

15 Jahre Compliance in Deutschland Eine Zwischenbilanz

Compliance hat in den letzten 15 Jahren in Deutschland zunehmend an Bedeutung gewonnen. Medienwirksame Skandale, hohe Bußgelder sowie zum Teil tiefgreifende persönliche Konsequenzen für Verantwortliche prägen das Bild in der Unternehmenswirklichkeit. Über die betroffenen Fachkreise hinaus ist Compliance zu einem Modebegriff geworden. Gerade deshalb sollte man die Augen offen halten, das Erreichte kritisch würdigen und möglichen Fehlentwicklungen frühzeitig entgegentreten.



Dr. Markus S. Rieder ist Partner im Litigation Department des Münchener Büros von Latham & Watkins LLP. Er verfügt über umfassende Erfahrung in den Bereichen nationale und internationale Schiedsgerichtsbarkeit, Prozessführung sowie Wirtschaftsstrafrecht/Compliance. Seine Branchenschwerpunkte sind u.a. die Automobilindustrie sowie Banken und Industrieunternehmen. Im JUVE Ranking 2014/2015 wird er als „häufig empfohlen“ für Konfliktlösung – Gesellschaftsrechtliche Streitigkeiten geführt.

Dr. Finn H. O. Zeidler ist Partner im Litigation Department des Frankfurter Büros von Latham & Watkins LLP. Er berät regelmäßig bei straf- und aufsichtsrechtlichen Untersuchungen sowie sonstigen Compliance-Fragen, insbesondere in der Finanzindustrie, und ist in deutschen sowie internationalen Gerichts- und Schiedsverfahren tätig. Handelsblatt Best Lawyers 2015 zählt ihn zu den „renommiertesten Rechtsberatern“ für Wirtschaftsstrafrecht in Deutschland.

Compliance stammt ursprünglich aus den USA und diente als Baustein der Corporate Governance zunächst der Selbstkontrolle und Reputationssicherung. Inzwischen ist sie dort zu einem Instrument der Prävention und der straf- und haftungsrechtlichen Entlastung geworden. Für die Unternehmen in Deutschland wurde Compliance erst in den 90er Jahren überhaupt ein Thema, als die Auslandskorruption unter Strafe gestellt und die steuerliche Absetzbarkeit damit korrespondierender „nützlicher Aufwendungen“ abgeschafft wurde. Einige Jahre unbemerkt, begann Compliance ihren „Siegeszug“ vor rund zehn Jahren mit ersten spektakulären Fällen, bei denen zum Teil auch die US-Behörden „Pate“ standen. Gerade der Einfluss ausländischer Normen und Verfolgungspraktiken haben von Anfang an zu erheblicher Rechtsunsicherheit geführt. Dazu tragen in Deutschland weiterhin alle drei Staatsgewalten bei: Anstatt dass Gerichte und Behörden der Rechtsunsicherheit durch eine klare und einheitliche Praxis entgegentreten, droht ein Gesetzentwurf „zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden“ die Probleme noch zu verschärfen.

Skandale als Schrittmacher

Unabhängig von der bisher seitens des Gesetzgebers unbeantworteten Frage, ob Unternehmen in Deutschland überhaupt allgemein verpflichtet sind, ein Compliance-System einzuführen, führt fehlende Compliance jedenfalls faktisch zur Haftung des Unternehmens und seiner Mitarbeiter.

Der große Paukenschlag erfolgte im Jahr 2008, als Siemens aufgrund des seit 2006 bekannten Schmiergeldskandals allein an das US-Justizministerium (DOJ) und die US-Börsenaufsicht (SEC) Bußgelder in Höhe von insgesamt 800 Millionen US-Dollar zahlen musste. Dies war der Auftakt zu einer Serie von Verfahren gegen deutsche Unternehmen aller Branchen, die sich bis heute

“ In Deutschland sucht man verbindliche Strafzumessungsregeln, die Compliance-Anstrengungen belohnen, bislang vergeblich “

fortsetzt. Zwei Jahre nach Abschluss des Siemens-Skandals zog ein süddeutscher Autohersteller alle Aufmerksamkeit auf sich, im Jahr 2013 ein Baukonzern. Wieder ging es um Korruption, wieder einigte sich das Unternehmen mit dem DOJ auf die Zahlung einer Geldbuße. In jüngerer Vergangenheit stehen vor allem die Banken im Fokus. Die Bußgelder haben dort inzwischen die Milliarden Schwelle überschritten.

