

**Arbeitskreis Corporate Compliance**

# **Kodex**

zur Abgrenzung  
von legaler Kundenpflege  
und Korruption

2009

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einführung</b>	4
<b>A. Die „Ampel“ im Umgang mit Amtsträgern</b>	5
I. Einleitung	5
II. Verhaltensrichtlinien	7
Die „grüne Phase“	7
a) Sozialadäquate Zuwendungen	
b) Zuwendungen im Zusammenhang mit der Repräsentationsfunktion	
c) Sponsoring	
Die „gelbe Phase“ – Verbot mit Genehmigungsvorbehalt (§ 333 Abs.3 StGB)	9
Die „rote Phase“	10
<b>B. Die „Ampel“ im unternehmerischen Umgang mit Geschäftspartnern</b>	11
I. Einleitung	11
II. Verhaltensrichtlinien	12
Die „grüne Phase“ – Zulässigkeit der Annahme und Gewährung	12
a) Sozialübliche Zuwendungen	
(1) Kleinere Aufmerksamkeiten	
(2) Beispiele	
(3) Zuwendungen, deren Ablehnung landesüblichen Werten widersprüche	
b) Zuwendungen ohne geschäftlichen Hintergrund	

Die „gelbe Phase“ – Verbot mit Informationsvorbehalt	16
a) Sozialadäquate Zuwendungen mittleren Wertes	
b) Einladungen	
c) Geschäftsreisen inklusive Betriebsbesichtigungen und Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen	
d) Potentielle Interessenkonflikte	
Die „rote Phase“ – Verbot der Annahme und Gewährung	20
a) Allgemeines Verbot des Gewährens oder Empfangens von Geld	
b) Allgemeines Verbot von Zuwendungen, die dem Trennungsprinzip zuwiderlaufen	
c) Vorteile sexueller und anstößiger Natur	
d) Private Aufträge	
e) Zuwendungen während Verhandlungs- und Bietprozessen	
f) Geforderte Vorteile	
g) Hochwertige Geschenke	
h) Außergewöhnliche Einladungen	
i) Strafbare Zuwendungen	
<b>C. Ergänzende Hinweise für grenzüberschreitende Sachverhalte</b>	<b>23</b>
<b>D. Arbeitskreis Corporate Compliance</b>	<b>26</b>
<b>Impressum</b>	<b>31</b>

# Einführung

Der hier vorgelegte **Kodex zur Abgrenzung von legaler Kundenpflege und Korruption** – das so genannte „**Ampelpapier**“ – wurde in mehrmonatigen intensiven Beratungen vom **Arbeitskreis Corporate Compliance** erarbeitet und auf dessen Sitzung am 10. Juli 2009 in Hannover einstimmig verabschiedet.

Der Arbeitskreis setzt sich einerseits aus den Compliance-Verantwortlichen bedeutender Unternehmen und andererseits aus hochrangigen Fachleuten der Justiz (Gerichtswesen, Generalstaatsanwaltschaft), des Europäischen Rechnungshofes, des Bundeskriminalamtes, von Eurojust sowie führenden Strafrechtswissenschaftlern und auf das Thema Wirtschaftskriminalität spezialisierten Rechtsanwälten zusammen. Die Gründung des Arbeitskreises erfolgte 2005 auf Anregung von Dr. Helmut Görling; der Unterzeichner hat von Beginn an die Leitung und Moderation dieses Gremiums übernommen.

Entsprechenden Wünschen folgend, wird in Kürze zum Kodexpapier noch ein **Ergänzungspapier „Praktische Anleitungen“** zusätzlich vorgelegt – ebenfalls in bewusst textlich knapp gehaltener, handhabbarer Form.

Die personelle Zusammensetzung des Arbeitskreises Corporate Compliance ist dem Kodexteil nachfolgend beigefügt.

Der Arbeitskreis wird sich auch zukünftig mit wichtigen und aktuellen Compliance-Fragen beschäftigen und nach Bedarf auch dazu weitere Papiere erarbeiten und vorlegen.

Ich bin allen Mitgliedern des Arbeitskreises für die außerordentlich engagierte, konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit dankbar.

**Prof. Dr. Jürgen Gramke**

Moderator des Arbeitskreises Corporate Compliance  
Vorstandsvorsitzender Institute for European Affairs

# A. Die „Ampel“ im Umgang mit Amtsträgern

## I. Einleitung

**Vielfältige Kontakte der Wirtschaft mit Amtsträgern in Staat und Kommunen und in Unternehmen der öffentlichen Hand sollen weiter selbstverständlich bleiben.** Durch die Änderung des Korruptionsstrafrechts vor einigen Jahren sind große Unsicherheiten darüber entstanden, was bei derartigen Kontakten erlaubt und was verboten ist. Es fehlt – so der Bundesgerichtshof jüngst in einer Grundsatzentscheidung (Eintrittskarten zur Fußball-WM, EnBW-Entscheidung vom 14.10.2008, BGH I StR 260/08) – an „trennscharfen Konturen“, um verbotenes und erlaubtes Verhalten zu unterscheiden. **Ziel dieses Kodexes** ist es, den **Beteiligten in der Wirtschaft** solche **Konturen an die Hand zu geben** (ein **Ergänzungspapier „Praktische Handlungsanleitung“** wird zu diesem Kodexpapier nachgereicht werden). Er wurde von einer Arbeitsgruppe erarbeitet, der namhafte Wissenschaftler, Compliance-Verantwortliche großer deutscher Unternehmen, führende Vertreter kommunaler Unternehmen, bekannte Strafverteidiger und hochrangige Vertreter der Strafjustiz angehören. Nach der **„Ampel“ im Umgang mit Amtsträgern (A.)** folgen die **„Ampel“ im unternehmerischen Umgang mit Geschäftspartnern (B.)** sowie **ergänzende Hinweise zu grenzüberschreitenden Sachverhalten (C.)**.

Den rechtlichen Rahmen des Umgangs mit Amtsträgern bilden die §§ 331 bis 338 des Strafgesetzbuchs (StGB). Zweck der Vorschriften ist es, die **Lauterkeit der Amtsausübung und das öffentliche Vertrauen in diese** zu schützen. **Dieser Schutz ist sehr viel weitergehend als bei Kontakten der Privatwirtschaft untereinander.** In der Privatwirtschaft sind Zuwendungen bislang nur dann strafbar, wenn sie eine Gegenleistung für eine unlautere Bevorzugung im Wettbewerb sein sollen. Bei Amtsträgern wird hingegen die Gewährung und Annahme von Vorteilen schon dann bestraft, wenn es „für die Dienstausübung“ geschieht. Dies beruht auf der besonderen Stellung und Aufgabe von Amtsträgern, die als Teil der öffentlichen Gewalt nicht korrumpierbar sein dürfen und bei denen schon der Anschein von Käuflichkeit vermieden werden muss.

