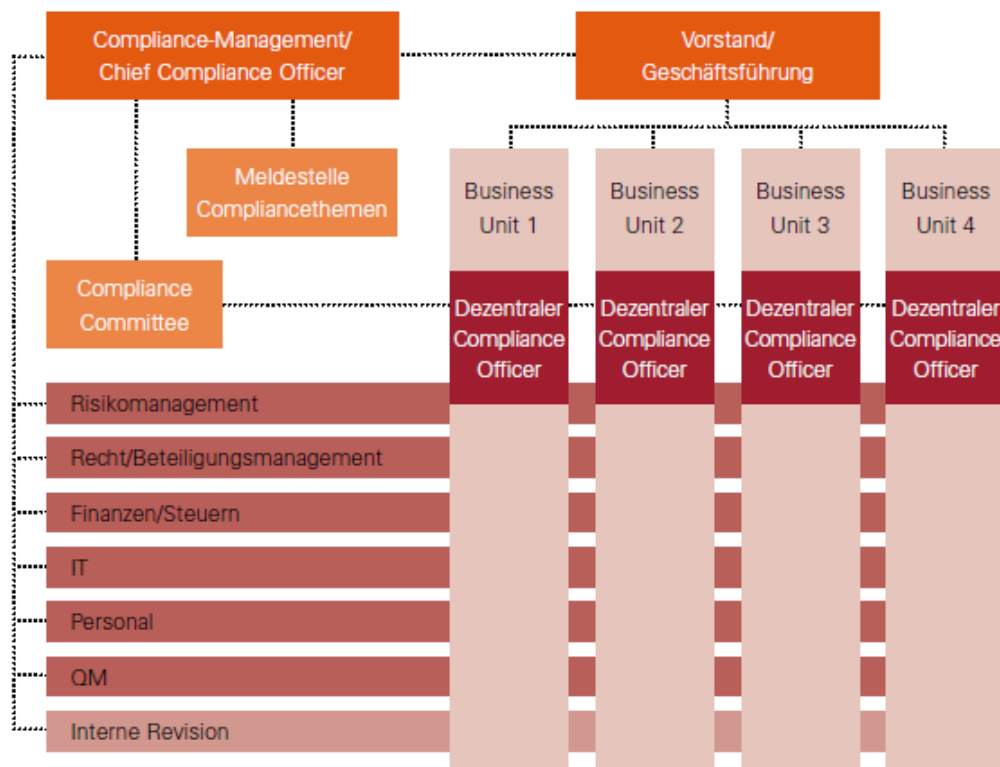


Abbildung 3

Quelle: KPMG⁴⁶, Organisation der Compliance Organisation.

C. Der Compliance Officer

Der Compliance Officer ist die ausführende Position im CMS. Eine gesetzliche Regelung über den Compliance Officer besteht nach § 33 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 WPHG und § 12 Abs. 4 WpDVerOV nur in der Kreditwirtschaft.⁴⁷ Wichtig ist, dass die Geschäftsführung ihre Verantwortung für die Einhaltung von Regeln und Gesetzen weiterhin behält und nicht an den Compliance Officer überträgt.⁴⁸ In großen Unternehmen gibt es einen Chief Compliance Officer, der als Abteilungsleiter als Verbindungsglied

⁴⁶ https://www.kpmg.at/fileadmin/KPMG/Publikationen/Broschueren_und_Studien/Compliance_Management_Systeme.pdf, Abruf am 20.11.2017.

⁴⁷ Vgl. Hauschka, Cristoph E.: Compliance als Teil einer modernen Unternehmensführung, in: AnwBl, 2010, S. 632.

⁴⁸ Vgl. Moosmayer, Klaus: Qualifikation und Aufgaben des Compliance Officers, in AnwBl, 2010, S. 634.

zum Vorstand bzw. Aufsichtsrat fungiert. Dem Chief Compliance Officer sind die Compliance Officer in der Complianceabteilung oder an den einzelnen Standorten untergeordnet. Sinn dieser Struktur ist es, direkt an die Konzernleitung berichten zu können, ohne durch z.B. Geschäftsleiter an den einzelnen Standorten behindert zu werden. Dies dient zum Einen der Transparenz aber auch der Handlungsgeschwindigkeit in dringenden Fällen.⁴⁹ Dabei obliegt im Regelfall die Informationspflicht an den Aufsichtsrat dem Vorstand. Jedoch hat der Compliance Officer durchaus die Möglichkeit sich direkt an den Aufsichtsrat zu wenden, dies gilt insbesondere dann, wenn der Vorstand oder ein Teil des Vorstandes in die Rechtsverstöße involviert ist.⁵⁰

1. Die Aufgaben des Compliance Officers

Die Aufgaben und Maßnahmen eines Compliance Officers sind von Branche zu Branche aber auch von Abteilung zu Abteilung verschieden. In erster Linie hat er "...die Einhaltung von Regeln und Gesetzen sicherzustellen."⁵¹ Dabei gilt es, die jeweiligen Schwachpunkte der Branchen oder Abteilungen zu beachten.⁵² So ist eine Einkaufsabteilung stärker anfällig für Korruption mit Lieferanten, während z.B. der Verkauf anfällig für Bestechungsgelder an mögliche Auftraggeber ist, um Aufträge zu bekommen.

⁴⁹ Vgl. Moosmayer, Klaus: Qualifikation und Aufgaben des Compliance Officers, in AnwBl, 2010, S. 634.

⁵⁰ Vgl. BGH, Urt. v. 17.07. 2009 - Az. 5 StR 394/08, entnommen: <https://openjur.de/u/72447.html>, Rn. 36, Abruf am 21.11.2017, in: NJW 2009, S. 3173.

⁵¹ Michalke, Regina: Neue Garantienpflichten? – oder: Haftung des Compliance-Officers, in AnwBl, 2010, S. 668.

⁵² Vgl. Hauschka, Cristoph E.: Compliance als Teil einer modernen Unternehmensführung, in: AnwBl, 2010, S. 635.

§299 StGB

Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr als Angestellter oder Beauftragter eines Unternehmens

1.	einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen einen anderen im inländischen oder ausländischen Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge, oder
2.	ohne Einwilligung des Unternehmens einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen eine Handlung vornehme oder unterlasse und dadurch seine Pflichten gegenüber dem Unternehmen verletze.

(2) Ebenso wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr einem Angestellten oder Beauftragten eines Unternehmens

1.	einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen ihn oder einen anderen im inländischen oder ausländischen Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge, oder
2.	ohne Einwilligung des Unternehmens einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen eine Handlung vornehme oder unterlasse und dadurch seine Pflichten gegenüber dem Unternehmen verletze.

Abbildung 4

Quelle: <https://dejure.org/gesetze/StGB/299.html>, Abruf am 07.11.2017.

In der Pharmaindustrie werden Ärzte mit Wochenendreisen zu Seminaren geködert⁵³ um die Produkte des jeweiligen Unternehmens zu verkaufen oder Politiker werden mit Parteispenden durch Unternehmen⁵⁴ dazu gebracht, den Interessen des jeweiligen Unternehmens oder der Branche zu dienen.

⁵³ Vgl. <http://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/pharmafirmen-zahlten-562-millionen-euro-an-aerzte-im-jahr-2016-a-1153314.html>, Abruf am 07.11.2017.

⁵⁴ Vgl. <http://www.handelsblatt.com/archiv/chronologie-helmut-kohl-und-die-cdu-parteispendenaffaere/2045790.html>, Abruf am 07.11.2017.

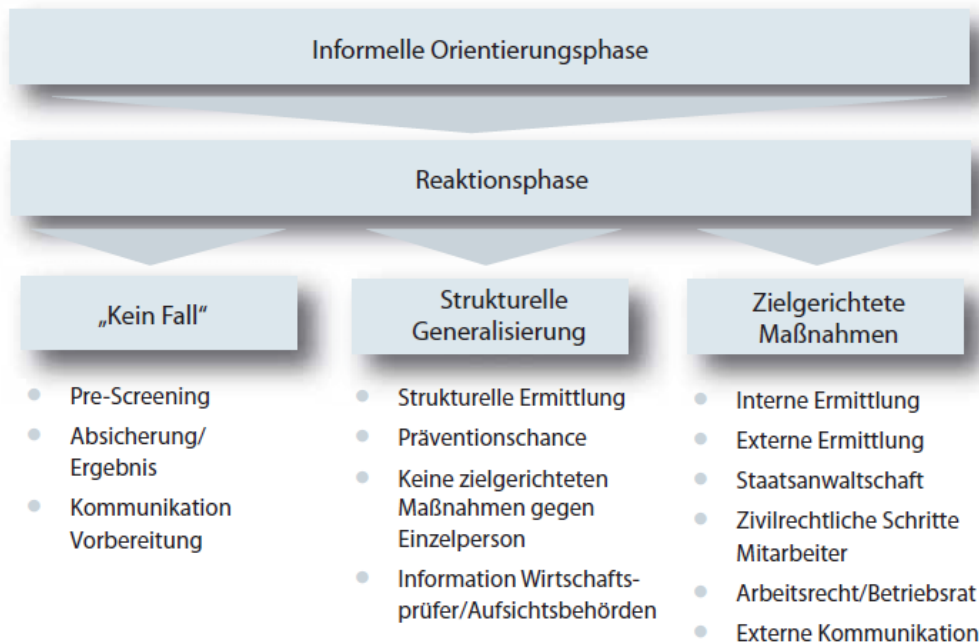


Abbildung 5

Quelle: Anwaltsblatt, 2010, S.640, Die Reaktionsphase bei Auffälligkeiten (drei Reaktionsmodelle).

Grundsätzlich können drei Aufgabengebiete unterschieden werden⁵⁵:

- Vorbeugung durch Schulungsmaßnahmen und Überwachung
- Entdeckung von Complianceverstößen
- Aufklärung der Verstöße

a) Vorbeugung und Überwachung

Die Vorbeugung von Verstößen sollte im Compliance die höchste Priorität genießen. Jeder nicht begangene Verstoß und die daraus resultierende strafrechtliche und zivilrechtliche Schadensvermeidung müssen die Idealvorstellung eines Compliancebeauftragten sein. Durch Schulungen können Mitarbeiter auf Regelverletzungen aufmerksam gemacht werden,⁵⁶ denn nicht immer muss einem Mitarbeiter überhaupt bewusst sein, dass

⁵⁵ Vgl. Hauschka, Cristoph E.: Compliance als Teil einer modernen Unternehmensführung, in: AnwBl, 2010, S. 635.

⁵⁶ Schulz, Martin/ Muth, Thomas: Erfolgsfaktor Compliance-Kultur, in CB, 2014, S. 269f.

sein Handeln ein Fehlverhalten darstellt. Weiterhin können durch Schulungsmaßnahmen Mitarbeitern die Augen für drohende Strafen geöffnet werden. So wird nicht jedem Mitarbeiter klar sein, dass er, auch wenn er offensichtlich nur das Interesse des Unternehmens im Blick hat nach § 299 Abs. 2 Nr. 2 StGB mit bis zu 3 Jahren Haft bestraft werden kann, wenn ein Fehlverhalten vorliegt. Diese Schulungen sollten dabei durch Tests kontrolliert werden und entsprechend der sich ändernden Geschäftswelt angepasst werden.⁵⁷ Weiterhin können Bonuszahlungen an Abteilungen oder Mitarbeiter, die sich durch korrekte Verhaltensweisen auszeichnen ein Anreiz sein, besonders die unternehmensinternen Regeln einzuhalten.⁵⁸ Dies sollte jedoch nicht für Gesetze gelten, da deren Einhaltung bindend ist.

Für die Überwachung muss besonders der Compliance Officer die Gesetze einhalten. Mithören von Telefongesprächen oder das Mitlesen des E-Mail Verkehrs sind gesetzlich heikel, oft verboten und es muss der Nachweis eines Grundes erbracht werden. So muss der Arbeitgeber eindeutig die Nutzung des dienstlichen E-Mail Accounts nur für dienstliche Nutzung festlegen.⁵⁹ Gestattet er dem Mitarbeiter auch die private Nutzung des Accounts, macht er sich bei dem Zugriff auf dieses Konto nach § 88 TKG eventuell strafbar. Während die deutsche Rechtsprechung bisher uneinheitlich auf diesen Umstand reagierte⁶⁰, so sah der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte⁶¹ (EGMR) 2017 einen Eingriff in die Privatsphäre.⁶² Dementsprechend sollte damit auch die Richtung der zukünftigen deutschen Rechtsprechung geklärt sein. Sinnvoll kann hier die Einrichtung

⁵⁷ Schulz, Martin/ Muth, Thomas: Erfolgsfaktor Compliance-Kultur, in CB, 2014, S. 270.

⁵⁸ Schulz, Martin/ Muth, Thomas: Erfolgsfaktor Compliance-Kultur, in CB, 2014, S. 270.

⁵⁹ Vgl. Müller-Bonanni, Thomas: Arbeitsrecht und Compliance – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 654.