Die Fälle sind exemplarisch für das Vorgehen der US-Behörden. Nahezu ausnahmslos werden Ermittlungsverfahren durch einen Vergleich beendet. Die Vergleiche beinhalten neben der Pflicht zur Zahlung eines Bußgeldes regelmäßig Auflagen zur Einführung oder Optimierung des Compliance-Systems. In letzter Zeit werden auch disziplinarische Maßnahmen gegen beteiligte Mitarbeiter eingefordert, und zwar unabhängig davon, ob diese mit deutschem Arbeitsrecht vereinbar sind oder nicht. Anfang September hat die stellvertretende US-Justizministerin Yates verlangt, dass Unternehmen, die mit den Behörden kooperieren wollen, nicht zögern dürfen, bei den Behörden Mitarbeiter „ans Messer zu liefern“.

Auch die deutschen Aufsichts- und Strafverfolgungsbehörden haben das Thema auf ihre Agenda genommen. So musste der Lkw-Hersteller MAN im Jahr 2009 wegen Bestechung ein Bußgeld von rund 150 Millionen Euro zahlen. Hauptkritikpunkt der Staatsanwaltschaft: Die Compliance-

Struktur sei zu lasch gewesen. Zwei Jahre später musste der ehemals dem MAN Konzern zugehörige Industriedienstleister Ferrostaal mit circa 140 Millionen Euro für eine Schmiergeldaffäre büßen. Anders als die US-Behörden in den oben genannten Fällen, gingen die deutschen Behörden auch gegen Individuen vor: Während ein früherer Vorstand und Prokurist der Ferrostaal mit Freiheitsstrafen von jeweils zwei Jahren auf Bewährung sowie Geldstrafen von 36.000 beziehungsweise 18.000 Euro noch verhältnismäßig glimpflich davon kamen, erreichte die zivilrechtliche Verurteilung eines ehemaligen Siemens-Vorstandsmitglieds im Jahr 2013 eine neue Dimension. Das Landgericht München I verurteilte den ehemaligen Finanzvorstand in dem nach ihm benannten „Neubürger-Urteil“ zu einer Schadensersatzzahlung in Höhe von 15 Millionen Euro. Wesentlicher Vorwurf: Er habe es versäumt, ein funktionierendes Compliance-System für seinen Aufgabenbereich zu etablieren.

Weckruf oder Fehlentwicklung?

Die klassischen Delikte der Wirtschaftskriminalität Bestechung und Steuerhinterziehungen, aber auch Kartellverstöße und die Verletzung von Außenhandelsvorschriften, schädigen die Allgemeinheit in der Regel erheblich. Somit ist es grundsätzlich richtig, dass auch die deutsche Öffentlichkeit (und ihr folgend unser Staat) von den hiesigen Unternehmen „Compliance“ verlangt. Inso-

weit besteht – wie die jüngsten Beispiele zeigen – durchaus noch Nachholbedarf.

In den USA funktioniert Compliance konzeptionell als Anreizsystem. Unternehmen, die eine funktionierende Compliance-Struktur vorweisen können, können sich darauf verlassen, dass die ihnen im Fall von Verstößen drohenden Strafen abgemildert werden. In Deutschland sucht man nachvollziehbare, verbindliche und einheitliche Strafzumessungsregelungen, die Compliance-Anstrengungen belohnen, bislang vergeblich. Ermittlungsbehörden – zum Teil innerhalb desselben Bundeslandes – gehen völlig unterschiedlich vor. Untersucht ein Unternehmen verdächtige Vorgänge selbst, gewähren Staatsanwaltschaften an einem Ort erheblichen „Rabatt“, während andere die eigenen Aufklärungsversuche als störend ansehen. Erst recht nicht erwarten können die deutschen Unternehmen Hilfestellungen seitens der Ermittlungsbehörden im Vorfeld konkreter Verdachtsmomente. Während die britischen Behörden vor der Olympiade in London „Guidance“ zur Frage gaben, ob Unternehmen ihre Kunden ins Stadion einladen dürfen, ist dies in Deutschland nicht zu erwarten. Im Gegenteil würde eine entsprechende Anfrage hierzulande möglicherweise ein Ermittlungsverfahren auslösen.

