

COMPLIANCE IST CHEFSACHE

Dr. Manfred Rack
Rechtsanwalt

Inhaltsverzeichnis

1. Verschärfte Haftung des Unternehmens nach dem neuen Verbandssanktionengesetz	3
2. Fortgeltung der persönlichen Strafbarkeit von Vorständen und Geschäftsführern trotz Verbandssanktionen	3
3. Sanktionsvermeidung durch Compliance als „Vorkehrung“	4
4. Keine Konkretisierung von „Vorkehrungen“ im Gesetz	5
5. Die Sechs-Aufgaben-Struktur als gemeinsames Grundmuster in Compliance-Management-Systemen	5
6. Die Indizwirkung der DIN ISO 19600	6
7. Organisationsrecht als verbindliches Richterrecht	6
8. Sechs Organisationspflichten nach ständiger Rechtsprechung zum Organisationsverschulden nach höchstrichterlicher Rechtsprechung	7
9. Compliance als Chefsache nach der geltenden Rechtslage	7
10. Einsatz und Auswahl von Rechtsberatern für Rechtsdienstleistung	8
11. Legal-Tech erleichtert Compliance	8
12. Die Pflicht des Vorstands zur eigenen Risikoanalyse	9
13. Die zehn rechtlichen Vorteile für Vorstände und Geschäftsführer durch den Einsatz eines Compliance-Management-Systems	9
(13.1) Sanktionsminderungen nach der BGH Rechtsprechung im Panzerhaubitzen-Fall	9
(13.2) Keine Haftung für Organisationsverschulden	9
(13.3) Keine Aufsichtspflichtverletzung nach § 130 OWiG und kein Bußgeldrisiko	9
(13.4) Entlastungsbeweis nach § 831 BGB durch die Oberaufsichtsmaske	9
(13.5) Entlastung durch den Tatbestandsirrtum nach § 16 StGB	10
(13.6) Entlastung durch den Verbotsirrtum nach § 17 StGB	10
(13.7) Senkung der Prämien zur D&O-Versicherung	10
(13.8) Rechtsklarheit durch die Unterscheidung zwischen „rechtlich gebundenen“ und „freien unternehmerischen“ Entscheidungen ohne Haftungsrisiko	10
(13.9) Die Erkennbarkeit offener Rechtsfragen	11
(13.10) Drastisch gesenkter Complianceaufwand	11
14. Rechtsrat durch eigene digitale Datenbankrecherche	12
15. Unerklärlicher Widerstand gegen Compliancesysteme in der Praxis trotz aller rechtlicher Vorteile	12
16. Die psychologische Erklärung des Widerstands gegen Compliance durch die Reaktanztheorie	12
17. Die Überwindung von Widerständen gegen Compliancemaßnahmen als Leitungsaufgabe und als Chefsache	13
18. Reaktanz gegen Compliance auf Vorstandsebene	13
19. Folgerwägungen zur Rechtfertigung von Compliancemaßnahmen als juristische Argumentationsform	14
20. Das Präventionsparadox als Organisationsrisiko nach der bisherigen Rechtslage	14
(20.1) Argumentation mit Vorständen zur gegenseitigen Überzeugung	14
(20.2) Argumentation gegenüber Mitarbeitern	15
21. Die Auflösung des Präventionsparadox durch das neue Verbandssanktionengesetz	15
22. Compliance als Anlegerschutz oder die Börse als letzte Instanz	16
23. Fazit:	17
ENDNOTEN	18

Compliance ist Chefsache

Der aktuelle Anlass zum Thema "Compliance als Chefsache" ist der Entwurf des Verbandssanktionengesetz, der in der Fassung vom 20.04.2020 vorliegt. Am 16.06.2020 hat die Bundesregierung durch Karbinettbeschluss das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet. Ziel und Zweck des Gesetzes ist die Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität und die Förderung von Compliance-Management-Systemen, weil nach der bisherigen Rechtslage nach Ansicht des Gesetzgebers rechtssichere Anreize für Investitionen in Compliance fehlen.¹

1. Verschärfte Haftung des Unternehmens nach dem neuen Verbandssanktionengesetz

Nach der aktuellen Rechtslage gilt unbestritten Compliance als Chefsache.²

Umso mehr muss nach dem neuen Verbandssanktionengesetz Compliance als Angelegenheit behandelt werden, für die nur die Organe eines Unternehmens, ihre Vorstände und Geschäftsführer schon im eigenen Interesse verantwortlich sein müssen.

- **Erstens** werden diese Sanktionen für das Unternehmen drastisch verschärft. Die Geldsanktionen für vorsätzliche Verbandstaten betragen nach § 9 VerSanGE bis zu 10 % des Jahresumsatzes im Konzern.
- **Zweitens** gilt statt dem bisherigen Verfolgungsermessen in Zukunft Verfolgungszwang. Schon beim Anfangsverdacht müssen die Behörden ohne eigenes Ermessen ermitteln.
- **Drittens** wird es in Zukunft auf das Verschulden einzelner Personen im Unternehmen für die Haftung des Verbandes nicht mehr ankommen. Schon der pflichtwidrige Rechtsverstoß reicht für die Verbandssanktionen aus. Es gelten weder Entlastungen noch Entschuldigungen. Für die Annahme einer Verbandstat müssen in Zukunft auch keine Täter oder Gehilfen aus der Belegschaft ermittelt werden. Es reicht für die Annahme einer Verbandstat, dass sie im Unternehmen begangen wurde, unabhängig davon, wer die Täter waren. Neu ist, dass Unternehmen sanktioniert werden. Das Unternehmensstrafrecht ist damit eingeführt. Verbandstaten sind nach den ver Hundertfachen Geldsanktionen auf 10 % des Jahresumsatzes nicht mehr nützlich, sondern

nur noch ruinös. Eine Verbandstat garantiert den sicheren Verlust im Unternehmen. Auch das Prinzip, „Geschäft geht vor“ gilt nicht mehr. Alle bisherigen typischen Einwände gegen Compliance werden entkräftet. Es kommt nicht mehr an auf die Akzeptanz der Mitarbeiter, nicht mehr auf das Verschulden ihrer Vorstände und Geschäftsführer oder auf deren Unkenntnis oder deren Unzuständigkeit oder auf die Frage, wer Täter oder nur Gehilfe ist. Alle diese bisher gegen Compliance genutzten Argumente spielen keine Rolle mehr.

2. Fortgeltung der persönlichen Strafbarkeit von Vorständen und Geschäftsführern trotz Verbandssanktionen

Nicht aufgegeben ist allerdings die straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Haftung der Organe der Gesellschaft. Verbände, wie das Gesetz die Unternehmen bezeichnet, und ihre Organe haften nebeneinander ohne etwaige wechselseitig Anrechnungen von Sanktionen. Vorstände und Geschäftsführer können bei schuldhafter Verletzung ihre Aufsichtspflichten gemäß § 130 OWiG in Verbindung mit §§ 9, 14 OWiG mit einer Geldbuße belegt werden. Die Sanktion der natürlichen Personen, insbesondere der Führungskräfte bleiben neben einer Verbandssanktion gegen das Unternehmen weiterhin möglich.³ Während für die Verbandssanktionen gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 VerSanG-E kein Verschulden vorausgesetzt wird, verlangt § 130 Abs. 1 OWiG und § 14 StGB auch in Zukunft ein vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten der Geschäftsleitung von Vorständen oder Geschäftsführern. Voraussetzung nach § 130 OWiG ist eine subjektive Vorwerfbarkeit der Aufsichtspflichtverletzung. Vorständen oder Geschäftsführern stehen Exculpationsmöglichkeiten zu, die im Unterschied dazu dem Unternehmen nach dem neuen Verbandssanktionengesetz abgeschnitten sind.

Nach Art. 9 Abs. 1 VerSanGE wird § 21 OWiG ergänzt. Liegt danach gleichzeitig eine Verbandstat nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 VerSanG als auch eine Ordnungswidrigkeit nach § 30 Abs. 1 OWiG i. V. m. § 130 OWiG vor, gilt für die Sanktionierung des Verbandes nur die Sanktion für die Verbandstat. Die strafrechtlichen Risiken für Vorstände und Geschäftsführer bleiben von den Regelungen des VerSanG-E unberührt. Die Organe des Unternehmens⁴ als auch die Compliancebe-

auftragten⁵ können durch Benennung und Pflichtenübernahme in eine Garantenstellung nach § 13 Abs. 1 StGB kommen.⁶ Das bedeutet, dass sie zum Schutz eines Rechtsguts verpflichtet sind, und sich wegen Unterlassens strafbar machen können.

Compliancebeauftragten droht auch weiterhin das Risiko einer Strafbarkeit wegen Beihilfe, wenn sie nicht auf die Geschäftsleitung einwirken, um eine Straftat zu verhindern.⁷

Schließlich gilt die zivilrechtliche Organhaftung von Vorständen und Geschäftsführern wie bisher unter der geltenden Rechtslage, ohne wechselseitige Anrechnung von Verbandssanktionen und persönlichen Regressansprüche gegen Organe. Vorstände und Geschäftsführer haften nach § 93 AktG. Geschäftsführer nach § 43 GmbHG. Bußgeldzahlungen werden als ersetzbare Schäden verstanden.⁸ Der Gesetzgeber hat in den Entwurf ausdrücklich keinen Regressausschluss zu Gunsten der Geschäftsleitung aufgenommen. In dem Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes wurde in § 10 noch auf einen Regressanspruch gegen die Geschäftsleitung ausdrücklich verzichtet. Aus der Tatsache, dass in der Fassung des Verbandssanktionengesetz vom 20.04.2020 der Regressausschluss nicht mehr übernommen wurde, ist der Schluss zu ziehen, dass der Gesetzgeber in seinem Entwurf vom 20.04.2020 auf einen Regressausschluss nicht verzichtet hat. Das Regressrisiko gegen die Geschäftsleitung wegen Schäden durch das Verbandssanktionengesetz besteht somit fort. Zumindest muss die Frage als offen gelten, ob Vorstände und Geschäftsführer für die Verbandsgeldsanktion gegen das Unternehmen persönlich in Anspruch genommen werden können. Auch deshalb ist zu empfehlen, Compliance als Chefsache zu behandeln, anstatt die Abwendung dieses Regressrisikos Angestellten unterhalb der Organebene zu überlassen, die von dem Compliancerisiko persönlich nicht bedroht sind.

Im Ergebnis verschärft der Entwurf das Verbandssanktionengesetz die Sanktionen für das Unternehmen, ohne dass es auf das Verschulden eines Mitarbeiters oder eines Mitglieds der Geschäftsleitung ankommt und behält aber gleichzeitig die Möglichkeiten der zivilrechtlichen als auch der strafrechtlichen Haftung für Geschäftsführer und Vorstände nach der bisherigen Rechtslage aufrecht. Die Verbandsgeldsanktionen werden im Vergleich zum bisherigen Strafraum vermindert.

Je schärfer die Sanktionen ausfallen, umso mehr müssen Vorstände und Geschäftsführer daran interessiert sein, die Sanktionen gegen ihr Unternehmen zu entschärfen und damit gleichzeitig auch ihr eigenes persönliches Regressrisiko zu vermeiden.

Mit dem neuen Verbandssanktionengesetz begründet der Gesetzgeber die Erforderlichkeit von Verbandssanktionen als einen Ausgleich dafür, dass der juristischen Person und damit den Aktionären und Gesellschaftern die unternehmerischen Vorteile der strafbaren Aktivitäten von Vorständen und Geschäftsführern zufließen. Bisher hatten Organe nur die Nachteile aus nützlichen Verbandstaten, aber das Unternehmen und ihre Anteilseigner nur die Vorteile. Nach dem Verbandssanktionengesetz rechnen sich Verbandstaten für den Verband nicht mehr. Verbandstaten sind nicht mehr nützlich, sondern nur noch schädlich. Niemand im Unternehmen kann in Zukunft mit dem Prinzip argumentieren, „Geschäft geht vor“. Abgeschnitten sein soll auch der Ausweg, Geldsanktionen gegen die Organe durch Zahlungen und Leistungen des Unternehmens zu kompensieren.⁹ Auch die Aktionäre und Anteilseigner von juristischen Personen müssen das größte Interesse daran haben, Verbandstaten zu vermeiden, weil sämtliche Vorteile einer Verbandstat durch die Sanktionen mehr als abgeschöpft werden. Mit hochsanktionierten Verbandstaten setzen Vorstände und Geschäftsführer ihre Organstellung aufs Spiel und riskieren durch ihr Regressrisiko ihr privates Vermögen.

Nach dieser drastischen Verschärfung der Haftung für Verbände und ihre Organe muss es von größtem Interesse für Vorstände und Geschäftsführer sein, wie die Sanktionen zu vermeiden oder wenigstens zu mindern sind.