⁶⁰ Vgl. <https://www.datenschutzbeauftragter-info.de/darf-der-arbeitgeber-e-mails-der-mitarbeiter-lesen/>, Abruf am 08.11.2017.

⁶¹ Vgl. Application no. 61496/08, Abruf unter: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-177082"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{), <https://www.datenschutzbeauftragter-info.de/egmr-ueberwachung-der-internetnutzung-durch-arbeitgeber-unzulaessig/>, Abruf am 08.11.2017.

⁶² http://www.focus.de/finanzen/recht/gerichtsurteile/urteil-der-europa-richter-private-mails-im-buero-schreiben-ein-menschenrecht-oder-darf-mein-chef-mich-feuern_id_7554994.html, Abruf am 08.11. 2017.

eines zweiten E-Mail Kontos für den Mitarbeiter sein, um dienstliche und private Kontakte zu trennen.⁶³

Schulungen sollten jedoch nicht nur im Umgang mit den Verhaltensnormen und der Firmenethik durchgeführt werden, sondern auch wie sich z.B. Vorgesetzte oder die Personalabteilung mit betroffenen Mitarbeitern verhalten sollten.⁶⁴ Weiterhin arbeitet der Complianceverantwortliche stark mit anderen Abteilungen des Unternehmens zusammen. Das unternehmensinterne Controlling ist eine Möglichkeit Fehlverhalten zu entdecken. Dies können z.B. Abweichungen in Lagerbeständen sein, die auf Diebstahl hindeuten oder Differenzen in der Spesenabrechnung. Eine Möglichkeit des Compliance Officers Verstößen aufzudecken besteht in der Möglichkeit der Beschwerde durch Mitarbeiter.⁶⁵

b) Entdeckung

Bei der Entdeckung von Gesetzesverstößen ist der zuständige Compliance Officer sehr oft oder nahezu immer auf die Zusammenarbeit von Mitarbeitern des Unternehmens angewiesen. Dies gilt speziell für den Fall, dass das Unternehmen durch die Aufdeckung der Vergehens und einer möglichen Selbstanzeige einer staatlichen Aufdeckung des Vergehens entgeht. In jedem Fall kann durch eine interne Aufdeckung eines Vergehens und die daraus resultierende Selbstanzeige die Strafe ausfallen oder wird meist zumindest gemildert.⁶⁶ So ist die Einrichtung einer Beschwerdestelle für Mitarbeiter ein sinnvolles Instrument um über Fehlverhalten von Mitarbeitern informiert zu werden.⁶⁷ Dazu gehört auch eine absolute

⁶³ Vgl. Müller-Bonanni, Thomas: Arbeitsrecht und Compliance – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 654.

⁶⁴ Vgl. Wisskirchen, Gerlind; Glaser, Julia: Unternehmensinterne Untersuchungen, in DB, 2011, S. 1393.

⁶⁵ Vgl. Wisskirchen, Gerlind; Glaser, Julia: Unternehmensinterne Untersuchungen, in DB, 2011, S. 1392.

⁶⁶ Vgl. bspw. § 371 AO oder § 124 Absatz 4 StGB.

⁶⁷ Vgl. Johnson, David: Whistleblowing – keine olympische Paradedisziplin?, in SpuRt, 2017, S. 52.

Vertraulichkeit der Beschwerde.⁶⁸ Allerdings ist die rechtliche Zulässigkeit einer solchen Beschwerdestelle zu beachten. Ein Unternehmen kann Mitarbeiter dazu verpflichten, falsches Verhalten anderer Mitarbeiter anzuzeigen. Diesen Vorgang nennt man Whistleblowing.⁶⁹ Da es keine gesetzliche Regelung zum Whistleblowing gibt, muss die Regelung über den Arbeitsvertrag erfolgen.⁷⁰ Gleichzeitig besteht jedoch auch von Seiter der Arbeitnehmer ein Bedürfnis, Verstöße anzuzeigen,⁷¹ zumal bei Aufdeckung der Verstöße auch ihr Arbeitsplatz gefährdet sein könnte oder einfach nur das Gerechtigkeitsgefühl siegt. Zu beachten ist dabei, dass nur rechtlich relevante Informationen verarbeitet werden dürfen, um "Denunziantentum"⁷² zu unterbinden, z.B. das ein Mitarbeiter Sonntags in seiner Freizeit ordentlich Bier trinkt, dürfte nur relevant sein, wenn Montagsmorgens noch Auffälligkeiten bestehen sollten oder eine Suchtgefahr besteht.^{73/74} Wichtig könnte jedoch die Information sein, dass z.B. ein Bankmitarbeiter im Casino große Einsätze tätigt. Untersuchungen müssen bei relevanten Informationen durchgeführt werden,⁷⁵ auch wenn die Maßnahmen diskret erfolgen sollten. Damit setzt der Arbeitgeber sich nicht der Gefahr aus, falsches Handeln zu ignorieren oder gar zu billigen,⁷⁶ zumal eine gesetzliche Pflicht zu Aufklärung bestehen kann.⁷⁷ Die Unschuldsvermutung sollte trotzdem beachtet werden.⁷⁸

⁶⁸ Vgl. Wisskirchen, Gerlind; Glaser, Julia: Unternehmensinterne Untersuchungen, in DB, 2011, S. 1392; vgl. ebenso Vgl. Johnson, David: Whistleblowing – keine olympische Paradedisziplin?, in SpuRt, 2017, S. 52.

⁶⁹ Vgl. Fahrig, Stephan: Die Zulässigkeit von Whistleblowing aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Sicht, in NZA, 25.07.2011, S. 1.

⁷⁰ Vgl. Johnson, David: Whistleblowing – keine olympische Paradedisziplin?, in SpuRt, 2017, S. 51.

⁷¹ Vgl. Müller-Bonanni, Thomas: Arbeitsrecht und Compliance – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 651.

⁷² Neufeld, Tobias/ Knitter, Jana: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Compliance-Systemen, in BB, 2013, S. 822.

⁷³ Vgl. Wisskirchen, Gerlind/ Glaser, Julia: Unternehmensinterne Untersuchungen, in DB, 2011, S. 1394.

⁷⁴ vgl. <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-01/chefsache-suchtproblem-mitarbeiter>, Abruf am 10.11.2017.

⁷⁵ Vgl. Neufeld, Tobias/ Knitter, Jana: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Compliance-Systemen, in BB, 2013, S. 823.

⁷⁶ Vgl. Wisskirchen, Gerlind/ Glaser, Julia: Unternehmensinterne Untersuchungen, in DB, 2011, S. 1394.

⁷⁷ Vgl. Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 100.

⁷⁸ Vgl. Johnson, David: Whistleblowing – keine olympische Paradedisziplin?, in SpuRt, 2017, S. 52.

Bei der Einrichtung eines solchen Whistleblowingsystems ist der Betriebsrat einzuschalten, wenn die Möglichkeit gegeben ist, den Informanten zu identifizieren.⁷⁹ Der Vorteil eines Whistleblowingsystems besteht in seiner gewissen Anonymität, da der Informant verständlicherweise nicht das Risiko, als Spitzel oder Verräter bezeichnet zu werden, eingehen möchte.⁸⁰ Daher muss beim Einsatz solcher Maßnahmen die Vertraulichkeit im Umgang mit dem Informanten höchste Priorität genießen.⁸¹

Weiterhin besteht die Möglichkeit, eine Rasterfahndung durchzuführen.⁸² Dabei werden vorhandene Daten auf Abweichungen zum Durchschnitt überprüft. Beispielsweise könnten überhöhte Honorarzahlungen, die durch ihre Höhe vom statistischen Median abweichen, auf Bestechung hinweisen. Diese Möglichkeit eignet sich sehr gut, wenn keine belastenden Erkenntnisse vorliegen, um zum Einen durch abweichende Zahlen Verstöße zu erkennen und zum Anderen die Daten zu sammeln, um Abweichungen in der Zukunft besser erkennen zu können. Aufgrund der Tatsache, dass im modernen Computerzeitalter viele Daten im Computersystem gespeichert werden und die Computer immer größere Datenmengen in immer kürzerer Zeit verarbeiten können, nimmt die Rasterfahndung an Attraktivität zu. Ein Nachteil dieser Methode ist, dass sie gegen einzelne Mitarbeiter nur eingesetzt werden kann, wenn gegen diesen Mitarbeiter bereits konkrete Verdachtsmomente vorliegen.⁸³ Dies ist geregelt in § 32 Abs.1 Satz 2 BDSG.

⁷⁹ Vgl. Neufeld, Tobias/ Knitter, Jana: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Compliance-Systemen, in BB, 2013, S. 822.

⁸⁰ Vgl. Neufeld, Tobias/ Knitter, Jana: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Compliance-Systemen, in BB, 2013, S. 822.

⁸¹ Vgl. Johnson, David: Whistleblowing – keine olympische Paradedisziplin?, in SpuRt, 2017, S. 52.

⁸² Vgl. Müller-Bonanni, Thomas: Arbeitsrecht und Compliance – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 653 f..

⁸³ Vgl. Müller-Bonanni, Thomas: Arbeitsrecht und Compliance – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 654.

c) Aufklärung

Die Aufklärung von Verstößen ist eine der heikelsten Aufgaben des Complianceverantwortlichen. Zum Einen muss er möglichen Beschuldigungen nachgehen, zum Anderen können Beschuldigungen auch falsch sein. Gerade im Arbeitsleben können Gerüchte unliebsamen Kollegen das Leben schwer machen.⁸⁴ Die zu treffenden Maßnahmen sollten also mit der jeweiligen Komplexität der Beschuldigungen einhergehen.⁸⁵ Als Erstes sollte geklärt werden, ob interne oder externe Personen die Untersuchung leiten oder ob nicht direkt die staatlichen Behörden eingeschaltet werden.⁸⁶ Interne Mitarbeiter haben oft die bessere Kenntnis über die Unternehmensstrukturen als externe Kräfte, jedoch sind externe Kräfte neutraler.⁸⁷ Das Einschalten der Behörden kann von Anfang an relevant sein, wenn klar ist, dass sich die Verstöße strafrechtlich auswirken können.

d) externe Maßnahmen

Weitere Tätigkeitsbereiche im Compliance können auch die Unternehmen sein, welche mit dem Unternehmen des Complianceverantwortlichen zusammenarbeiten. Dies kann zum Einen die Lieferanten, aber auch zum Anderen die Kunden des Unternehmens betreffen z.B. die Einhaltung von Menschenrechten⁸⁸, Umweltstandards⁸⁹, Arbeitszeiten, Mindestlohnstandards oder Sicherheitsstandards⁹⁰. Solche Regelungen können z.B. über

⁸⁴ Vgl. <http://www.spiegel.de/karriere/mobbing-am-arbeitsplatz-wann-arbeitgeber-eingreifen-muessen-a-1050216.html>, Abruf am 10.11.2017.

⁸⁵ Vgl. Wisskirchen, Gerlind; Glaser, Julia: Unternehmensinterne Untersuchungen, in DB, 2011, S. 1393.

⁸⁶ Vgl. Wisskirchen, Gerlind/ Glaser, Julia: Unternehmensinterne Untersuchungen, in DB, 2011, S. 1394.

⁸⁷ Vgl. Wisskirchen, Gerlind/ Glaser, Julia: Unternehmensinterne Untersuchungen, in DB, 2011, S. 1394.

⁸⁸ Vgl. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/studie-deutsche-firmen-missachten-menschenrechte-im-ausland-a-1153169.html>, Abruf am 09.11.2017, vgl. ebenso: http://www.deutschlandfunkkultur.de/deutsche-firmen-in-entwicklungslaendern-menschenrechte-als.1278.de.html?dram:article_id=330846, Abruf am 09.11.2017.

⁸⁹ Vgl. <http://www.wiwo.de/technologie/green/biz/weltweites-klimaranking-diese-deutschen-unternehmen-sind-vorbildlich/14882578.html>, Abruf am 09.11.2017.