Problematisch hinsichtlich der Abgrenzung sind hierbei nicht die Fälle, in denen etwa Vertreter der Wirtschaft in offensichtlich unlauterer Weise mit erheblichen Zuwendungen auf staatliches Handeln Einfluss nehmen wollen oder umgekehrt Amtsträger für ihre Dienstaussübung geldwerte Vorteile für sich persönlich fordern. Derartiges Verhalten ist stets strafbar. Problematisch sind andere Fälle: Im täglichen Umgang der Wirtschaft mit Amtsträgern gibt es eine Vielzahl von Situationen, in denen die Gewährung von Vorteilen (wie etwa die Einladung zu einem Kaffee oder Essen) sozial üblich ist oder aus den Repräsentationsaufgaben des Amtsträgers folgt. Ein solches Verhalten ist zulässig. Es ist nicht geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit in die Sachlichkeit staatlicher Entscheidungen zu beeinträchtigen.

Diese **unverdächtigen Fälle von den verdächtigen abzugrenzen, ist bei der derzeitigen Rechtslage nicht einfach. Starre Wertgrenzen für Zuwendungen helfen dabei nicht weiter.**

**Entscheidend** für die Abgrenzung von erlaubtem und unerlaubtem Verhalten ist vielmehr, **ob mit Vorteilen unlauter auf eine künftige Dienstaussübung Einfluss genommen werden soll oder nicht.**

Dies bestimmt sich nach der gesamten Interessenlage der Beteiligten.

**Entscheidende Gesichtspunkte** sind **hierbei** nach Auffassung des Bundesgerichtshofs: die Plausibilität einer anderen Zielsetzung, die Stellung des Amtsträgers, die Beziehung des Vorteilsgebers zu dessen dienstlichen Aufgaben, die Vorgehensweise bei dem Angebot, dem Versprechen oder dem Gewähren von Vorteilen sowie die Art, der Wert und die Zahl solcher Vorteile.

Notwendig ist dabei die Gesamtschau aller Faktoren.

Für unlautere Absichten können etwa Heimlichkeit oder besondere dienstliche Berührungspunkte zwischen Vorteilsgeber und Amtsträger sprechen. Gegen unlauteres Handeln spricht dagegen, wenn Regeln für den Umgang mit Amtsträgern und Vertretern der Wirtschaft bestehen, diese wirksam kontrolliert werden und hinreichende Transparenz gesichert ist. Regeln, **Transparenz und Kontrolle im Umgang der Wirtschaft mit Amtsträgern** werden am sinnvollsten durch unabhängige Korruptionsbeauftragte der öffentlichen Hand und Compliance-Beauftragte in Unternehmen gewährleistet.

Die Arbeitsgruppe hat diese verschiedenen Gesichtspunkte in ein praktikables Modell umzusetzen versucht („**Ampelmodell**“). Dieses **soll auf der Grundlage der neuesten Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs jenseits der Vielzahl bestehender Regelwerke eine einfache Orientierungshilfe für den Umgang mit Amtsträgern bieten.** Jeder soll damit unproblematisch erkennen

können, was erlaubt ist („grün“), was verboten ist („rot“) und was genehmigt werden sollte („gelb“). Ziel ist dabei zweierlei: Jeder Anschein einer unlauteren Verbindung von direkten oder indirekten Zuwendungen an Amtsträger mit deren Dienstausbübung muss durch klare Regeln vermieden werden. Andererseits dürfen der sozialübliche Umgang mit Amtsträgern und angemessene Kontakte mit Repräsentanten von Staat und Kommunen nicht unnötig kriminalisiert werden.

Die **Zielsetzung des Ampelkonzeptes** ist es, einen **Handlungsrahmen** zu beschreiben, der **von den Unternehmen im Rahmen ihrer Compliance-Strategie** zusätzlich durch die Festlegung von Standards, deren Kommunikation und Trainings sowie eines permanenten Monitorings ihrer Einhaltung **noch auszufüllen und zu konkretisieren ist**.

Erst durch die Verankerung der ethischen und kulturellen Unternehmenswerte in die täglich gelebten Prozesse entfaltet das Ampelkonzept seine volle Wirkung.

## II. Verhaltensrichtlinien

### 1. Die „grüne Phase“

Die erste Stufe der „Ampel“ ist die „grüne Phase“. Während mit einer Verkehrsampel bei grünem Licht die Anordnung „Der Verkehr ist freigegeben“ getroffen wird (vgl. § 37 Abs. 1 Nr. 1 StVO), bedeutet die **Zugehörigkeit** einer Zuwendung zu der „grünen Phase“ der „Ampel“, dass deren **Annahme bzw. Gewährung vorbehaltlos freigegeben** ist. Da es darauf ankommt, bereits den Anschein der Bereitschaft zur Bestechung oder Bestechlichkeit zu vermeiden, ist der Kreis der Zuwendungen, die dem Bereich der „grünen Phase“ zuzuordnen sind, tendenziell eng zu ziehen. Ferner ergibt sich die Notwendigkeit einer restriktiven vorbehaltlosen Freigabe von Zuwendungsgewährungen und -empfängen aus dem Umstand, dass unter dem Gesichtspunkt der Unterbindung von unzulässiger Einflussnahme auf Amtsträger die Gewährung einseitiger Leistungen zum Zwecke der strafrechtlichen Risikominimierung mit

besonderer Sorgfalt ausgestaltet und/oder geregelt sein sollte, wenn sie schon nicht völlig vermieden wird. Mit anderen Worten fällt längst nicht jede „legale“ Zuwendung in die **grüne Phase der „Ampel“**. Vielmehr **umfasst** der Kreis **nur solche Zuwendungen, bei denen ein Korruptionsverdacht nahezu denknotwendig ausgeschlossen ist.**

**a) Sozialadäquate Zuwendungen**

Zuwendungen sind sozialadäquat, wenn sie der Höflichkeit oder Gefälligkeit entsprechen und sowohl sozial üblich als auch unter Gesichtspunkten des Rechtsgüterschutzes allgemein gebilligt sind. Es kommt darauf an, ob nach den Umständen des Einzelfalls Art und Umfang des gewährten Vorteils als ungeeignet zur Beeinflussung der dienstlichen Tätigkeit des Amtsträgers angesehen werden kann. Im gegenteiligen Fall, wenn sich der Vorteil als „Gegenleistung“ darstellt und die Vermutung unlauterer Verquickung von dienstlichen und privaten Belangen naheliegt, ist die Zuwendung nicht erlaubt (vgl. nur Fischer, Kommentar zum StGB, 56. Auflage 2009, § 331 Rn 25).

Unter die sozialadäquaten Zuwendungen fallen geringwertige Aufmerksamkeiten, z. B. geringwertige Werbegeschenke, gelegentliche Bewirtung im oben aufgeführten Rahmen (so auch Fischer, § 331 Rn 25).

