

April 2014 / Gesellschaftsrecht

## Compliance und Corporate Governance

### Aktuelle Informationen für Vorstände, Geschäftsführer und Aufsichtsratsmitglieder

– Update Q2/2014 –

#### Inhalt:

**Aktuelle Entscheidung:** Compliance Pflichten des Vorstands – das Siemens/Neubürger-Urteil des Landgerichts München I

In einem vielbeachteten Urteil hat sich das Landgericht München I<sup>1</sup> als erstes deutsches Gericht detailliert mit den Anforderungen an eine Compliance-Organisation sowie den diesbezüglichen Pflichten des Vorstands auseinandergesetzt. Das Urteil ist Teil der Aufarbeitung der Siemens-Korruptionsaffäre, in deren Rahmen das Unternehmen zu dem Schluss gelangt war, dass elf ehemalige Organmitglieder ihren Pflichten zur Sicherstellung ordnungsgemäßer Compliance in haftungsbegründender Art und Weise nicht gerecht geworden waren. Mit zehn dieser Organmitglieder ebenso wie mit den involvierten D&O-Versicherern hatte Siemens eine vergleichsweise Einigung über die jeweils zu erbringenden Ersatzleistungen erreichen können. Im Verhältnis zum elften Organmitglied, dem ehemaligen Mitglied des Siemens-Vorstands Heinz-Joachim Neubürger, waren Vergleichsbemühungen gescheitert. Daraufhin hatte Siemens Schadensersatzklage vor dem Landgericht München I erhoben, welcher das Gericht durch die genannte Entscheidung stattgab.

Die Entscheidung hat bereits viel Aufmerksamkeit in den interessierten Fachkreisen erfahren. Dabei wird ihr – zu Recht – das Potential zugesprochen, sich in der weiteren rechtspraktischen und rechtswissenschaftlichen Diskussion um die Compliance-Pflichten des Vorstands als „landmark decision“ zu erweisen.

#### I. Sachverhalt

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Gerichts hatte sich bei Siemens – beginnend in den 1980er-Jahren – ein System „schwarzer Kassen“ entwickelt, aus denen mit den dort geparkten finanziellen Mitteln Korruptionszahlungen geleistet wurden. Nachdem bis in die Jahre 2001 bzw. 2002 Gelder über Bargeldabhebungen oder durch Verwendung von Barschecks von deutschen Banken Siemens entzogen und nach Österreich geschleust worden seien, sei von verschiedenen Mitarbeitern danach ein neues System installiert worden, wonach Gelder über Scheinberaterverträge von Siemens abgezogen wurden. Nach dem Entzug der Gelder aus dem Verantwortungsbereich von Siemens habe das Unternehmen keine Kontrolle mehr über die entsprechenden finanziellen Mittel gehabt, so dass die involvierten Mitarbeiter die Gelder zu Bestechungszwecken einsetzen konnten. Solche Bestechungsfälle bzw.

<sup>1</sup> LG München I, Az. 5HK O 1387/10, NZG 2014, 345; das Urteil ist nicht rechtskräftig, die Berufung ist anhängig beim OLG München unter Az. 7 U 113/14.

entsprechende Verdachtsfälle seien dem Vorstand von Siemens wiederholt zur Kenntnis gelangt.

## II. Entscheidungsgründe / weiterführende Hinweise

Das Landgericht München I entschied, dass der Beklagte nach § 93 Abs. 2 AktG auf Schadensersatz haften, da er seinen Compliance-Pflichten nicht genügt habe.

### 1. Rechtsgrundsätze zu den Compliance-Pflichten des Vorstands

Ausgangspunkt der Entscheidungsgründe ist die Feststellung, dass ein Vorstandsmitglied seine Organpflichten nicht nur dann verletzt, wenn das Vorstandsmitglied selbst Gesetzesverletzungen begeht oder solche anordnet, sondern auch dann, wenn es versäumt, für eine Organisation und Beaufsichtigung des Unternehmens Sorge zu tragen, die Gesetzesverletzungen durch Mitarbeiter verhindert.

Dies wird regelmäßig mit dem Begriffspaar **Legalitätspflicht** (Pflicht des Vorstands zu eigenem gesetzeskonformem Handeln) und **Legalitätskontrollpflicht** (Pflicht des Vorstands, Gesetzesverletzungen durch Mitarbeiter vorzubeugen) beschrieben.