3. Sanktionsvermeidung durch Compliance als „Vorkehrung“

Das Verbandssanktionengesetz verweist in § 15 Abs. 3 Nr. 6 u. 7 VerSanG auf die Möglichkeit, bei der Bemessung der Verbandsgeldsanktionen entlastende Umstände zu berücksichtigen, zu denen vor, als auch nach der Verbandstat getroffene „Vorkehrungen“ zur Vermeidung und Aufdeckung von Verbandstaten gehören. Die Entwurfsbegründung¹⁰ nennt ein Compliance-Management-System als einziges Beispiel, um Sanktionen zu mildern. Compliancemaßnahmen können somit sowohl die Verbandssanktionen, als auch die Sanktionen nach OWiG und StGB gegen die Geschäftsleiter vermindern. Mit den Vorkehrungen sollen rechtssichere Anreize für Investitionen in Compliance begründet werden, die unter der geltenden Rechtslage bisher nach zutreffender Ansicht des Gesetzgebers fehlen.¹¹ Rechtstreue Unternehmen sollen durch das Verbandssanktionengesetz vor Wettbewerbsvorteilen geschützt werden, die sich konkurrierende Unternehmen durch das Einsparen von präventivem Aufwand für Compliancemaßnahmen verschaffen. Der Complianceauf-

wand zur Sicherung legalen Verhaltens in rechtstreu geführten Unternehmen soll kein Wettbewerbsnachteil werden.

4. Keine Konkretisierung von „Vorkehrungen“ im Gesetz

Allerdings vermeidet der Gesetzgeber eine Konkretisierung, was er unter „Vorkehrungen“ versteht und was er vorgeben will, damit sich die Normadressaten darauf einrichten können. Konkretisiert wird der unbestimmte Rechtsbegriff weder im Gesetzestext, noch in der Gesetzesbegründung. Der DIN Ausschuss wird für das Gesetzgebungsverfahren vorschlagen, auf die DIN ISO 19600 Bezug zu nehmen, wodurch Rechtssicherheit geschaffen werden könnte. Mindestens soll erreicht werden, dass die DIN ISO 19600 als Selbstregulierungsmaßstab für die Unternehmensführung bei der Erfüllung ihrer Legalitätspflicht in der Gesetzesbegründung genannt wird. Was unter „Vorkehrungen“ zu verstehen ist, sollte nicht den Gerichten überlassen werden, die nach einer Verbandstat entsprechend der Alltagsweisheit hinterher immer schlauer sind und in Kenntnis des Tatverlaufs Pflichten formulieren, an die vor der Tat niemand hätte denken können.¹² Es droht das Risiko des Rückschaufehlers (Hindsight-Bias). Vielmehr sollte der Gesetzgeber für alle selbst regeln, unter welchen Bedingungen die drastischen Sanktionen zu vermeiden sind. Die Normadressaten könnten dann davon ausgehen, dass sie von den ruinösen Verbandssanktionen verschont werden und die Vorstände und Geschäftsführer könnten darauf vertrauen, dass sie sich damit entlasten können, alle Voraussetzungen der DIN ISO 19600 eingehalten zu haben. Dazu zählen das Ermitteln aller Risiken und Rechtspflichten (4.1 und 4.6), einschließlich der Urteile und Bescheide von Gerichten und Verwaltungsbehörden (4.5.1), die Delegation aller Pflichten auf Verantwortliche im Unternehmen (5.3 und 9.12), die regelmäßige Aktualisierung (4.5.2 und 4.6), die Erfüllung und die Kontrolle und ihre Dokumentation (4.5.1 und 7.5). Wenn es trotzdem zu einer Verbandstat kommen sollte, lässt sich der Nachweis zu Gunsten des Unternehmens und zu Gunsten der Geschäftsleiter führen, dass es nicht an der Organisation der Legalitätspflicht gelegen hat, dass es zu einem Rechtsverstoß gekommen ist. Vorkehrungen durch ein Compliance-Management-System werden durch das neue Gesetz mit Sanktionsminderungen honoriert. Verhindert würde durch diese Konkretisierung der Vorkehrungen, dass Gerichte nach § 13 Abs. 2 VerSanG-E den Verband zu bestimmten Vorkehrungen anweisen, um Verbandstaten zu vermeiden. Die Vorkehrungen würden nicht von einem Gericht, sondern vom Gesetzgeber durch die Bezugnahme auf

die DIN ISO 19600 bestimmt. Die DIN ISO 19600 ist eine freiwillige international geltende Selbstregulierung für Vorstände und Geschäftsführer, welche Sorgfaltspflichten bei der Unternehmensführung einzuhalten sind, um die Legalitätspflicht der Geschäftsleitung zu erfüllen, nämlich sicherzustellen, dass sich Vorstände und Geschäftsführer selbst legal verhalten und dafür sorgen, dass sich alle Mitarbeiter des Unternehmens ebenfalls legal verhalten, nämlich alle Pflichten des Unternehmens einzuhalten und zu erfüllen.

5. Die Sechs-Aufgaben-Struktur als gemeinsames Grundmuster in Compliance-Management-Systemen

Ziel und Zweck eines Compliance-Management-Systems ist das legale Verhalten aller Unternehmensmitarbeiter, sowohl auf der Führungs- als auch auf der Arbeitsebene aus der DIN ISO 19600 als Norm für Compliance-Management-Systeme. Die DIN ISO 19600:2016 versteht sich als internationale Norm und als Maßstab. Sie richtet sich an die Führung des Unternehmens (S. 15 der Norm). Das Ziel des legalen Verhaltens im Unternehmen setzt sechs unterscheidbare Organisationspflichten voraus. Sie ergeben sich

- **erstens** aus der DIN ISO 19600 als Norm für Compliance-Management-Systeme und
- **zweitens** auch aus der ständigen Rechtsprechung zum Organisationsverschulden.

Im Rahmen der Selbstregulierung der DIN ISO 19600 wird vorgeschrieben,

- **erstens**, alle Rechtspflichten des Unternehmens nach der DIN ISO 19600 4.1, 4.6 zu ermitteln,
- **zweitens** nach 5.3, 9.1.2 DIN ISO 19600 die Rechtspflichten zu delegieren,
- **drittens**, nach 4.5.2, 4.6 DIN ISO 19600 die Rechtspflichten zu aktualisieren,
- **viertens** nach der Einleitung zur DIN ISO 19600 zu erfüllen,
- **fünftens** nach 8.2 DIN ISO 19600 zu kontrollieren und schließlich
- **sechstens** nach 4.5.1, 7.5 DIN ISO 19600 zu dokumentieren.

Die gleiche Sechs-Aufgaben-Struktur lässt sich als Muster aus weiteren untergesetzlichen DIN-Regelungen zur Unternehmensorganisation ablesen. Beispielhaft ist die DIN EN ISO 9001:2008-12 zum Qualitätsmanagement, die DIN EN ISO 140001:2005-06 zum Umweltmanagement, die OHSAS 180001:2007, die DIN EN ISO 5001:2012-2012 zum Arbeitsschutz zu nennen.

6. Die Indizwirkung der DIN ISO 19600

Nach herrschender Meinung hat die Einhaltung von DIN Normen eine Indizwirkung dafür, dass die Verantwortlichen ihre Sorgfaltspflichten eingehalten haben. Die DIN ISO 19600 regelt die Sorgfaltspflichten bei der Unternehmensführung. Diese Vermutungswirkung für sorgfältiges Verhalten der Verantwortlichen im Unternehmen müsste von Ermittlungsbehörden oder Gegenanwälten widerlegt werden.¹³ Im Strafrecht wird die faktische Normsetzungskompetenz von privaten Organisationen wie den DIN-Ausschüssen als Selbstnormierung zwar kritisiert. Die Normsetzung müsste den verfassungsmäßigen Gesetzgebungsorganen vorbehalten bleiben. Der Gesetzgeber ist allerdings zur Regelung von konkreten Risiken in Unternehmen immer weniger in der Lage, weil ihm das überlegene Wissen und die Erfahrung beim Erfassen und bei der Abwendung von Risiken in der Unternehmenspraxis fehlt. Es zeigt sich insbesondere dadurch, dass der Gesetzgeber Lücken offen lässt und zur Selbstregulierung durch untergesetzliche Regelwerke geradezu einlädt. Die Selbstregulierung durch die Normadressaten wird zur Selbsthilfe. Selbstregulierung wie die DIN Normen schränken Rechtsunsicherheiten durch unbestimmte Rechtsbegriffe und Generalklauseln ein. Beim Verbandssanktionsgesetz konkretisiert der Gesetzgeber nicht, was er unter „Vorkehrungen“ nach § 15 Abs. 3 Nr. 6 u. 7 versteht. Er lässt damit offen, was er an Complaincemaßnahmen von Unternehmen erwartet, damit diese die Chance zur Sanktionsminderung und zur Sanktionsvermeidung nutzen können.

Durch einen Bezug auf die DIN ISO 19600 würde der Gesetzgeber diese für allgemeinverbindlich erklären. Die DIN Norm würde zur primären Rechtsquelle.¹⁴ Die Vermutungswirkung für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht bei der Unternehmensführung ergibt sich aus dem Verfahren, aus dem die DIN Norm entwickelt wird. Experten aus den Kreisen der Normadressaten formulieren ihren eigenen Sorgfaltsmaßstab. Die Vermutungswirkung für sorgfältiges Verhalten bei der Unternehmensführung durch die Einhaltung der Vorgaben der DIN ISO 19600 müsste von der jeweiligen

Gegenseite mit dem Nachweis widerlegt werden, warum die Regeln zur Unternehmensführung nicht gelten sollen.¹⁵ Die DIN ISO 19600 wird durch ihr Entstehungsverfahren legitimiert.¹⁶

7. Organisationsrecht als verbindliches Richterrecht

Richterrecht galt bisher als unverbindliche Rechtserkenntnisquelle, die wie die private Normsetzung in DIN Norm eine geringere Verbindlichkeit als Gesetze haben sollen.

Die sechs Organisationspflichten die sich aus den DIN Normen, insbesondere der DIN ISO 19600 entnehmen lassen, finden sich ebenfalls als Grundstruktur in der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Bisher wurden zwar Rechtsquellen eng definiert. Als Rechtsquelle wurden bisher nur Gesetze, Rechtsverordnungen und Satzungen anerkannt, die als primäre Rechtsquellen bezeichnet werden. Höchststrichterliche Urteile galten als Richterrecht, als unverbindliche Rechtserkenntnisquellen, die wie die private Normsetzung in DIN Normen eine geringere Verbindlichkeit als Gesetze haben sollen. Diese bisherige Zweiteilung in zwingendes und nicht zwingendes Recht, in Rechtsquellen und bloße Rechtserkenntnisquellen wird zunehmend aufgegeben. Urteile des BGH, insbesondere die Grundsatzentscheidung, sind nämlich faktisch verbindlich. Dies ergibt sich aus den Prozessordnungen. Untere Gerichte sind regelmäßig an die Urteile höherer Gerichte aus und diese an ihrer früheren Rechtsprechung. Rein faktisch zitiert die höchstrichterliche Rechtsprechung in über 90 % aller Entscheidungen ihre eigenen Urteile. Die unteren Gerichte sind nach ihren Prozessordnungen zur Vorlage bei oberen Gerichten verpflichtet, wenn sie von BGH-Urteilen abweichen, das instanzliche Urteil aufgehoben wird und die Sache mit entsprechenden inhaltlichen Vorgaben zur erneuten Entscheidung zurückverwiesen wird (§ 563 Abs. 2 ZPO). Ein Oberlandesgericht in Strafsachen hat eine Vorlagepflicht zum Bundesgerichtshof, wenn es von der Entscheidung eines anderen OLG oder des Bundesgerichtshofs abweichen will (§ 121 Abs. 2 GVG). Gerichte der zweiten Instanz müssen die Revision zu den obersten Bundesgerichten immer dann zulassen, wenn es von einer Entscheidung der obersten Bundesgerichte des selben Gerichtszweigs abweicht.¹⁷ Diese Prozessvorschriften führen zu einer faktischen Bindung an die Rechtsprechung des BGH. Sie gilt als stärker als die Bindung an Gesetze. Gerichtsurteile enthalten konkrete Entscheidungen zwischen Parteien, während Gesetze abstrakt – generelle Regelung darstellen und im konkreten Fall keine Bindung auslösen. Die Prozessordnung sichert

durch diese Verfahrensregeln eine einheitliche Rechtsprechung. Deshalb sind alle Gerichtsurteile zum Organisationsverschulden und zu Organisationspflichten für die Praxis der Unternehmensführung verbindlich. Weichen Unternehmen von der Rechtsprechung ab und kommt es zum Schaden, können die Geschädigten sich auf die Rechtsprechung und die Verletzung der jeweiligen Organisationspflicht berufen. Vorstände und Geschäftsführern ist deshalb zu empfehlen, wenn sie die Rechtslage nicht verkennen wollen, die Organisationspflichten aus der BGH-Rechtsprechung einzuhalten. Die DIN ISO 19600 enthält unter 4.5.1, die Empfehlung, Urteile und Bescheide von Gerichten oder Verwaltungsbehörden als bindende Verpflichtungen zu beachten.

8. Sechs Organisationspflichten nach ständiger Rechtsprechung zum Organisationsverschulden nach höchstrichterlicher Rechtsprechung

Die in der DIN ISO 19600 formulierten sechs Aufgaben ergeben sich auch aus der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Organisationsverschulden. Danach lassen sich sechs typische Organisationsrisiken unterscheiden, die durch sechs Organisationspflichten abzuwenden sind. Die BGH-Urteile zu Organisationspflichten und zum Organisationsverschulden sind für Vorstände und Geschäftsführer verbindlich. Wer sie nicht einhält, begründet den Vorwurf des Organisationsverschuldens und haftet für die Schadensfolgen.

