

Gerhart-Hauptmann-Straße 6  
99096 Erfurt  
Telefon: (0361) 43 05 63 7

E-Mail: [recht@raberundcoll.de](mailto:recht@raberundcoll.de)  
Telefax: (0361) 43 05 63 99

[www.raberundcoll.de](http://www.raberundcoll.de)



## Compliance für mittelständische Unternehmen

### Compliance? Was geht mich das an?

Was hat mein Unternehmen mit Schmiergeldzahlungen bei Rossmann oder der BayernLB, Lustreisen bei VW und Ergo, was hat mein Unternehmen mit den großen Compliance-Skandalen der Vergangenheit bei Schneider Immobilien, FlowTex, VW, Mannesmann und Siemens zu tun?

- Wir sind ein mittelständisches Unternehmen, das wichtigere Themen hat, als sich mit Compliance zu befassen.
- Preise und Rabatte mit anderen Firmen derselben Branche abzustimmen, das machen die Anderen doch auch.
- Jede Wirtschaft benötigt ein bisschen Schmiere, sonst läuft sie heiß.
- Das war schon immer so und ist bisher auch immer gut gegangen.



QUALITÄT DURCH  
FORTBILDUNG  
Fortbildungszertifikat der  
Bundesrechtsanwaltskammer



So oder ähnlich dürften 99 % der mittelständischen Unternehmen zum Thema Compliance stehen.

-----

Das Institut für Mittelstandsforschung (IfM) in Bonn zählt zum Mittelstand Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz bis zu 500 Mio €.

Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern und einem Umsatz von weniger als 1 Mio € zählen danach zu den kleinen Unternehmen, Unternehmen mit 10 bis 500 Mitarbeitern und maximal 50 Mio € Umsatz zu den mittleren Unternehmen.

Gerade unter den kleinen und den mittleren Unternehmen befinden sich zahlreiche Familienunternehmen, in denen die Eigentums- und Leitungsrechte in der Person des Unternehmers bzw. der Familie vereint sind.

Die volkswirtschaftliche Bedeutung dieser mittelständischen Unternehmen ist immens.

Im Jahre 2009 gehörten mehr als 99 % der deutschen Unternehmen mit steuerbarem Umsatz und/oder sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu den kleinen und mittleren Unternehmen. Auf diese Unternehmen entfallen ca. 37 % aller Umsätze und ca. 55 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in allen Unternehmen.

Dabei sind mehr als 95 % aller deutschen Unternehmen Familienunternehmen.

Damit trägt der Mittelstand in erheblichem Umfang zur Stabilisierung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bei und unterscheidet sich in seiner Flexibilität erheblich von Großunternehmen. Mittelständische Unternehmen heben sich durch eigenständige Geschäftsmodelle, schlankere Strukturen und eine besondere Kultur von Großunternehmen ab. Sie besetzen häufig Nischen und finden sich in internationalen Spitzengruppen wieder, häufig sogar als Weltmarktführer.

Innovation ist im Regelfall eher von Mittelständlern, als von Großunternehmern zu erwarten.



Mittelständische Unternehmen kennen ihre Mitarbeiter persönlich und pflegen flache Hierarchien als Bestandteil ihres erfolgreichen Modellkonzepts.

In diesem enormen Vorteil liegt zugleich ein Risiko.

In mittelständischen Unternehmen trifft man regelmäßig vertrauensbasierte Geschäftseinstellungen der Geschäftsleiter, die auf einer langjährigen vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den eigenen Angestellten, den Kunden, den Lieferanten und anderen Geschäftspartnern beruhen.

Aus langjähriger vertrauensvoller Zusammenarbeit entstehen private Bekanntschaften, Freundschaften und aus diesen Freundschaften wiederum Netzwerke, verbunden mit weiteren geschäftlichen und privaten Verbindungen.

So könnte es ewig bleiben, hätte sich im Lande nicht einiges geändert.

-----

Es ist 09:00 Uhr morgens, die Frühstückspause neigt sich dem Ende zu, als die Mitarbeiterin am Empfang, nach Worte ringend in das Büro des Geschäftsführers tritt und ihm den Besuch von vier Herren vom LKA ankündigt.

In den Händen hält sie zitternd einen Hausdurchsuchungsbefehl, den ihr ein LKA-Beamter ausgehändigt hat. Der Geschäftsführer, der wahrlich genug anderes zu tun hat, empfängt die vier Herren, die ihm den Inhalt des Durchsuchungsbeschlusses eröffnen und Zutritt zu allen Räumen begehren. Er muss zusehen, wie reihenweise Akten beschlagnahmt werden und die Festplatten der Server herausgeschraubt und kopiert werden.