⁹⁰ Vgl. <http://www.tagesspiegel.de/weltspiegel/bangladesch-kik-lieferant-produzierte-in-katastrophen-fabrik/8182788.html>, Abruf am 09.11.2017.

die Verträge mit dem jeweiligen Lieferanten/ Kunden geregelt werden, z.B. Zahlung von bestimmten Mindestlöhnen oder der Einhaltung von Arbeitszeiten. Dabei ist der Complianceverantwortliche nicht für die präventive Abwehr von Verstößen verantwortlich, sondern muss bei der Aufdeckung von Missständen seine verantwortlichen Vorgesetzten informieren, um z.B. durch die Aussetzung von Lieferverträgen an das betroffenen Unternehmen die Einhaltung der Standards erzwingen. Dies liegt nur zum Teil daran, dass Unternehmen ethische Standards einhalten wollen, vielmehr werden sie durch die Berichterstattung der Presse dazu gezwungen. Unternehmen müssen befürchten durch das negative Image ihrer Zulieferer selber Marktanteile zu verlieren. Genauso können Unternehmen Image-schäden erleiden, wenn sie als Lieferanten mit negativen Schlagzeilen ihrer Produkte an den Kunden konfrontiert werden.⁹¹ Gleichwohl können durch selbstaufgelegte Standards für die Auswahl ihrer Zulieferer z.B. Umweltschutz, Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, keine Kinderarbeit, Zahlung eines Mindestlohns usw. Unternehmen durch gute Marketingarbeit ihren Umsatz steigern, die sogenannte Unternehmenspolitik oder Unternehmenskultur.⁹² Bei vielen Artikeln des täglichen Lebens sind die Verbraucher inzwischen kritisch bei der Wahl ihrer Produkte. Auch die Aussicht Gutes zu tun, kann für den Konsumenten ausschlaggebend sein, nur bestimmte Marken oder Produkte mit z.B. Biozertifikat zu kaufen. Dementsprechend setzen Unternehmen die selbstaufgelegten Standards bewusst ein⁹³, um ihre Produkte zu verkaufen. Die Konsequenz des Complianceverstoßes des Zulieferers/ Kunden sollte in der Regel die Kündigung der Vertragsbeziehungen sein.⁹⁴ Zumindest sollte auf die Kündigung oder Bestrafung der betroffenen Mitarbeiter bzw. Unternehmensführung gedungen werden.⁹⁵ Dabei muss beachtet werden, dass kein Unternehmen z.B. einen Zulieferer durch gegenstandslose Klagen be-

⁹¹ Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/siemens-unterliegt-im-streit-ueber-krim-turbinen-15160670.html>, Abruf am 09.11.2017.

⁹² Schulz, Martin/ Muth, Thomas: Erfolgsfaktor Compliance-Kultur, in CB, 2014, S. 266.

⁹³ Vgl. <http://www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de/firma/adidas/>, abruf am 23.11.2017.

⁹⁴ Vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 693.

⁹⁵ Vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 696.

drängen darf.⁹⁶ Dadurch würde der Zulieferer in gewisser Weise von der "Großmut" des Unternehmens abhängig.

2. Mitbestimmung des Betriebsrats

In jedem Fall sollte der Betriebsrat in den Prozess (Vorbeugung- Entdeckung- Aufklärung) einbezogen werden. Dies gehört zu den Aufgaben eines Compliance Officers. Zum Einen zeigt die Unterstützung des Betriebsrates den Aufklärungswillen seitens der Arbeitnehmer, zum Anderen hat der Betriebsrat in manchen Bereichen ein Mitbestimmungsrecht.⁹⁷ Dies gilt beispielsweise, wenn Mitarbeiter neu eingestellt oder in eine andere Abteilung versetzt werden.⁹⁸ Auch gilt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber Einfluss auf das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer nehmen will,⁹⁹ oder bei Schulungen durch den Compliancebeauftragten.¹⁰⁰ Dies ist bei Compliancevorschriften nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG der Fall, da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein gewisses Verhaltensmuster vorgibt, z.B. Bestechungsverbot, Mobbingverbot etc.. Soll bei der Aufklärung von Verstößen durch Mitarbeiter deren Kommunikation (Telefon/ E-Mail) ausgewertet werden, ist ebenfalls die Mitarbeit des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nötig.¹⁰¹ Die Zusammenarbeit von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite, in der Regel durch den Betriebsrat, kann für das Funktionieren einer Unternehmensorganisation von immenser Bedeutung sein. Gerade bei der Aufklärung von Verstößen kann auf Arbeitnehmerseite leicht der Verdacht aufkommen, vom Arbeitgeber überwacht oder sogar bespitzelt zu werden. Ein Be-

⁹⁶ Vgl. Rieble, Volker: Zulieferercompliance als soziales Druckmittel, in BB, 2013, S. 247.

⁹⁷ Vgl. Wisskirchen, Gerlind/ Glaser, Julia: Unternehmensinterne Untersuchungen, in DB, 2011, S. 1450; vgl. ebenso Müller-Bonanni, Thomas: Arbeitsrecht und Compliance – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 652.

⁹⁸ Vgl. Neufeld, Tobias/ Knitter, Jana: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Compliance-Systemen, in BB, 2013, S. 821.

⁹⁹ Vgl. Neufeld, Tobias/ Knitter, Jana: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Compliance-Systemen, in BB, 2013, S. 822; vgl. ebenso Müller-Bonanni, Thomas: Arbeitsrecht und Compliance – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 653.

¹⁰⁰ Vgl. Neufeld, Tobias/ Knitter, Jana: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Compliance-Systemen, in BB, 2013, S. 824.

¹⁰¹ Vgl. Neufeld, Tobias/ Knitter, Jana: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Compliance-Systemen, in BB, 2013, S. 822.

triebsklima, das durch falsche Firmenpolitik (fehlende Aufklärung durch die Geschäftsführung oder mangelhafte Einbindung der Arbeitnehmer) verschlechtert wird, kann genau das Gegenteil von dem bewirken, was die Unternehmensführung bezwecken möchte. Ein Betriebsrat der vollständig, möglicherweise auch über die gesetzlichen Pflichten hinaus, in den Complianceprozess einbezogen wird, kann auf Arbeitnehmerseite das Misstrauen in solche Prozesse verringern und die Zusammenarbeit verbessern.¹⁰²

3. Datenschutz

Bei der Arbeit des Complianceofficers kann es zu Kollisionen mit dem Datenschutzbeauftragten (DSB) des Unternehmens kommen. Die Aufgabe des DSB ist im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) geregelt. § 1 Abs. 1 BDSG nennt als Zweck des Gesetzes den Schutz des Persönlichkeitsrechtes des Einzelnen. Die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten sind in § 4g BDSG geregelt. Demnach besteht seine Aufgabe darin, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sicherzustellen, die Datenverarbeitung zu überwachen und Schulungen im Datenschutz durchzuführen.¹⁰³ Seine Aufgabe besteht darin, die Daten der Mitarbeiter des Unternehmens vor dem ungerechtfertigten Zugriff von innen und außen zu schützen. Weiterhin muss er die Daten Dritter vor dem Missbrauch durch das Unternehmen schützen. Dabei kollidiert seine Funktion mit dem des Compliance Officers.¹⁰⁴ Dessen Aufgabe, Vorbeugung, Kontrolle und Aufklärung von Gesetzesverstößen, verlangt den Zugriff auf möglichst viele Daten.¹⁰⁵ Dabei kann es auch zu Problemen bei der Haftung kommen. So können z.B. kartellrechtliche Verstöße nach § 81 Abs. 4 Satz 2 GWB bis zu 10 Prozent des jährlichen Unternehmensumsatzes ausmachen. Die Möglichkeiten zur Aufklärung solcher Verstöße durch den Complianceofficer werden jedoch

¹⁰² Vgl. <https://www.aktiv-online.de/nachrichten/detailseite/news/arbeitgeber-und-gewerkschaften-oft-ein-pragmatisches-verhaeltnis-10978>, Abruf am 12.11.2017.

¹⁰³ Vgl. Fox, Dirk: Compliance und Datenschutz, in DuD, 2008, S. 410.

¹⁰⁴ Vgl. Fox, Dirk: Compliance und Datenschutz, in DuD, 2008, S. 410.

¹⁰⁵ Vgl. Fox, Dirk: Compliance und Datenschutz, in DuD, 2008, S. 410.

durch die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)¹⁰⁶ aus dem Jahr 2016 eingeschränkt. Sie tritt im Mai 2018 in Kraft.¹⁰⁷ Ziel des Gesetzes nach Art. 1 DSGVO ist der Schutz der Daten natürlicher Personen. Bei Verstößen gegen die DSGVO sind nach Art. 83 Abs. 5 DSGVO Bußgelder von bis zu 4% des jährlichen Umsatzes und gegen natürliche Personen, also z.B. Mitarbeiter des Unternehmens, Geldstrafen von bis zu 20 Mio. Euro möglich. Nach Art. 17 DSGVO kann eine von dem Gesetz betroffene Person, also z.B. ein Mitarbeiter des Unternehmens, verlangen, dass Informationen, wenn sie z.B. nach Art. 17 Abs. 1 nicht mehr benötigt werden oder bei fehlender Rechtsgrundlage für die Verarbeitung, gelöscht werden. Dies kann nach Art. 4 DSGVO so ziemlich jede Information sein, die über die Person vorhanden ist. Das steht der Arbeit des Compliance Officers entgegen. So könnten z.B. Reisekostenabrechnungen eines Mitarbeiter Aufschluss darüber geben, ob er sich an einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort aufgehalten hat. Dadurch könnte z.B. einem Vorstandsmitglied ein Treffen mit anderen Unternehmen zu einer möglichen Kartellbildung nachgewiesen werden. Wenn der betreffende Mitarbeiter nach Art. 17 Abs.1 Buchstabe c DSGVO jedoch die Löschung der Abrechnungen verlangt, würde dies die Aufklärung eines Gesetzesverstoßes erschweren. Im ungünstigsten Falle könnte so bei einer Schadensersatzklage dem beklagten Unternehmen ein Nachteil entstehen, wenn durch fehlende Informationen eine Aufklärung der Verstöße durch das Unternehmen erschwert wird. Eine nicht zu unterschätzende Gefahr könnte der E-Mail Verkehr des betreffenden Mitarbeiter sein. Wenn der Arbeitgeber persönliche E-Mails erlaubt und diese nicht von den dienstlichen E-Mails getrennt werden können.¹⁰⁸ Dann kann, weil z.B. nur ein einziges Nutzerkonto verwendet wurde, dies die Löschung des gesamten Kontos bedeuten. Damit würde aber auch die geschäftliche Korrespondenz verloren gehen.

¹⁰⁶ z.B. vgl. <https://dsgvo-gesetz.de/art-1-dsgvo/>, Abruf am 05.12.2017.

¹⁰⁷ Vgl. Wybitul, Tim: EU-Datenschutz-Grundverordnung in der Praxis - Was ändert sich durch das neue Datenschutzrecht, in BB, 2016, S. 1077.

¹⁰⁸ Vgl. Rath, Michael: IT-Compliance: Wenn Recht und Wirklichkeit aufeinander stoßen, in CB, 2010, S.660.

Die wichtigste Erkenntnis aus dem Umstand, dass die Interessen des Compliance Beauftragten und des Datenschutzbeauftragten kollidieren ist, dass in einem Unternehmen- oder Unternehmensbereich beide Funktionen nicht von ein und derselben Person ausgeübt werden dürfen.

V. Pflichten und Haftung

A. Pflichten des Arbeitnehmers

In einem Unternehmen gibt es Computer die rechnen und Roboter die Arbeitshandgriffe ausführen, die sogenannte Automatisierung. Trotzdem stehen hinter jeder Maschine Menschen, die die Computer mit Information versorgen, die Roboter programmieren oder Produktionsstraßen bedienen. Anders als Computer oder Roboter sind Menschen individuell in ihrem Denken. Dies bedeutet auch, dass sie zu ihrem eigenen Vorteil leben und arbeiten. Es mag tatsächlich in Indien ein Prinz gelebt haben, der der Nachwelt als Buddha bekannt ist und die christliche Legende des Martin von Tours, der seinen Mantel mit einem Frierenden teilte, ist sicherlich auch nicht nur Legende. Trotzdem, der "normale deutsche Arbeitnehmer" arbeitet nur für seinen persönlichen Vorteil, daran ist auch nichts auszusetzen, das Gegenteil wird als Kommunismus bezeichnet. Niemand kann es sich erlauben, umsonst zu arbeiten und ein Vorteil, der sich bietet, wird eventuell genutzt, auch wenn er gegen Gesetze verstoßen sollte. Geld ist die Triebfeder in der Arbeitswelt und an sich ist diese Triebfeder nichts Negatives. Um Menschen in ihre Schranken zu weisen und ihnen ihre Grenzen aufzuzeigen, bedarf es anderer Menschen. In vielen Unternehmen gibt es einen "Code of Conduct", darin sind die vom Unternehmen erwarteten Verhaltensregeln der Mitarbeiter zusammengefasst.¹⁰⁹ Wenn ein Mitarbeiter eines Unternehmens einen Gesetzes- oder Regelverstoß eines anderen Mitarbeiters bemerkt, sollte er verpflichtet sein, diesen zu

¹⁰⁹ Vgl. Rieble, Volker: Zulieferercompliance als soziales Druckmittel, in BB, 2013, S. 246.

melden. Dies gilt nicht nur für den bereits begangenen Verstoß, sondern auch präventiv, einen solchen Verstoß zu begehen. Die beste Möglichkeit für ein Unternehmen solche Maßnahmen umzusetzen ist der Arbeitsvertrag.¹¹⁰ Über den Arbeitsvertrag kann geregelt werden, was überhaupt ein Risiko darstellt und wie mit dem Risiko umzugehen ist.¹¹¹ Dafür benötigt es Mitarbeiter, die sich mit der betreffenden Materie und den Gefahren auskennen und somit aus ihrer Erfahrung die Risiken einschätzen können.¹¹² Weiterhin kann durch Festlegung im Arbeitsvertrag auch eine Kündigung wegen Verstößen gegen im Arbeitsvertrag geregelte Sachverhalte erfolgen.¹¹³

Wenn der Arbeitnehmer einen Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot vermutet, so hat er den Arbeitgeber gemäß den §§ 666, 667 und 675 BGB zu informieren.¹¹⁴ Da der Arbeitnehmer im Zweifel nicht komplett über seine Pflichten bezüglich der Information des Arbeitgebers aufgeklärt sein muss oder solche Pflichten durch die Legislative bzw. die Judikative Veränderungen unterworfen sein können, ist es ratsam, solche Nebenpflichten in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.¹¹⁵ So ist der Arbeitnehmer über seine Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber informiert und der Arbeitgeber sichert sich gegen Klagen ab. Dabei hat der Arbeitnehmer auch solche Risiken bzw. Gefahren für das Unternehmen zu melden, deren Eintrittswahrscheinlichkeit sehr gering ist.¹¹⁶

Ein Problem, welches durch die Meldung von eventuellen Risiken einhergeht, ist die Tatsache, dass sich keine Gefahr einstellt. Der Mitarbeiter, der eine solche Gefahrenquelle gemeldet hat, setzt sich, zumindest theoretisch, der Gefahr aus, durch seine Information Kosten zu verursachen. Zum Einen ist das Unternehmen verpflichtet, der Meldung nachzugehen, erstens um eine Gefahrenquelle zu eliminieren, zweitens um sich nicht den Verdacht auszusetzen, Informationen zu ignorieren, die dann zu

¹¹⁰ Vgl. Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 99.

