

## DAS MÜNCHENER COMPLIANCE-URTEIL UND SEINE KONSEQUENZEN (TEIL 1)

## Wird Compliance Management zur Pflicht?

**Eine Entscheidung des Landgerichts München hat grundlegende Bedeutung für die Einführung und Entwicklung von Compliance-Managementsystemen [1]. In dem Urteil werden Anforderungen definiert, die ein rechtskonformes Compliance-Managementsystem erfüllen muss. In einer kleinen Serie wird erklärt, worauf es nach diesem Urteil beim Compliance Management ankommt.**

Zu den am weitesten verbreiteten Managementsystemen zählen Arbeits- und Umweltschutz- sowie Qualitäts- und Compliance-Managementsysteme. Die Einführung dieser Managementsysteme geschieht bis heute grundsätzlich freiwillig.

Doch an dieser Freiwilligkeit rüttelt nun die Entscheidung des Landgerichts München – jedenfalls im Hinblick auf Compliance-Managementsysteme. Ausdrücklich wird die Pflicht der Geschäftsleitung betont, ein funktionstüchtiges Compliance-Managementsystem einzuführen, wenn eine entsprechende Gefährdungslage vorliegt. Zudem wird klargestellt, dass eine weitgehende und haftungsrechtlich bedeutsame Überwachungspflicht der Geschäftsleitung hinsichtlich ihrer Compliance-Leistungen besteht. Diese Überwachungspflicht ist übrigens nicht delegierbar.

Compliance im hier verwendeten Sinne umfasst die Pflicht von Unternehmensleistungen, Verstöße gegen Rechtsvorschriften durch Organisation und Aufsicht zu verhindern. Vielfach wird Compliance weiter definiert, indem auch Verstöße gegen betriebliche Vorschriften erfasst werden.

### Das Münchener Compliance-Urteil

Ein namhaftes Unternehmen mit Hauptsitz in München verklagte in einem Zivilprozess seinen ehemaligen Finanzvorstand auf Schadensersatz in Millionenhöhe. Begründet wurde die Klage damit, dass dieser es versäumt hätte, ein funktionstüchtiges Compliance-Managementsystem einzurichten und dessen Umsetzung angemessen zu überwachen.

Im betroffenen Konzern wurden systematisch und in gravierendem Umfang Schmiergelder gezahlt. Ermöglicht wurden

diese Schmiergeldzahlungen durch ein aufwendiges System „schwarzer Kassen“. Durch den Entzug von Geldern über Bargeldabhebungen oder Scheinberaterverträge verschwanden große Summen aus den Bilanzen. Dabei waren zahlreiche Mitarbeiter involviert.

Dem Vorstand waren entsprechende Verdachtsfälle oder Vorfälle mehrfach bekannt. Auch gab es eine Compliance-Organisation, welche die Vorfälle aber nicht wirksam aufklärte oder verhinderte. Dem Konzern entstand durch die Aufdeckung der Vorfälle ein Schaden in Milliardenhöhe. Der Finanzvorstand wurde deshalb zur Zahlung von 15 Millionen Euro Schadensersatz verurteilt. Im Vorfeld waren Vergleiche mit den übrigen Vorstandsmitgliedern und den D&O-Versicherungen geschlossen worden.

### Zur Legalität verpflichtet

Auf welcher Basis wurde dieses Urteil gefällt? Zunächst unterliegen Geschäftsleitungen der Legalitätspflicht. Dies bedeutet, dass die Geschäftsleitung keine Gesetzesverstöße selbst durchführen, anordnen oder dulden darf. Dem oft als Ausnahme vom Legalitätsgrundsatz bemühten Argument der „nützlichen Aufwendungen“ erteilte das Landgericht München eine ausdrückliche Absage. Es mag Rechtsräume geben, in denen ohne Bestechungsgelder kein Zugang zu Projekten und Märkten möglich ist. Aber selbst dort verlangt unsere Rechtsordnung Verzicht, statt den Rechtsbruch zu akzeptieren.

Es erscheint heute kaum noch vorstellbar, dass noch vor wenigen Jahren im Ausland geleistete Bestechungsgelder nicht nur straffrei waren, sondern sogar steuerlich geltend gemacht werden konnten. Aufgrund der Legalitätspflicht sind Geschäftsleiter verpflichtet, ihre Unternehmen so zu organisieren und zu beaufsichtigen, dass Gesetzesverstöße verhindert werden.