Terror der Tugend

Exemplarisch hierfür steht der Fall des früheren Vorstandsvorsitzenden eines süd-

Regulierungswahn führt zu Verunsicherung statt Klarheit, der gesunde Menschenverstand bleibt auf der Strecke

deutschen Energieversorgers, der bis zum BGH gelangte. Der Manager hatte sieben Spitzenpolitikern Gutscheine für Logenplätze bei der Fußballweltmeisterschaft 2006 zukommen lassen. Zwei Jahre später endete das Verfahren mit einem Freispruch aus Mangel an Beweisen. Vor nicht allzu langer Zeit war es noch selbstverständlich, Geschäftspartner ins Fußballstadion einzuladen. Heute lassen dies viele Unternehmen gar nicht mehr zu oder muten ihren Mitarbeitern bürokratische Genehmigungsprozesse zu, bei denen das Spiel bereits entschieden ist, bevor die beantragte Genehmigung eintrifft.

Zu den medienwirksamen Fällen, die Angst vor Versäumnissen schüren, zählt sicher auch die Affäre um den ehemaligen Bundespräsidenten Christian Wulff, die nach 13 Monaten Ermittlungen in insgesamt 21 Verdachtsfällen mit einem Freispruch des ehemaligen Staatsoberhaupts endete – wenig verwunderlich, wenn man bedenkt, dass es zuletzt um einen Oktoberfestbesuch ging.

In diesem vor allem durch Unsicherheit geprägten Umfeld agieren viele Unternehmen nach dem Motto „viel hilft viel“. Insbesondere die gebrannten Kinder unter den DAX-Konzernen warten mit Compliance-Abteilungen von teils Hunderten von Mitarbeitern auf, führen Tausende Schulungen durch und können fast ebenso viele Compliance-Richtlinien vorweisen. Nicht alle Maßnahmen sind verkehrt, doch

der Regulierungswahn führt zu Verunsicherung statt Klarheit. Der gesunde Menschenverstand bleibt auf der Strecke. Das kostet Unternehmen Zeit und oft viel mehr Geld, als die Zuwendung wert ist, um die es eigentlich geht.

Die Revolution frisst ihre Kinder – Schreckgespenst Garantpflicht

In Anbetracht dieser Entwicklungen sollte man meinen, die Mitarbeit in der Compliance-Abteilung sei erstrebenswert – immerhin wird dort über die Fußballkarten entschieden. Dieser Eindruck täuscht. Die Rolle der Compliance-Beauftragten ist spätestens seit dem Urteil des BGH vom 17. Juli 2009 zur Garantpflicht mit erheblichen persönlichen zivil- und strafrechtlichen Risiken behaftet. In seinem Urteil stellte der BGH fest, dass bestimmte Mitarbeiter Rechtsverstöße, insbesondere auch Straftaten, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden und diesem erhebliche Nachteile bringen können, verhindern müssen. Im konkreten Fall ging es um den Chefjustiziar, die Erwägungen des BGH lassen sich aber erst recht auf Compliance-Beauftragte übertragen. Nimmt man den BGH ernst, wäre davon auszugehen, dass Compliance-Beauftragte regelmäßig eine strafrechtliche Garantpflicht trifft, im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Unternehmens stehende Straftaten von Unternehmensangehörigen zu verhindern. Ob sich zukünftig noch genügend Freiwillige

zur Übernahme dieses Amtes finden lassen? Hier sind Zweifel angebracht.