**b.) Zuwendungen im Zusammenhang mit der Repräsentationsfunktion von Amtsträgern**

Zuwendungen im Zusammenhang mit der Repräsentationsfunktion von Amtsträgern sind ebenfalls zulässig. Hierbei handelt es sich insbesondere um Einladungen zu Veranstaltungen, die der Amtsträger gerade in seiner Funktion als Repräsentant einer öffentlich-rechtlichen Einrichtung wahrnimmt. Repräsentationsaufgaben können vom diensthöchsten Amtsträger der Einrichtung wahrgenommen werden, aber auch von Vertretern nachgeordneter Führungsebenen. Unbedenklich sind derartige Einladungen, wenn der Einladende damit Werbezwecke verfolgt und eine Veranstaltung durch die Anwesenheit des hochrangigen Amtsträgers gerade als Repräsentant der Behörde aufwerten

will (s. auch Sponsoring). Beispiele: Einladungen zu Einweihungen, Sport- und Kulturveranstaltungen, Jubiläen, Bällen und Festveranstaltungen.

**c) Sponsoring**

Sponsoring in den Bereichen Kultur, Sport, Soziales und Wirtschaft ist zulässig, wenn keine unzulässige Kopplung mit dienstlichen Aufgaben erfolgt. Das Sponsoringkonzept ist zu dokumentieren (Satzger, ZStW 2003, 469 ff.; BGH I StR 260/08 vom 14.10.2008).

## **2. Die „gelbe Phase“ – Verbot mit Genehmigungsvorbehalt (§ 333 Abs. 3 StGB)**

Welche Zuwendungen in den Anwendungsbereich der „gelben Phase“ der Ampel fallen, lässt sich am Besten negativ definieren. Der **Anwendungsbereich der „gelben Phase“ umfasst alle Zuwendungen, deren Gewährung nicht ohne Genehmigung freigegeben („grüne Phase“), aber auch nicht ausnahmslos verboten ist („rote Phase“)**. Welche Zuwendungen genehmigungsfähig sind und welche Stelle die Genehmigung erteilen muss, richtet sich nach den öffentlich-rechtlichen Vorschriften. Es genügt, wenn der Empfänger der Zuwendung zusichert, dass die Annahme des Vorteils vorher genehmigt wurde oder sie auf unverzügliche Anzeige des Empfängers genehmigt wird. Diese **Zusicherung ist zu dokumentieren**. Der **Compliance-Beauftragte ist über den Sachverhalt zu informieren**.

In den Bereich der „gelben Phase“ fallen z.B. Einladungen, die aufgrund ihres Wertes nicht mehr der „grünen Phase“ zuzuordnen sind. Anlass und Umfang der Einladung müssen angemessen sein, was im Wege einer Gesamtbewertung aufgrund folgender Faktoren zu ermitteln ist: sozialer und rechtlicher Status des Eingeladenen, Anlass, Umfang, Charakter und Häufigkeit der Bewirtung. Der „gelben Phase“ sind desweiteren Einladungen zu Geschäftsreisen, zu Betriebsbesichtigungen und zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zuzuordnen. Abwägungskriterium für zulässiges Verhalten kann ein deutliches Überwiegen der fachlichen Ausrichtung sein, das Fehlen privater

Begleitpersonen sowie soziale Aktivitäten und Bewirtungen, die sich insoweit nur als Randprogramm darstellen.

### 3. Die „rote Phase“ – verbotene Zuwendungen

Rot bedeutet „Stop“, nicht nur im Verkehr, sondern auch im Rahmen dieses Modells. **Zuwendungen, die der „roten Phase“ dieses Modells zuzuordnen sind, sind per se unzulässig.** Diese Unzulässigkeit ergibt sich entweder aus der absoluten Unvereinbarkeit der Zuwendung mit unternehmensethischen Grundsätzen oder aus der Strafbarkeit ihrer Gewährung bzw. ihrer Annahme.

Hierzu zählen:

- ▶ durch Amtsträger geforderte Vorteile;
- ▶ Zuwendungen, die *für* eine dienstliche Tätigkeit gewährt werden, also eine unlautere Beeinflussung des Amtsträgers bezwecken;
- ▶ Geldgeschenke oder geldähnliche Geschenke (z.B. Darlehen, Wertpapiere, die Stundung einer Schuld oder der Verzicht auf einen Anspruch);
- ▶ Zuwendungen sexueller oder anstößiger Natur;
- ▶ außergewöhnliche Einladungen mit sehr hohem Kostenaufwand (z.B. zu Motorsportveranstaltungen, Boxkämpfen, Olympischen Spiele, Fußball-Weltmeisterschaften), es sei denn, der Amtsträger nimmt die Einladung, sofern ihm dies nach den internen Verwaltungsrichtlinien gestattet ist, in seiner Funktion als Repräsentant der öffentlich-rechtlichen Einrichtung wahr;
- ▶ Zuwendungen, die dem Trennungsprinzip zuwiderlaufen: Nach dem Trennungsprinzip sollen zur Vermeidung missbräuchlicher Einflussnahmen des Unternehmens Zuwendungen nicht in Abhängigkeit von der Vornahme behördlicher Entscheidungen erfolgen. So sind beispielsweise Zuwendungen während eines Ausschreibungs- oder Vergabeverfahrens unzulässig, sofern die Möglichkeit der Einflussnahme des Zuwendungsempfängers auf den Entscheidungsprozess besteht.

# B. Die „Ampel“ im unternehmerischen Umgang mit Geschäftspartnern

## I. Einleitung

Den rechtlichen Rahmen des Umgangs im geschäftlichen Verkehr bilden die §§ 299 bis 302 des Strafgesetzbuches (StGB). Das Korruptionsbekämpfungsgesetz vom 13.08.1997 (BGBl. I, S. 2038) hat die Tatbestände der Angestelltenbestechlichkeit (Abs. 1) und –bestechung (Abs. 2) in das StGB eingefügt. Am 30. August 2002 trat § 299 Abs. 3 StGB in Kraft, der Handlungen im ausländischen Wettbewerb umfasst. Die Aufnahme der **Angestelltenbestechung** in das StGB soll nach dem Willen des Gesetzgebers das Bewusstsein in der Bevölkerung dafür schärfen, „dass es sich auch bei der **Korruption im geschäftlichen Bereich** um eine **Kriminalitätsform** handelt, **die nicht nur die Wirtschaft selbst betrifft, sondern Ausdruck eines allgemeinen sozioethisch missbilligten Verhaltens ist**“ (BT-Drucks. 13/5584, S. 15). §§ 299, 300 StGB schützen den freien Wettbewerb vor unlauteren Einflussnahmen.

Trotz einer erheblichen Verschärfung der strafrechtlichen Sanktionen in der jüngeren Vergangenheit lässt sich noch nicht feststellen, dass Korruption im Geschäftsverkehr umfassend eingedämmt worden ist (vgl. statt vieler Ringleb in: Deutscher Corporate Governance Kodex, 3. Aufl. 2008, 2. Teil, Rn 805). Der Druck auf die Unternehmen wächst. Dazu trägt auch die Vorschrift des § 130 OWiG bei, wonach der **Inhaber eines Betriebs oder Unternehmens ordnungswidrig handelt**, wenn er vorsätzlich oder fahrlässig diejenigen **Aufsichtsmaßnahmen unterlässt**, die erforderlich sind, um eine Zuwiderhandlung gegen betriebsbezogene Pflichten zu verhindern, sofern deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist und die Zuwiderhandlung durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. Zudem ergibt sich aus § 91 Abs. 2 AktG auch die **Verpflichtung, zum Schutz des Unternehmens sowie seiner Angehörigen und Anteilseigner der Korruption aktiv entgegenzuwirken**.