Wie die Geschäftsleitung der Legalitätspflicht nachkommt, liegt in ihrem Ermessen. Das Landgericht räumt den Geschäftsleitern (zumindest im vorliegenden Fall) aber kein weitreichendes Ermessen ein. Das Landgericht München kommt im geschilderten Compliance-Fall vielmehr zu

### Gerichtsurteile

- 1 LG-Urteil vom 19.12.2013;  
Az. 5 HKO 1387/10
- 2 BGH-Urteil vom 21.4.1997;  
Az. II ZR 175/95

### Autor

**RA Heiko Gosewinkel**, geb. 1972, ist Rechtsanwalt und Partner der DAG Rechtsanwälte PartG aus Duisburg. Sein Spezialgebiet sind die rechtskonforme Unternehmensorganisation durch eine dokumentierte Aufbau- und Ablauforganisation sowie das Krisen- und Compliance-Management.

### Kontakt

**Heiko Gosewinkel**  
T 02065 89234-0  
hg@dag-recht.de

### QZ-Archiv

Diesen Beitrag finden Sie online:  
[www.qz-online.de/1014640](http://www.qz-online.de/1014640)

dem Ergebnis, dass nur ein haftungsrechtlich zulässiger Weg existiert: „Einer derartigen Organisationspflicht genügt der Vorstand bei entsprechender Gefährdungslage nur dann, wenn er eine auf Schadensprävention und Risikokontrolle angelegte Compliance-Organisation einrichtet.“

### Liegt eine Gefährdung vor?

Das Landgericht schränkt die Pflicht zur Einführung und Überwachung eines Compliance-Managementsystems an einem wesentlichen Punkt ein: Nur bei einer entsprechenden Gefährdungslage soll eine solche Pflicht bestehen! Ob eine Compliance-Gefährdungslage vorliegt, bestimmt sich nach Art, Größe und Organisation des Unternehmens, den zu beachtenden Vorschriften, der geografischen Präsenz und den Verdachtsfällen aus der Vergangenheit.

Das Landgericht verliert kein unnötiges Wort an die Feststellung der im vorliegenden Fall eklatanten Gefährdungslage. Gegenstand des Verfahrens war immerhin einer der größten deutschen Korruptionsskandale eines auch in besonders korruptionsanfälligen Ländern und Branchen agierenden Konzerns.

Die Frage, wann konkret eine Gefährdungslage in diesem Sinne vorliegt, stellt sich aber auch für Geschäftsleiter anderer Unternehmen. Von einer Gefährdungslage,

die die Errichtung eines Compliance-Managementsystems erforderlich macht, wird man spätestens ausgehen müssen, wenn bereits qualitativ oder quantitativ nennenswerte Verdachtsfälle im Unternehmen bekannt wurden. Das Fehlen von Verdachtsfällen bedeutet hingegen nicht zwangsläufig, dass die Compliance-Anforderungen erfüllt wurden, es kann stattdessen auf ein nicht funktionierendes Überwachungssystem hindeuten.

Letztlich muss jedes Unternehmen eine eigene Compliance-Risikobewertung erstellen und regelmäßig aktualisieren. Der Ausschluss einer Compliance-Gefährdungslage sollte nur mit Zurückhaltung angenommen werden, da bei einer falschen Einschätzung enorme Haftungsrisiken entstehen. In korruptionsanfälligen Bereichen ist stets von einer solchen Gefährdungslage auszugehen. Umgekehrt stellt dies aber keinen Ausschlussgrund dar, denn es gibt keine korruptionssicheren Bereiche. Bei konservativer Risikobewertung bleibt von dem Korrektiv „Gefährdungslage“ also nicht viel übrig.

### Wo liegt die Beweislast?

Es existiert eine gesetzliche Beweislastumkehr, nach der ein Geschäftsleiter die Beweislast dafür trägt, dass er die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters angewandt hat. Hierzu zählt nach den Ausführungen des Landgerichts unter Umständen die Einführung und Überwachung eines effektiven Compliance-Managementsystems.

Diese gesetzliche Beweislastumkehr ist nicht zu unterschätzen. Hieraus folgen für Geschäftsleiter erhebliche Nachteile im Regressprozess. Denn der Beweis, dass der Geschäftsleiter die strengen Compliance-Pflichten vollständig erfüllt hat, wird gerade im Haftungsfall (wenn Compliance-Vorfälle vorlagen) nur mit sehr guten Argumenten gelingen. Die Beweislastumkehr ist daher ein zusätzliches gewichtiges Argument für Geschäftsleiter, den Compliance-Pflichten vollständig nachzukommen.