#### a) Erforderlichkeit einer Compliance-Organisation

Das Gericht leitet aus der Legalitätskontrollpflicht ab, dass der Vorstand bei entsprechender Gefährdungslage nur dann pflichtgemäß handelt, wenn er eine auf Schadensprävention und Risikokontrolle angelegte Compliance-Organisation einrichtet.

Erfreulich ist, dass das Landgericht München I die Pflicht zur Einrichtung einer Compliance-Organisation nicht als unbedingte, unabhängig von der Risikogeneignetheit des Unternehmens stets bestehende Pflicht ansieht, sondern zum Ausdruck bringt, dass die Pflicht den Vorstand „bei entsprechender Gefährdungslage“ treffe. **Die Erforderlichkeit einer institutionalisierten Compliance-Struktur richtet sich grundsätzlich nach dem konkreten Gefahren- bzw. Risikopotential des jeweiligen Unternehmens.**

#### b) Grundfunktionen einer Compliance-Organisation

Nach den weiteren Ausführungen des Landgerichts München I genügt es nicht, wenn eine geschaffene Compliance-Organisation allein auf die Prävention von Non-Compliance ausgerichtet ist. Vielmehr besteht – wie das Gericht zu Recht feststellt – ferner die Pflicht des Vorstands, bei Bekanntwerden von Gesetzesverletzungen bzw. Anhaltspunkten hierfür Maßnahmen zur Aufklärung und Untersuchung einzuleiten und aufgedeckte Verstöße abzustellen sowie die Ahndung der betroffenen Mitarbeiter einzuleiten.

Die **Grundfunktionen**, auf deren Erfüllung eine Compliance-Organisation ausgelegt sein muss, können mit **Prävention** (Rechtsverstöße vermeiden), **Aufdeckung** (Rechtsverstöße erkennen und aufklären) und **Reaktion** (erkannte Rechtsverstöße abstellen und ahnden) beschrieben werden. Die Aufgaben des Vorstands bei Bekanntwerden von **Verdachtsfällen** lassen sich anschaulich als „**Pflichtentrias**“ bezeichnen: die Pflicht zur Aufklärung des Sachverhalts, die Pflicht zur Abstellung des rechtswidrigen Verhaltens sowie die Pflicht zur angemessenen Sanktionierung von festgestellten Verstößen.

#### c) Pflicht zur effektiven Compliance

Besondere Betonung legt das Landgericht München I darauf, dass sich die Compliance-Pflichten des Vorstands nicht in der Einrichtung einer Compliance-Organisation sowie der Auf- und Abarbeitung von Non-Compliance-Fällen erschöpfen, sondern vielmehr darüber hinaus fortwährende Effektivitätskontrollen<sup>2</sup> und ggf. Nachbesserungen verlangen. Nur wenn der Vorstand für die Effektivität der Compliance-Organisation Sorge trägt, genüge er seiner Legalitätskontrollpflicht.

**Compliance darf nicht nur auf dem Papier stehen, sondern muss in der Unternehmenspraxis „gelebt“ werden.** Deshalb muss sich der Vor-

<sup>2</sup> Das Gericht verwendet in diesem Zusammenhang überwiegend nicht den Begriff der „Effektivität“, sondern jenen der „Effizienz“. Indes ist in beiden Fällen die Effektivität, also die Wirksamkeit (im Sinne des Verhältnisses von erreichtem Ziel zu definiertem Ziel), gemeint, nicht die Effizienz, also die Wirtschaftlichkeit (im Sinne des Verhältnisses von Ertrag und Aufwand).

stand durch **regelmäßige sowie anlassbezogene Prüfungen** davon überzeugen, dass die eingerichtete Compliance-Organisation geeignet, risikogemessen und vor allem wirksam und nachhaltig implementiert ist. Sofern Effektivitätsdefizite festgestellt werden, sind diese auszubessern.

**d) Gesamtverantwortung des Vorstands für Compliance**

Das Landgericht München I betont ferner, dass die Compliance-Aufgaben des Vorstands in dessen Gesamtverantwortung fallen. Mithin ist jedes einzelne Vorstandsmitglied für Compliance verantwortlich und damit Adressat der Compliance-Pflichten.