Ziel des Ampelkonzepts ist es, für den geschäftlichen Verkehr einen nachvollziehbaren und praktikablen Handlungsrahmen zu schaffen, der von den Unternehmen im Rahmen der unternehmensinternen Kodizes noch ausgefüllt und konkretisiert werden kann und muss.

Ein Wort noch zur **Position des Compliance-Beauftragten**: Er sollte nicht zugleich über Disziplinarbefugnisse verfügen. Er sollte ferner bei der Wahrnehmung seiner Aufgabe nicht weisungsgebunden sein und unmittelbaren Zugang zur Vorstandsebene haben (vgl. *Scherer RIW 2006, 363, 369*). Über den Compliance-Beauftragten hinaus ist in einem mehrköpfigen Leitungsgremium die Verantwortung für die Korruptionsprävention einem Geschäftsleitungsmitglied zuzuweisen, um eine eindeutige Aufgabenzuteilung festzuhalten und einen konkreten Ansprechpartner zur Verfügung zu haben (siehe speziell zum Organisationsmangel aufgrund fehlender eindeutiger Zuordnung und damit verbundener Kompetenzüberschneidungen OLG Düsseldorf wistra 1999, 115 f.; OLG Naumburg NZV 1998, 41).

## II. Verhaltensrichtlinien

### 1. Die „grüne Phase“ – Zulässigkeit der Annahme und Gewährung

#### a) Sozialübliche Zuwendungen

In erster Linie fallen **die sog. sozialadäquaten Zuwendungen** in den **Bereich der „grünen Phase“**. Solche liegen nach einer im strafrechtlichen Schrifttum gängigen Definition dann vor, wenn der Zuwendung nach den Umständen des Einzelfalls, insbesondere nach dem betroffenen Geschäftsbereich, der Stellung und der Lebensumstände der Beteiligten sowie dem Wert der Zuwendung objektiv die Eignung fehlt, geschäftliche Entscheidungen sachwidrig und in einer den fairen Wettbewerb gefährdenden Weise zu

beeinflussen (MK/Diemer/Krick, StGB, § 299 Rn 20; NK/Dannecker, StGB, § 299 Rn 40; Schönke/Schröder/Heine, StGB, § 299 Rn 20). Die **mangelnde Schärfe und** die daraus resultierende **fehlende Praktikabilität dieser Formel** ist augenscheinlich. **Aus diesem Grunde** sollen kasuistische **Fallgruppen** gebildet werden, **mittels derer der Bereich der „Sozialüblichkeit“ verdeutlicht werden kann.**

### **(I) Kleinere Aufmerksamkeiten**

Kleinere Aufmerksamkeiten fallen nicht in den Anwendungsbereich der § 299 ff. StGB, sondern sind sozialadäquat. Sie sind nicht geeignet, das Allgemeininteresse an lauterer Wettbewerbsbedingungen zu beeinträchtigen und Interessen von Mitbewerbern und Geschäftsherren zu gefährden. Ob eine Zuwendung eine solch „kleinere“ Aufmerksamkeit ist, soll nach der herrschenden Meinung zu § 299 StGB danach beurteilt werden, ob aufgrund von Zuwendungen dieses Werts vernünftigerweise vom Schenker keine pflichtwidrige Entscheidung des Beschenkten erwartet werden kann und auch der Beschenkte nicht davon ausgehen kann, er solle in seinem Verhalten sachwidrig beeinflusst werden (vgl. nur NK/Dannecker, StGB, § 299 Rn 40). Auch die Stellung und die Lebensumstände der Beteiligten sollen berücksichtigt werden. Obgleich eine solch differenzierende und einzelfallorientierte Bewertung im Rahmen eines Strafverfahrens durchaus sachgerecht ist, ist sie im betrieblichen Alltag schlichtweg nicht praktikabel, da die Ergebnisse einer solchen Abwägung – je nach der Persönlichkeit des abwägenden Mitarbeiters – durchaus voneinander abweichen können. Ferner sind **Wertgrenzen**, die sich an der sozialen Verhältnismäßigkeit orientieren, auch aus einem anderen Aspekt **kritisch zu betrachten**: Sie führen in der Praxis zu Akzeptanzproblemen gerade bei Geringverdienern und können zu Neiddebatten führen, die in Unternehmen vermieden werden sollten.

Aus diesen Gründen sind in den Verhaltenskodizes

**Orientierungswerte** zu implementieren, bei deren Überschreitung eine Zuwendung nicht mehr vorbehaltlos angenommen oder gewährt werden darf. Dies ist arbeitsrechtlich ohne weiteres zulässig (vgl. Maschmann in: Dölling, Handbuch der Korruptionsprävention, I. Auflage 2007, Kapitel 3, Rn 50). Um bereits den bösen Schein der Korruption zu vermeiden, sollte ein solcher Richtwert in den „Codes of Conduct“ deutlich unterhalb des oberen Schwellenwerts der Sozialadäquanz und damit niedrig angesetzt werden. Nach den Erfahrungen von Wirtschaftsunternehmen haben sich Summen in einer Höhe bis zu € 50,- als praktikabel und sachgerecht erwiesen (Gerd in: Wirtschaftswoche vom 29.07.2008, abrufbar unter <http://www.wiwo.de/finanzen/geschenke-was-ist-erlaubt-was-ist-tabu-301695/2/>).

Solche Richtwerte finden sich bereits in einer Vielzahl von firmenspezifischen Regelungen, vorwiegend im angelsächsischen Raum (vgl. Ringleb in: Deutscher Corporate Governance Kodex, 3. Auflage 2008, 2. Teil, Rn 811). Sie haben **sich bis dato in Europa nicht durchgesetzt**, weil sie nach Auffassung des überwiegenden Schrifttums die Unterschiedlichkeit der Lebenssachverhalte nicht angemessen berücksichtigen (vgl. Ringleb in: Deutscher Corporate Governance Kodex, 3. Auflage 2008, 2. Teil, Rn 811). Diesem Einwand ist jedoch zu entgegnen, dass die mit (niedrig angesetzten) Orientierungswerten einhergehende Schlechterbehandlung von Mitarbeitern mit einer herausgehobenen Stellung durch die Praktikabilität des hier vorgeschlagenen Konzepts sachlich gerechtfertigt erscheint (im Ergebnis ebenso Dieners in: Dölling, Handbuch der Korruptionsprävention, I. Auflage 2007, Kapitel 4, Rn 58).

Die hier vorgeschlagene pauschale „Freigabe“ von kleineren Aufmerksamkeiten entspricht den in 2004 von Transparency International und der Gruppe Social Accountability herausgegebenen Geschäftsgrundsätzen für die Bekämpfung von Korruption (abrufbar unter der URL: <http://www.transparency.de/fileadmins/pdfs/Themen/Wirtschaft/>

[Business Principles German klein website.pdf](#); Ziffer 5.5.1, S. 8).