Noch weiter verschärft wird dieser Nachteil durch die vom Bundesgerichtshof festgelegte Pflicht von Aufsichtsräten, Schadensersatzansprüche gegen Geschäftsleitungen bei Pflichtverletzungen geltend zu machen [2].

### Ist das Compliance-Managementsystem funktionstüchtig?

Das Landgericht stellt ausdrücklich klar, dass es nicht genügt, eine beliebige Com-

pliance-Organisation einzurichten. Dass die Compliance-Organisation auch funktionieren muss, ist zwar selbstverständlich, wird aber vom Landgericht aus gutem Grund hervorgehoben. Damit erteilt es dem weit verbreiteten Irrglauben eine Absage, dass der „Handbuchordner im Schrank“ haftungsrechtlich weiterhelfe – selbst wenn das System nicht gepflegt, überwacht und weiterentwickelt wird.

Bemängelt wird vom Landgericht zudem, dass die Compliance-Verantwortlichen keine hinreichenden Befugnisse hatten, um Konsequenzen aus bekannt gewordenen Verstößen zu ziehen. Dieses Versäumnis ist einer der häufigsten Fehler bei der Delegation von Aufgaben. Ohne die Übertragung der für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung erforderlichen Befugnisse geht die Delegation fehl und die Verantwortung für die Aufgabenerfüllung verbleibt beim Delegierenden. Auch die Einrichtung eines mangelhaften Compliance-Managementsystems bedeutet eine Pflichtverletzung der Geschäftsleiter. □

## DAS MÜNCHENER COMPLIANCE-URTEIL UND SEINE KONSEQUENZEN (TEIL 2)

## Compliance-Managementsysteme müssen überwacht werden

Das Landgericht München stellt in seinem Urteil fest, dass die Funktionalität eines Compliance-Managementsystems systematisch und angemessen überwacht werden muss [1]. Diese Überwachung ist kein Selbstzweck. Sie soll gewährleisten, dass die erforderlichen Sanktionen oder vorbeugenden Maßnahmen festgelegt und deren Anwendung und Wirksamkeit überwacht werden.

Treten Compliance-Vorfälle (Regelverstöße) häufig auf, muss die Geschäftsleitung die Schadensprävention ihres Compliance-Managementsystems verbessern. Auch deshalb verlangt das Landgericht die dokumentierte Festlegung eines Verfahrens, mit dem die Umsetzung von Sanktionen und Vorbeugungsmaßnahmen im Compliance-Managementsystem geprüft wird. Die unzureichende Überwachung der Funktionalität des Compliance-Managementsystems stellt eine haftungsrelevante Pflichtverletzung dar.

Aber auch aufgrund der Beweislastumkehr ist die angemessene Dokumentation der Überwachungsmaßnahmen ratsam. Dies gilt grundsätzlich für alle Compliance-Maßnahmen, und zwar hinsichtlich der Anweisungsdokumentation (Prozessbeschreibung) und der Nachweisdokumentation (z. B. Protokolle). In der Praxis wird die Nachweisdokumentation der Überwachungsmaßnahmen häufig vernachlässigt.

### Compliance-Vorfälle müssen überwacht werden!

Neben der Überwachung des Compliance-Managementsystems hat die Geschäftsleitung auch die Pflicht, sich über bekannt gewordene Compliance-Vorfälle umfassend zu informieren. Es besteht die Verpflichtung, sich regelmäßig über den Stand der internen Ermittlungen und der festgelegten Konsequenzen zu informieren.

Dabei betont das Münchner Landgericht das Gebot der angemessenen Schnelligkeit und Gründlichkeit der Aufklärungs- und Korrekturmaßnahmen. Geschäftsleitungen müssen den Compliance-Vorfällen (Verstöße und Verdachtsfälle) systematisch, angemessen schnell und gründlich

nachgehen sowie die erforderlichen Maßnahmen treffen.