**Compliance ist anerkanntermaßen Teil der Leitungsaufgabe des Vorstands** und damit der Gesamtverantwortung des Vorstands. **Eine Delegation dieser Verantwortung als solche ist nicht möglich**, weder horizontal (auf ein Vorstandsmitglied), noch vertikal (auf nachgeordnete Mitarbeiter). Die – praktisch häufige und oft empfehlenswerte – Zuweisung von Compliance-Aufgaben zum Ressort eines Vorstandsmitglieds führt lediglich dazu, dass die Primärverantwortung für Compliance diesem Vorstandsmitglied obliegt. Das Vorstandsmitglied muss die vom Gesamtvorstand beschlossene Konzeption der Compliance-Organisation umsetzen, konkretisieren, implementieren und im Hinblick auf ihre Effektivität überwachen. Die übrigen Vorstandsmitglieder werden hierdurch indes nicht aus ihrer Compliance-Verantwortung entlassen. Vielmehr sind sie verpflichtet, fortwährend darauf zu achten, ob das Vorstandsmitglied, dem im Wege der Ressortaufteilung die Compliance-Aufgaben zugewiesen sind, diesen Aufgaben pflichtgemäß nachkommt. Liegen Anzeichen dafür vor, dass dies nicht der Fall ist, müssen die übrigen Vorstandsmitglieder eingreifen. Entsprechendes gilt bei der Betrauung nachgeordneter Mitarbeiter mit Compliance-Aufgaben. Eine solche vertikale Delegation zieht entsprechende Organisations-, Auswahl-, Einweisungs- und Kontrollpflichten des Vorstands nach sich.

Daraus folgt insbesondere, dass die – in der Praxis zum Teil anzutreffende – Haltung, nach der auf die Zuweisung von Compliance-Aufgaben zum Ressort eines Vorstandsmitglieds verzichtet wird, „damit kein Vorstandsmitglied die Compliance-Verantwortung tragen muss“, auf einem grundlegend fehlerhaften Rechtsverständnis beruht.

**Mangels horizontaler Zuweisung zu einem Vorstandsmitglied tragen alle Vorstandsmitglieder die volle Primärverantwortung für Compliance.** Erst die Ressortzuweisung zu einem bestimmten Vorstandsmitglied führt für die übrigen Vorstandsmitglieder zu einer Reduzierung ihrer Verantwortlichkeit im Sinne der beschriebenen Pflichten zur Kontrolle und ggf. zum Einschreiten. Schon deshalb ist eine solche Ressortzuweisung regelmäßig zu empfehlen. Hinzu kommt, dass das Landgericht München I im Fall Siemens/Neubürger gerade das Fehlen einer klaren Zuordnung der Compliance-Verantwortung auf Vorstandsebene als Anknüpfungspunkt für eine Pflichtverletzung gewertet hat, vgl. hierzu sogleich 2. a).

**2. Konkretisierung durch das Landgericht München I im Fall Siemens/Neubürger**

Auf der Basis der vorstehenden rechtlichen Grundsätze zu den Compliance-Pflichten des Vorstands wirft das Landgericht München I dem Beklagten im Wesentlichen drei Versäumnisse vor:

**a) Keine klaren Zuständigkeiten und ausreichenden Befugnisse**

Im Kern stützt das Gericht seinen Pflichtverletzungsvorwurf darauf, dass für den Gesamtvorstand einschließlich des Beklagten die Verpflichtung bestanden habe, eine klare Regelung zu schaffen, wer auf Ebene des Gesamtvorstands die Hauptverantwortung für ordnungsgemäße Compliance zu tragen hat, und dafür zu sorgen, dass die mit der Überwachung der Compliance-Vorgaben betrauten Personen hinreichende Handlungsbefugnisse haben, um aus Rechtsverstößen die gebotenen Konsequenzen zu ziehen. An solchen klaren Zuständigkeiten und ausreichenden Kompetenzen habe es gefehlt.

Diese Argumentation des Landgerichts München I liegt nahe. Es bedarf keiner näheren Begründung, dass jede Art von Organisation ab einer bestimmten Größe nur dann dauerhaft wird funktionieren können, wenn Zuständigkeiten klar definiert sind und hinreichende Handlungsbefugnisse der Verantwortlichen bestehen. Dies gilt selbstverständlich auch für Compliance-Organisationen. **In der Praxis hat sich insofern als sog. best practice eine horizontale Zuweisung der Compliance-Hauptverantwortung zu einem Vorstandsmitglied verbunden mit einer vertikalen Delegation auf nachgeordnete Compliance-**

**Verantwortliche, an deren Spitze etwa ein Chief Compliance Officer stehen kann, etabliert**, mit den Folgen für die Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder, die vorstehend unter 1. d) skizziert sind.