¹¹¹ Vgl. Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 99.

¹¹² Vgl. Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 99.

¹¹³ Vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 693.

¹¹⁴ Vgl. Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 100.

¹¹⁵ Vgl. Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 100.

¹¹⁶ Vgl. Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 101.

Schadensersatzforderungen führen könnten. Um diesem Problem entgegenzuwirken, sollte im Arbeitsvertrag geregelt sein, dass solche Meldungen, falls sie sich als Risiko erweisen, dem Arbeitnehmer nicht negativ angerechnet werden.¹¹⁷ Dies dient zum Schutz beider Seiten. Ein Arbeitnehmer, der nicht sicher ist, ob seine Information relevant ist, wird im Falle eines drohenden Schadensersatzes seine Vorgesetzten über drohenden Risiken nicht informieren. Einem Arbeitgeber, der seine Angestellten durch Schadensersatzklagen bei Falschmeldung über mögliche Vorkommnisse unter Druck setzt, kann eine Präventionsvermeidung vorgeworfen werden.

B. Haftung des Arbeitnehmers

Bei Gesetzesverstößen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber mehrere Handlungsmöglichkeiten. Er kann bei geringen Verstößen den Arbeitnehmer abmahnen oder versetzen, z.B. bei leichter oder grober Fahrlässigkeit, er kann aber auch bei z.B. Vorsatz die fristlose Kündigung aussprechen.¹¹⁸ Dabei kann der Druck zur Bestrafung oder Kündigung des Mitarbeiters auch durch Behörden oder in Geschäftsbeziehung stehende Unternehmen erfolgen.¹¹⁹ Dieser Druck erfolgt meist durch die Bevölkerung, besonders wenn die Menschen selbst negativ betroffen sind, z.B. durch Umweltverschmutzung oder Gesetzesverstößen.¹²⁰ Eine solche fristlose Kündigung erfolgt nach § 626 BGB. Danach muss nach dem BAG¹²¹ erstens ein Kündigungsgrund vorliegen und zweitens die Umstände des Einzelfalls abgewogen werden. Um einen Kündigungsgrund zu rechtfertigen, sollten Kündigungsgründe durch Verstöße im Arbeitsvertrag festgelegt

¹¹⁷ Vgl. Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 101.

¹¹⁸ Vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 693.

¹¹⁹ Vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 693.

¹²⁰ Vgl. <http://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2010-07/rindfleisch-gammelfeisch-clostridium>, Abruf am 28.11.2017.

¹²¹ BAG, Urt. v. 26.03.2009 - 2 AZR 953/07, in DB, 2009, S. 1772; vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 694.

sein.¹²² Dabei kann das Motiv des Mitarbeiters entscheidend sein. Handelte er im guten Glauben, dass sein Verhalten gesetzeskonform und/oder im Interesse des Unternehmens war oder geschah der Verstoß aus Eigennutz z.B. Unterschlagung? Dabei darf ein Mitarbeiter grundsätzlich nicht gegen Gesetze oder im Arbeitsvertrag festgelegte Regelungen verstoßen, auch wenn diese Verstöße vom Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten angeordnet wurden.¹²³ Andererseits ist der Arbeitnehmer dadurch geschützt, dass dem Arbeitgeber die Kündigungslast auferlegt wird, also die Beweispflicht, dass der Arbeitnehmer gegen Gesetze, Pflichten oder Unternehmensregeln verstoßen hat.¹²⁴

Aktueller Fall: VW Diesel Affäre¹²⁵:

Der für VW in den USA im mittleren Management tätige Oliver Schmidt, zuständig für Umweltfragen, wurde als Schuldiger in der VW-Diesel Affäre am 08.12.2017 in den USA zu sieben Jahren Haft "...wegen Verschwörung zum Betrug und Verstoßes gegen Umweltgesetze..."¹²⁶ und einer Geldstrafe von 400.000 US-Dollar verurteilt. Nach eigener Aussage wurde er von seinen Vorgesetzten bei VW zur Mitarbeit bei dem Betrug gezwungen.¹²⁷ Aufgrund der "...Compliance-Pflicht jedes Unternehmens..."¹²⁸ muss er bei VW mit seiner Kündigung rechnen. VW hatte 2015 gestanden Abgastests manipuliert zu haben.¹²⁹ Dafür hat VW allein in den USA inzwischen mehr als 25 Milliarden Euro an Schadensersatz und Strafen ausgegeben. Der beschuldigte Manager wurde von VW daraufhin entlassen, "...zumal im Falle strafgerichtlicher Verurteilungen, müssen zwingend auch

¹²² Vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 694.

¹²³ Vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 694.

¹²⁴ Vgl. Rieble, Volker: Zulieferercompliance als soziales Druckmittel, in BB, 2013, S. 248.

¹²⁵ VW manipulierte über Jahre die Motorsoftware von VW Fahrzeugen, die daraus resultierend eine niedrigere Abgasemission angab, als tatsächlich anfiel. Somit wurde das Auto als umweltfreundlicher dargestellt, als es wirklich war.

¹²⁶ Vgl. <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/oliver-schmidt-verurteiltem-vw-manager-droht-offenbar-die-kuendigung/20686938.html>, Abruf am 08.12.2017.

¹²⁷ Vgl. <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/autoindustrie-und-ploetzlich-steht-der-mitarbeiter-allein-da-1.3783838>, Abruf am 08.12.2017.

¹²⁸ Vgl. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/volkswagen-verurteilter-oliver-schmidt-muss-mit-entlassung-rechnen-a-1182418.html>, Abruf am 08.12.2017.

¹²⁹ Vgl. <http://www.tagesspiegel.de/mobil/vw-diesel-skandal-eine-chronologie-der-abgasaffaere/12407702.html>, Abruf am 08.12.2017.

arbeitsrechtliche Maßnahmen geprüft werden. Das ist integraler Bestandteil der Compliance-Pflicht jedes Unternehmens."¹³⁰

C. Haftung des Complianceverantwortlichen

Der Complianceverantwortliche haftet nur, wenn die Unternehmensführung die genaue Aufgabe des Complianceverantwortlichen definiert und auch an ihn überträgt.¹³¹ Für die ordentliche Umsetzung dieser Aufgaben haftet auch weiterhin die Unternehmensführung.¹³² Um die Aufgaben des Complianceverantwortlichen genau zu definieren, sollten die Aufgaben in der Stellenbeschreibung dargelegt sein.¹³³ Dabei ist aber zu beachten, dass die Haftung bei Verstößen nicht einfach auf den Compliance Officer "abgewälzt" werden kann. Zum Einen würde niemand diese Aufgabe übernehmen, zum Anderen wäre es für den Compliance Beauftragten durchaus ratsam dem Beispiel "Der Drei Affen" zu folgen, nichts sehen, nichts hören, nichts sagen - also keine Verstöße zu bemerken.¹³⁴ Zumal kein noch so tüchtiger Compliancebeauftragter kriminelles Handeln verhindern kann.¹³⁵ Daraus resultiert die einfache Erkenntnis, dass der Compliance Officer, solange er seinen Aufgaben nachkommt, nicht für Verstöße haftbar gemacht werden kann. Jedoch muss er die an ihn übertragenen Aufgaben korrekt umsetzen und auch nachweisen, dass er eventuellen Gesetzes- bzw. Regelverstößen nachgegangen ist.

¹³⁰ Aussage VW Sprecher, in <http://www.bild.de/geld/wirtschaft/volkswagen/volkswagen-manager-schmidt-fristlos-gekuendigt-54267112.bild.html>, abruf am 21.12.2017.

¹³¹ Vgl. Rieble, Volker: Zivilrechtliche Haftung des Compliance-Agenten, in CZZ, 2010, S. 1.

¹³² Vgl. Moosmayer, Klaus: Qualifikation und Aufgaben des Compliance Officers, in Anwaltsblatt, 2010, S. 634; vgl. ebenso: OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10.

¹³³ Vgl. Schneider Hendrik / Gottschaldt, Peter: Offene Grundsatzfragen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Compliance-Beauftragten in Unternehmen, in ZIS, 2011, S. 577.

¹³⁴ Vgl. Michalke, Regina: Neue Garantienpflichten? – oder: Haftung des Compliance-Officers, in AnwBl, 2010, S. 669.

¹³⁵ Vgl. Michalke, Regina: Neue Garantienpflichten? – oder: Haftung des Compliance-Officers, in AnwBl, 2010, S. 669.

D. Haftung des Unternehmens

In der Außenhaftung haftet immer das Unternehmen.¹³⁶ Es kann von keinem außenstehenden Geschädigten erwartet werden, dass er die internen Verantwortungsbereiche und -kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter bzw. Verantwortlichen kennen kann. Nach § 31 BGB haftet das Unternehmen für Schäden an Dritten und es vertritt nach § 278 BGB auch die Schäden die z.B. durch Mitarbeiter des Unternehmens entstehen oder anderer Erfüllungsgehilfen.¹³⁷ Mögliche Strafen gegen das Unternehmen können Geldstrafen, der Entzug öffentlicher Aufträge¹³⁸ aber auch sinkendes Vertrauen des Verbrauchers in die Produkte des Unternehmens, und damit Umsatzeinbußen, sein.

E. Haftung der Unternehmensleitung

Bei Verstößen durch das Unternehmen können Strafzahlungen oder Schadensersatzzahlungen drohen. Für diese Zahlungen können die Unternehmensleitung zur Haftung verpflichtet werden, auch wenn sie die Verstöße nicht begangen haben, sondern lediglich ihre Überwachungspflichten verletzt haben. Dies ist auch der Grund für das Neubürger Urteil des OLG München I vom 10.12.2013 - 5HKO 1387/10.¹³⁹ Diese Art der Haftung wird als "Geschäftsherrenhaftung"¹⁴⁰ bezeichnet. Sie geht aus der Legalitätspflicht hervor, die auch das OLG München I in dem Urteil vom 10.12.2013 - 5HKO 1387/10 in dem zweiten Leitsatz des Urteils hervor-

¹³⁶ Vgl. Rieble, Volker: Zivilrechtliche Haftung des Compliance-Agenten, in CZZ, 2010, S. 2.

¹³⁷ Vgl. Rieble, Volker: Zivilrechtliche Haftung des Compliance-Agenten, in CZZ, 2010, S. 2.

¹³⁸ Vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 693.

¹³⁹ Vgl. OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, entnommen: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, S. 2, in: DB 2014, 766.

¹⁴⁰ Saage-Maaß, Miriam; Leifker, Maren: Haftungsrisiken deutscher Unternehmen und ihres Managements für Menschenrechtsverletzungen im Ausland, in BB, 2015, S. 2500 f..

hebt.¹⁴¹ Danach hat sich ein Unternehmen und seine gesamten Mitarbeiter, also auch Vorstand und Aufsichtsrat, gesetzestreu zu verhalten.¹⁴² Aus dieser Legalitätspflicht geht die Legalitätskontrollpflicht hervor, welche die Unternehmensleitung verpflichtet, die Einhaltung der Rechtstreue ihrer Mitarbeiter zu überwachen und zu kontrollieren.¹⁴³ Diese Überwachungspflicht ist in § 91 Abs. 2 AktG geregelt.¹⁴⁴ Dabei kommt es für die Haftung der Unternehmensleitung nicht nur darauf an, dass Aufgaben an eine Person delegiert, sondern dass der Aufgabenumfang festgelegt und die Aufgaben auch klar definiert wurden.¹⁴⁵ Weiterhin darf die Unternehmensleitung Verstöße nicht erst ahnden wenn sie durch die Presse aufgedeckt wurden. Eine wissentliche Duldung von Gesetzesverstößen durch Mitarbeiter führt zu einer Haftung der involvierten Geschäftsführung.¹⁴⁶

¹⁴¹ Vgl. Hein, Oliver: Managerhaftung wegen mangelnder Compliance, in:

[https://www.bundesanzeiger-verlag.de/fileadmin/Betrifft-](https://www.bundesanzeiger-verlag.de/fileadmin/Betrifft-Unternehmen/Arbeitshilfen/Fachbeitraege/mangelhafteCompliance.pdf)

[Unternehmen/Arbeitshilfen/Fachbeitraege/mangelhafteCompliance.pdf](https://www.bundesanzeiger-verlag.de/fileadmin/Betrifft-Unternehmen/Arbeitshilfen/Fachbeitraege/mangelhafteCompliance.pdf), S. 178.