### Leitung trägt Gesamtverantwortung

Da die Compliance-Verantwortung auf der Legalitätspflicht der Geschäftsleitung beruht, muss jedes einzelne Mitglied der Geschäftsleitung diese Verantwortung wahrnehmen. Auch durch Delegation kann man sich dieser Pflicht nicht vollständig entledigen. Jedes Mitglied der Geschäftsleitung hat die Einrichtung und Überwachung eines funktionierenden Compliance-Managementsystems sicherzustellen. Insbesondere wenn Compliance-Vorfälle bekannt werden, muss sich jeder Geschäftsleiter über die Funktionstüchtigkeit des Systems, die Ermittlung und Umsetzung von Verbesserungspotenzialen für das System sowie über den konkreten Vorfall und die Konsequenzen informieren.

Hat ein Geschäftsleiter von Compliance-Vorgängen keine Kenntnis, so entlastet ihn dies nicht. Vielmehr liegt gerade hierin seine Pflichtverletzung! Diese Aussage des Landgerichts München wird man allerdings insoweit einschränken müssen, dass keine Pflichtverletzung vorliegt, wenn sich die Nichtkenntnis als Ausreißer in einem an sich funktionierenden System darstellt.

Ein Geschäftsleiter kann sich auch nicht darauf berufen, dass er in dem betroffenen fremden Ressortbereich nicht eingreifen durfte. Fehlen einem Geschäftsleiter Weisungsrechte oder andere Befugnisse, um Compliance-Verstößen nachzugehen, so muss er alles ihm Mögliche tun, um sich diese Befugnisse zu verschaffen oder anderweitig Abhilfe zu schaffen.

### Alternativ: Compliance-Verantwortlicher

Die Geschäftsleiter können zwar die Compliance-Überwachungspflicht nicht delegieren, sie können aber einen Teil der Compliance-Verantwortung an ein Mitglied der Geschäftsleitung abgeben. Dies funktioniert zunächst nur horizontal innerhalb der Geschäftsleitung, nicht vertikal an Mitarbeiter, wobei natürlich wesentliche Compliance-Aufgaben an Mitarbeiter delegiert werden können.

### Gerichtsurteil

- 1 LG-Urteil vom 19.12.2013, Aktenzeichen HKO 1387/10

### Standard

- TÜV Rheinland: TR CMS 101:2011, Standard für Compliance Management Systeme (CMS). In: Compliance-Leitfaden TR CMS 100:2013. TÜV Media GmbH, Köln 2013

### Autor

**RA Heiko Gosewinkel**, geb. 1972, ist Rechtsanwalt und Partner der DAG Rechtsanwälte PartG, Duisburg. Sein Spezialgebiet sind die rechtskonforme Unternehmensorganisation sowie das Krisen- und Compliance-Management.

### Kontakt

**Heiko Gosewinkel**  
**T 02065 89234-0**  
**hg@dag-recht.de**

### QZ-Archiv

Teil 1: QZ 5/2015, S. 28

[www.qz-online.de/1014640](http://www.qz-online.de/1014640)

Diesen Beitrag finden Sie online:

[www.qz-online.de/1035734](http://www.qz-online.de/1035734)

Im seinem Compliance-Urteil stellt das Landgericht sogar eine Delegationspflicht für die Geschäftsleitung fest. Danach hätte sie eine klare Regelung schaffen müssen, wer aus der Geschäftsleitung die Compliance-Hauptverantwortung zu tragen hat. Angesichts der Unternehmensgröße, des globalen Tätigkeitsfelds, auch in korruptionsanfälligen Bereichen, und der bereits bekannt gewordenen schweren Compliance-Vorfälle ist dies für den zu entscheidenden Fall sicherlich richtig. Dies kann aber nicht ohne Weiteres auf andere Unternehmen als Pflicht übertragen werden.

In den meisten Fällen sind Geschäftsleitungen auch ohne eine solche Pflicht gut beraten, die Compliance-Hauptverantwortung auf einen Geschäftsleiter zu übertragen. Es hat sich bei anderen Managementsystemen oder Unternehmensaufgaben bewährt, einen Hauptverantwortlichen zu benennen. Dieser hat erfahrungsgemäß einen stärkeren Fokus auf die Aufgabenerfüllung.

Mehrköpfige Geschäftsleitungen sollten daher ein Mitglied der Geschäftsleitung als Compliance-Verantwortlichen benen-

nen. Haftungsrechtlich bringt dies mehr Vorteile, als die Compliance-Verantwortung durch Nichtdelegation zu verschleiern. Immerhin kommt so den nicht Compliance-verantwortlichen Mitgliedern der Geschäftsleitung zugute, dass sie lediglich ihrer Überwachungspflicht nachkommen müssen.