- **Erstens** wird mit der Organisationspflicht zur Ermittlung aller Risiken und der einschlägigen Rechtspflichten zur Abwehr der Risiken das Organisationsrisiko der Unkenntnis der einschlägigen Rechtspflichten des Unternehmens abgewendet. Wer die Ermittlung aller Rechtspflichten des Unternehmens organisiert, vermeidet Verbandstaten aus Unkenntnis der einschlägigen Rechtspflichten.¹⁸
- **Zweitens** besteht das Organisationsrisiko von Verbandstaten durch unregelmäßige Verantwortlichkeiten, wer im Unternehmen die Rechtspflichten kennt, sie aber nicht auf verantwortliche Mitarbeiter delegiert, begründet das Risiko, das allein der Vorstand für die Erfüllung von tausenden von Rechtspflichten verantwortlich ist und sie schon wegen der Vielzahl nicht erledigen kann. Ohne Delegation besteht das Organisationsrisiko von Verbandstaten durch unregelmäßige Verantwortlichkeiten und Unzuständigkeiten.¹⁹

- **Drittens** müssen die einmal festgestellten einschlägigen Rechtspflichten eines Unternehmens aktualisiert werden. Ansonsten besteht das Risiko von Verbandstaten durch überholte Rechtspflichten. Rechtspflichten ändern sich durch inhaltliche Änderungen, durch Außerkrafttreten, durch neue Rechtspflichten, durch Änderungen des Anwendungsbereichs und durch die Änderungen von Unternehmenssachverhalten, die neue Rechtspflichten auslösen, die beim erstmaligen Erfassen nicht geprüft wurden.²⁰
- **Viertens** ist das Organisationsrisiko der Nichterfüllung von Rechtspflichten abzuwenden, durch die Anordnung, alle Rechtspflichten ausnahmslos zu erfüllen.
- **Fünftens** besteht das Risiko von Verbandstaten durch Rechtsverstöße, weil die delegierten Pflichten auf ihre Erfüllung durch die Verantwortlichen nicht kontrolliert wurden. Das Risiko der Kontrolllücken lässt sich nur durch systematische Kontrollen abwenden.²¹
- **Sechstens** besteht das Organisationsrisiko mangelnder Dokumentationen. Nach § 93 AktG trägt der Vorstand einer AG die Beweislast, was auch für GmbHs gilt. Fehlende oder lückenhafte Dokumentationen über die Erfüllung der Legalitätspflicht, der Ermittlung, der Delegation, der Aktualisierung, der Erfüllung und der Kontrolle bilden das Risiko der Beweisnot. Die sekundäre Beweislast ist aktuell vom BGH im VW-Diesel Urteil bestätigt worden.²²

9. Compliance als Chefsache nach der geltenden Rechtslage

Konkrete Pflichten für Vorstände und Geschäftsführer ergeben sich aus dem Neubürgerurteil des Landgerichts München.²³ Dem langjährigen Finanzvorstand wurde das Unterlassen der Einrichtung eines effizienten Compiance-systems und dessen Überprüfung als Pflichtverletzung vorgeworfen. Festgestellt hat das Landgericht, dass sich der Finanzvorstand nicht auf eine Ressortverantwortlichkeit berufen kann. Die Einrichtung eines Systems zur Vermeidung von Gesetzesverstößen gehört zu den Aufgaben jedes Vorstandsmitglieds, und zwar als Aufgabe des Gesamtvorstands, der zu überprüfen hat, ob das Compiance-system geeignet ist, Verstöße gegen zwingendes Gesetzesrecht zu unterbinden. Er kann sich nicht darauf berufen, dass dafür Bereichsvorstände zuständig seien. Ein Bereichsvorstand sei gerade nicht Vorstand im Sinne des § 76 AktG. Eine Delegation dieser Complianceaufgabe auf Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene stelle eine

Pflichtverletzung dar. Dies hat der BGH schon in seinem Presseangriffsurteil entschieden. Danach müssen Entscheidungen mit ruinösen Auswirkungen für das Unternehmen dem Vorstand vorgelegt und vorbehalten werden.²⁴ Mit der Delegation von Pflichten der Organe auf Führungskräfte unterhalb der Organebene könnte die Organhaftung nach § 93 AktG umgangen werden. Auch auf die Ressortzuständigkeit anderer Vorstandskollegen zu seiner eigenen Entlastung kann sich ein Vorstand nicht berufen. Kommt es wiederholt zu Gesetzesverstößen, hat ein Vorstand im Rahmen seiner Überwachungspflicht darauf hinzuwirken, dass innerhalb des Vorstands ein funktionierendes Compiance-system beschlossen wird. Der Vorstand kann sich auch nicht damit entlasten, er sei als einzelnes Mitglied des Vorstands überstimmt worden und an die Umsetzung von Vorstandsbeschlüssen gebunden. Klargestellt hat das Landgericht in diesem Zusammenhang, dass die Bindung von Vorstandsbeschlüssen nicht gelten, wenn sie rechtswidrig sind. Kommt es zu Rechtsverstößen, besteht die Pflicht zur Verbesserung der Complianceorganisation. Jeder Vorstand ist zur Überzeugungsarbeit bei seinen Kollegen verpflichtet und hat den Aufsichtsrat einzuschalten, sollte er seine Vorstandskollegen nicht umstimmen können. Diese Beschreibung der Vorstandspflichten des Landgerichts München I hat breite Zustimmung erfahren und wird ohne Gegenmeinung von der Kommentarliteratur geteilt.²⁵

Mit einem Compliance-Management-System wird gesetzeskonformes Verhalten im Unternehmen gesichert. Vorstände und Geschäftsführer tragen das Risiko, die Rechtslage zu verkennen.²⁶ Deshalb müssen Sie im eigenen Interesse auch entscheiden, wie ihr Risiko abzuwenden ist.

10. Einsatz und Auswahl von Rechtsberatern für Rechtsdienstleistung

Fehlen Geschäftsleitern eigene Rechtskenntnisse, sind sie nach der BGH Rechtsprechung des ISION-Urteils verpflichtet, Rechtsrat von qualifizierten Berufsträgern, einzuholen und das Beratungsergebnis einer eigenen Plausibilitätskontrolle zu unterziehen.²⁷ Zur Vermeidung ihres Haftungsrisikos durch eine verkannte Rechtslage müssen Vorstände und Geschäftsführer auch aus diesem Grund daran interessiert sein, Compliance zur Chefsache zu machen.

Bei der Auswahl von Rechtsberatern müssen Vorstände und Geschäftsführer ein eventuelles Auswahlverschulden vermeiden. Nach § 3 RDG i. V. m. § 3 BRAO und § 46 BRAO sind zur Rechtsberatung nur

zugelassene Rechtsanwälte oder zur eigenen Beratung die Syndikusanwälte des Unternehmens befugt. Nicht-anwälte dürfen nach § 3 RDG rechtlich nicht beraten. Das Rechtsdienstleistungsgesetz soll nach § 1 Abs. 1 Satz 2 RDG „die Rechtssuchenden, den Rechtsverkehr und die Rechtsordnung vor unqualifizierten Rechtsdienstleistungen schützen.“ Weil juristische Laien die Qualität von Rechtsdienstleistungen nicht einschätzen können, verbietet das Rechtsdienstleistungsgesetz nach § 3 RDG Rechtsdienstleistungen durch Nichtanwälte. Eine Rechtsdienstleistung liegt nach § 2 RDG dann vor, wenn im Einzelfall eine rechtliche Prüfung erforderlich ist. In einem Compiance-system werden Unternehmenssachverhalte daraufhin geprüft, ob sie Rechtspflichten auslösen. Dabei handelt es sich um Rechtsberatung in Einzelfällen. Abstrakte Rechtspflichten aus Gesetzen ohne Bezug auf Sachverhalte des Unternehmens wären in einem Compiance-system ohne jeglichen Nutzen. Zugelassene Rechtsanwälte sind gegen Schadensersatz durch ihre Falschberatung obligatorisch berufshaftpflichtversichert. Das beratene Unternehmen könnte neben dem Anwalt als zweiten Schuldner auch dessen Versicherung in Anspruch nehmen. Nichtanwälte werden zu einer Berufshaftpflichtversicherung und damit zur Rechtsanwaltschaft erst garnicht zugelassen.²⁸

Mit der Einholung von Rechtsrat vermeidet ein Vorstand oder Geschäftsführer das Risiko nach dem Dunning-Kruger-Effekt. Es gilt dadurch das Risiko abzuwenden, die eigene rechtliche Urteilsfähigkeit zu überschätzen und den eigenen rechtlichen Beratungsbedarf zu unterschätzen, weil den Vorständen und Geschäftsführern als juristischen Laien dazu die Kompetenz fehlt, im Ergebnis die Rechtslage verkannt wird und es zum Rechtsverstoß mit Schadensfolgen kommen kann.²⁹ Zu empfehlen ist deshalb, im Zweifel Rechtsrat von unabhängigen fachlich qualifizierten Rechtsanwälten oder Syndikusanwälten einzuholen und das Risiko zu vermeiden, die Rechtslage durch die eigene rechtliche Selbstüberschätzung zu verkennen.³⁰

Kein Sachverhalt im Unternehmen lässt für juristische Laien erkennen, ob er rechtlich relevant ist, insbesondere ob er ein Risiko für ein geschütztes Rechtsgut darstellt und ob und wie dieses Risiko durch Schutzmaßnahmen in Form von Rechtspflichten abzuwenden ist. Um sicher zu gehen, empfiehlt es sich deshalb, ausnahmslos alle Sachverhalte im Unternehmen, auf Risiken und Rechtspflichten zu prüfen. Damit erfüllen Organe ihre Pflicht nach der BGH-Rechtsprechung im ISION-Urteil, bei eigener Rechtsunkenntnis Rechtsrat einzuholen.³¹

11. Legal-Tech erleichtert Compliance

Verwendete Stoffe, Verfahren, Anlagen, Produktionsprozesse, Rollen von Mitarbeitern im Unternehmen zählen zu den Sachverhalten, die ein Risiko begründen können, was kein Sachverhalt ohne vorherige rechtliche Prüfung erkennen lässt. Alle Sachverhalte auf Risiken zu prüfen, wird erst durch den Einsatz von Legal-Tech möglich. Die gleichzeitige Suche einer Vielzahl von Sachverhalten in einer Datenbank, in der möglichst viele Gesetze und Regelwerke gespeichert sind, wird durch die Technik der Sammelrecherchen möglich. In Sekunden findet man mit der Recherche-technik Regelungen in einer Vielzahl von Vorschriften. Die Datenbank „Recht im Betrieb“ enthält im Übrigen inzwischen 3,5 Millionen Links zwischen Sachverhalten aus Unternehmen und den Rechtspflichten, die sie aus unterschiedlichen Rechtsgebieten auslösen. Nach der Prüfung eines Sachverhalts wird das Prüfergebnis, nämlich die einschlägigen Rechtspflichten einmal verlinkt, einmal gespeichert, um mehrfach genutzt werden zu können. Der gespeicherte Lösungsvorrat lässt sich sekundenschnell durchsuchen. Einmal gelöste Rechtsfragen können immer wieder aufs Neue genutzt werden. Höchste Rechtssicherheit wird durch geringstmöglichen Aufwand organisiert. Compliance wird machbar.

12. Die Pflicht des Vorstandes zur eigenen Risikoanalyse

Nach der Rechtsprechung des BGH im IKB-Urteil ist ein Geschäftsführer zur eigenen Risikoanalyse verpflichtet. Er kann sie weder delegieren noch unternehmensfremde Dritte wie etwa Ratingagenturen damit beauftragen. Die Risikoanalyse ist der erste Prüfschritt in einem Compliance-Management-System. Ohne die Annahme eines Risikos, das eine Schadensprognose darstellt, gibt es keinen Anlass, nach einer Rechtspflicht zu recherchieren, die ein Risiko abwendet. Zur Risikoanalyse muss ein Geschäftsleiter sich alle verfügbaren Informationen beschaffen und alle Quellen nach der Entscheidung des BGH im IKB-Fall erschöpfen.³²

Das Compliance-Management-System „Recht im Betrieb“ enthält ein Prüfschema, mit dem die Vorgaben des IKB-Urteils des BGH erfüllt werden. Informationen sind unternehmensintern und extern zu erfassen. Widersprechen sich Schadensprognosen und Erfahrungssätze, sind die Erfahrungssätze auf ihre Geltung hin zu überprüfen.³³

13. Die zehn rechtlichen Vorteile für Vorstände und Geschäftsführer durch den Einsatz eines Compliance-Management-Systems

(13.1) Sanktionsminderungen nach der BGH Rechtsprechung im Panzerhaubitzen-Fall

Der BGH hat zuletzt in seinem Urteil vom 09.05.2017 – 1 StR 265/16 dem Panzerhaubitzen Fall³⁴, in einem obiter dictum den Einsatz eines Compliance-Management-Systems

- **erstens** als „Pflicht“ bezeichnet,
- **zweitens** erstmals auf dessen bußgeldmindernde Wirkung vor und
- **drittens** vor allem auch noch nach einem Rechtsverstoß hingewiesen.

Wörtlich führt der BGH aus, *„die Geldbuße soll den wirtschaftlichen Vorteil übersteigen der aus der Ordnungswidrigkeit gezogen worden ist“*.