Eine Compliance-Agenda mit Maß und Ziel

Zieht man aus alledem eine Zwischenbilanz, zeichnet sich folgende Agenda für die nächsten Jahre ab:

- **Anreiz statt Repression:** Deutschland muss es auf gesetzlicher Ebene schaffen, von einer rein repressiven zu einer anreizbasierten Compliance-Regulierung zu kommen, mit klaren Strafmilderungsregeln für unternehmerische Compliance-Bemühungen bei der Prävention, aber auch bei der Aufklärung (Behördenkooperation). Ein Unternehmensstrafrecht ist dafür nicht notwendig. Schon jetzt bieten die Gesetze mit Millionenbußgeldern und Abschöpfung ausreichende Mittel an, um gegen tatsächliches Unrecht vorzugehen.
- **Behördenpraxis:** Auf Ebene der Ermittlungsbehörden ist eine bundeseinheitliche Abstimmung zu zentralen Fragen des Gesetzesvollzugs, einschließlich informeller „Guidance“ für die Unternehmen und Betroffenen nach dem Vorbild der US-amerikanischen und britischen Behörden, zu fordern.
- **Konzentration auf das Wesentliche:** Mit Kleinigkeiten sollte sich Compliance nicht aufhalten. Eine Entkriminalisierung des Reizthemas „gifts & hospitality“ ist angezeigt.

LATHAM & WATKINS LLP**Kontakt:**

Dr. Finn H. O. Zeidler
 Tel: +49 (0)69 6062 6556
 E-Mail: finn.zeidler@lw.com
 Reuterweg 20
 60323 Frankfurt am Main

Dr. Markus S. Rieder
 Tel: +49 (0)89 2080 3 8170
 E-Mail: markus.rieder@lw.com
 Maximilianstraße 13
 80539 München

Kanzleiprofil

Exzellenter Rechtsrat, unternehmerisches Handeln, kaufmännisches Gespür, echte Teamarbeit, Nachhaltigkeit und Loyalität – dafür schätzen uns Mandanten weltweit.

Latham & Watkins zählt weltweit zu den führenden Kanzleien. In Deutschland beraten mehr als 170 Anwälte an den Standorten Düsseldorf, Hamburg, Frankfurt und München deutsche und internationale Mandanten in der gesamten Bandbreite des Wirtschaftsrechts. Eingebettet in ein Netzwerk aus über 2.100 Anwältinnen und Anwälten in 31 Büros bieten die deutschen Büros fach- und länderübergreifende Rechtsberatung aus einer Hand.

Zu unseren Mandanten zählen internationale Konzerne ebenso wie deutsche Unternehmen, Private Equity Fonds, Banken und Investmentgesellschaften. Außer im deutschen Recht beraten wir sie regelmäßig zu grenzüberschreitenden Themen. Wir unterstützen beim Kauf und Verkauf von Unternehmen ebenso wie in allen operativen Fragen des Unternehmensalltags. Zudem vertreten wir sie vor den Gerichten und in aufsichtsrechtlichen Belangen. Unsere Mandanten profitieren von unseren Erfahrungen in den wesentlichen Gebieten des Wirtschaftsrechts, darunter:

- Arbeitsrecht
- Bank- und Finanzrecht
- Compliance, Regulatory und White Collar
- Gesellschaftsrecht
- Gewerblicher Rechtsschutz
- Immobilienrecht
- Kapitalmarktrecht
- Kartell-, Wettbewerbs- und Beihilferecht
- M&A (public und private)
- Öffentliches Recht
- Private Equity
- Prozessführung und Schiedsgerichtsbarkeit
- Restrukturierung und Insolvenz
- Steuerrecht

Unsere Anwälte verbinden fundierte Kenntnisse des deutschen Rechts und der nationalen Gepflogenheiten mit der Reichweite und den Ressourcen einer internationalen Kanzlei – im Interesse ihrer Mandanten

Dafür wurden wir als „**Law Firm of the Year 2015**“ mit dem **Chambers Europe Award for Excellence** ausgezeichnet.