### Verbindliche Organentscheidungen?

Das Landgericht erteilt dem Verweis eines einzelnen Geschäftsleiters im Bereich von Compliance-Verstößen auf eine abweichende Organentscheidung eine klare Absage. Ein Geschäftsleiter kann sich also nicht darauf berufen, die Gesamt-Geschäftsleitung sei ihm nicht gefolgt. Ein überstimmter Geschäftsleiter muss zwar an der Umsetzung von Beschlüssen grundsätzlich auch gegen seine Überzeugung loyal mitwirken. Dies kann aber nicht für rechtswidrige Vorgänge gelten.

### Eskalationspflicht

Das Landgericht geht dann aber noch einen beachtlichen Schritt weiter: „Wenn ein Mitglied der Geschäftsleitung wie der Beklagte mit Vorschlägen zur Verbesserung der Compliance-Organisation bei seinen Kollegen tatsächlich nicht durchgedrungen sein sollte, so hat er entsprechende Gegenvorstellungen bei seinen Kollegen anzubringen und gegebenenfalls den Aufsichtsrat einzuschalten.“

Die Gegenvorstellungspflicht, also die Pflicht zum nochmaligen Vortragen der Argumente in der Geschäftsleitung, begegnet keinen Bedenken. Eine Pflicht einzelner Geschäftsleiter, den Aufsichtsrat gegen den Willen der Gesamt-Geschäftsleitung zu informieren, besteht wie in dem entschiedenen Fall nur, wenn das abweichende Mehrheitsvotum der Geschäftsleitung zu Rechtsverstößen führt oder diesen Vorschub leistet.

### Lässt sich das Urteil auf andere Organisationsformen übertragen?

Die Entscheidung des Landgerichts betraf den Vorstand einer Aktiengesellschaft. Aber auch für eine GmbH kann davon ausgegangen werden, dass ein Geschäftsführer ebenso haftet wie ein Vorstand, da die rechtlichen Vorgaben für die beiden Funktionen vergleichbar sind:

- Sorgfaltspflicht eines ordentlichen Geschäftsmanns,
- Legalitätspflicht und
- Überwachungspflicht.

Das Urteil des Landgerichts betraf ein Compliance-Managementsystem. Für eine Übertragung der Einrichtungs- und Überwa-

chungspflicht auf andere Managementsysteme wie Arbeitsschutz, Umweltschutz und Qualitätsmanagement spricht auch, dass diese Managementsysteme auf der Pflicht von Geschäftsleitungen zu rechtmäßigem Handeln durch Organisationen beruhen:

- Der Arbeitgeber hat für eine geeignete Arbeitsschutzorganisation zu sorgen.
- Der Anlagenbetreiber hat sicherzustellen, dass die Umweltschutzvorschriften eingehalten werden.
- Der Produkthersteller trägt eine betriebliche Organisationspflicht, damit gewährleistet ist, dass er nur sichere Produkte in Verkehr bringt oder unsichere Produkte aus dem Verkehr nimmt.

Letztlich muss die Geschäftsleitung in allen Fällen hinsichtlich des „Ob“ und „Wie“ nach eigenem Ermessen handeln. Bei einer entsprechenden Gefährdungslage kann sich das Ermessen dabei so weit reduzieren, dass nur noch die Einführung und Überwachung eines effektiven Managementsystems als geeignete Maßnahme verbleiben.

Die Entscheidung des Landgerichts dürfte auf Jahre hinweg Bedeutung für Compliance-Managementsysteme haben. Insbesondere muss davon ausgegangen werden, dass die Erwartungen von Behörden und der Öffentlichkeit die vollständige Erfüllung der dargestellten Compliance-Anforderungen umfassen werden.

Das Berufungsverfahren beim Oberlandesgericht München ruht derzeit. Es ist daher gut möglich, dass von dieser Seite keine Änderungen mehr zu erwarten sind. Was also ist das Fazit?

Geschäftsleitungen sind gut beraten, ein effektives Compliance-Managementsystem einzuführen und dessen Anwendung und Wirksamkeit zu überwachen, wenn nicht eine Compliance-Gefährdungslage mit der notwendigen Sicherheit ausgeschlossen werden kann. Auch die Ausstrahlung der Entscheidung auf andere Managementsysteme sollte unbedingt berücksichtigt werden. □