Alle Mitarbeiter haben längst mitbekommen, was geschieht, es wird gemunkelt.

Als die Beamten mit der Befragung von Mitarbeitern beginnen, ruft der Geschäftsführer seinen Rechtsanwalt an. Dieser erscheint auch prompt, kann jedoch im Ergebnis weder den Fortgang der Durchsuchung noch die Beschlagnahme verhindern und beschränkt sich darauf Geschäftsführer und Mitarbeiter zum Schweigen zu vergattern.

Die Hausdurchsuchung ist beendet, die Ermittlungen nicht.

Sie ziehen sich über lange Zeit, verbunden mit neuen überraschenden Hausdurchsuchungen bei Geschäftspartnern und Freunden, bis schließlich irgendein Delikt aus dem festgestellten E-Mail-Verkehr herausgefiltert und zum Gegenstand einer Anklage oder eines Strafbefehls gemacht wird.

Der vorstehende Fall ist leider kein Einzelfall, sondern tägliche Praxis in Deutschland.

-----

## **I Was ist geschehen?**

Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren auch vor dem Hintergrund der Artikel 101 ff. AEUV, also dem europäischen Recht zu Kartellverstößen ein sehr dichtes Netz an möglichen Wirtschaftsstraftatbeständen geschaffen.

Ziel ist die Korruptionsbekämpfung, weshalb zur Strafverfolgung eigene Schwerpunktstaatsanwaltschaften geschaffen wurden.

Besonders, aber nicht abschließend im Visier stehen:

- Vergabeverfahren
- Zuwendungen an Behördenmitarbeiter
- Subventionsverfahren
- steuerrechtliche Straftaten
- Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt
- Schwarzarbeit

Die Risiken von Gesetzesverstößen bei mittelständischen Unternehmen sind enorm.

Bestechungshandlungen oder kartellrechtswidrige Vereinbarungen können zu Geldbußen nach § 30 GWB i. V. m. § 81 GWB und der Abschöpfung des erlangten Vermögensvorteils nach § 29 a OWiG in Verbindung mit § 81 Abs. 4, 5 GWB i. V. m. § 9, 17 Abs. 4, 130 OWiG führen.

Hat das Unternehmen darüber hinaus die Straftatbestände gem. §§ 298, 299, 333 und 334 StGB (wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Ausschreibungen, Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr, Vorteilsgewährung, Bestechung) erfüllt, so droht Freiheitsstrafe, in jedem Fall hohe Geldstrafen.

Dabei fällt auf, dass nur wenigen Unternehmen der Umfang dessen, was strafrechtlich relevant ist, überhaupt bekannt ist.

Den meisten Unternehmen ist im Rahmen eines Vergabeverfahrens bekannt, dass wettbewerbsbeschränkende Absprachen im Rahmen eines Vergabeverfahrens, die darauf abzielen, den Veranstalter (Vergabestelle) zur Annahme eines bestimmten Angebotes zu veranlassen, strafbar sind. Ebenso ist den meisten Unternehmen bekannt, dass die Bestechung eines Beamten zur Erwirkung einer bestimmten Diensthandlung nach § 334 StGB strafbar ist.

Vielen Unternehmen ist jedoch nicht bekannt, dass bereits die Vorteilsgewährung nach § 333 StGB strafbar ist.

Wer also einen Amtsträger einen Vorteil verspricht, auch ohne damit eine bestimmte Diensthandlung zu beabsichtigen, macht sich bereits strafbar.

Nur wenige denken daran, dass möglicherweise bereits die Einladung des zuständigen Referenten beim Bauamt für die beantragte Baugenehmigung im Rahmen einer Sportveranstaltung unter diese Bestimmung fällt.

So gut wie niemanden ist bekannt, dass sich der Straftatbestand der Bestechlichkeit und Bestechung nicht alleine nach § 334 StGB auf Beamte bezieht, sondern gem. § 299 StGB auf alle Personen im geschäftlichen Verkehr.

Nach § 299 StGB wird bestraft, wer als Angestellter oder Beauftragter eines Betriebes im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, oder sich versprechen lässt bzw. annimmt, dass er einen anderen beim Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzugt.

Mit anderen Worten, der Mitarbeiter Ihres Unternehmens, der einen Nachunternehmer weitere Aufträge im Namen der Geschäftsführung verspricht, wenn der Nachunternehmer bei ihm Privatleistungen erbringt, macht sich gem. § 299 StGB strafbar.

Gerne übersehen wird § 299 Abs. 2 StGB.