Danach droht bei einer Ordnungswidrigkeit dem Unternehmen, dass der wirtschaftliche Vorteil durch die Geldbuße abgeschöpft wird und ein eventuell erhoffter Vorteil nach dem Grundsatz *„Geschäft geht vor“* sich zu einem echten Nachteil entwickelt. Bei der Bußgeldbemessung will der BGH berücksichtigt wissen,

„ob die Beteiligten in der Folge des Verfahrens entsprechende Regelungen optimiert und ihre betriebsinternen Abläufe so gestaltet haben, dass vergleichbare Normverletzungen zukünftig jedenfalls deutlich erschwert werden“.

(13.2) Keine Haftung für Organisationsverschulden

Zweitens ist der größte Vorteil für Geschäftsführer und Vorstände, dass sie ihr persönliches Risiko strafrechtlicher Sanktionen und das Risiko der zivilrechtlichen Haftung wegen Organisationsverschuldens mit dem Einsatz des Compliance-Management-Systems vermeiden. Praktiziert ein Unternehmen auf Anordnung ihrer Geschäftsleiter ein Compliance-Management-System und kommt es trotz allem zu einem Schaden durch einen Rechtsverstoß, kann es nicht an der Organisation gelegen haben. Dann handelt es sich nach Behördenpraxis der BaFin um ein nichtahnungsbedürftiges Einmalversagen und nicht um ein Systemversagen mit Organisationsverschulden und Haftungsfolgen für Vorstände und Geschäftsführer.³⁵

(13.3) Keine Aufsichtspflichtverletzung nach § 130 OWiG und kein Bußgeldrisiko

Drittens vermeiden Geschäftsführer und Vorstände das Risiko der Geldbußen wegen Pflichtverletzung

nach § 130 OWiG, wenn sie durch das Compliance-Management-System „Zu widerhandlungen durch Aufsichtsmaßnahmen gegen betriebsbezogene Pflichten verhindern oder wesentlich erschweren.“ Selbst wenn sich trotz aller Bemühungen durch das Compliance-Management-System ein Rechtsverstoß nicht verhindern lässt, kann der Vorstand oder der Geschäftsführer auf jeden Fall den Nachweis führen, dass der Rechtsverstoß durch das System „wesentlich erschwert“ wurde. Nach § 130 OWiG wird schon das Erschweren einer Rechtswidrigkeit sanktionsmindernd berücksichtigt.

(13.4) Entlastungsbeweis nach § 831 BGB durch die Oberaufsichtsmaske

Viertens können Geschäftsführer und Vorstände den Entlastungsbeweis nach § 831 BGB führen, wenn Mitarbeiter gegen Rechtspflichten verstoßen haben und Schadensersatz gefordert wird. Mit dem Compliance-Management-System können Geschäftsleiter jederzeit für jeden Zeitpunkt eines eventuellen Schadeneintritts beweisen, dass die Erfüllung aller Pflichten durch ihre Angestellten mit der Oberaufsichtsmaske kontrolliert wurde.

(13.5) Entlastung durch den Tatbestandsirrtum nach § 16 StGB

Fünftens können sich Vorstände und Geschäftsführer auf einen Tatbestandsirrtum nach § 16 StGB berufen und den Vorwurf des Vorsatzes widerlegen, wenn sie im Compiance-System die Prüfung sämtlicher Unternehmenssachverhalte nach Rechtspflichten veranlasst haben und trotzdem einen Umstand eines gesetzlichen Tatbestands bei Begehung einer Straftat nicht kannten.

(13.6) Entlastung durch den Verbotsirrtum nach § 17 StGB

Sechstens können sich Geschäftsleiter zu ihrer Entlastung auf einen Verbotsirrtum nach § 17 StGB berufen, wenn sie durch das Compliance-Management-System alle Rechtspflichten einhalten und kontrollieren lassen. Wenn es trotz allem zu einer strafbaren Pflichtverletzung kommt, können sie sich auf die Unvermeidbarkeit eines Verbotsirrtums berufen, wodurch die Schuld und die Strafbarkeit der Pflichtwidrigkeit ausgeschlossen werden kann.

Ohne Schuld handelt ein Täter nach § 17 StGB, wenn er diesen Irrtum nicht vermeiden konnte, weil ihm bei Begehung der Tat die Einsicht Unrecht zu tun fehlt. Unkenntnis schützt nicht vor Strafe. Dieser Grundsatz gehört zum Allgemeingut. Geschäftsleiter haben die Pflicht, sich über die Rechtslage zu erkundigen, um ein Verbotsirrtum zu vermeiden. Dazu müssen sie Rechtsrat einholen und ihr Gewissen mit der Frage angespannt haben, ob sie selbst ihr Verhalten als legal oder illegal einschätzen³⁶ Durch den Einsatz und

die Kontrolle des Compliance-Management-Systems können Geschäftsleiter davon ausgehen, dass ihr Verhalten nicht gegen gesetzliche Bestimmungen verstößt und sie nicht mit der Möglichkeit rechnen müssen, Unrecht zu tun. Unvermeidbar ist der Verbotsirrtum, wenn kein Anlass bestand, die Rechtswidrigkeit aufzuklären. Vorstände und Geschäftsführer als juristische Laien müssen Rechtsrat einholen und ihre Erkundigungspflicht erfüllen, alle Unternehmenssachverhalte nach der vorgestellten Methode des Compliance-Management-Systems „Recht im Betrieb“ als offene Rechtsfragen behandeln und alle ihre Erkenntniskräfte und Wertvorstellungen einsetzen, wie es der BGH in ständiger Rechtsprechung verlangt³⁷. Die Untersuchungsmethode gewährleistet durch Recherchetechnik und den Einsatz von 18.000 Regelwerken, dass kein Unternehmenssachverhalt ungeprüft bleibt.

(13.7) Senkung der Prämien zur D&O-Versicherung

Siebtens begründet der Einsatz eines Compliance-Management-Systems die Chance, Versicherungsprämien zu senken, weil die Haftungsrisiken auch für Versicherungen gesenkt werden und verhaltensabhängige Tarifierungen mit D&O-Versicherungen verhandelt werden können.³⁸ Wer Risiken durch Rechtspflichten präventiv abwendet, muss sie nicht versichern. Auf jeden Fall kann die Senkung der Versicherungsprämie verhandelt werden.

(13.8) Rechtsklarheit durch die Unterscheidung zwischen „rechtlich gebundenen“ und „freien unternehmerischen“ Entscheidungen ohne Haftungsrisiko

Die Unterscheidung von „rechtlich gebundener“ und „freier unternehmerischer“ Entscheidung ist eine Vorfrage zur Geltung der Business-Judgement-Rule.

Nach § 93 Abs. 1 Satz 2 AktG haftet ein Vorstand nicht für geschäftliche Misserfolge bei einer unternehmerischen Entscheidung, wenn er vernünftigerweise annehmen durfte, auf der Grundlage angemessener Informationen zum Wohl seiner Gesellschaft zu handeln. Bevor sich allerdings ein Vorstand rechtlich frei in seiner Entscheidung „im sicheren Hafen“ fühlen kann, weil er eine „unternehmerische Entscheidung“ zu treffen glaubt, muss er als Vorfrage klären lassen, ob er in seiner Entscheidung „rechtlich gebunden“ ist, insbesondere ob der zu entscheidende Sachverhalt rechtlich geregelt oder gerichtlich schon in letzter Instanz entschieden ist. Das Gesetz zur Unternehmensintegrität und Modernisierung des Anfechtungsrechts (UMAG) unterscheidet die unternehmerische Entscheidung von der rechtlich gebundenen Entscheidung³⁹. Jeder zu entscheidende Sachverhalt ist von Vorständen und Geschäftsführern daraufhin rechtlich prüfen zu lassen, ob ein rechtliches Risiko bei seinem geplanten unternehmerischen Verhalten sich verwirklichen kann. In

der Frage der Unterscheidung der unternehmerischen von der rechtlich gebundenen hat der Vorstand keinerlei Spielraum⁴⁰.

Im Rahmen des Compliance-Management-Systems „Recht im Betrieb“ werden ausnahmslos alle Sachverhalte danach überprüft, ob sie Rechtspflichten auslösen. Hat ein Sachverhalt die sieben Prüfschritte durchlaufen und hat sich daraus ergeben, dass er weder in einem Genehmigungsbescheid, noch gesetzlich, noch gerichtlich verbindlich geregelt wurde und hat die „eigene Risikoanalyse“ bei den verbleibenden Sachverhalten ergeben, dass von den Unternehmenssachverhalten keine Rechtsrisiken ausgehen, insbesondere auch keine Verkehrssicherungspflichten zur Risikoabwehr zu bestimmen sind, ist anzunehmen, dass eine Entscheidung über diesen Sachverhalt eine unternehmerische ist. Für einen eventuellen unternehmerischen Misserfolg haftet der Vorstand nach § 93 Abs. 1 Satz 2 AktG nicht, wenn er alle angemessenen Informationen berücksichtigt und annehmen durfte, zum Wohle der Gesellschaft zu handeln. Für jeden zu entscheidenden Sachverhalt im Unternehmen kann der Vorstand im Compliance-System routinemäßig abfragen lassen, ob er in der jeweiligen Situation rechtlich gebunden oder unternehmerisch frei ist.

(13.9) Die Erkennbarkeit offener Rechtsfragen

Jederzeit abfragen lassen kann der Vorstand oder Geschäftsführer im Compliance-Management-System, ob eine Entscheidung von einer „offenen Rechtsfrage“ abhängt, und er sich rechtlich beraten lassen muss.⁴¹ Ergeben sich aus dem System klare gesetzliche oder gerichtliche Regelungen erübrigt sich eine Rechtsberatung. Insbesondere kann auf das Einholen von Rechtsrat bei Anwälten dann verzichtet werden, wenn ein Sachverhalt im Unternehmen bei der Erstprüfung im Rahmen der Einrichtung des Compliance-Management-Systems zur Feststellung aller Rechtspflichten schon einmal rechtlich geprüft wurde. Die erstmalige Prüfung wird so gespeichert, dass alle mit Sachverhalten des Unternehmens verbundenen Pflichten jederzeit abgefragt werden können. Die Rechtsfragen werden einmal geprüft, gespeichert und mehrfach wiederholt genutzt, wenn sich der Sachverhalt nicht geändert hat. Über alle Rechtsfragen, über die das Compliance-Management-System Auskunft geben kann, muss nicht erneut rechtlich geprüft werden. Mit dem Compliance-Management-System erfüllen Geschäftsleiter ihre Pflicht zum Informationsmanagement, nämlich alle rechtlich relevanten Informationen, insbesondere die Rechtspflichten zu speichern, an Verantwortliche weiterzuleiten und abfragen zu lassen.⁴² Vor allem für Geschäftsleiter ohne eigene Rechtskenntnisse ist das Compliance-Management-

System mit seiner Datenbank eine Hilfe, weil Geschäftsleiter auch ohne eigene Rechtskenntnisse Unternehmenssachverhalte eingeben und nach schon geprüften Rechtspflichten recherchieren können, ohne einen unternehmensinternen Syndikusanwalt oder einen externen Rechtsanwalt einschalten zu müssen. Auch als juristischer Laie ist er in der Lage, mit dem System offene Rechtsfragen im Unternehmen zu erkennen und seine Organisationspflicht einzuhalten, Rechtsrat einzuholen. Das Risiko des Dunning-Kruger-Effekts, mangels eigener juristischer Kompetenz offene Rechtsfragen nicht zu erkennen, wird damit abgewendet. Geschäftsleiter können nämlich klar unterscheiden, ob eine Rechtsfrage schon einmal geprüft, gespeichert wurde und sich abfragen lässt oder ob die Rechtsfrage offen ist und die Pflicht des Geschäftsleiters auslöst, sich rechtlich beraten zu lassen und das Beratungsergebnis auf Plausibilität kontrollieren zu müssen.

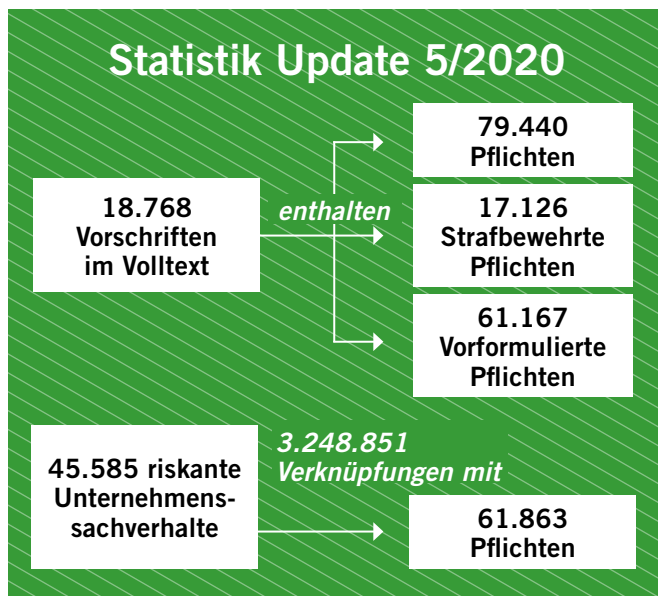
(13.10) Drastisch gesenkter Complianceaufwand

Durch die Legal-Tech-Lösung, insbesondere durch Arbeitsteilung, Standardisierung und Digitalisierung, wird der Complianceaufwand und die Kosten gesenkt. Mit geringstmöglichem Aufwand wird höchstmögliche Rechtssicherheit erreicht. Wenn alle Sachverhalte des Unternehmens nur einmal geprüft und nur einmal gespeichert, mit Rechtspflichten verlinkt und immer wiederholt mehrfach genutzt werden, sinken die Grenzkosten. Bei der Standardisierung wird berücksichtigt, dass sich die Unternehmenssachverhalte im Unternehmen und in einer Branche als auch in der gesamten Industrie wiederholen, weil Unternehmen serienmäßig eingerichtet sind und die gleichen Produktionsverfahren und Techniken nutzen. Die Pflichten von Schweißen, Sintern, Umformen, Lagern, Beschichten und Lackieren lassen sich einmal prüfen und sowohl im Unternehmen als auch in der gesamten Industrie mehrfach verwenden. Sachverhalte wiederholen sich und es wiederholen sich die von ihnen ausgelösten Pflichten, sodass mit jeder rechtlichen Prüfung eines Sachverhalts, sobald er gespeichert ist, der Lösungsvorrat wächst.