## (2) Beispiele

Unter den Begriff dieser sozialüblichen und damit nicht zu beanstandenden Aufmerksamkeiten fallen, sofern ihr Wert nicht die oben dargestellte Richtgröße überschreitet, insbesondere Werbegeschenke oder sonstige Waren, kleinere Dienstleistungen, Essenseinladungen, Eintrittskarten für Veranstaltungen oder Rabatte, die sonst nicht erhältlich sind.

In den Verhaltenskodizes, die das hier konzipierte „System der Ampel“ umsetzen, sollte unmissverständlich zum Ausdruck gebracht werden, dass der **Begriff der „Aufmerksamkeit“ weit auszulegen** ist und Vorteile jeder Art umfasst. Auch direkte oder indirekte **Geschenke für Ehepartner oder Familienangehörige** gelten als „Aufmerksamkeiten“ im vorgenannten Sinne, wenn sie im Rahmen einer Geschäftsbeziehung zu dem Unternehmen eines Beschäftigten übergeben werden. Für diese Geschenke gelten sowohl bei der Vergabe als auch bei der Annahme die gleichen Regeln wie für Mitarbeiter.

## (3) Zuwendungen, deren Ablehnung landesüblichen Werten widerspricht

Gelegentlich kann es bei Geschäftsbeziehungen vorkommen, dass der **Austausch von Geschenken höheren Werts** üblich ist, d.h. den **landesüblichen Vorstellungen von Gastfreundschaft** entspricht. In solchen Fällen dürfen die Mitarbeiter diese Geschenke ohne vorherige Rücksprache mit dem Compliance-Beauftragten des Unternehmens annehmen. Die Zugehörigkeit solcher Zuwendungen zu der „grünen Phase“ steht jedoch **unter dem Vorbehalt, dass die angenommenen Geschenke unverzüglich der Compliance-Stelle des Unternehmens übergeben werden**, um dann beispielsweise für den

internen Gebrauch, zum allgemeinen Nutzen der Mitarbeiter oder als Spende für einen wohltätigen Zweck Verwendung zu finden.

**b) Zuwendungen ohne geschäftlichen Hintergrund**

Zuwendungen, die keinen geschäftlichen Hintergrund und keinen anderweitigen Interessenskonflikt mit unternehmensbezogenen Aufgaben oder Pflichten beinhalten, sind gestattet. Beispiele für solche Zuwendungen sind insbesondere Geschenke, Bewirtungen und Unterhaltungsangebote, die **im Rahmen einer privaten Beziehung** erfolgen. „**Privat**“ in diesem Sinne sind alle Beziehungen, die unabhängig von der Verbindung des Angestellten zu seinem Unternehmen entwickelt und/oder unterhalten werden. Auch **Preise oder Auszeichnungen**, die von einem Geschäftspartner im Rahmen einer Incentive- oder Promotion-Aktion verliehen werden und keinen geschäftlichen Hintergrund aufweisen, sind problemlos, es sei denn, sie stellen sich als unbedenklich „getarnte“ Beeinflussungsversuche dar. Dann wäre mit einer Ablieferungspflicht Unbedenklichkeit erreicht. Die Auszahlung solcher Preise kann in den verschiedensten Formen und aus unterschiedlichen Gründen erfolgen. Wesentliche Voraussetzung ist, dass die Aktion oder der Wettbewerb, in deren Rahmen für das Erreichen bestimmter Zielsetzungen Preise ausgeschrieben sind, im Voraus bekannt gegeben werden.

**2. Die „gelbe Phase“ – Verbot mit Informationsvorbehalt**

Fällt eine **Zuwendung** in die **gelbe Phase** dieses Modells, so ist sie **weder eo ipso zulässig noch unzulässig**. Vielmehr hat der betroffene Mitarbeiter im Falle einer solchen Zuwendung zwingend den **Compliance-Beauftragten zu informieren**, um die Vereinbarkeit dieser konkreten Zuwendung mit den Compliance-

Grundsätzen des Unternehmens zu überprüfen. Mit anderen Worten gilt im Bereich der „gelben Phase“ ein **generelles Verbot des Zuwendungsempfangs bzw. der Zuwendungsgewährung mit Informationsvorbehalt**. Das mit diesem Konzept vorgeschlagene „**Vier-Augen-Prinzip**“ verspricht den Vorteil, dass die Gewährung und Annahme von rechtlich oder unternehmensethisch zweifelhaften Zuwendungen durch eine weitgehende innerbetriebliche Transparenz bereits im Ansatz vermieden werden und entspricht der Sache nach sowohl dem allgemeinen **Transparenzprinzip** als auch einem bereits 2002 von *Bannenber* erhobenen Korruptionspräventionsvorschlag (vgl. *Bannenber*, *Korruption in Deutschland und ihre strafrechtliche Kontrolle*, 1. Auflage 2002, S. 473). Zudem ist durch die „Zwischenschaltung“ eines Compliance-Beauftragten gewährleistet, dass der **Vorgang dokumentiert** wird (vgl. hierzu *Hauschka AG* 2004, 461, 464 f.)

Die Information des Compliance-Beauftragten muss grundsätzlich vorher erfolgen. Nur in Ausnahmefällen, wenn eine vorherige Information nach den Umständen nicht möglich ist, kann sie nachträglich erfolgen.

Welche Zuwendungen bei abstrakter Betrachtung in den Anwendungsbereich der „gelben Phase“ der Ampel fallen, lässt sich am ehesten negativ definieren: Der Anwendungsbereich der „gelben Phase“ umfasst alle Zuwendungen, deren Annahme bzw. Gewährung nicht vorbehaltlos freigegeben („grüne Phase“), aber auch nicht ausnahmslos verboten ist („rote Phase“).

### a) **Sozialadäquate Zuwendungen mittleren Werts**

Die erste Gruppe der Zuwendungen, die der „gelben Phase“ des hier konzipierten „Ampel-Systems“ zuzuordnen sind, sind die sozialadäquaten Zuwendungen (m.a.W. „Aufmerksamkeiten“) mittleren Werts. Dieses sind die Zuwendungen, deren Wert oberhalb des Bereichs der „grünen Phase“ anzusiedeln ist, aber zugleich noch unterhalb eines Wertes liegt, mit welchem die äußere Obergrenze **der Sozialadäquanz** gesetzt wird. Auch in diesem Zusammenhang ist in den „Codes of Conduct“ unmissverständlich zum Ausdruck zu bringen, dass der Begriff der „Zuwendung“ bzw. der „Aufmerksamkeit“ weit auszulegen

ist und Vorteile aller Art umfasst. Auch bei der aktiven Gewährung von sozialadäquaten Aufmerksamkeiten mittleren Werts ist jeder Anschein der Unredlichkeit zu vermeiden. Im Zweifel ist der Empfänger zu bitten, sich den Erhalt des Vorteils von seiner Führungskraft vorab genehmigen zu lassen. Sträubt sich der Empfänger hiergegen, zeigt dies, dass er selbst den Empfang als fragwürdig oder gar unkorrekt einstuft. In diesem Falle ist die Zuwendungsgewährung der „roten Phase“ zuzuordnen und hat somit zu unterbleiben.