Danach macht sich strafbar, wer im geschäftlichen Verkehr einen Angestellten oder Beauftragten eines Betriebes einen Vorteil dafür verspricht, dass er ihm oder einen anderen beim Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen in unlauterer Weise bevorzugt.

Wer also den Vertriebsmitarbeiter des WDVS-Herstellerbetriebes in die VIP-Lounge der örtlichen Fußballmannschaft einlädt, um dafür schneller oder preisgünstiger an Ware zu kommen, gerät ins Visier der Ermittler.

Der Gesetzgeber will mit dem Verbot wettbewerbsbeschränkender Absprachen den freien Wettbewerb und die Vermögensinteressen der Vergabestelle schützen.

Er will mit dem Verbot der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr alle Verhaltensweisen unterbinden, die umgangssprachlich als „Schmieren“ oder „Schmiergeld“ gelten.

Sind hiervon in erster Linie der Einkauf und der Verkauf eines Unternehmens betroffen, liegt das Risiko von Straftatbeständen im Arbeitsstrafrecht vorliegend im Bereich der Personalabteilung.

Hierzu gehört in erster Linie das Vorenthalten und das Veruntreuen von Arbeitsentgelt, das gem. § 266 a StGB mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft wird.

Es geht dabei um den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung, der für den Arbeitgeber Fremdgeld darstellt und damit treuhänderisch von ihm verwaltet wird. Es geht also nicht um den Arbeitgeberanteil.

Insbesondere in Krisensituationen ist von entscheidender Bedeutung, dass in jedem Fall die Arbeitnehmeranteile zur SV abgeführt werden.

Unternehmen, die Subventionsleistungen beziehen, in Thüringen beispielsweise seitens der TAB oder der GFAW, müssen bei zu Unrecht erlangten Subventionen oder Verstößen gegen die Zweckbindung mit der Einleitung eines Strafverfahrens gem. § 264 StGB rechnen (Subventionsbetrug).

Auch die Steuerfahndung ist in den vergangenen Jahren bei der Verfolgung der Straftatbestände der Steuerhinterziehung gem. § 370 AO sowie der Steuervergünstigung gem. § 379 AO deutlich stärker in Erscheinung getreten.

In größeren mittelständischen Unternehmen besteht eine Arbeitsteilung, insbesondere bei mehreren Geschäftsführern.

Dies verleitet zu der Annahme, es könne sich nur jenes Organ strafrechtlich belangbar machen, welches das Vergehen in seinem Zuständigkeitsbereich zu vertreten hat.

Dies ist für zahlreiche Straftatbestände, wie beispielsweise der Insolvenzverschleppung, von vornherein verfehlt.

Im Übrigen wird gerne die Vorschrift des § 130 UWG übersehen, nämlich der Verletzung der Aufsichtspflicht im Betrieb und Unternehmen.

Danach wird belangt, wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig Aufsichtsmaßnahmen unterlässt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist. Die Geldbuße beträgt immerhin bis zu 1 Mio €.

Damit begründet § 130 UWG eine bußgeldrechtliche Verantwortlichkeit des Unternehmens bzw. der Geschäftsführung für Zuwiderhandlungen gegen betriebsbezogene Pflichten, die im Betrieb oder Unternehmen begangen worden sind, wenn die Zuwiderhandlung durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre.

Darunter fällt insbesondere die Organisationspflicht der Geschäftsführung, also die sachgemäße Auswahl, Einweisung und Überwachung der Mitarbeiter, das Einrichten klar umgrenzter Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche, die vollständige Informationsversorgung der Mitarbeiter, die umfassende Dokumentation der geschäftlichen Grundlagen, Entscheidungen und Tätigkeiten sowie die Einrichtung und der Betrieb eines Risikomanagements.

Das Thüringer Oberlandesgericht hatte am 12.08.2009 über einen Fall zu entscheiden, in dem sich ein ehemaliger Geschäftsführer gegen seine Kündigung wehrte, in der ihm die Verletzung von Sorgfaltspflichten vorgeworfen wurde, obschon nicht er, sondern ein anderer Geschäftsführer durch Scheinrechnungen einen Straftatbestand realisiert hatte.

Die Kündigung war darauf gestützt, dass er es unterlassen hatte, ein Kontrollsystem zur Unterbindung von Scheinrechnungen einzurichten.

Das OLG Jena wies seine Klage ab und gab der Gesellschaft Recht.

Der Fall zeigt, wie wichtig eine klare Dokumentation und Überwachung auch für kleinere und mittlere Unternehmen ist.