¹⁴² Vgl. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/korruption-jeder-vierte-manager-wuerden-unethisch-handeln-a-1141836.html>, Abruf am 02.12.2017.

¹⁴³ Vgl. Bicker, Eike: Compliance - organisatorische Umsetzung im Konzern, in AG, 2012, S. 543.

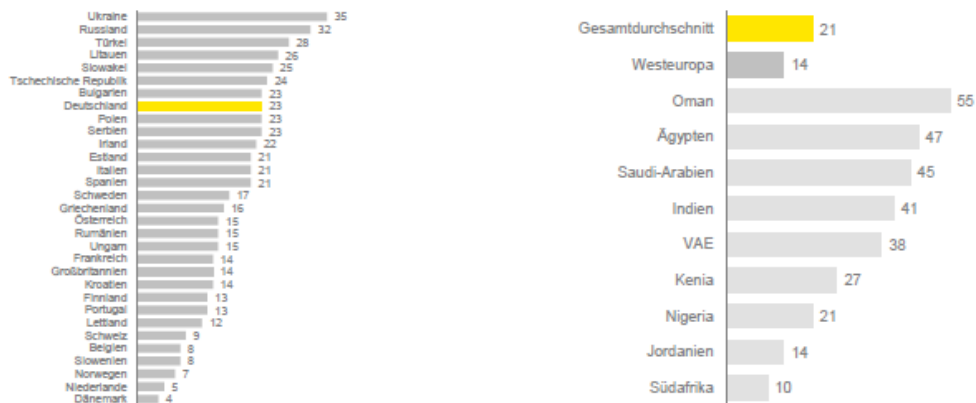
¹⁴⁴ Vgl. Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 99.

¹⁴⁵ Vgl. Saage-Maaß, Miriam; Leifker, Maren: Haftungsrisiken deutscher Unternehmen und ihres Managements für Menschenrechtsverletzungen im Ausland, in BB, 2015, S. 2500 f..

¹⁴⁶ Vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 696.

Unterm Strich: Fast jeder vierte Manager in Deutschland zu unethischem Verhalten bereit

„Ich wäre zu mindestens einer der genannten Verhaltensweisen (Täuschung Externer; Versorgung des Managements mit falschen Informationen; Ignorieren unethischen Verhaltens bei Kunden, Lieferanten oder Dritten bzw. im eigenen Team) bereit, um meine Karriere zu beschleunigen oder mir einen anderweitigen Vorteil (Bonus, geldwerter Vorteil) zu verschaffen.“



„Ja“-Antworten in Prozent

Page 28

2017 EMEIA Fraud Survey



Abbildung 6

Quelle: EMEIA Fraud Survey

VI. Compliancearten

Da der Umfang dieser Arbeit begrenzt ist, sollen hier lediglich zwei Compliancearten näher beschrieben werden.

A. Tax Compliance

Bei der Prävention von Gesetzesverstößen ist der Bereich Steuern eine der gefährlichsten Bereiche überhaupt. Gerade Steuern sind eine explizite finanzielle Größe in jedem Unternehmen und verleiten schnell zu kriminellem Verhalten.¹⁴⁷ Dies betrifft nicht nur große Unternehmen, die über

¹⁴⁷ Vgl. https://www.zoll.de/DE/Presse/ZahlenFakten/zahlen_fakten_schwarzarbeit.html;jsessionid=6B29DCFB07419B7AD5D969DF1DADA551.live4672?isPopup=true&view=render%5BStandard%5D&nn=20760, Abruf am 21.12.2017

Steueroasen eine gewisse Steuervermeidung betreiben. Schwarzarbeit ist besonders bei kleinen und mittelständischen Unternehmen, und dort in der Gastronomie und im Bau, sehr häufig. Bei Steuerverstößen drohen Strafzahlungen durch das Unternehmen, auf jeden Fall aber Nachzahlungen der Steuern. Diese Steuernachzahlungen sind nicht auf die ursprüngliche Summe begrenzt, so sind auch Verzugszinsen zu bezahlen, die in der Regel als Strafe über dem marktüblichen Zinssatz liegen.¹⁴⁸

Die Beurteilung der steuerrechtlichen Vorschriften kann in drei grobe Bereiche unterteilt werden¹⁴⁹:

- Gestalten: Steueroptimierung
- Abwehren: Vermeidung von Verstößen
- Organisieren: Aufbau einer funktionierenden Steuerabteilung

Für die Kontrolle über die Steuerabteilung und die zu zahlenden Steuern ist der Vorstand des Unternehmens verantwortlich, der Aufsichtsrat kontrolliert nach §107 Abs. 3 AktG die Tätigkeiten des Vorstands.¹⁵⁰ Der Aufbau und die Organisation einer Steuerabteilung können sich vorteilhaft auf die Steuerzahlungen des Unternehmens auswirken, da bei genauer Kenntnis der Steuergesetze, bei international agierenden Unternehmen in den jeweiligen Ländern, die Steuerlast bedeutend verringert werden kann.¹⁵¹ Andererseits können auf Unternehmen bedeutende Strafen bei Steuervergehen zukommen. Da jeder Staat auf ein gewisses Steueraufkommen angewiesen ist, das Steuervergehen einzelner schnell zu einem Massenphänomen wird und es auch dem einzelnen Steuerzahler nicht vermittelt werden kann, wieso bestimmte Bereiche nur sehr wenig Steuern bezahlen, sind die staatlichen Behörden, allen voran die verantwortlichen Politiker, selten bereit, Steuervermeider zu akzeptieren, zumal der Staat durch zusätzliche Steuern mehr Projekte umsetzen kann. Aus diesem

¹⁴⁸ Vgl. Kromer, Christoph/ Pumpler, Reinhard; Henschel, Katharina: Tax Compliance, in BB, 2013, S. 791.

¹⁴⁹ Vgl. Kromer, Christoph/ Pumpler, Reinhard; Henschel, Katharina: Tax Compliance, in BB, 2013, S. 792.

¹⁵⁰ Vgl. Kromer, Christoph/ Pumpler, Reinhard; Henschel, Katharina: Tax Compliance, in BB, 2013, S. 793.

¹⁵¹ Vgl. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/apple-steuernachzahlung-eu-kommission-bringt-irland-vor-gericht-a-1171182.html>, Abruf am 12.11.2017.

Grund wurde 2015 der § 371 AO bezüglich der strafbefreienden Selbstanzeige verschärft.¹⁵² So wurde auch der Unterschied zwischen einer Steuererklärungsberichtigung und einer Selbstanzeige geklärt.¹⁵³ Für Unternehmen, die eine funktionierende Compliance installiert haben, ergeben sich Vorteile. Zum Einen werden die Haftungsrisiken minimiert, zum Anderen kann es dazu führen, dass die jährliche Wirtschaftsprüfung beschleunigt werden kann.^{154/155} Diese Beschleunigung resultiert aus der Transparenz der Bücher.¹⁵⁶ So werden z.B. Fehler vermieden, die zu einer steuerlichen Entlastung nach § 160 AO führen können, wonach alle Gläubiger oder Warenempfänger namentlich bekannt sein müssen.¹⁵⁷ Zuletzt dient ein funktionierender Kontroll- und Überwachungsmechanismus sicherlich auch als vertrauensbildende Maßnahme zu den Steuerbehörden, da erst gar keine unklaren Sachverhalte auftauchen.

B. Pharma Compliance

Pharmaunternehmen sind für Complianceverstöße besonders anfällig. Dies liegt zum Einen daran, dass verschreibungspflichtige Medikamente nicht durch die Pharmaindustrie direkt, sondern durch Ärzte verschrieben werden, die oft aus verschiedenen Medikamenten mit der gleichen Wirkung auswählen können. Zum Anderen sind die Kosten für die Entwicklung eines neuen Medikaments meist extrem hoch.¹⁵⁸ Aufgrund diese hohen Forschungs- und Entwicklungskosten sind die Unternehmen bereit, hohe Marketingausgaben für ihr Produkt zu stemmen. Durch die Verord-

¹⁵² Vgl. Creed, Tanja/ Link, Gunther: Tax Compliance Management – nur wichtig für kapitalmarktorientierte Unternehmen oder auch für den Mittelstand?, in BB, 2016, S. 983.

¹⁵³ Vgl. Esterer, Fritz / Eisgruber, Thomas: Steuerliches internes Kontrollsystem – Eine große Chance für einen Cooperative-Compliance-Ansatz, in DB, 2017, S. 986.

¹⁵⁴ Vgl. Esterer, Fritz / Eisgruber, Thomas: Steuerliches internes Kontrollsystem – Eine große Chance für einen Cooperative-Compliance-Ansatz, in DB, 2017, S. 987.

¹⁵⁵ Anm. 2010 kostete die Prüfung durch KPMG 3200 Euro für den Wirtschaftsprüfer, 1600 Euro für jeden Assistenten (betriebsgrößenabhängig) und 400 Euro für den Praktikanten - pro Tag.

¹⁵⁶ Vgl. Esterer, Fritz / Eisgruber, Thomas: Steuerliches internes Kontrollsystem – Eine große Chance für einen Cooperative-Compliance-Ansatz, in DB, 2017, S. 988.

¹⁵⁷ Vgl. Creed, Tanja/ Link, Gunther: Tax Compliance Management – nur wichtig für kapitalmarktorientierte Unternehmen oder auch für den Mittelstand?, in BB, 2016, S. 985.

¹⁵⁸ Vgl. <http://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/krebsmedikamente-wie-teuer-ist-die-entwicklung-a-1167124.html>, Abruf am 12.11.2017.

nung der Medikamente durch Dritte (Ärzte) sind die Pharmaunternehmen besonders dazu verleitet, Einfluss auf Ärzte zu nehmen, um die Verschreibung ihres Produktes zu fördern.¹⁵⁹

Hierbei greift der spezielle Umstand, dass Patienten selten den Wert eines Medikaments bemessen können, aber auch die Tatsache, dass der Begriff "Auf Leben und Tod" nicht ganz von der Hand gewiesen werden kann. Da in Deutschland jeder Mensch verpflichtet ist, sich zu versichern, können die Kosten auf die Krankenkasse umgelegt werden und bieten so den idealen Nährboden um Leistungen abzurechnen, die entweder so nicht erbracht wurden¹⁶⁰ oder überteuert sind¹⁶¹. Solche Betrügereien entstehen, da Behandlungskosten durch die behandelnden Ärzte und Krankenhäuser nicht offen gelegt werden.¹⁶² Gründe für solche Betrügereien sind z.B. wirtschaftlicher Druck, besonders in Krankenhäusern die sich in privater Trägerschaft befinden und Gewinn erwirtschaften müssen oder komplizierte Gesetze.¹⁶³ Die daraus resultierenden Probleme sind nicht nur wirtschaftlicher Natur. Durch Presseberichte von korrupten Ärzten oder einer kriminellen Pharmaindustrie wird das Vertrauen in das Gesundheitswesen untergraben.¹⁶⁴ Der Patient kann sich nicht sicher sein, ob seine Interessen als kranker Mensch oder die wirtschaftlichen Interessen des Arztes/Krankenhauses/Apothekers im Vordergrund stehen.¹⁶⁵ In der 2011 von PWC veröffentlichten Studie über Wirtschaftskriminalität in der Pharmaindustrie¹⁶⁶ gaben 14 Prozent der Unternehmen an, in den letzten zwei Jahren von Korruption betroffen gewesen zu sein.

¹⁵⁹ Kölbel, Ralf: Strafrecht, Compliance, Pharmamarketing, in ZIS, 2016, S. 453.

¹⁶⁰ Vgl. <http://www.spiegel.de/panorama/justiz/bottrop-apotheker-soll-krebsmedikamente-falsch-dosiert-haben-a-1124034.html>, Abruf am 12.11.2017.

¹⁶¹ Vgl. <https://www.welt.de/vermischtes/article146736659/Preis-fuer-Medikament-von-13-50-auf-750-Dollar-erhoeht.html>, Abruf am 12.11.2017.

¹⁶² Vgl. Kubiciel, Michael: Die Straftatbestände gegen die Korruption im Gesundheitswesen: verfassungskonform, kriminalpolitisch angemessen und effektiv?, in WiJ, 2016, S.1.

¹⁶³ Vgl. Kubiciel, Michael: Die Straftatbestände gegen die Korruption im Gesundheitswesen: verfassungskonform, kriminalpolitisch angemessen und effektiv?, in WiJ, 2016, S.2.