#### **b) Einladungen**

Einladungen von Geschäftspartnern, die aufgrund ihres Wertes nicht bereits der „grünen Phase“ zuzuordnen sind, sollten nach vorheriger Information des Compliance-Officers nur dann gewährt und angenommen werden, wenn Anlass und Umfang der Einladung angemessen sind und die Ablehnung der Einladung dem Gebot der Höflichkeit widersprechen würde. In den unternehmensinternen Verhaltenskodizes ist mittels Regelbeispielen zu präzisieren, wann eine „Angemessenheit“ im vorstehenden Sinne anzunehmen ist. Im Unterschied zu der Annahme und Gewährung von sonstigen einseitigen Zuwendungen mittleren Werts ist die Angemessenheit von „Bewirtungen“ im Wege einer Gesamtbewertung folgender Faktoren zu ermitteln: Sozialer und rechtlicher Status des Bewirteten, Anlass, Umfang, Charakter und Häufigkeit der Bewirtung, Anwesenheit des Einladenden bzw. eines von ihm beauftragten Vertreters, Kostentragung für Anreise und Unterkunft durch den Eingeladenen, Mitreise von nahestehenden Personen. Diese Faktoren sind den Regelbeispielen zugrunde zu legen.

#### **c) Geschäftsreisen inkl. Betriebsbesichtigungen und Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen**

Da die Zulässigkeit und die kostenmäßige Erstattungsfähigkeit von Geschäftsreisen in jedem Betrieb schon aus steuerlichen Gründen geregelt werden, liegt es nahe, darin auch ein Verbot

der Kostenübernahme durch Dritte – etwa durch Geschäftspartner – zu sehen (vgl. Maschmann in: Dölling, Handbuch der Korruptionsprävention, 1. Auflage 2007, Kapitel 3, Rn 49). Jedoch erscheint es sachgerecht, Geschäftsreisen zumindest dann dem „gelben“ Bereich zuzuordnen, sofern sie den Erfordernissen genügen, die vorstehend für Einladungen aufgestellt wurden. Mit anderen Worten sind sie sachgerecht und demnach von dem Compliance-Beauftragten nicht zu beanstanden, wenn die Einladung nach Anlass und Umfang der Einladung als angemessen zu betrachten ist.

Die unternehmensinternen Verhaltenskodizes sollten – da Geschäftsreisen leicht als Gewährung unzulässiger Vorteile angesehen werden können – auch für Geschäftsreisen Orientierungspunkte darüber beinhalten, ob und unter welchen Voraussetzungen Geschäftsreisen zulässig sind. Bei der Erstellung dieser Orientierungspunkte könnte beispielsweise auf die **im Gesundheitswesen und in der Rüstungsindustrie bereits vorhandenen Kriterienkataloge** zurückgegriffen werden (siehe Dieners in: Dölling, Handbuch der Korruptionsprävention, 1. Auflage 2007, Kapitel 4, Rn 69, 70).

#### **d) Potentielle Interessenkonflikte**

Ferner fallen **sämtliche Zuwendungen** in den **Bereich der „gelben Phase“, deren Gewährung bzw. Annahme einen Interessenkonflikt zwischen den privaten Interessen des Mitarbeiters und den Unternehmensinteressen befürchten lässt.** Aus diesem Grunde ist es unter Compliance-Gesichtspunkten **zweckmäßig**, in den unternehmensinternen Verhaltenskodizes eine Art „**Generalklausel**“ einzuführen, nach welcher die Annahme und die Gewährung von Zuwendungen bei Vorliegen eines Interessenkonflikts von der Information und Zustimmung des Compliance-Beauftragten abhängt. Die Zielrichtung dieser Generalklausel ist zweckmäßigerweise anhand mehrerer Beispiele zu verdeutlichen. Eine von Sinn und Zweck der zu schaffenden Generalklausel erfasste Interessenkollision ist beispielsweise dann gegeben, wenn eine Zuwendung von einem Unternehmensmitarbeiter an eine ihm nahestehende Person gewährt werden soll.

### 3. Die „Rote Phase“ – Verbot der Annahme und Gewährung

#### a) **Allgemeines Verbot des Gewährens oder Empfangens von Geld**

**Geldgeschenke** sind unter Compliance-Gesichtspunkten **absolut** und unabhängig von ihrer Höhe **unzulässig**. Sie dürfen weder gewährt noch angenommen werden. Gleiches gilt für geldähnliche Geschenke wie Darlehen oder Wertpapiere, die Stundung einer Schuld oder den Verzicht auf Ansprüche. Eine **Ausnahme** kann nur **bei ausländischen Gästen** in Betracht kommen, sofern diesen ein „Handgeld“ von geringem Wert zugewendet werden wird.

#### b) **Allgemeines Verbot von Zuwendungen, die dem Trennungsprinzip zuwiderlaufen**

Nach dem Trennungsprinzip sollen zur Unterbindung missbräuchlicher Einflussnahme des Unternehmens auf Dritte **Zuwendungen** an Mitarbeiter von Unternehmen **nicht in Abhängigkeit von der Vornahme betrieblicher Entscheidungen** erfolgen. Diesem Prinzip zuwiderlaufende Zuwendungen sind dem Bereich der „roten Phase“ des hier konzipierten Modells zuzuordnen und demnach ausnahmslos verboten.

#### c) **Vorteile sexueller oder anstößiger Natur**

Immaterielle Zuwendungen sexueller Natur sind absolut und ausnahmslos unzulässig. Sie dürfen ebenfalls weder gewährt noch angenommen werden. Gleiches gilt ausnahmslos für anstößige, obszöne und/oder illegale Produkte.

#### d) **Private Aufträge**

Kein Mitarbeiter darf private Aufträge von Firmen ausführen lassen, mit denen er geschäftlich zu tun hat, wenn ihm dadurch Vorteile entstehen könnten. Das gilt insbesondere dann, wenn

der entsprechende Mitarbeiter auf die Beauftragung der Firma durch seinen Arbeitgeber direkt oder indirekt Einfluss nehmen kann.

**e) Zuwendungen während Verhandlungs- und Bietprozessen**

Zuwendungen während eines Verhandlungs- oder Bietprozesses direkt oder indirekt von einer oder an eine der beteiligten Parteien sind unzulässig. Aus solchen Zuwendungen könnte der Anschein einer Unrechtsvereinbarung erwachsen.

**f) Geforderte Vorteile**

Zuwendungen dürfen weder gefordert werden noch dürfen geforderte Zuwendungen angenommen werden.

**g) Hochwertige Geschenke**

Hochwertige Geschenke von Geschäftspartnern, die den oberen Schwellenwert der Sozialadäquanz deutlich überschreiten, dürfen nicht gewährt oder angenommen werden. Zwar ist die Wettbewerbsbeeinflussung im Sinne des § 299 StGB nicht allein durch die Höhe des Wertes indiziert; es besteht jedoch ein gesteigertes Risiko der Einleitung eines Strafverfahrens.