Kommt es zu einem Strafverfahren so sind die Folgen verheerend.



Neben der strafrechtlichen Verfolgung der Täter und Organe drohen zivilrechtliche Konsequenzen. Mit dem Kartellverfahren gehen Akteneinsichtsrechte von Betroffenen und Anzeigenerstatter einher, die diesen die Möglichkeit geben, ihre Schadensersatzansprüche zu begründen und zu beziffern.

Ebenso muss mit der sofortigen fristlosen Kündigung von Aufträgen gerechnet werden, die im Rahmen eines Vergabeverfahrens erteilt wurden.

Schlimmer noch:

Das betroffene Unternehmen kann dauerhaft für die Zukunft von weiteren Ausschreibungen ausgeschlossen werden.

Dies gilt de jure freilich erst nach rechtskräftiger Feststellung, de facto allerdings früher, denn wer Bieter im Rahmen eines öffentlichen Vergabeverfahrens ist, muss im Falle einer Anklageerhebung oder eines Strafbefehles hierzu Angaben im Vergabeverfahren machen, sodass ihm der Ausschluss und langfristig trotz Unschuldsvermutung die Vernichtung seiner Existenz droht.

Unabhängig von der Nichtigkeit von Verträgen, dem Ausschluss von Vergabeverfahren, Geldbußen und Geldstrafen und schließlich der Abschöpfung des Vermögensvorteils verbleibt in jedem Fall die Rufschädigung, die bereits für sich genommen vernichtend sein kann.

Die Rufschädigung beginnt bereits mit der ersten Hausdurchsuchung vor den Augen der Mitarbeiter.

Was danach kommt ist regelmäßig nur noch Schadensbegrenzung.

Geht Sie Compliance also wirklich nichts an?

## **II Was ist Compliance?**

Übersetzt bedeutet Compliance nichts anderes als Verfolgung von Regeln, also den Gesetzen, Ethikrichtlinien, allen Verhaltensnormen und ebenso den freiwilligen Kodizes.

Darüber hinaus betrifft die Compliancekultur in ihrer Gesamtheit aber auch die Übereinstimmung des unternehmerischen Geschäftsgebarens mit allen gesellschaftlichen Richtlinien und Wertvorstellungen und damit die Gesamtheit der Maßnahmen, die das rechtmäßige Verhalten eines Unternehmens der Leitungs- und Aufsichtsorgane und seiner Mitarbeiter sicherstellen soll.

Nach diversen Skandalen kam es im August 2002 zur Veröffentlichung des deutschen Corporate Governance Kodex (CGK).

Nach dem CGK hat der Vorstand einer Aktiengesellschaft für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance).

Der Vorstand ist verpflichtet, für ein angemessenes Risikomanagement und Risikocontrolling zu sorgen.

Compliance-Strukturen müssen geschaffen werden, um die wirtschaftlichen und rechtlichen Risiken zu lokalisieren und auszuschalten.

Es liegt also an der Geschäftsleitung ein Compliance-System zu schaffen und vorzuleben.

Was der deutsche Corporate Governance Kodex für Aktiengesellschaften vorgibt, kann nicht einfach auf mittelständische Unternehmen, schon gar nicht kleinen mittelständischen Unternehmen übergestreift werden.

Diese stehen zwar zum einen unter dem Druck der Verpflichtung zur Compliance, können allerdings die sich daraus ergebenden Kosten nicht bewältigen, denn die Einführung von Kontrollstrukturen stellt sich als zusätzlicher Kostenfaktor dar.

Die gängigen Organigramme einer Compliance-Struktur können daher auf kleine mittelständische Unternehmen nicht einfach übertragen werden.

Zugleich ist jedoch zu beachten, dass an der zügigen Einrichtung und Führung eines Compliance-Management-Systems kein Weg vorbei führt.

So wurden im Zusammenhang mit öffentlichen Ausschreibungen sogenannte Korruptionsregister eingeführt, die durch die Vergabestelle des öffentlichen Auftraggebers eingesehen werden muss.

Diese Gesetze, so beispielsweise § 8 Abs. 2 des Gesetzes über die Einrichtung und Führung eines Registers über Korruptionsfälle in Unternehmen im Lande Berlin, sehen unter anderem vor, dass eine vorzeitige Tilgung von Eintragungen erfolgt, wenn geeignete Maßnahmen geschaffen werden, so beispielsweise die Einrichtung eines Compliance-Management-Systems.

Läuft erst einmal ein Strafverfahren, so wird die Einführung eines Compliance-Management-Systems zumindest strafmildernd berücksichtigt.