Aktuell sind in der Datenbank des Compliance-Management-Systems „Recht im Betrieb“

**3 MILLIONEN LINKS
ZWISCHEN SACHVERHALT
UND RECHTSPFLICHTEN**

gespeichert, auf den die unterschiedlichen Nutzer der gleichen Plattform zurückgreifen und profitieren können.



Durch die Digitalisierung sinkt der Aufwand, indem die Technik der Sammelrecherche in möglichst großen digitalen Bibliotheken eingesetzt wird. Aktuell umfasst der Vorschriftenpeicher der Datenbank „Recht im Betrieb“ 18.000 Regelwerke im Volltext und 9.000 Gerichtsurteile, sowie 60.000 Kurzfassungen zu Fachaufsätzen. Aufgelistete Sachverhalte lassen sich in einem Suchvorgang recherchieren. Verlinkt werden Sachverhalte mit Pflichten. Bei der Aktualisierung werden 60 % des Aufwands durch einen Algorithmus eingespart, mit dem automatisch die Gesamtmenge aller monatlichen rechtlichen Neuinformationen so gefiltert werden, dass nur die Informationen erscheinen, die im Unternehmen einschlägig und anzuwenden sind. Alle rechtlichen Informationen werden auf die jeweils Verantwortlichen weitergeleitet.

14. Rechtsrat durch eigene digitale Datenbankrecherche

Weil kein Sachverhalt vor einer rechtlichen Prüfung erkennen lässt, ob er rechtlich relevant ist und Risiken und Rechtspflichten zu ihrer Abwehr auslöst, empfiehlt es sich auch im Alltag, Sachverhalte aus der Unternehmenspraxis in der Datenbank zur Recherche einzugeben. Die Recherche wird in der Datenbank „Recht im Betrieb“ protokolliert, sodass jederzeit der Nachweis erbracht werden kann, dass der Verantwortliche Rechtsrat eingeholt hat und das Rechercheergebnis einer Plausibilitätskontrolle unterzogen hat. Die empfohlene Recherche in der Datenbank ist einfach und zumutbar. Bei über drei Millionen Links wächst die Wahrscheinlichkeit, einen Hinweis auf die rechtliche Relevanz eines Sachverhalts zu erhalten. Es lässt sich durch das Protokoll der Recherche nachweisen, welcher Datenbankinhalt durchsucht wurde.

15. Unerklärlicher Widerstand gegen Compiencesysteme in der Praxis trotz aller rechtlicher Vorteile

Trotz aller Vorteile eines eingerichteten und praktizierten Compliance-Management-Systems ist in der Praxis regelmäßig Widerstand zu beobachten. Ein Compliance-Management-System ist keine Selbstverständlichkeit. Zu beobachten ist aktiver und passiver Widerstand.

Der aktive Widerstand äußert sich offen oder verdeckt. Der aktive Widerständler nimmt sich seine Freiheit, indem er die Norm verletzt und deren Akzeptanz durch Protest verweigert.⁴³ Daneben ist verdeckter indirekter Widerstand zu beobachten, der sich in Form von unhaltbaren oft widerlegten Gegenargumenten äußert.

Unternehmen seien überreguliert, Produktion und Geschäfte haben immer vorzugehen, es fehle an der Akzeptanz der Mitarbeiter, die unternehmerischen Aktivitäten würden durch rechtliche Bedenken behindert, Compliance sei Aufwand für nichts, Kosten ohne Ertrag, die Risikoabwendung als Erfolg von Compliance sei weder messbar, noch nachweisbar, noch sichtbar.⁴⁴ Delegationen von Pflichten seien nicht nötig, weil alle Mitarbeiter im Unternehmen wüssten, was sie zu tun hätten. Dokumentationen seien überflüssig und lieferten nur unnötige Hinweise für Ermittlungsbehörden. Im Übrigen sei es in der Vergangenheit im eigenen Unternehmen nicht zu Rechtsverstößen gekommen.

Der aktive Widerstand durch Rechtsverstöße wird durch die Wirtschaftskriminalitätsstatistik quantifiziert. Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre betrug die Gesamtschadenssumme 3,519 Milliarden Euro.⁴⁵ Im Jahr 2018 wurden in der polizeilichen Kriminalstatistik insgesamt 50.550 Fälle der Wirtschaftskriminalität registriert. Der Schaden pro Fall steigt, während die Gesamtschadenssumme sinkt.

16. Die psychologische Erklärung des Widerstands gegen Compliance durch die Reaktanztheorie

Mit Compliance-Management-Systemen werden tausende von Rechtspflichten des Unternehmens ermittelt, die einzuhalten sind und den Handlungsspielraum aller Mitarbeiter erheblich einschränken, einschließlich der Freiheiten von Vorstand und Geschäftsführern. Die Theorie der Reaktanz erklärt den Widerstand als reflexartige urmenschliche Reaktion auf jede Art von Freiheitseinschränkung. Unter Freiheit versteht die

Theorie, Verhaltensalternativen und Meinungen frei wählen zu können. Dabei kommt es nicht darauf an, dass man diese Freiheiten wirklich hat. Schon die Illusion, Freiheiten zu haben, ist psychologisch relevant. Werden Freiheitspielräume eingeschränkt, entsteht die Motivation, den eingeschränkten oder verlorenen Freiheitspielraum zu erweitern oder wieder ganz herzustellen.⁴⁶ Werden Personen Verhaltensmöglichkeiten verboten oder eingeschränkt, reagieren sie mit Reaktanz, mit Blindwiderstand, zeigen Trotzreaktionen in unterschiedlichsten Formen und leisten offen oder verdeckt aktiven oder passiven Widerstand.⁴⁷ Mit der Reaktanztheorie lässt sich der Widerstand erkennen, erklären und vor allem überwinden.

Auf allen Ebenen im Unternehmen schränken Rechtspflichten Handlungsfreiheiten ein. Vorstände und Geschäftsführer, Betriebsleiter, Führungskräfte, weisungsbefugte und weisungsabhängige Mitarbeiter werden dem gleichen Reflex ausgesetzt, den alle Pflichtenträger für ihre jeweiligen speziellen Pflichten empfinden müssen. Bei allen Pflichtenträgern unabhängig von der Art ihrer Pflichten wird die gleiche Motivation geweckt, sich gegen einschränkende Pflichten zu wehren, ihre Freiheiten ganz oder zum Teil wiederherzustellen, indem sie aktiven Widerstand leisten und Rechtspflichten nicht einhalten oder durch passiven Widerstand Pflichten umgehen, vermeiden, ihre Geltung bestreiten, die Akzeptanz verweigern, die Ausnahme von der Regel suchen, Compliance nachrangig betreiben, andere Prioritäten setzen, Compliancemaßnahmen aus vorgeschobenen Gründen aufschieben, statt die Pflichten des Unternehmens konsequent und systematisch zu erfüllen und erfüllen zu lassen.

17. Die Überwindung von Widerständen gegen Compliancemaßnahmen als Leitungsaufgabe und als Chefsache

Widerstände gegen Compliance müssen überwunden werden, nachdem sie als urmenschlichen Reflex nach der Reaktanztheorie erkannt werden können. Mit Widerstand müssen Vorstände und Geschäftsführer rechnen und als Organisationsrisiko einkalkulieren. Reaktanz darf nicht passiv hingenommen, sondern muss aktiv überwunden werden. Die organisatorischen Mittel sind die Organisationspflichten aus der Rechtsprechung zum Organisationsverschulden. Aus einer Vielzahl von Einzelfällen ergeben sich Organisationspflichten, deren Verletzung zum Organisationsverschulden führt. Nach ständiger und einhelliger Rechtsprechung müssen Organisationspflichten vom Unternehmen, vertreten durch ihre Vorstände und Geschäftsführer

- **erstens** angeordnet,
- **zweitens** angewendet,
- **drittens** nachgewiesen und
- **viertens** ständig verbessert werden.⁴⁸

18. Reaktanz gegen Compliance auf Vorstandsebene

Vorstände und Geschäftsführer haben die Legalitätspflicht zu erfüllen. Sie müssen sich

- **erstens** selbst legal verhalten und
- **zweitens** dafür sorgen, dass sich ihre Mitarbeiter ebenfalls legal verhalten.⁴⁹

Selbst Vorstände und Geschäftsführer sind dem urmenschlichen Reflex der Reaktanz gegen die Vielzahl von einengenden Rechtspflichten ausgesetzt, die ein Unternehmen einzuhalten hat.

Trotz der zu erwartenden natürlichen, menschlichen, inneren Widerstände haben Vorstände die Pflicht, ein Compliance-Management-System im Unternehmen einzuführen und zu praktizieren. Alle Entscheidungen zu Compliancemaßnahmen sind von Vorständen und Geschäftsführern zu treffen.⁵⁰ Sie sind verpflichtet, alle Informationen über Risiken und die Rechtspflichten zur Risikoabwehr sich selbst zu beschaffen und dabei alle verfügbaren Informationsquellen auszuschöpfen.⁵¹ Sie sind außerdem verpflichtet, das Pflichtwissen im Unternehmen zu Risiken und Rechtspflichten zu ermitteln, zu speichern und zur Abfrage durch alle Mitarbeiter verfügbar zu halten.⁵² Sie haben schließlich die Organisationspflicht, alle Rechtspflichten des Unternehmens auf Mitarbeiter zu delegieren, deren Erfüllung anzuordnen, zu kontrollieren und zu dokumentieren.

Sechs unverzichtbare Organisationspflichten sind systematisch ausführen zu lassen. Der BGH hat in etwa 60 Entscheidungen zum Organisationsverschulden Organisationspflichten in Einzelfällen formuliert. Sie sind in einem Compliance-Management-System einzuhalten.⁵³

Vorstände und Geschäftsführer müssen als Vorbilder für legales Verhalten mit gutem Beispiel vorangehen und dürfen dem Reflex der Reaktanz gegen Compliance nicht nachgeben, sondern müssen ihn erkennen und für

sich selbst überwinden. Nach § 93 Abs. 1 Satz 2 AktG ist den Vorständen die Freiheit zur unternehmerischen Entscheidung nach der Business-Judgement-Rule zwar eingeräumt. Als Vorfrage ist jedoch immer zu prüfen, ob ihre Entscheidung nicht rechtlich gebunden ist. Auch die Systematik eines Compliance-Management-Systems, wie es sich aus der Empfehlung nach der DIN ISO 19600 und aus der Rechtsprechung ergibt, schränkt die Handlungsspielräume ein und kann Widerstand auch auf der Vorstands- und Geschäftsführerebene auslösen.

Beispiele hierfür bietet die Rechtsprechung. Im Berliner Stadtreinigungsfall hat der Finanzvorstand entgegen dem Rat seines Chefjuristen keine Korrektur der Gebührenüberhöhung vorgenommen. Er hat Widerstand gegenüber dem rechtlichen Rat seines Chef-syndikus und Compliancebeauftragten geleistet, der wiederum sich in falscher Loyalität seinem Vorstand untergeordnet hat, anstatt zu versuchen, den Vorstand von einem gesetzeskonformen Verhalten zu überzeugen.⁵⁴

Auch in der Neubürgerentscheidung des Landgerichts München I ergibt sich die Reaktanz des Vorstands aus seinem Vortrag, nicht er selbst als Finanzvorstand, sondern Bereichsvorstände seien für die Durchsetzung des Compliancesystems zuständig gewesen. Der Widerstand äußerte sich auch in dem Argument, die übrigen Vorstände seien seinen Vorstellungen nicht gefolgt. Das Landgericht formuliert die Pflicht eines überstimmten Vorstandsmitglieds, Überzeugungsarbeit gegenüber den Vorstandskollegen zu entwickeln und gegebenenfalls den Aufsichtsrat einzuschalten.⁵⁵

Aus beiden aktuellen Entscheidungen lässt sich die Pflicht zur Argumentation und zur Überzeugungsarbeit für gesetzeskonformes Verhalten entnehmen. Reaktanz auf Vorstandsebene gegen Compliancemaßnahmen zu überwinden bedeutet für Vorstände,

- **erstens** die eigenen inneren Widerstände selbst zu überwinden,
- **zweitens** mit weiteren Argumenten, Vorstände im Gremium durch Argumentation für Compliancemaßnahmen und für legales Verhalten zu überzeugen und
- **drittens** den Widerstand von Mitarbeitern unterhalb der Vorstandsebene durch Argumentation zu überwinden.

Es stellt sich die Frage, wie und in welcher Form diese Überzeugungsarbeit zu leisten ist.