**h) Außergewöhnliche Einladungen**

Außergewöhnlich luxuriöse Einladungen mit selektivem Kundenkreis ohne oder mit nur geringem geschäftlichen Hintergrund, bei der auch das Unternehmen nicht repräsentiert wird, können ein starkes Indiz (nicht das sichere Vorliegen) für die Strafbarkeit nach § 299 StGB darstellen (Beispiel: Ski-Urlaub an luxuriösem Ort „mit allem drum und dran“). Diese Art von Einladungen von Geschäftspartnern sind unzulässig, wenn sie auf eine Wettbewerbsbeeinflussung (Vergabeentscheidung in den nächsten Monaten) zielen. Extreme Beispiele für derartige Einladungen sind etwa solche zu Motorsportveranstaltungen der Formel 1 oder zu anderen sehr kostspieligen Sportevents (Olympischen Spiele, Fußball-Weltmeisterschaft, Boxkämpfe etc.) im Allgemeinen. Ob und ab welchem Wert Einladungen dieser Art nicht mehr „sozialadäquat“ im Sinne der oben

zitierten Definition sind, ist im strafrechtlichen Schrifttum äußerst umstritten (siehe zum Meinungsstand *Rönnau* in: HWSt, 2. Auflage 2007, Kap. III, Abschnitt 2, Rn 21). Im Rahmen eines präventiven Compliance-Konzepts sind solche Einladungen jedoch **eher abzulehnen**, da das Risiko, dass die Strafverfolgungsorgane eine **solche Einladung** als strafbar betrachten, stets gegeben ist.

**i) Strafbare Zuwendungen**

Selbstverständlich fallen in den Bereich der „roten Phase“ sämtliche Zuwendungen, deren Gewährung oder Annahme einen gesetzlichen Straftatbestand erfüllt.

## C. Ergänzende Hinweise für grenzüberschreitende Sachverhalte

1. Das **OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im Internationalen Geschäftsverkehr** vom 17.12.1997 wurde durch das Gesetz zur Bekämpfung internationaler Bestechung (IntBestG) vom 10.09.1998 in deutsches Recht umgesetzt; dieses Gesetz trat am 15.02.1999 in Kraft. Das IntBestG enthält im Wesentlichen die **Gleichstellung von ausländischen und inländischen Amtsträgern sowie Richtern bei Bestechungshandlungen. Die Gleichstellung gilt allerdings nur für die aktive Seite, also für den Bestechenden.** Dieser macht sich bei seiner Bestechung strafbar, wenn sie sich auf eine künftige richterliche oder sonstige Diensthandlung bezieht und bezweckt, sich einen unbilligen Vorteil im internationalen geschäftlichen Verkehr zu verschaffen oder zu sichern. Eine künftige Handlung liegt vor, wenn zwar nach der Diensthandlung ein Vorteil gewährt wird, das Verhalten aber auf einer vorausgegangenen Abrede beruht. Der **Begriff „geschäftlicher Verkehr“ ist weit zu verstehen.** Er muss **grenzüberschreitend oder auslandsbezogen sein.** Einem deutschen Amtsträger werden die Amtsträger eines ausländischen Staates und die Personen, die beauftragt sind, „bei einer oder für eine Behörde eines ausländischen Staates, für ein öffentliches Unternehmen mit Sitz im Ausland oder sonst öffentliche Aufgaben für den ausländischen Staat wahrzunehmen, ... (und) Amtsträger und sonstige Bedienstete einer internationalen Organisation und eine mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben beauftragte Person“ gleichgestellt.

Über diese Regelungen hinaus ist zu berücksichtigen, dass **nach vielen nationalen Strafrechtsordnungen** (vgl. die umfassende Länderliste des CPI, Corruption Perceptions Index, [www.transparency.org](http://www.transparency.org)) **die Gewährung von Vorteilen für Amtsträger umfassend strafbar ist und die ausländischen Strafvorschriften teilweise über den Anwendungsbereich des deutschen Strafrechts hinausgehen.** Im Rahmen dieses Konzepts ist es nicht möglich, alle nationalen Regelungen vergleichend auszuwerten und darzustellen. Insoweit ist jedes Unternehmen verpflichtet, sich über die strafrechtliche Situation vor Ort zu informieren. In diesem Papier kann nur darauf verwiesen werden, dass ein grundsätzlicher

Rahmen mit einem Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter auch für den Auslandsverkehr verabschiedet werden sollte. Dieser darf sich nicht an den strafrechtlichen Einschränkungen der internationalen Abkommen, etwa der OECD-Konvention, orientieren. Hierbei ist zu bedenken, dass eine internationale Ächtung unangemessener Einflussnahmen auf dienstliches Handeln oder den Wettbewerb nur erreicht werden kann, wenn ein grundsätzlicher ethischer Konsens über die Unangemessenheit unzulässiger Einflussnahmen im Unternehmen besteht. Hinter den hier vorgeschlagenen Standards sollten Verhaltensrichtlinien auch international nicht zurückbleiben. Damit verbindet sich die Pflicht der Unternehmen, auch im Auslandsgeschäft die Schulung der Mitarbeiter und die Ausrichtung auf legale Geschäftsabschlüsse zu betreiben.

2. Durch Gesetz vom 22.08.2002 wurden die Vorschriften der §§ 299 Abs. 1 und Abs. 2 StGB zur Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr durch die Einfügung des § 299 Abs. 3 StGB auf den ausländischen Wettbewerb ausgedehnt. **Der Umstand, dass in nicht unerheblichen Teilen des Weltmarktes Vorteilsgewährungen** im Sinne des § 299 StGB nicht nur **weithin üblich**, sondern für den Abschluss größerer Geschäfte vielfach geradezu vorausgesetzt sind, **führt nicht zum Wegfall der Strafbarkeit** (vgl. nur Fischer, § 299 Rn 23 a).
  