**b) Keine zentrale Erfassung und Prüfung von Berater- bzw. Vermittlerverträgen**

Ein weiterer Vorwurf des Landgerichts München I geht dahin, dass der Vorstand und damit insbesondere der Beklagte nicht dafür gesorgt hatten, dass sämtliche Berater- bzw. Vermittlerverträge mit Dritten zentral erfasst wurden. Eine solche zentrale Erfassung, so führt das Gericht aus, hätte sich als geeignete Compliance-Maßnahme erwiesen, weil auf dieser Grundlage hätte überprüft werden können, ob und welche Leistungen von den Beratern bzw. Vermittlern wirklich erbracht wurden oder ob es sich um Scheinverträge handelte, auf deren Basis Korruptionsszahlungen erfolgten.

Auch dieser Pflichtverletzungsvorwurf des Landgerichts München I liegt nahe. **Das Gefahrenpotential von Drittverträgen mit Beratern und Vermittlern kann erheblich sein.** Eine zentrale Erfassung und Prüfung von Drittverträgen erscheint daher regelmäßig empfehlenswert. **Als Prüfungsinstrument kommt dabei insbesondere die Einführung eines Scorecard-Systems in Betracht, bei dem den einzelnen Verträgen nach verschiedenen Kriterien, insbesondere entsprechend dem geschäftlichen Hintergrund, der geographischen Ausrichtung und der Höhe des Entgelts, Risikopunkte zugewiesen werden.** Je nach Anzahl der Risikopunkte kann das Scorecard-System den Vertragsschluss untersagen („rote Kategorie“<sup>3</sup>) oder erlauben („grüne Kategorie“<sup>4</sup>) oder – in Zweifelsfällen – von einer weiteren, vertieften Prüfung durch die Compliance-Abteilung abhängig machen.

<sup>3</sup> Beispielsweise ein Vertrag mit einem Vermittler mit Sitz auf den British Virgin Islands im Zusammenhang mit einem Großprojekt in Somalia, bei dem der Vermittler für die reine Vermittlungsleistung eine Zahlung in Höhe von 10% des Projektvolumens erhalten soll.

<sup>4</sup> Etwa ein Mandatsvertrag mit einer norwegischen Rechtsanwaltskanzlei zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen gegen Dritte, bei dem sich das Entgelt nach dem gesetzlichen Vergütungsrecht richtet.

**c) Keine hinreichende Aufarbeitung bekannt gewordener Compliance-Probleme**

Das Landgericht München I wirft dem Beklagten ferner vor, er habe auf „*immer wiederkehrende Hinweise auf die Existenz ‚schwarzer Kassen‘, Hinweise auf die mangelnde Effizienz des Compliance-Systems und auf die mangelnde Verlässlichkeit der Regional Compliance Officer*“ nicht hinreichend reagiert. Insbesondere habe er keine hinreichenden Maßnahmen zur Aufklärung, Abstellung und Ahndung bekannt gewordener Non-Compliance-Fälle getroffen. Zudem habe der Beklagte gar Mitarbeiter, deren Handeln im Rahmen der Abschlussprüfung als Compliance-kritisch aufgefallen war, „*gegenüber den Abschlussprüfern [...] gedeckt*“, sowie „*gegenüber dem Personalausschuss des Aufsichtsrats verharmlosende, irreführende bzw. falsche Aussagen*“ gemacht.

Aufgrund der zuletzt genannten Feststellung des Gerichts hätte es nahe gelegen, in den Entscheidungsgründen näher auf das Erfordernis des uneingeschränkten Vorstands-Bekennnisses zur Rechtstreue einzugehen, was in dem Urteil indes nicht geschieht. **Grundvoraussetzung jedes effektiven Compliance-Programms ist das unmissverständliche Bekenntnis der Geschäftsleitung zur Einhaltung des geltenden Rechts auch dann, wenn dadurch Nachteile entstehen oder kurzfristige geschäftliche Chancen nicht wahrgenommen werden können („commitment to compliance“).** Ein solches commitment setzt voraus, dass der Vorstand – für alle Mitarbeiter und ggf. Dritte (Lieferanten, Dienstleister, Kunden) erkennbar – mit voller Überzeugung hinter den Grundsätzen der Compliance steht. Dieses Prinzip, welches als „**tone from the top**“ umschrieben wird, ist zentrales Element und gleichzeitig Grundvoraussetzung jeder effektiven Compliance-Politik.