¹⁶⁴ Vgl. Kubiciel, Michael: Die Straftatbestände gegen die Korruption im Gesundheitswesen: verfassungskonform, kriminalpolitisch angemessen und effektiv?, in WiJ, 2016, S.2.

¹⁶⁵ Vgl. <http://www1.wdr.de/nachrichten/ruhrgebiet/apotheker-bottrop-untersuchungshaft-krebstherapie-100.html>, Abruf am 19.11.2017.

¹⁶⁶ <https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/assets/pharmabranche-fehlt-rezept-gegen-korruption.pdf>, Abruf am 16.12.2017.

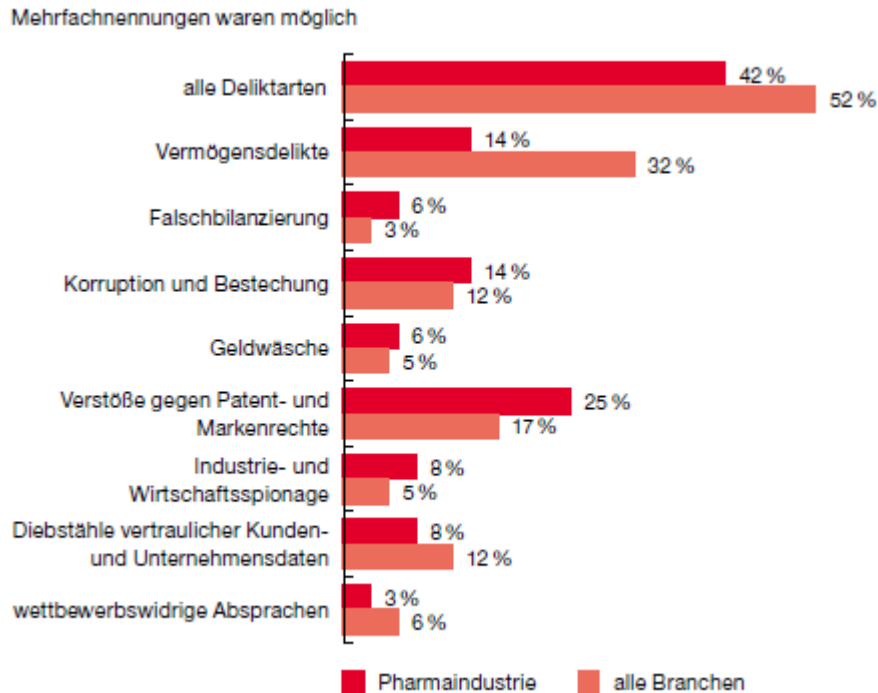


Abbildung 7

Quelle: PWC¹⁶⁷, Häufigkeit von Wirtschaftskriminalität nach Deliktarten.

Durch eine wirksame Complianceorganisation innerhalb der einzelnen Strukturen, sei es die Überwachung von Ärzten und Krankenhäusern durch Beauftragte der Krankenversicherung oder Transparenz bei der Rechnungserstellung, können Verstöße bereits im Vorfeld vermieden werden. Durch Offenlegung von Zahlungen der Pharmaindustrie an Ärzte, Krankenhäuser u.a.,¹⁶⁸ kann einerseits die Bereitschaft zur Korruption gemildert werden, andererseits das Vertrauen der Menschen gesteigert werden, wenn z.B. Zahlungen offen gelegt werden oder erst gar keine Zahlungen stattfinden. Zahlungen sind z.B. Einladungen, und damit Übernahme der Kosten, zu Weiterbildungen oder Ärztekongressen.¹⁶⁹

¹⁶⁷ <https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/assets/pharmabranche-fehlt-rezept-gegen-korruption.pdf>, Abruf am 16.12.2017.

¹⁶⁸ Vgl. <http://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/euros-fuer-aerzte-datenbank-wie-viel-hat-mein-arzt-bekommen-a-1102819.html>, Abruf am 14.11.2017.

¹⁶⁹ Vgl. Kubiciel, Michael: Die Tatbestände gegen Korruption im Gesundheitswesen und die Folgen für die Healthcare Compliance, in JurisPR-Compl, 3/2016, Anm.1.

VII. Arten vor Verstößen und mögliche Strafen

A. Arten von Verstößen

Da der Umfang dieser Arbeit begrenzt ist, sollen hier lediglich zwei Arten von Verstößen näher beschrieben werden. Die Arten von Verstößen werden wohl grenzenlos sein und immer mit der kriminellen Energie der Ausführer der Verstöße einhergehen. Und wenn ein Schlupfloch geschlossen wird, so findet sich bald ein anderes.

1. Kartellverstöße

Immer wieder werden für die Gewinnoptimierung von Unternehmen Kartelle gebildet. Beispiele dafür wären:

- Das Schienenkartell¹⁷⁰
- Das Matratzenkartell¹⁷¹
- Das Zementkartell¹⁷²

¹⁷⁰ Vgl. <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/illegale-preisabsprachen-schienenkartell-deutsche-bahn-treibt-hunderte-millionen-euro-schadenersatz-ein-1.2915565>, Abruf am 14.11.2017.

¹⁷¹ Vgl. <https://www.test.de/Bodyguard-Anti-Kartell-Matratze-Ein-David-zeigt-es-den-Goliaths-4854185-4854424/>, Abruf am 14.11.2017.

¹⁷² Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/baustoffe-kartellamt-verhaengt-660-millionen-euro-bussgeld-gegen-zementkartell-1104670.html>, Abruf am 14.11.2017.

Ausgewählte Höchstbußgelder*

Jahr	Kartellverfahren	Summe der verhängten Bußgelder in Euro	Davon höchstes verhängtes Einzelbußgeld gegen ein Unternehmen
2015	Automobilzulieferer	89.700.000	29.500.000
2014	Bier	338.000.000	160.000.000
2014	Wurst	338.500.000	128.050.000
2014	Zucker	281.700.000	195.500.000
2013	Schienen – DB	134.500.000	103.000.000
2010	Brillengläser	115.000.000	28.760.000
2009	Kaffee	159.000.000	83.000.000
2008	Dekorpapier	61.000.000	25.000.000
2008	Tondachziegel	188.081.000	66.280.000
2007	Flüssiggas	249.000.000	67.200.000
2005	Industrieversicherungen	151.400.000	33.850.000
2003	Zement	396.000.000**	175.900.000

* Gerundete Werte. Wegen Rechtsanhängigkeit bei Gericht sind noch nicht alle Geldbußen rechtskräftig.
 ** Nach Urteil des BGH im Jahr 2013 insgesamt rechtskräftig gewordene Summe.

Abbildung 8

Quelle: Bundeskartellamt, 2017.

Dabei wird zum Einen die Absprache zwischen Unternehmen der gleiche Branche und Absprachen zwischen Unternehmen und z.B. Händlern unterschieden. Mögliche Kartellbildungen wären z.B. Preisabsprachen, Marktaufteilungen, Absprachen bezüglich der angebotenen Qualität oder der angebotenen Menge, weiterhin kann eine marktbeherrschende Stellung vorliegen.¹⁷³

Die Strafen für solche Verstöße können nach § 81 Abs. 4 Satz 2 GWB bis zu 10 Prozent des Unternehmensumsatzes ausmachen. Weiterhin drohen zivilrechtliche Schadensersatzklagen durch geschädigte Unternehmen aber auch Klagen durch Aktienfonds durch Verluste durch Kursrutsche betroffener Unternehmen.¹⁷⁴

¹⁷³ Vgl. Seeliger, Daniela: Compliance und Kartellrecht – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 644f..

¹⁷⁴ Vgl. ähnlich gelagert: <http://www.n-tv.de/wirtschaft/Bayern-verklagt-VW-article18323681.html>, Abruf am 14.11.2017.

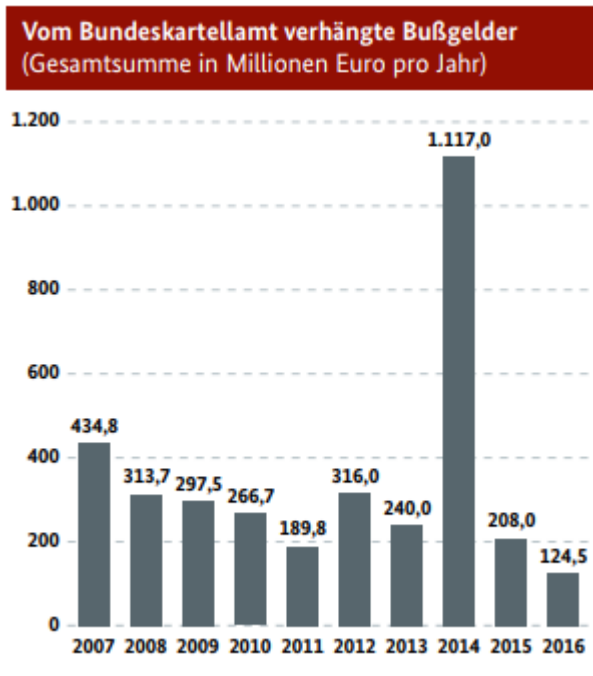


Abbildung 9

Quelle: Bundeskartellamt, 2017.

Davon betroffen ist auch die jeweilige Unternehmensleitung. So kann der Vorstand wegen der Kartellbildung und den daraus resultierenden Strafzahlungen von dem Unternehmen auf Schadensersatz verklagt werden.¹⁷⁵ Der Aufsichtsrat kann wegen mangelhafter Kontrolle des Vorstands belangt werden.¹⁷⁶

2. Bestechung

Bestechung kommt in Unternehmen sehr oft vor. Das resultiert zum Einen daraus, dass in vielen Ländern der Dritten Welt Schmiergeld vorausgesetzt wird, um an Aufträge zu kommen und zum Anderen daraus, dass durch die Globalisierung die Unternehmen nicht mehr nur auf ihren Heimatkontinenten, sondern weltweit Geschäfte tätigen und dabei nicht nur in einer Sparte tätig sind. Solche Konzerne wären z.B. die Tata Group in In-

¹⁷⁵ Vgl. Seeliger, Daniela: Compliance und Kartellrecht – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 645.

¹⁷⁶ Vgl. Seeliger, Daniela: Compliance und Kartellrecht – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 645.

dien, Samsung in Südkorea oder Siemens in Deutschland. Dabei kann die Mischung der angebotenen Produkte sehr groß sein. So lieferte Siemens, sogar in eigener Logistik, Regionalzüge für die olympischen Winterspiele nach Russland.¹⁷⁷ Der Auftrag hatte inklusive Wartung einen Wert von 1,1 Milliarden Euro. Ebenso fertigt Siemens Haushaltsgeräte oder fertigte bis 2011 noch Atomkraftwerke¹⁷⁸.

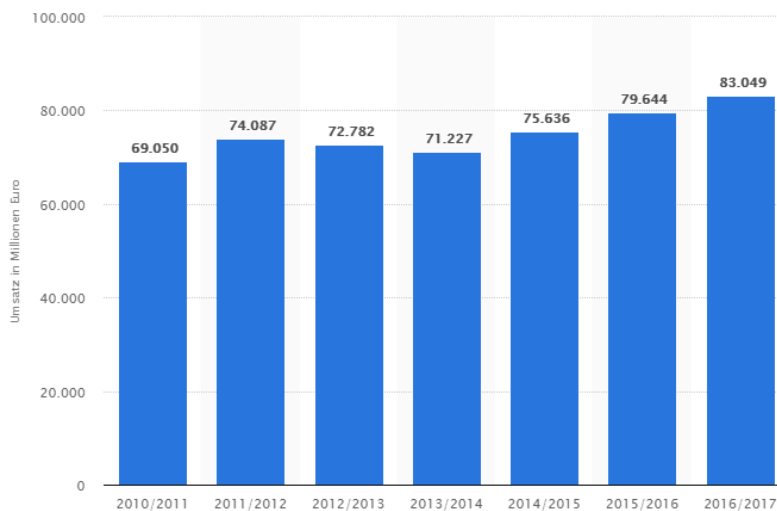


Abbildung 10

Quelle: Statista¹⁷⁹, Umsatz der Siemens AG in den Geschäftsjahren 2010/11 bis 2016/17 in Millionen Euro.

In Deutschland wurde hierzu 2015 der § 299 StGB neu geregelt.¹⁸⁰ Zweck dieses Gesetzes ist u.a. die Wettbewerbssituation der Unternehmen zu verbessern aber auch das Vertrauen der Bevölkerung in die Marktwirtschaft.¹⁸¹

¹⁷⁷ Vgl. <https://www.siemens.com/press/de/pressemitteilungen/?-press=/de/pressemitteilungen/2012/infrastructure-cities/rail-systems/icrl201203005.htm>, Abruf am 11.12.2017.

¹⁷⁸ Vgl. <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/kernenergie-wie-siemens-doch-wieder-zum-atomkonzern-werden-koennte-1.3221186>, Abruf am 11.12.2017.

¹⁷⁹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/73827/umfrage/umsatz-von-siemens-seit-2005/>, Abruf am 11.12.2017.

¹⁸⁰ siehe Abb. S. 16.