3. Deutsche Unternehmen können Risiken einer strafrechtlichen Verfolgung durch die USA ausgesetzt sein. **In Deutschland ist die strafrechtliche Verfolgung von Unternehmen nicht möglich. In den USA ist dies anders.** Ein Unternehmen ist – neben der handelnden natürlichen Person – verantwortlich für Handlungen, die ein Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit für das Unternehmen begeht. Deutsche Unternehmen, die an den US-amerikanischen Börsen notiert sind, mit ihren Produkten **auf dem US-Markt** präsent sind oder im Zusammenhang mit Straftatbeständen wie „mail fraud“ und „wire fraud“ (Nutzung amerikanischer Kommunikationssysteme) auffallen, können amerikanischen Strafgesetzen unterfallen. **Strafvorschriften** finden sich im **Kartellstrafrecht, Korruptionsstrafrecht, Bilanzstrafrecht** und **Insiderstrafrecht**. Das amerikanische Korruptionsstrafrecht verbietet die Bestechung von Amtsträgern sowie die Vorteilsgewährung an Amtsträger. Zuwendungen an Mitarbeiter eines geschäftlichen Betriebes, um ihr Verhalten gegenüber dem Geschäftsherrn zu beeinflussen, sind als Angestelltenbestechung strafbar. Nach dem sog. Sarbanes-Oxley-Act vom 30.07.2002 und den Ausführungsregelungen der SEC sind der Vorstandsvorsitzende und der Finanzvorstand von

Unternehmen, die an der US-amerikanischen Börse notiert sind, verpflichtet, schriftliche Versicherungen über die Richtigkeit und Vollständigkeit des Geschäftsabschlusses sowie über die Einrichtung eines funktionierenden Kontrollsystems abzugeben. Eine strafrechtliche Verantwortlichkeit droht beiden, wenn die Versicherungen unzutreffend sind. Diese Regeln haben auch für Korruptionsdelikte erhebliche Bedeutung, da eine Bilanz unrichtig sein kann, wenn beispielsweise Schmiergeldzahlungen an der Buchführung vorbei getätigt werden. Im Strafverfahren gegen ein Unternehmen können durch interne Aufdeckung bereits Anklagen verhindert oder die Compliance-Maßnahmen strafmildernd bei einer Verurteilung berücksichtigt werden. Voraussetzung wirksamer Compliance-Maßnahmen sind Kriterien zur Effizienz nach amerikanischen Strafzumessungsvorschriften. Danach müssen diese folgende Regelungsbereiche enthalten: Verhaltensrichtlinien für Mitarbeiter mit der Verpflichtung zur Einhaltung der Strafvorschriften, Prüfungen eingeführter Maßnahmen auf Mängel und Beseitigung von Mängeln, den Schutz von Whistleblowern sowie die Einrichtung einer Stelle, bei der Mitarbeiter die Verletzung von Vorschriften anzeigen können, ohne dass sie Nachteile erleiden dürfen, die Verhängung disziplinarischer Maßnahmen gegen Mitarbeiter, die gegen die Vorschriften verstoßen sowie interne Kontrollsysteme, um strafrechtlich relevante Vorgänge zu untersuchen. Für börsennotierte Unternehmen gelten erweiterte Dokumentations- und Kontrollpflichten (vgl. hierzu die Darstellung von Bannenberg in: Wabnitz/Janovsky, Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 3. Auflage 2007, S. 680 ff).

## **D. Arbeitskreis Corporate Compliance**

**Prof. Dr. Britta Bannenberg**

Universität Gießen  
Fakultät für Rechtswissenschaft

**Lutz Cauers**

Direktor Konzern Revision  
TUI AG

**Dr. Alfred Dierlamm**

Strafverteidiger  
Rechtsanwälte Dierlamm & Traut

**Dr. Manfred Döss**

Leiter Recht / Organangelegenheiten Konzern  
RWE Aktiengesellschaft

**Dr. Johannes Freiler**

Generalsekretär  
Flughafen Wien AG

**Dr. Helmut Görling**

Geschäftsführer  
Görling Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

**Prof. Dr. Jürgen Gramke**

Vorstandsvorsitzender  
Institute for European Affairs

**Dr. Volker Hahn**

Leiter Abteilung Recht / Versicherung  
IVG Immobilien AG

**Dr. Cornelia Inderst**

Regional Compliance Officer Europe  
Swiss Re Frankona Management Service GmbH

**Dr. Alexander Jakob**

CFE, Senior Vice President / Deputy Head of Group Compliance  
Allianz SE

**Klaus Jansen**

Bundessvorsitzender  
Bund Deutscher Kriminalbeamter

**Dr. Alexander Jawad**

Manager of Legal Administration  
IKEA Holding Deutschland GmbH & Co. KG

**Jürgen Johnen**

Geschäftsführer  
jjo-Unternehmensberatung

**Jürgen Kapischke**

Generalstaatsanwalt  
Generalstaatsanwaltschaft Köln

**Georg Kordges**

Justiziar / Leiter Hauptabteilung Recht und Konzern  
ARAG Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG

**Thorsten Mehles**  
Vorstandsvorsitzender  
Prevent AG

**Dr. Andreas Mosbacher**  
Vorsitzender Richter  
Landgericht Berlin

**Dr. Harald Noack**  
Mitglied des  
Europäischen Rechnungshofes

**Panagiotis Paschalis**  
Chefjustiziar  
IKB Deutsche Industriebank AG

**Dr. Stephan Petri**  
Leiter Recht / General Counsel  
GEA Group Aktiengesellschaft

**Dr. Reinhard Preusche**  
Fachbereichsleiter Group Compliance  
Allianz SE (bis Juni 2009)

**Thomas Rabehl**  
Leiter des Bereichs Compliance  
HSH Nordbank

**Hans-Joachim Reck**  
Geschäftsführendes Präsidialmitglied  
Hauptgeschäftsführer  
Bundesverband Kommunaler Unternehmen e.V. (VKU)

**Dr. Dirk Seiler**  
Partner  
Görling Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

**Dr. Dirk Christoph Schautes**

Leiter Abteilung Compliance  
Metro AG

**Dr. Dirk Scherp**

Managing Director  
Görling Forensic GmbH

**Marc Oliver Schmidt**

Director Group Compliance  
West LB AG

**Dr. Holger Schramm**

Geschäftsführer  
RAG Konzernrevision GmbH

**Prof. Dr. Bernd Schünemann**

Ordinarius für Strafrecht / Strafprozessrecht  
Ludwig-Maximilians-Universität München

**Prof. Dr. Jürgen Stock**

Vizepräsident  
Bundeskriminalamt  
Vizepräsident Interpol

**Dr. Carsten Thiel von Herff LL.M.**

Partner  
Görling Rechtsanwaltsgesellschaft mbH  
(bis Mai 2009 Siemens AG)

**Gero von Pelchrzim LL.M.**

Chief Compliance Officer, Rechtsanwalt  
Praktiker Bau- und Heimwerkermärkte Holding AG

**Dr. Robert Wagner**  
Bereichsleiter Konzernrevision  
TÜV Nord AG

**Dr. Martin Walter**  
Chief Compliance Officer  
Deutsche Telekom AG

**Pavol Zeman**  
Eurojust

## **Impressum**

Herausgeber:  
Prof. Dr. Jürgen Gramke  
Vorstandsvorsitzender  
Institute for European Affairs (INEA)  
Felix-Klein-Straße 6  
40474 Düsseldorf  
Telefon: +49 (0) 211.436 186 30  
Fax: +49 (0) 211.436 186 16  
[www.inea.net](http://www.inea.net)

Redaktion:  
Dieter Soika  
Soika Kommunikation  
Alte Chemnitzer Straße 8  
09573 Augustusburg

Druck:  
Plan und Druck GbR  
Horst Effertz, Fritz Tressin  
Ronsdorfer Strasse 53  
40233 Düsseldorf



---

INSTITUTE FOR EUROPEAN AFFAIRS

---

GÖRLING  UNTERNEHMENSGRUPPE FÜR  
FORENSISCHE DIENSTLEISTUNGEN

---