Psychologen raten zur Überwindung der Reaktanz im Unternehmen gegen Compliance durch Kommunika-

tion⁵⁶, ohne allerdings eine bestimmte Kommunikationsform zu empfehlen.

19. Folgerwägungen zur Rechtfertigung von Compliancemaßnahmen als juristische Argumentationsform

Als Methode bieten sich Folgenerwägungen an, mit der in aller Regel juristische Entscheidungen sowohl des Gesetzgebers als auch der Gerichte begründet werden.⁵⁷ Hervorzuheben sind die Vorteile legalen Verhaltens und die Nachteile illegalen Verhaltens. Vorstände und Geschäftsführer haben die Legalitätspflicht zu organisieren. Eine Vielzahl von Pflichten des Unternehmens, der juristischen Person, sind zu organisieren, indem sie ermittelt, auf Mitarbeiter delegiert, erfüllt, kontrolliert und dokumentiert werden.

Viele Pflichten müssen auf Viele Mitarbeiter delegiert und auf ihre Erfüllung hin kontrolliert werden. Schließlich tragen Vorstände nach § 93 AktG die Beweislast und müssen deshalb die Erfüllung ihrer Pflicht dokumentieren, um sie nachweisen zu können.⁵⁸ Organisationspflichtverletzungen begründen den Vorwurf des Organisationsverschuldens mit zivilrechtlichen Schadensersatzforderungen des Unternehmens.⁵⁹ Mit Folgerwägungen werden Gesetze legitimiert. Gesetzliche Regeln erfüllen einen Schutzzweck. Bedrohte Rechtsgüter werden durch die Einhaltung von Gesetzen geschützt. Werden Rechtspflichten nicht eingehalten, bleibt das jeweils abzuwendende Risiko bestehen und kann sich zum Schaden entwickeln.

20. Das Präventionsparadox als Organisationsrisiko nach der bisherigen Rechtslage

Mit Compliancemaßnahmen werden präventiv Rechtspflichtverletzungen vermieden und zwar noch bevor sie sich zu einem Schaden entwickelt haben. Vorteile durch den Complianceaufwand werden in Frage gestellt, weil er sich nicht mit messbaren Ergebnissen rechtfertigen lässt. Der Erfolg von Compliancemaßnahmen ist das Ausbleiben von Rechtsverstößen. Je wirksamer ein Compliance-Management-System ist, umso weniger Rechtsverstöße kommen in Unternehmen vor. Compliance lässt sich deshalb als Aufwand für nichts leicht diffamieren. Die Vorteile des Compliance-Management-Systems sind weder sichtbar noch messbar. Sie lassen sich nur denken. Wie bei jeder Prävention sind die Vorteile nicht offensichtlich. Durch dieses Präventionsparadox wird die Argumentation mit den vorteilhaften Folgen von Compliancemaßnahmen erschwert.

(20.1) Argumentation mit Vorständen zur gegenseitigen Überzeugung

Sollen die weiteren Vorstandsmitglieder als auch die Mitarbeiter im Unternehmen von den Vorteilen eines Compliance-Management-Systems überzeugt werden, erweist sich der Nachweis als nahezu unmöglich. Die Tragik des erfolgreichen Compliance-Managements besteht darin, dass man seinen Erfolg nicht wahrnehmen und nicht messen kann, im Gegensatz zum Complianceaufwand, der als Kostenfaktor registriert wird, während der Erfolg fiktiv bleibt, weil er nur gedacht werden kann.

Mit fatalem Humor wird in diesem Zusammenhang der Spruch gebracht, „*There is no glory in prevention*“ oder auch „*If you think compliance is expensive, try non-compliance.*“ Wollte man die Effektivität und die Wirkungsweisen eines Compliance-Management-Systems beweisen, müsste man Compliancemaßnahmen unterlassen und eintretende Schäden durch Rechtsverstöße als Beweise anführen. Gerade die vorteilhaften Wirkungen von Compliance-Management-Systemen lassen sich nicht beweisen. Mit Kommunikation durch Folgerewägung lassen sich Compliancemaßnahmen im Ergebnis nur schwer rechtfertigen.

Argumentieren lässt sich nur mit der Rechtsprechung zum Organisationsverschulden bei der Verletzung von Organisationspflichten aus der Vergangenheit.⁶⁰

Aus der Rechtsprechung ergeben sich eine Vielzahl von Complianceverstößen mit hohen Schadensfolgen, die zwar in der aktuellen Presse einer breiten Öffentlichkeit bekannt werden, die aber auch schnell in Vergessenheit geraten. Vergessen sind eine Vielzahl von Compliancefällen. Zu erinnern ist an circa 30 pressebekannte Compliancefälle von Vorständen, die D&O-Versicherungsschutz in Anspruch nehmen mussten.⁶¹ Die aktuelle Diesellaffäre als Compliancefall macht die Bedeutung von Compliancemaßnahmen deutlich, weil eine ganze Branche betroffen ist, und hohe Aufmerksamkeit in den Medien erzeugt. Die Schadenshöhe bei VW wird mit aktuell 31 Milliarden angegeben.

Überzeugungsarbeit für Compliance-Management-Systeme müssen mit Einzelfällen aus der Rechtsprechung zum Organisationsverschulden und zur Verletzung der Legalitätspflicht geleistet werden. Die Complianceverstöße mit empfindlichen Schadensfolgen sind allerdings nur Compliance Experten geläufig und erschweren die Argumentation im unternehmerischen Alltag.

(20.2) Argumentation gegenüber Mitarbeitern

Von der Notwendigkeit und den Vorteilen von Compliancemaßnahmen müssen vor allem auch Mitarbeiter

im Unternehmen überzeugt werden. Die unternehmensinterne Überzeugungsarbeit gegenüber Mitarbeitern zur Rechtfertigung des Complianceaufwands wird jedoch nicht nur durch die schwer beweisbaren Präventionserfolge durch Compliance, sondern auch durch die unterschiedliche Interessenlage von Organen einerseits und den Mitarbeitern andererseits erschwert. Die Vorstände und Geschäftsführer tragen zwar das Haftungsrisiko, die Rechtslage zu verkennen und wegen eines Organisationsfehlers bei der Erfüllung ihrer Legalitätspflicht auf Schadensersatz nach § 93 AktG mit ruinösen Schadensersatzforderungen in Anspruch genommen zu werden. Um Organisationsverschulden durch illegales Verhalten im Unternehmen zu verhindern ist ein erheblicher Complianceaufwand erforderlich, der weniger von den Organen selbst, sondern vielmehr von den Mitarbeitern zu bewältigen ist. Präventive Compliancemaßnahmen nutzen Vorständen und Geschäftsführern durch die Abwehr von Haftungsrisiken, bringen den Mitarbeitern allerdings keine unmittelbaren Vorteile. Der präventive Complianceaufwand nutzt den Organen, nicht aber unmittelbar den Mitarbeitern, die die Vielzahl der Pflichten des Unternehmens erfüllen müssen. Die Kommunikation über den Nutzen von Compliancemaßnahmen durch Folgerewägung würde offen legen, wer den Vorteil von Compliance hat, wer insbesondere entlastet wird, und wer durch den unverzichtbaren Complianceaufwand belastet wird, nämlich die Belegschaft eines Unternehmens. Es würde sich herausstellen, dass die Mitarbeiter die undankbare Aufgabe trifft, die Pflichten des Unternehmens zu erfüllen. Erfolgreiche Compliance sichert den Organen ihre Stellung. Die angestellten Mitarbeiter profitieren nicht im gleichen Maße. Diese ungleiche Interessenlage mit einem Interessengegensatz muss Vorstände und Geschäftsführer mehr für Compliance motivieren als ihre Mitarbeiter, ihre Legalitätspflicht zu organisieren, dafür zu sorgen, dass Rechtspflichten eingehalten und Rechtsverstöße mit Schadensfolgen dadurch vermieden werden. Die Individualinteressen der Mitarbeiter und die Kollektivinteressen des Unternehmens unterscheiden sich. Daraus ergibt sich das Risiko, dass Mitarbeiter ohne Anordnung und Kontrolle Rechtspflichten nicht freiwillig aus eigenem Interesse erfüllen. Nach der bisherigen Rechtslage und der sich deshalb aufdrängenden Interessenlage muss deshalb Compliance Chefsache bleiben. Die Organe eines Unternehmens haben durch Complianceverstöße mehr zu verlieren als ihre Mitarbeiter.

21. Die Auflösung des Präventionsparadox durch das neue Verbandssanktionsgesetz

Mit dem Verbandssanktionsgesetz würde sich

- **erstens** die Interessenlage zwischen Vorständen und Geschäftsführern einerseits und Mitarbeitern andererseits ausgleichen.
- **Zweitens** würde der Nachweis der Wirksamkeit von Compliancemaßnahmen überflüssig. Das Präventionsparadox würde aufgelöst.

Die Sanktionen treffen durch das Verbandssanktionsgesetz empfindlich das Unternehmen als Verband und nicht mehr nur die Vorstände und Geschäftsführer persönlich. Die Verbandsgeldsanktionen von maximal 10 % bei vorsätzlichen Verbandstaten gefährden die Rendite des Unternehmens und damit die Existenz nicht nur des Unternehmens, sondern auch der Arbeitsplätze. Die Vermeidung von Rechtsverstößen mit Schadensfolgen schützen vor Einkommens- und Arbeitsplatzverlusten. Die Interessen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter an der Vermeidung von Complianceverstößen werden durch das Verbandssanktionsgesetz identisch. Individual- und Kollektivinteresse wären nach dem Verbandssanktionsgesetz nahezu deckungsgleich. Die ruinösen Verbandsgeldsanktionen schaden allen Beteiligten. Alle Mitarbeiter des Unternehmens müssen deshalb in Zukunft unter der Geltung des Verbandssanktionsgesetzes an wirksamen Compliesystemen interessiert sein. Nach der neuen Rechtslage käme es für die Bemessung der Verbandsgeldsanktion ausschließlich auf die vor der Verbandstat getroffenen „Vorgekehrungen“ zur Vermeidung und Aufdeckung von Verbandstaten nach § 15 Abs. 3 Nr. 6 u. 7 VerSanG an. Dies ergibt sich aus der Gesetzesbegründung.

„Dass es trotz Vorgekehrungen durch Compliancemaßnahmen zu einer Verbandstat gekommen ist, spricht nicht von vornherein gegen die Ernsthaftigkeit des Bemühens, Verbandstaten zu vermeiden, da auch ein Optimum an Compliance nicht verhindern kann, dass einzelne Leitungspersonen Straftaten begehen. In diesen Fällen kann eine substanzielle Sanktionsmilderung vorgenommen werden. Liegen dagegen Defizite bei der Compliance vor und wäre die Verbandstat durch eine ordnungsgemäße Compliance verhindert oder wesentlich erschwert worden, kann nur das grundsätzliche Bemühen des Verbandes und Compliance zu seinen Gunsten gewürdigt werden und die Sanktionsmilderung allenfalls gering ausfallen.“⁶² Wird die Verbandstat nicht von einer Leitungsperson, sondern von einer sonstigen Person in Wahrnehmung der

Angelegenheiten des Verbandes begangen, so kann eine Verbandssanktion verhängt werden, wenn die Leitungsperson des Verbandes durch angemessene Organisation, Auswahl, Anleitung und Aufsicht die Straftat hätte verhindern oder wesentlich erschweren können.“⁶³

Dies entspricht der Rechtsprechung des BGH im Panzerhaubitzenfall.⁶⁴ Die Höhe der Verbandsgeldsanktionen wird davon abhängen, welche geeigneten Vorgekehrungen durch Compliance-Management-Systeme im Unternehmen nachzuweisen sind, Rechtsverstöße zu verhindern.