¹⁸¹ Vgl. Heucking, Christian/ von Coelln, Sibylle: Die Neuregelung des § 299 StGB – Das Geschäftsherrenmodell als Mittel zur Bekämpfung der Korruption?, in BB, 2016, S. 323.

B. Strafen bei Verstößen

Strafen bei Verstößen gegen Gesetze oder Falschhandlungen sind z.B. Geldstrafen und Haftstrafen für Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber und für Unternehmen Geldstrafen, verstärkte Kontrollen oder den Verlust öffentlicher Aufträge¹⁸². Zum Einen sollen dadurch die Unternehmen zu korrektem Handeln gezwungen werden, zum Anderen die Vorteile aus den illegalen Handlungen und Verstößen abgeschöpft werden. Dabei geht es in der Regel darum, dass die Unternehmensleitung das Fehlverhalten von Mitarbeitern nicht durch geeignete Maßnahmen unterbunden hat.¹⁸³ Ebenso werden die finanziellen Vorteile von Verstößen auch zu Steuernachzahlungen bzw. -strafen führen. Der Grund ist so simpel wie einfach: Gewinne aus illegalen Geschäften bzw. Schmiergelder können nicht einfach bei den Steuerbehörden versteuert werden ohne aufzufallen. Dadurch ergeben sich neben Strafzahlungen auch Strafzinsen.¹⁸⁴ Geldbußen und Steuernachzahlungen sowie Verluste aus sinkenden Aktienkursen sind in der Regel klar finanziell zu beziffern. So kann der durch Verstöße entstandene Schaden finanziell eingegrenzt werden. Anders sieht es jedoch mit Schäden aus, die durch den Vertrauensverlust der Konsumenten entstehen. Umsatzeinbußen können z.B. daher stammen, dass Konsumenten das Produkt meiden, weil das Image des Unternehmens durch Verstöße gegen geltendes Recht und auch der Denkweise des Konsumenten negativ belastet ist. So führte Toyotas "Pedalproblem" 2007 in den USA zu einem Umsatzrückgang von 1,4 Mrd. Euro.¹⁸⁵

¹⁸² Vgl. Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 693.

¹⁸³ Vgl. Bicker, Eike: Compliance - organisatorische Umsetzung im Konzern, in AG, 2012, S. 542.

¹⁸⁴ Vgl. Bicker, Eike: Compliance - organisatorische Umsetzung im Konzern, in AG, 2012, S. 543.

¹⁸⁵ Vgl. <https://www.stern.de/auto/service/pannenserie-toyota-soll-pedalproblem-seit-2007-kennen-3893386.html>, Abruf am 13.11.2017.

VIII. Fazit

Um Verstöße gegen Gesetze oder Regeln zu vermeiden, ist eine Complianceorganisation, die auch funktioniert, unerlässlich. Compliance schützt nicht nur gegen Fehlverhalten von Mitarbeitern oder der Unternehmensführung, sondern mildert auch, wenn das Compiiancesystem funktioniert, mögliche Strafen bzw. Schadensersatzforderungen.

Um eine solche funktionierende Compliance zu ermöglichen, ist auch der Gesetzgeber nötig. Dabei darf die Legislative nicht aus Eigennutz mögliche Verstöße ignorieren. So ist z.B. das Bundesland Niedersachsen zu 20 Prozent an VW beteiligt. Die daraus resultierenden Dividendengewinne für das Land Niedersachsen¹⁸⁶ werden zum Teil in die Forschung investiert¹⁸⁷. Daher muss aber auch kritisch hinterfragt werden dürfen, ob der Gesetzgeber nicht nur das eigene und das Wohlergehen des VW-Konzerns im Blick hat, sondern auch die Rechte des Verbrauchers. Dies gilt umso mehr im Hinblick auf die VW Affäre. Durch Schadensersatzzahlungen im In- und Ausland wird natürlich der Gewinn geschmälert und die Dividende fällt geringer aus. Somit könnte der Verdacht entstehen, dass der Gesetzgeber bei Gesetzesentscheidungen seine eigenen Interessen mit berücksichtigt.¹⁸⁸ Da die Legislative entsprechende Gesetze verabschieden oder neue schärfere Gesetze, z.B. bei Abgaswerten verhindern kann, ist Judikative und Exekutive in ihrer Arbeit gehindert. Entsprechend müsste die Legislative unabhängig von den Verlockungen durch solche Gelder sein, ist sie aber nicht. Nur wenn der Staat durch Aktivitäten in der Strafverfolgung seinen Vorteil sieht, wird er tätig.¹⁸⁹ Hier ist auch die vierte Gewalt im Staate, die Presse, von Bedeutung. Nur durch sie werden viele Gesetzesverstöße aufgedeckt, z.B. die Panama Papers.

¹⁸⁶ Vgl. <http://www.haz.de/Nachrichten/Wirtschaft/Niedersachsen/Niedersachsen-bangt-um-seine-VW-Millionen>, Abruf am 28.11.2017.

¹⁸⁷ Vgl. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/vw-privatisierung-haette-gravierende-auswirkungen-15145754.html>, Abruf am 28.11.2017.

¹⁸⁸ Vgl. <http://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2017-11/abgasskandal-volkswagen-eu-kommission-lobbyismus-autoindustrie>, Abruf am 28.11.2017.

¹⁸⁹ Vgl. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/kampf-gegen-abgaben-hinterzieher-niedersachsen-kauft-cd-mit-steuersuender-daten-a-699634.html>, Abruf am 28.11.2017.

Weiterhin ist es unumgänglich bei der Haftung auch die entsprechenden Verantwortlichen zu Rechenschaft zu ziehen. Der Fall des VW Managers Oliver Schmidt ist ein solcher Fall. Auf der einen Seite hat er mit seinen Handlungen in der Diesel Affäre sich sicherlich strafbar gemacht. Trotzdem geschahen die Handlung auf Anweisung seiner Vorgesetzten. Es ist also von immenser Wichtigkeit, dass die Verantwortung für die Handlungen eines Unternehmens nicht von den wirklichen Verantwortlichen auf Mitarbeiter in der 2. Reihe abgewälzt wird und diese dann auch noch entlassen werden. In der Siemens Affäre um Jürgen Neubürger funktionierte diese Umsetzung gut. Jedoch bleibt der bittere Beigeschmack, dass dieses Urteil nur zustande gekommen ist, weil der Beklagte nicht klein begeben wollte. Mit neun weiteren Beschuldigten hatte Siemens im Vorfeld einen Vergleich geschlossen. Damit stellt sich auch die Frage, inwiefern Unternehmen an einer Aufklärung von Verstößen gegen Gesetze oder interne Vorgaben interessiert sind. Wenn nur Bauernopfer vorgeschoben werden, um die Vorgaben der Haftpflichtversicherung zu befriedigen, dann ist auch hier der Staat gefragt, gesetzliche Regelungen aufzustellen, die verhindern dass die eigentlichen Täter geschützt werden. Schaut man sich die einzelnen Regelungen zu Schadensersatzpflicht z.B. im Fall VW Diesel Affäre an, erkennt man schwere Diskrepanzen in den Schadensersatzforderungen bzw. Strafen der einzelnen Länder. Während in den USA der Schadensersatz für Käufer von manipulierten Dieselfahrzeugen in die Milliarden geht¹⁹⁰, müssen deutsche Käufer mit Stilllegung ihrer Fahrzeuge rechnen, wenn sie den Motor nicht nachrüsten lassen. Von Entschädigung z.B. für den Wertverlust des Fahrzeuges ist keine Rede.

Letztendlich gilt noch einmal die Frage aufzuwerfen, ob Compliance funktioniert, und sei es nur, um Schadensersatzansprüche zu minimieren. Diese Frage kann so nicht beantwortet werden. Zum Einen sind die jeweiligen Umstände entscheidend, zum Anderen ist auch die jeweilige Gesetzgebung bzw. die in den betroffenen Ländern gelebte Mentalität zu beach-

¹⁹⁰ Vgl. <https://www.n-tv.de/wirtschaft/VW-entschaedigt-US-Kunden-mit-Milliarden-article18027351.html>, Abruf am 09.12.2017.

ten. Während z.B. in Land A Geschenke von Geschäftspartnern verpönt sind, da sie als Bestechung interpretiert werden können, werden in Land B fehlende Aufmerksamkeiten als Unhöflichkeiten interpretiert. Letztendlich gibt es keinen korrekten Weg, um solche Missverständnisse zu vermeiden, es sei denn, in beiden Kulturkreisen gilt die gleiche Mentalität. Dies ist aber sehr selten. Ein Beispiel wäre der Betreiber eines deutschen Öltankers der den Suezkanal passieren möchte. Der Tanker kostet pro Tag 35.000 Dollar Chartergebühren pro Tag.¹⁹¹ Der Kapitän des Schleppers verlangt Zigaretten und Schnaps im Wert von 100 Dollar, sonst müsste der Tanker mehrere Tage warten.¹⁹² Was ist ökonomisch ratsamer? Den Kapitän zu "schmieren" um Geld und Zeit zu sparen oder die Gesetze des Heimatlandes, z.B. Deutschland, einzuhalten? Ist die Bestechung des Schlepperkapitäns in Ägypten überhaupt ein Verbrechen oder aufgrund der schlechten Bezahlung in diesen Ländern ein Teil des Systems?¹⁹³ Was in einem Land als Verbrechen eingestuft wird, kann in einem anderen Land als "Notwendigkeit" zum Überleben betrachtet werden.¹⁹⁴

Wenn ein Kind im Sterben liegt und der Arzt für die Behandlung einen "Bakschisch"¹⁹⁵ verlangt, um das Kind zu retten, würden die Eltern diesen verweigern, weil Bestechung in einem anderen Land als Straftat gilt? Diese ethische Frage gilt natürlich nicht bei normalen Geschäftshandlungen, um die es im Compliance geht. Mag falsches Handeln in einigen Fällen moralisch vertretbar sein, im Wirtschaftsleben ist es das nie, weil z.B. Korruption den Markt verzerrt und oft eine schlechtere Leistung herauskommt, als bei legaler Geschäftsabwicklung.

¹⁹¹ <http://www.zeit.de/wirtschaft/2015-01/oelpreis-tanker-contango>, Abruf am 27.12.2017.

¹⁹² <http://www.duebener-wochenspiegel.de/cms/text.php?id=2998&s=read>, Abruf am 27.12.2017.

¹⁹³ <http://www.castelligasse.at/Politik/Dritte%20Welt/dritte%20welt.htm>, Abruf am 27.12.2017.

¹⁹⁴ Vgl. <http://www.spiegel.de/forum/politik/wie-koennen-die-krisen-afrika-gemeistert-werden-thread-6951-89.html>, Abruf am 27.12.2017.

¹⁹⁵ <https://www.duden.de/rechtschreibung/Bakschisch> : (im Orient) [kleinerer] Geldbetrag, der jemandem als Trinkgeld oder für eine erwiesene Gefälligkeit gegeben wird, Abruf am 27.12.2017.

IX. Quellenverzeichnisse

A. Literaturverzeichnis

Bennecke, Martina/ Groß, Nadia: Druck von Dritten nach Compliance- Verstößen, in BB, 2015, S. 693 - 698.

Bicker, Eike: Compliance - organisatorische Umsetzung im Konzern, in AG, 2012, S. 542 - 552.

Creed, Tanja/ Link, Gunther: Tax Compliance Management – nur wichtig für kapitalmarktorientierte Unternehmen oder auch für den Mittelstand?, in BB, 2016, S. 983 - 987.

Esterer, Fritz / Eisgruber, Thomas: Steuerliches internes Kontrollsystem – Eine große Chance für einen Cooperative-Compliance-Ansatz, in DB, 2017, S. 986 - 989.

Fahrig, Stephan: Die Zulässigkeit von Whistleblowing aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Sicht, in NZA, 25.07.2011, S. 1 - 5.

Fox, Dirk: Compliance und Datenschutz, in DuD, 2008, S. 409 - 411.

Hauschka, Cristoph E.: Compliance als Teil einer modernen Unternehmensführung, in: Anwaltsblatt, 2010, S. 629 - 633.

Hein, Oliver: Managerhaftung wegen mangelnder Compliance, in: <https://www.bundesanzeiger-verlag.de>, S. 178 -181.

Heucking, Christian/ von Coelln, Sibylle: Die Neuregelung des § 299 StGB – Das Geschäftsherrenmodell als Mittel zur Bekämpfung der Korruption?, in BB, 2016, S. 323 - 332.

Johnson, David: Whistleblowing – keine olympische Paradedisziplin?, in SpuRt, 2017, S. 50 - 54.

Kölbel, Ralf: Strafrecht, Compliance, Pharmamarketing, in ZIS, 2016, S. 452 - 466.

Kromer, Christoph/ Pumpler, Reinhard; Henschel, Katharina: Tax Compliance, in BB, 2013, S. 791 - 803.

Kubiciel, Michael: Die Straftatbestände gegen die Korruption im Gesundheitswesen: verfassungskonform, kriminalpolitisch angemessen und effektiv?, in WiJ, 2016, S.1 - 11.