Im Fall des Landgerichts München I erscheint nach den tatsächlichen Feststellungen des Gerichts kaum denkbar, dass der dem Beklagten obliegende (§ 93 Abs. 2 Satz 2 AktG) Nachweis, er habe für den gebotenen „tone from the top“ gesorgt, erbracht wurde bzw. erbracht werden könnte. Ein Vorstandsmitglied, das rechtswidrig handelnde Mitarbeiter „deckt“ und dabei gar „gegenüber dem Personalausschuss des Aufsichtsrats verharmlosende, irreführende bzw. falsche Aussagen“ macht, setzt ein Signal, das für die Effektivität der Compliance-Organisation erhebliche nachteilige Auswirkungen haben kann und typi-

scherweise hat, und verstößt mithin grundlegend gegen die ihm obliegenden Compliance-Pflichten.

### 3. Pflicht zur Remonstration und ggf. zur Einschaltung des Aufsichtsrats

Der Beklagte hatte sich unter anderem damit verteidigt, dass er Vorschläge zur Verbesserung der Compliance-Organisation in den Gesamtvorstand eingebracht hatte, der Gesamtvorstand diesen Verbesserungsvorschlägen aber nicht gefolgt sei. Dieses Vorbringen ist nach dem Urteil des Landgerichts München I indes rechtlich unerheblich, da der Beklagte es jedenfalls unterlassen hatte, sich bei seinen Vorstandskollegen mittels einer Gegenvorstellung (Remonstration) nachdrücklich für die Umsetzung seiner Vorschläge einzusetzen und ggf. den Aufsichtsrat einzuschalten.

Diese Bewertung durch das Landgericht München I erscheint für den konkreten Fall zutreffend. Indes ist vor einer vorschnellen Verallgemeinerung zu warnen. **Denn die im Grundsatz anerkannte Pflicht überstimmt Vorstandsmitglieder, auf einen rechtswidrigen und dem Unternehmensinteresse entgegenstehenden Vorstandsbeschluss zunächst mit einer Gegenvorstellung im Vorstand (Remonstration) und dann durch Unterrichtung des Aufsichtsrats zu reagieren,**

**darf im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Gesellschaftsorganen nicht überspannt werden.** Man wird daher von einem Vorstandsmitglied, das mit Vorschlägen zur Verbesserung der Compliance-Organisation in der Vorstandsabstimmung unterliegt, nur dann verlangen können, die beschriebenen Maßnahmen zu ergreifen, wenn die Umsetzung der Vorschläge zur Beseitigung eines ungenügenden Organisationszustandes geboten erscheinen. Eben dies nimmt das Landgericht München I im konkreten Fall mit der Begründung an, dass *„die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Compliance-Organisation sich angesichts der dem Vorstand bekannt gewordenen Maßnahmen aufdrängen musste.“*

### III. Fazit

Die Entscheidung Siemens/Neubürger des Landgerichts München I wird – auch wenn das Urteil derzeit nicht rechtskräftig ist – die Compliance-Praxis bis auf weiteres prägen. Es erscheint daher empfehlenswert, besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass die von dem Gericht angelegten Compliance-Standards beachtet werden.

Diese Mandanteninformation beinhaltet lediglich eine unverbindliche Übersicht über das in ihr adressierte Themengebiet. Sie ersetzt keine rechtliche Beratung. Gerne stellen wir Ihnen weitere Informationen zur Verfügung oder beraten Sie in konkreten Situationen.

Als Ansprechpartner zu dieser Mandanteninformation und zu Ihrer Beratung stehen gerne zur Verfügung:



**Dr. Nicolas Ott**  
Rechtsanwalt  
+49.621.4257.205  
nicolas.ott@sza.de



**Dr. Florian Schumacher**  
Rechtsanwalt  
+49.621.4257.216  
florian.schumacher@sza.de

**SZA SCHILLING, ZUTT & ANSCHÜTZ RECHTSANWALTS AG**

D-68165 Mannheim, Otto-Beck-Str. 11  
D-68027 Mannheim, Postfach 10 27 50  
Telefon:+ 49 (0) 621 4257 0  
Telefax:+ 49 (0) 621 4257 280

**WWW.SZA.DE**