22. Compliance als Anlegerschutz oder die Börse als letzte Instanz

Kritisch festgestellt wird, dass Anleger, Assetmanager, Marktbeobachter, Wirtschaftsprüfer und deutsche Aufsichtsbehörden sich mit der Qualität unternehmerischer Compliance nicht auseinandersetzen. Es fehlen standardisierte Informationen zur Compliancequalität von Unternehmen. Ob Unternehmen Compliancestandards einhalten, wird kaum systematisch für Anlageentscheidungen berücksichtigt. Die Compliancequalität der einzelnen Unternehmen ist nicht vergleichbar. Gefordert wird zu Recht, dass unternehmerische Compliance mit systematischen Messmethoden unterstützt wird.⁶⁵

Diese berechtigte Kritik im Interesse eines Anlegerschutzes gegen mangelhafte Compliesysteme in Unternehmen beruht auf den fehlenden verbindlichen Vorgaben des Gesetzgebers zu Compliance-Management-Systemen. Die Maßstäbe fehlen nicht nur den Normadressaten, den Vorständen und Geschäftsführern der Unternehmen, ihren Compliancebeauftragten, sondern auch den Gerichten, die in Einzelfällen über die Verantwortung für Schäden durch Compliancefehler zu entscheiden haben. Diese Rechtsunsicherheit fördert Proformasysteme und Scheinaktivitäten, die nach dem Entwurf des Verbandssanktionsgesetzes als „vorgebliche Compliancemaßnahmen“ sogar verschärfend beim Sanktionsmaß berücksichtigt werden sollen.⁶⁶

Anleger, Aktionäre und die Börse entscheiden über Compliance. Pressebekannte Compliancefälle verursachen Kursverluste. Compliancestandards in Unternehmen werden vom Kapitalmarkt wahrgenommen. Höhere laufende Kosten für Complianceaktivitäten kommen den Eigenkapitalgebern zu Gute, was zu Lasten der Fremdkapitalgeber gehen kann. Zu diesem Ergebnis kommt die Untersuchung des Sustainable Governance Lab an der Justus-Liebig-Universität Gießen.⁶⁷

23. Fazit:

Mit dem Verbandssanktionengesetz plant der Gesetzgeber verschärfte Sanktionen gegen Verbandstaten aus den Unternehmen. Die Verbandsgeldsanktionen können maximal 10 % vom Umsatz bei Vorsatz betragen. Es gilt in Zukunft Verfolgungszwang und nicht mehr Verfolgungsermessen nach dem Opportunitätsprinzip. Für die Verbandstaten reicht schon pflichtwidriges Verhalten aus. Nützliche Pflichtverletzungen rechnen sich nicht mehr. Es kommt nicht mehr auf die Akzeptanz von Compliance durch die Mitarbeiter an, nicht mehr auf das Verschulden ihrer Vorstände und Geschäftsführer, oder auf deren Unkenntnis oder deren Unzuständigkeit oder auf die Frage, wer Täter oder nur Gehilfe ist. Mit dem Verbandssanktionengesetz würde das Unternehmensstrafrecht eingeführt. Verschärfend wirkt auch, dass die strafrechtlichen Risiken für Vorstände und Geschäftsführer von den Regelungen des Verbandssanktionengesetzes unberührt bleiben. Die Organe des Unternehmens als auch die Compliancebeauftragten haften weiterhin persönlich neben dem Unternehmen. Auf einen Regressanspruch gegen die Geschäftsleitung wird nicht verzichtet, sodass für Vorstände und Geschäftsführer das Risiko besteht, für Verbandsgeldsanktionen gegen das Unternehmen persönlich in Anspruch genommen zu werden.

Je schärfer die Sanktionen ausfallen, umso mehr müssen Vorstände und Geschäftsführer daran interessiert sein, wie die Sanktionen gegen ihr Unternehmen zu entschärfen und damit auch ihr eigenes persönliches Regressrisiko zu vermeiden ist.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass „Vorkehrungen“ vor einer Verbandstat zu deren Vermeidung sanktionsmindernd berücksichtigt werden. Als Beispiele für Vorkehrungen werden Compliancemaßnahmen in der Gesetzesbegründung genannt. Konkretisiert werden „Vorkehrungen“ weder im Gesetzestext noch in der Gesetzesbegründung. Diese Regelungslücke schafft Rechtsunsicherheit für alle. Anhaltspunkte über wirksame Compliance-Management-Systeme ergeben sich aus der DIN ISO 19600 erstens und zweitens aus den BGH-Entscheidungen zum Organisationsverschulden. Im Nachhinein formulieren Gerichte Organisationspflichten mit denen der Vorwurf des Organisationsverschuldens hätte vermieden werden können.

Aus der neuen Rechtslage ergibt sich die dringende Empfehlung, Compliance als Chefsache zu behandeln. Vorstände und Geschäftsführer müssen daran interessiert sein, die verschärfte Risiken abzuwenden. Anordnungen und Kontrollen eines Compliance-Management-Systems werden unverzichtbar. Bei der

unternehmensinternen Kommunikation zur Rechtfertigung des Complianceaufwands ist das Präventionsparadox zu erklären. Der Erfolg eines Compliance-Management-Systems sind ausbleibende Rechtsverstöße. Die Complianceerfolge sind nicht sichtbar und nicht messbar. Wenn in Zukunft ruinöse Verbandssanktionen das ganze Unternehmen treffen, müssen alle Mitarbeiter daran interessiert sein, diese Sanktionen und Verbandstaten zu verhindern und Sanktionen zu vermeiden. Der eventuelle Vorwurf, Compliance sei Aufwand für nichts muss argumentativ entkräftet werden. Schließlich kommt hinzu, dass Compliance durch die Vielzahl der Pflichten Handlungsalternativen bei allen Pflichtenträgern einschränkt. Freiheitseinschränkungen führen zu reflexartigem Widerstand sowohl bei Führungskräften, als auch bei Mitarbeitern. Reaktantes Verhalten gegen Compliancemaßnahmen lassen sich als urmenschlische Reflexe erklären und müssen durch Anordnungen, Kontrolle und Kommunikation überwunden werden. Im Aktienrecht gilt Compliance nach der bisherigen Rechtslage als Chefsache. Dies muss umso mehr unter den verschärfte Haftungsrisiken nach dem Verbandssanktionengesetz gelten.

Im Ergebnis kommt es nach dem Verbandssanktionengesetz nicht darauf an, ob Verbandstaten erfolgreich verhindert wurden oder nicht. Es zählt nur das ernsthafte Bemühen durch Vorkehrungen in Form von Compliancemaßnahmen Verbandstaten zu verhindern oder mindestens wesentlich zu erschweren. Fehlt es an geeigneten Vorkehrungen dieser Art treffen das Unternehmen die verschärfte Sanktionen in vollem Umfang.

Endnoten

- 1 VerSanG Begründung RefE, S. 50, 87
- 2 Fleischer in Spindler/Stilz, Kommentar zum AktG, 3. Aufl., Anm. 63 zu § 91 AktG; Mertens/Kahn in: Kölner Kommentar zum AktG, 3. Aufl., Rn. 50 zu § 77; Seibt in Schmidt/Luther, AktG, 2. Aufl., Rn. 11 zu § 77 u. Rn. 47 zu § 93, Spindler in: Mwünc-Kommentar zum AktG, Rn. 150 zu § 93, Fleischer, NZG, 2003, 449, 457; Lösler WM 2007, 676 (679); Bürkler BB 2005 565, 568 U. H. Schneider ZIP 2003, 645, 648.
- 3 Nolte/Michaelis, Der Entwurf des Verbandssanktionsgesetzes: Neue Compliance-Pflichten für Vorstände und Geschäftsführer? BB 21.2020, S. 1159
- 4 BGH, 20.10.2011 – 4 StR 71/11, BB, 2012, 150
- 5 BGH, 17.07.2009 – 5 StR 394/08, BB, 2009, 2263
- 6 Nolte/Michaelis, S. 1162
- 7 Mit Verweis auf BGH vom 17.7.2009 (5 StR 394/05), in: NJW (2009) S. 3173 ff. Rn. 23 [Berliner Stadtreinigungsfall].
- 8 Fleischer, Regresshaftung von Geschäftsleuten wegen Verbandsgeldbußen, DB 2014, 345, 347; Moosmayer, Compliance, 3. Aufl. 2015 b, Rn. 62; Nolte/Michaelis, S. 1162.
- 9 VerSanG, Begründung RefE, S. 51; BT-Drs. 17/11053, S. 20.
- 10 VerSanG, Begründung RefE, S. 95.
- 11 VerSanG, Begründung RefE, S. 50, 87.
- 12 Matusche-Beckmann, Organisationsverschulden, 2001, S. 71, 53, 206.
- 13 Bosch, Organisationsverschulden im Unternehmen, 2002, S. 413, 427.
- 14 Möllers, Juristische Methodenlehre, 2. Aufl. 2019, Anm. 61.
- 15 Möllers, Juristische Methodenlehre, 2. Aufl. 2019, S. 95, Anm. 66 und S. 96.
- 16 Luhmann, Legitimation durch Verfahren, 2. Aufl., 1975, S. 30.
- 17 § 543 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 ZPO; § 132 Abs. 2 Nr. 2 VWGO; § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG.
- 18 RG vom 14.12.1911 (VI 75/11), in: RGZ 78 S. 107 [Kutscher-Urteil]; RG vom 28.11.1913 (III 194/13), in: RG Warn. 1914 35 S. 50 [Neuzement-Urteil]; RG vom 18.04.1914 (55/14 VI), in: RGJW 1914 (1914) S. 759 [Warenhaus-Urteil]; RG vom 25.02.1915 (VI 526/14), in: RGZ 87 (1916) S. 1 [Heilsalz-Urteil]; RG vom 27.11.1916 (VI 275/16), in: RGZ 89 (1917) S. 136 [Asphaltvertiefungs-Urteil]; RG vom 19.02.1923 (IV 427/22), in: RGJW (1923) S. 1026 [Fuhrwerk-Urteil]; RG vom 12.01.1938 (VI 172/37), in: RGJW 1938 S. 1651 [Kleinbahn-Urteil]; RG vom 12.10.1938 (VI 96/38), in: RGJW 1938 S. 3162 [Streupflicht-Urteil]; BGH vom 25.10.1951 (III ZR 95/50), in: BGHZ 4 S. 1 [Benzinfahrt-Urteil]; BGH vom 04.11.1953 (VI ZR 64/52), in: BGHZ 11 S. 151 [Zinkdach-Urteil]; BGH vom 13.05.1955 (I ZR 137/53), in: BGHZ 17 (1955) S. 214 [Bleiwaggon-Urteil]; BGH vom 10.05.1957 (I ZR 234/55), in: BGHZ 24 (1957) S. 200 [Presseangriff-Urteil]; BGH vom 06.11.1956 (VI ZR 71/56), in: MDR 1957 (1957) S. 214 [Streupflicht-Urteil II]; BGH vom 09.02.1960 (VIII ZR 51/59), in: BGHZ 32 (1960) S. 53 [Besitzdiener-Urteil]; BGH vom 28.10.1958 (V ZR 54/56), in: VersR 1959, S. 104 [Gießerei-Urteil]; BGH vom 13.12.1960 (VI ZR 42/60), in: NJW 1961 (1961) S. 455 [Propagandisten-Urteil]; BGH vom 08.11.1963 (VI ZR 257/62), in: VersR 1964, S. 297 [LKW-Unfall-Urteil]; BGH vom 17.10.1967 (VI ZR 70/66), in: NJW 1968 (1968) S. 247 [Kfz-Zulieferer-Urteil]; BGH vom 20.04.1971 (VI ZR 232/69), in: NJW 1971 (1971) S. 1313 [Tiefbau-Unternehmer-Urteil]; BGH JZ 1978 (1978) S. 475 [Kfz-Werkstatt-Urteil].
- 19 RG, 14.12.1911 – VI 75/11, RGZ 78, 107 (Kutscher-Urteil); RG, 28.11.1913 – III 194/13, RG Warn. 1914 35, 50 (Neuzement-Urteil); RG, 25.2.1915 – VI 526/14, RGZ 87 (1916), 1 (Heilsalz-Urteil); RG, 19.2.1923 – IV 427/22, RGJW 1923, 1026 (Fuhrwerk-Urteil); RG, 12.1.1938 – VI 172/37, RGJW 1938, 1651 (Kleinbahn-Urteil); BGH, 4.11.1953 – VI ZR 64/52, BGHZ 11, 151 (Zinkdach-Urteil); BGH, 10.5.1957 – I ZR 234/55, BGHZ 24 (1957), 200 (Presseangriff-Urteil); BGH, 13.5.1955 – I ZR 137/53, BGHZ 17 (1955), 214 (Bleiwaggon-Urteil); BGH, 6.11.1956 – VI ZR 71/56, MDR 1957, 214 (88 Streupflicht-Urteil II); RG, 14.12.1911 – VI 75/11, RGZ 78, 107 (Kutscher-Urteil); RG, 12.1.1938 – VI 172/37, RGJW 1938, 1651 (Kleinbahn-Urteil); RG, 25.2.1915 – VI 526/14, RGZ 87 (1916), 1 (Heilsalz-Urteil); BGH, 25.10.1951 – III