Kubiciel, Michael: Die Tatbestände gegen Korruption im Gesundheitswesen und die Folgen für die Healthcare Compliance, in JurisPR-Compl, 3/2016, Anm.1.

Longree, Sebastian J.M./ Loos, Stefanie: (Tax) Compliance - ein zunehmend aktuelles Thema für Stiftungen und Vereine, in ZStV, 2016, S.34 - 40.

Michalke, Regina: Neue Garantienpflichten? – oder: Haftung des Compliance-Officers, in AnwBl, 2010, S. 666 - 670.

Moosmayer, Klaus: Qualifikation und Aufgaben des Compliance Officers, in AnwBl, 2010, S. 634 -636.

Müller-Bonanni, Thomas: Arbeitsrecht und Compliance – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 651 - 655.

Neufeld, Tobias/ Knitter, Jana: Mitbestimmung des Betriebsrats bei Compliance-Systemen, in BB, 2013, S. 821 - 826.

Petermann, Frank Th.: Compliance im Exportkontrollrecht – rechtliche Überlegungen zur Ausführprüfung von Dual-Use Gütern, in AJP/PJA, 2012, S. 821 - 835.

Petsche, Alexander/ Mair, Karin: Handbuch Compliance, 2. Aufl., Wien, 2012, S.1.

Rack, Manfred: Arbeitnehmerpflichten zur Risikoabwehr, in CB, 2013, S. 99 -102.

Rack, Manfred: Die rechtlichen Voraussetzungen für ein Compliance-Management-System, in CB, 2014, S. 279 - 290.

Rath, Michael: IT-Compliance: Wenn Recht und Wirklichkeit aufeinander stoßen, in CB, 2010, S.660 - 662.

Rieble, Volker: Zulieferercompliance als soziales Druckmittel, in BB, 2013, S. 245 - 251.

Saage-Maaß, Miriam; Leifker, Maren: Haftungsrisiken deutscher Unternehmen und ihres Managements für Menschenrechtsverletzungen im Ausland, in BB, 2015, S. 2499 - 2504.

Schneider Hendrik / Gottschaltd, Peter: Offene Grundsatzfragen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Compliance-Beauftragten in Unternehmen, in ZIS, 2011, S. 573 - 577.

Schulz, Martin/ Muth, Thomas: Erfolgsfaktor Compliance-Kultur, in CB, 2014, S. 265 - 271.

Seeliger, Daniela: Compliance und Kartellrecht – Hinweise für die Praxis, in AnwBl, 2010, S. 643 - 646.

Seibt, Christoph H.; Cziupka Johannes: 20 Thesen zur Compliance-Verantwortung im System der Organhaftung aus Anlass des Siemens/ Neubürger-Urteils, in: DB, 2014, S. 1598 - 1602.

Wisskirchen, Gerlind; Glaser, Julia: Unternehmensinterne Untersuchungen, in DB, 2011, S. 1392 - 1395.

Wybitul, Tim: EU-Datenschutz-Grundverordnung in der Praxis - Was ändert sich durch das neue Datenschutzrecht, in BB, 2016, S. 1077 - 1081.

B. Urteilsverzeichnis

OLG München I, Urt. v. 10.12.2013 - 5HKO 1387/10, in: DB 2014, S. 766.

BAG, Urt. v. 26.03.2009 - 2 AZR 953/07, in DB, 2009, S. 1772.

C. Internetquellenverzeichnis

- <https://www.aktiv-online.de/nachrichten/detailseite/news/arbeitgeber-und-gewerkschaften-oft-ein-pragmatisches-verhaeltnis-10978>, Abruf am 12.11.2017.
- <http://www.bild.de/geld/wirtschaft/volkswagen/volkswagen-manager-schmidt-fristlos-gekuendigt-54267112.bild.html>, abruf am 21.12.2017.
- <https://www.business-wissen.de/artikel/china-knigge-geschenke-fuer-chinesische-geschaefspartner/>, Abruf am 18.11.2017.
- <http://www.castelligasse.at/Politik/Dritte%20Welt/dritte%20welt.htm>, Abruf am 27.12.2017.
- <http://www.chip.de/news/Playstation-2-Kaufte-Irak-grosse-Stueckzahlen-fuer-militaerische-Zwecke-34120296.html>, Abruf am 21.11.2017.
- <https://www.compliance-manager.net/fachartikel/zum-neubuerger-urteil-022015>, Abruf am 21.11.2017.
- <https://www.datenschutzbeauftragter-info.de/darf-der-arbeitgeber-e-mails-der-mitarbeiter-lesen/>, Abruf am 08.11.2017.
- <https://www.datenschutzbeauftragter-info.de/egmr-ueberwachung-der-internetnutzung-durch-arbeitgeber-unzulaessig/>, Abruf am 08.11.2017.
- <https://dejure.org/gesetze/StGB/299.html>, Abruf am 07.11.2017.
- http://www.deutschlandfunkkultur.de/deutsche-firmen-in-entwicklungs-laendern-menschenrechte-als.1278.de.html?dram:article_id=330846, Abruf am 09.11.2017.
- <http://www.duebener-wochenspiegel.de/cms/text.php?id=2998&s=read>, Abruf am 27.12.2017.
- <https://www.duden.de/rechtschreibung/Bakschisch>, Abruf am 27.12.2017.
- <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/siemens-unterliegt-im-streit-ueber-krim-turbinen-15160670.html>, Abruf am 09.11.2017.
- <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/baustoffe-kartellamt-verhaengt-660-millionen-euro-bussgeld-gegen-zementkartell-1104670.html>, Abruf am 14.11.2017.
- http://www.focus.de/finanzen/recht/gerichtsurteile/urteil-der-europa-richter-private-mails-im-buero-schreiben-ein-menschenrecht-oder-darf-mein-chef-mich-feuern_id_7554994.html, Abruf am 08.11. 2017.
- <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2014-N-01998?hl=true>, Abruf am 21.11.2017.
- <http://www.handelsblatt.com/archiv/chronologie-helmut-kohl-und-die-cdu-parteispendenaffaere/2045790.html>, Abruf am 07.11. 2017.
- <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/oliver-schmidt-verurteiltem-vw-manager-droht-offenbar-die-kuendigung/20686938.html>, Abruf am 08.12.2017.
- <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/vw-privatisierung-haette-gravierende-auswirkungen-15145754.html>, Abruf am 28.11.2017.

<http://www.haz.de/Nachrichten/Wirtschaft/Niedersachsen/Niedersachsen-bangt-um-seine-VW-Millionen>, Abruf am 28.11.2017.

https://www.kpmg.at/fileadmin/KPMG/Publikationen/Broschueren_und_Studien/Compliance_Management_Systeme.pdf, Abruf am 20.11.2017.

<http://mkm-partner.de/2014/09/09/das-neubuerger-urteil-und-seine-folgen-fuer-die-compliance-im-unternehmen/>, Abruf am 21.11.2017.

<http://www.n-tv.de/wirtschaft/Bayern-verklagt-VW-article18323681.html>, Abruf am 14.11.2017.

<https://www.n-tv.de/wirtschaft/VW-entschaedigt-US-Kunden-mit-Milliarden-article18027351.html>, Abruf am 09.12.2017.

<https://openjur.de/u/72447.html>, Abruf am 21.11.2017.

<https://www.pwc.de/de/gesundheitswesen-und-pharma/assets/pharmabranche-fehlt-rezept-gegen-korruption.pdf>, Abruf am 16.12.2017.

<https://www.siemens.com/press/de/pressemitteilungen/?-press=de/pressemitteilungen/2012/infrastructure-cities/rail-systems/icrl201203005.htm>, Abruf am 11.12.2017.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/siemens-ffaere-schwere-vorwuerfe-gegen-ex-finanzvorstand-a-455137.html>, Abruf am 03.11.2017.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/vw-abgasskandal-kronzeuge-belastet-winterkorn-schwer-a-1156853.html>, Abruf am 04.11.2017.

<http://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/pharmafirmen-zahlten-562-millionen-euro-an-aerzte-im-jahr-2016-a-1153314.html>, Abruf am 07.11.2017.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/studie-deutsche-firmen-missachten-menschenrechte-im-ausland-a-1153169.html>, Abruf am 09.11.2017.

<http://www.spiegel.de/karriere/mobbing-am-arbeitsplatz-wann-arbeitgeber-eingreifen-muessen-a-1050216.html>, Abruf am 10.11.2017.

<http://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/krebsmedikamente-wie-teuer-ist-die-entwicklung-a-1167124.html>, Abruf am 12.11.2017.

<http://www.spiegel.de/panorama/justiz/bottrop-apotheker-soll-krebsmedikamente-falsch-dosiert-haben-a-1124034.html>, abruf am 12.11.2017.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/apple-steuernachzahlung-eu-kommission-bringt-irland-vor-gericht-a-1171182.html>, Abruf am 12.11.2017.

<http://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/euros-fuer-aerzte-datenbank-wie-viel-hat-mein-arzt-bekommen-a-1102819.html>, Abruf am 14.11.2017.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/kampf-gegen-abgaben-hinterzieher-niedersachsen-kauft-cd-mit-steuersuender-daten-a-699634.html>, Abruf am 28.11.2017.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/korruption-jeder-vierte-manager-wuerden-unethisch-handeln-a-1141836.html>, abruf am 02.12.2017.

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/volkswagen-verurteilter-oliver-schmidt-muss-mit-entlassung-rechnen-a-1182418.html>, Abruf am 08.12.2017.

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/73827/umfrage/umsatz-von-siemens-seit-2005/>, Abruf am 11.12.2017.

<https://www.stern.de/auto/service/pannenserie-toyota-soll-pedalproblem-seit-2007-kennen-3893386.html>, Abruf am 13.11.2017.

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/illegale-preisabsprachen-schienekartell-deutsche-bahn-treibt-hunderte-millionen-euro-schadenersatz-ein-1.2915565>, Abruf am 14.11.2017.

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/nahaufnahme-rain-man-vor-gericht-1.2492758>, Abruf am 18.11.2017.

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/autoindustrie-und-ploetzlich-steht-der-mitarbeiter-allein-da-1.3783838>, Abruf am 08.12.2017.

<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/kernenergie-wie-siemens-doch-wieder-zum-atomkonzern-werden-koennte-1.3221186>, Abruf am 11.12.2017.

<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/hohe-strafe-fuer-ex-finanzchef-von-siemens-manager-soll-15-millionen-schadenersatz-zahlen/9205560.html>, Abruf am 03.11.2017.

<http://www.tagesspiegel.de/weltspiegel/bangladesch-kik-lieferant-produzierte-in-katastrophen-fabrik/8182788.html>, Abruf am 09.11.2017.

<http://www.tagesspiegel.de/mobil/vw-diesel-skandal-eine-chronologie-der-abgasaffaere/12407702.html>, Abruf am 08.12.2017.

<https://www.test.de/Bodyguard-Anti-Kartell-Matratze-Ein-David-zeigt-es-den-Goliaths-4854185-4854424/>, Abruf am 14.11.2017.

https://www.tuv.com/media/germany/60_systeme/csr_nachhaltigkeit_compliance/compliance/faktenblaetter/compliance_standard_tr.pdf, S. 6f., Abruf am 18.11.2017.

<http://www1.wdr.de/nachrichten/ruhrgebiet/apotheker-bottrop-untersuchungshaft-krebstherapie-100.html>, Abruf am 19.11.2017.

<https://www.welt.de/wirtschaft/article2035729/Der-Herr-der-schwarzen-Kassen-packt-aus.html>. Abruf am 03.11.2017.

<https://www.welt.de/vermischtes/article146736659/Preis-fuer-Medikament-von-13-50-auf-750-Dollar-erhoert.html>, Abruf am 12.11.2017.

<https://www.welt.de/wirtschaft/article113143488/Anshu-Jain-und-der-40-Millionen-Euro-Haendler.html>, Abruf am 18.11.2017.

<http://www.spiegel.de/forum/politik/wie-koennen-die-krisen-afrika-gemeistert-werden-thread-6951-89.html>, Abruf am 27.12.2017.

<http://www.wiwo.de/technologie/green/biz/weltweites-klimaranking-diese-deutschen-unternehmen-sind-vorbildlich/14882578.html>, Abruf am 09.11.2017.

<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-01/chefsache-suchtproblem-mitarbeiter>, Abruf am 10.11.2017.

<http://www.zeit.de/wissen/gesundheit/2010-07/rindfleisch-gammelfleisch-clostridium>, Abruf am 28.11.2017.

<http://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2017-11/abgasskandal-volkswagen-eu-kommission-lobbyismus-autoindustrie>, Abruf am 28.11.2017.

<http://www.zeit.de/wirtschaft/2015-01/oelpreis-tanker-contango>, Abruf am 27.12.2017.

https://www.zoll.de/DE/Presse/ZahlenFakten/zahlen_fakten_schwarzarbeit.html;jsessionid=6B29DCFB07419B7AD5D969DF1DADA551.live4672?isPopup=true&view=render%5BStandard%5D&nn=20760, Abruf am 21.12.2017.