- ZR 95/50, BGHZ 4, 1 (Benzinfahrt-Urteil); BGH, 9.2.1960 – VIII ZR 51/59, BGHZ 32 (1960), 53 (Besitzdiener-Urteil); BGH, 28.10.1958 – V ZR 54/56, VersR 1959, 104 (Gießerei-Urteil); BGH, 13.12.1960 – VI ZR 42/60, NJW 1961, 455 (Propagandisten-Urteil); BGH, 8.11.1963 – VI ZR 257/62, VersR 1964, 297 (LKW-Unfall-Urteil); OLG Düsseldorf, 9.12.2009 – 6 W 45/09, NJW 2010, 1537 (IKB-Entscheidung); BGH, 2.2.1996 – V ZR 239/94, BGHZ 132,30, BB 1996, 924 (Wissensaufspaltung) s. dazu ausführlich Rack, CB 2013, 58; BGH, 15.4.1997 – XI ZR 105/96, BGHZ 135, 202, BB 1997, 1276 (Wissenszurechnung beim Scheckkassio); Spindler, Unternehmensorganisationspflichten, 2001, S. 614.
- 20** BGH, 4.11.2002 – II ZR 224/00, NN 2003, 273, NJW 2003, 358 ff. (Kurzarbeiter-Fall); BGH, 26.11.1968 – VI ZR 212/66, BGHZ 51, 91 (Hühnerpest-Entscheidung).
- 21** VG Frankfurt a. M., 8.7.2004 – 1 E 7363/03 (I), WM 2004, 2157 („Stille Lasten“ oder der ungeeignete Vorstand); RG, 14.12.1911 – VI 75/11, RGZ 78, 107 (Kutscher-Urteil); RG, 25.2.1915 – VI 526/14, RGZ 87 (1916), 1 (Heilsalz-Urteil); RG, 27.11.1916 – VI 275/16, RGZ 89 (1917), 136 (Asphaltvertiefungs-Urteil); RG, 12.1.1938 – VI 172/37, RGJW 1938, 1651 (Kleinbahn-Urteil); BGH, 10.5.1957 – I ZR 234/55, BGHZ 24 (1957), 200 (Presseangriff-Urteil); BGH, 9.2.1960 – VIII ZR 51/59, BGHZ 32 (1960), 53 (Besitzdiener-Urteil); BGH, 28.10.1958 – V ZR 54/56, VersR 1959, 104 (Gießerei-Urteil); BGH, 13.12.1960 – VI ZR 42/60, NJW 1961, 455 (Propagandisten-Urteil); RG, 28.11.1913 – III 194/13, RG Warn. 1914 35, 50 (Neuzement-Urteil); RG, 19.2.1923 – IV 427/22, RGJW 1923, 1026 (Fuhrwerk-Urteil); BGH, 17.10.1967 – VI ZR 70/66, NJW 1968, 247 ff. (Schubstreben-Fall).
- 22** BGH vom 26.11.1968 VI ZR 212/66, in BGHZ 51, S. 91 (Hühnerpestentscheidung); BGH vom 04.11.2002 – II ZR 224/00, in NJW 2003, S. 358 (Kurzarbeiter-Fall); BGH vom 25.05.2020 VI ZR 252/19 zur sekundären Darlegungslast Rn. 37 (VW-Diesel Urteil).
- 23** LG München 10.12.2013 – 5 HKO 1387/10 Neubürger-Urteil
- 24** BGH vom 10.05.1957 (I ZR 234/55), in: BGHZ 24 (1957) S. 200 [Presseangriff-Urteil].
- 25** Mertens/Kahn in: Kölner Kommentar zum AktG, 3. Aufl., Rn. 50 zu § 77; Seibt in Schmidt/Luther, AktG, 2. Aufl., Rn. 11 zu § 77 u. Rn. 47 zu § 93, Spindler in: MünchKommentar zum AktG, Rn. 150 zu § 93, Fleischer, NZG, 2003, 449, 457; Fleischer in Spindler/Stilz, Kommentar zum AktG, 3. Aufl., Anm. 63 zu § 91 AktG; Lösler WM 2007, 676 (679); Bürkler BB 2005 565, 568 U. H. Schneider ZIP 2003, 645, 648.
- 26** BGH vom 20.09.2011 – II ZR 234/09 (OLG Hamburg) in: NJW – RR 2011, 1670 [ISION-Urteil].
- 27** BGH vom 20.09.2011 – II ZR 234/09 (OLG Hamburg) in: NJW – RR 2011, 1670 [ISION-Urteil].
- 28** Rack, Anwaltszwang bei Complianceberatung als außergerichtliche Rechtsdienstleistung nach RDG und BRAO, CB Sonderbeilage 1/2020
- 29** Das Risiko des Dunning-Kruger-Effekts ist zu vermeiden, die eigene Inkompetenz wegen fehlender Kompetenz zu übersehen: Rack, CB 6/2017, Das Risiko des Dunning-Kruger-Effekts-eine Psychologische Erklärung für Rechtsverstöße wegen unterlassener präventiver Rechtsprüfung, S. 216.
- 30** BGH vom 20.09.2011 – II ZR 234/09 (OLG Hamburg) in: NJW – RR 2011, 1670 [ISION-Urteil].
- 31** BGH vom 20.09.2011 – II ZR 234/09 (OLG Hamburg) in: NJW – RR 2011, 1670 [ISION-Urteil].
- 32** Rack, Informationsmanagement als Organisationspflicht, CB 2/2013, S. 58; BGH, 14.7.2008, ZIP 2008, 1676; OLG Düsseldorf 9.12.2009 – 6 W 45/09, NJW 2010 1537 – IKB; BGH vom 18.6.2013 – II ZR 86/11, NJW, 2013, 3636 (3638); Kaulich, Die Haftung von Vorstandmitgliedern einer AG für Rechtsanwendungsfehler, 2012, Seite 223; Fischer, Die Business-Judgement-Rule als typübergreifendes Institut, 2018, Seite 36.
- 33** Rack, Broschüre „Erleichterung bei der Gefährdungsbeurteilung“.
- 34** BGH StR 265/16, S. 46 (Panzerhaubitzenfall)
- 35** Becker, Börsenzeitung Nr. 103 vom 02.06.2018, zur Behördenpraxis der BaFin
- 36** Löw, Die Erkundungspflicht beim Verbots-

- irrtum nach §17 StGB, Frankfurter Kriminalwissenschaftliche Studien, 2001, S.17; BGH, 8.3.1952 – GSSSt 2/51, BGHSt 2, 194, 204; BGH, 27.1.1966 – KRB 2/65 (KG), BHGSt 21, 20; BGH, 18.3.1952 – GSSSt. 2/51, NJW 1952, 593; BT-Drs. 10/318, 15, Gesetzentwurf „Zweites Gesetz zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität“; BGH, 21.12.2005 – 3 StR 470/04, NJW 2006, 522 (Mannesmann/Vodafone); Holger Fleischer, in: Kindler u. a. (Hrsg.), FS Hüffer, 2010, S.187–204, S.187. Gaede, Der unvermeidbare Verbotsirrtum des anwaltlich beratenen Bürgers – eine Chimäre? HRRS 2013 S. 455.
- 37** Ständige Rechtsprechung BGHSt 4, 1, 5; 4, 236, 242; 58, 15, 29, Gaede, S.455.
- 38** Rack, Mit Compliance-Management-Systemen zu verhaltensabhängigen Tarifen für D&O-Versicherungen, Compliance-Berater 9/2017, S. 347.
- 39** BegrRegE UMAG BT-Drs. 15/5092, S. 11.
- 40** Paefgen, „Unternehmerische Entscheidung und Rechtsbindung der Organe in der AG“, S. 24; von Falkenhausen, Die Haftung außerhalb der Business-Judgement-Rule, NZG, 2012, S. 647.
- 41** BGH Urteil vom 20.09.2011 – II ZR 234/09 Anm. 78 [ISION-Urteil].
- 42** BGH Urteil vom 02.02.1996 – V ZR 239/94; BB 1996, 924 (Wissensaufspaltungsentscheidung).
- 43** Fajardo, Die Reaktanztheorie und ihre praktische Bedeutung, Strategien für Führungskräfte, S. 9.
- 44** Fajardo, Die Reaktanztheorie und ihre praktische Bedeutung, Strategien für Führungskräfte, S. 10.
- 45** Wirtschaftskriminalität, Bundeslage Bild 2018, Bundeskriminalamt, S. 5.
- 46** Femers-Koch, Compliance Kommunikation aus wirtschaftspsychologischer Sicht, S. 41, 62; Brehm/Brehm, 1981, S. 15, Thomas, Reaktanz 2020, S. 6 u. 15.
- 47** Femers-Koch; Brehm/Brehm, S. 15; Thomas, Reaktanz 2020, S. 15; Fajardo, S. 9
- 48** BGH, Urteil vom 21.04.1997 - II ZR 175/95 in: BGHZ 135, 244 (II. 2. bcc) [ARAG/Garmenbeck-Urteil]. Rechtsprechung wie Fn. 13
- 49** Deutscher Corporate Governance Kodex Ziffer 4.1.3; Fleischer, Aktienrechtliche Legalitätspflicht und nützliche Pflichtverletzung von Vorstandsmitgliedern, ZIP 4/2005, S. 161; Paefgen, Unternehmerische Entscheidung und Rechtsbindung der Organe in der AG, 2002, S. 17 bis 26; BegrReGE KonTraG, BT-Drs. 13, 9712, S. 15.
- 50** Fleischer in Spindler Stilz, § 91 Anm. 63 wie Fn. 4; BGH StR 265/16, S. 46 (Panzerhaubitzenfall)
- 51** Rack, Informationsmanagement als Organisationspflicht, CB 2/2013, S. 58; BGH, 14.7.2008, ZIP 2008, 1676; OLG Düsseldorf 9.12.2009 – 6 W 45/09, NJW 2010 1537 – IKB; BGH vom 18.6.2013 – II ZR 86/11, NJW, 2013, 3636 (3638); Kaulich, Die Haftung von Vorstandmitgliedern einer AG für Rechtsanwendungsfehler, 2012, Seite 223; Fischer, Die Business-Judgement-Rule als typübergreifendes Institut, 2018, Seite 36.
- 52** BGHZ 132, 30 - BGH, 2.2.1996 – V ZR 239/94, NJW 1996, 1339 (Wissensaufspaltungsentscheidung);
- 53** RG vom 14.12.1911 (VI 75/11), in: RGZ 78 S. 107 [Kutscher-Urteil]; RG vom 28.11.1913 (III 194/13), in: RG Warn. 1914 35 S. 50 [Neuzement-Urteil]; RG vom 18.04.1914 (55/14 VI), in: RGJW 1914 (1914) S. 759 [Warenhaus-Urteil]; RG vom 25.02.1915 (VI 526/14), in: RGZ 87 (1916) S. 1 [Heilsalz-Urteil]; RG vom 27.11.1916 (VI 275/16), in: RGZ 89 (1917) S. 136 [Asphaltvertiefungs-Urteil]; RG vom 19.02.1923 (IV 427/22), in: RGJW (1923) S. 1026 [Fuhrwerk-Urteil]; RG vom 12.01.1938 (VI 172/37), in: RGJW 1938 S. 1651 [Kleinbahn-Urteil]; RG vom 12.10.1938 (VI 96/38), in: RGJW 1938 S. 3162 [Streupflicht-Urteil]; BGH vom 25.10.1951 (III ZR 95/50), in: BGHZ 4 S. 1 [Benzinfahrt-Urteil]; BGH vom 04.11.1953 (VI ZR 64/52), in: BGHZ 11 S. 151 [Zinkdach-Urteil]; BGH vom 13.05.1955 (I ZR 137/53), in: BGHZ 17 (1955) S. 214 [Bleiwaggon-Urteil]; BGH vom 10.05.1957 (I ZR 234/55), in: BGHZ 24 (1957) S. 200 [Presseangriff-Urteil]; BGH vom 06.11.1956 (VI ZR 71/56), in: MDR 1957 (1957) S. 214 [Streupflicht-Urteil II]; BGH vom 09.02.1960 (VIII ZR 51/59), in: BGHZ 32 (1960) S. 53 [Besitzdiener-Urteil]; BGH vom 28.10.1958 (V ZR 54/56), in: VersR 1959, S. 104 [Gießerei-Urteil]; BGH vom 13.12.1960 (VI ZR 42/60), in: NJW 1961 (1961) S. 455 [Propagandisten-Urteil]; BGH vom 08.11.1963 (VI ZR 257/62), in: VersR 1964, S. 297 [LKW-Unfall-Urteil]; BGH vom 17.10.1967 (VI ZR 70/66), in: NJW 1968 (1968) S. 247 [Kfz-Zulieferer-Urteil]; BGH vom

- 20.04.1971 (VI ZR 232/69), in: NJW 1971 (1971) S. 1313 [Tiefbau-Unternehmer-Urteil]; BGH JZ 1978 (1978) S. 475 [Kfz-Werkstatt-Urteil].
- 54** Mit Verweis auf BGH vom 17.7.2009 (5 StR 394/05), in: NJW (2009) S. 3173 ff. Rn. 23 [Berliner Stadtreinigungsfall].
- 55** Landgericht München I, 5 HKO 1387/10 vom 10.12.2013, S. 33.
- 56** Femers-Koch, Compliance-Kommunikation aus wirtschaftspsychologischer Sicht, Keine Regel ohne Ausnahme, 2018, S. 65
- 57** Rüthers, Rechtstheorie, 9. Aufl., Anm. 296, 330, 396 „et respice finem“; Möllers, Juristische Methodenlehre, 2. Aufl., S. 163, § 5 Anm. 12; Lübbecke-Wolff, Rechtsfolgen und Realfolgen, 1981, S. 132; Grimm, Entscheidungsfolgen als Rechtsgründe, 1995, S. 157.
- 58** BGH VW Entscheidung vom 25.05.2020 VI ZR 252/19 zur sekundären Darlegungslast Rn. 37 VW-Diesel Urteil
- 59** LG München 10.12.2013 – 5 HKO 1387/10 Neubürger-Urteil
- 60** siehe Fußnote 13.
- 61** Oliver Lange, D&O-Versicherung und Managerhaftung, S. 32/33.
- 62** VerSanG, Begründung RefE, S. 95
- 63** VerSanG, Begründung RefE, S. 78
- 64** BGH StR 265/16, S. 46 (Panzerhaubitzenfall)
- 65** Kristina Bannier, FAZ vom 29.05.2020, S. 27
- 66** VerSanG, Begründung RefE, S. 95
- 67** Bannier, Christina E., Bauer, Anastasia, Bofinger, Yannik und Ewelt-Knauer, Corinna, 2020, „The Corporate Compliance Function - Effects on Equity and Credit Risk“, Working Paper, Sustainable Governance Lab, Justus-Liebig-Universität Giessen.

RACK
RECHTSANWÄLTE

Lurgiallee 12 (Mertonviertel) - 60439 Frankfurt am Main - Fon 0 69/95 78 31 0 - Fax 0 69/95 78 31 40
Email anwaltsbuero@rack-rechtsanwaelte.de - www.rack-rechtsanwaelte.de