An einem Compliance-Management-System führt mithin kein Weg vorbei.

Die Frage ist lediglich, wie es für ein kleines oder mittleres mittelständisches Unternehmen aussehen kann.

### **III Compliance-Management-System für ein kleines oder mittleres mittelständisches Unternehmen**

Als ersten Schritt sollten Sie Ihre externen Berater, insbesondere Steuerberater oder/und Rechtsanwalt hinzuziehen, denn um einen effektiven Schutz Ihres Unternehmens vor Kartell- und Korruptionsverstößen zu erreichen, sind zahlreiche Umstände, wie Branche, Größe des Unternehmens, Geschäftspartner, Komplexität der Geschäftstätigkeit, der Markt auf dem Sie tätig sind und zahlreiche weitere Faktoren zu beachten.

Ist eine Bestandsaufnahme erfolgt und kann eine potenzielle Risikoeinschätzung stattfinden, geht es im Weiteren darum, ob die gegenwärtigen Instrumentarien ausreichen oder aber weitere Maßnahmen erforderlich sind, die implementiert werden müssen.

Dabei geht es um folgende Punkt:

#### 1. „Tone from the Top“

Die Geschäftsführung bekennt sich klar zur Compliance und bringt dies gegenüber Ihren Mitarbeitern eindeutig zum Ausdruck, denn was die Geschäftsleitung nicht aktiv vorlebt, kann sie von ihren Mitarbeitern vernünftigerweise nicht erwarten.

#### 2. klare Regeln

Die Erwartung der Geschäftsleitung an die Mitarbeiter im Umgang miteinander und mit Dritten muss klar geregelt werden. Die Regelungen sind verbindlich, allgemeingültig, transparent.

Jeder Mitarbeiter muss wissen, was er in Zweifelsfällen tun muss und wie die Entscheidungskompetenzen verteilt sind.

Wichtig ist, dafür zu sorgen, dass die Kommunikation gerade mit Dritten klar dokumentiert wird.

Geregelt werden müssen Meldepflichten, insbesondere wenn Dritte mit außergewöhnlichen Angeboten an Mitarbeiter herantreten oder private Verflechtungen, die Einfluss auf die Entscheidung eines Mitarbeiters haben können.

Die Richtlinien werden arbeitsvertraglich, in jedem Fall als Dienstordnung, bei Betrieben mit Betriebsräten gegebenenfalls in der Form der Betriebsvereinbarung oder der Regelungsabrede individual- oder kollektivrechtlich verbindlich eingeführt.

### 3. Training

Jedes Unternehmen hat spezifische Risikofelder und Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmensbereichen. Diese werden mit unterschiedlichen Situationen konfrontiert und darin geschult, mit Ihnen umgehen zu können.

Gerade im Bereich des Vertriebs und des Einkaufs gilt es, die kartellrechtlich relevanten Sachverhalte im Rahmen von gezielten Schulungen und Trainings zu erörtern.

Ziel ist es Mitarbeiter nachhaltig zu sensibilisieren, damit sie frühzeitig die strafrechtliche Relevanz von Vorgängen erkennen und gar nicht erst in Situationen geraten, aus denen sie nicht mehr ohne strafrechtliche Sanktionen herauskommen.

### 4. Monitoring und Sanktionen

Kommt es schließlich gleichwohl zu Compliance-Verstößen, so muss gewährleistet sein, dass es zum einen zu klaren individualrechtlichen Konsequenzen kommt, zum anderen Unzulänglichkeiten des Compliance-Programms, die aufgedeckt wurden, unverzüglich nachgebessert werden.

### 5. Vorbereitung auf den Ernstfall

Kommt es zur Durchsuchungen durch die Staatsanwaltschaft, LKA, Kartellbehörden oder die Steuerfahndung, so müssen die Mitarbeiter, die mit den Beamten konfrontiert sein werden, entsprechend geschult sein.

So macht es beispielsweise Sinn, einen solchen Besuch durchzuspielen und einen Notfallzettel zu erstellen, der jedem, nicht nur der Empfangsmitarbeiterin bekannt ist.

Ziel ist es, dass Ruhe bewahrt wird, Entscheidungsträger, gegebenenfalls externe Berater, wie Ihr Rechtsanwalt unverzüglich benachrichtigt werden, Dokumente nicht vernichtet werden, der Zugang ermöglicht wird und Protokolle angefertigt werden.

#### 6. internes Kontrollsystem

Es ist für ein kleines oder mittleres mittelständischen Unternehmen völlig unmöglich zur Überwachung eines Risikokontrollsystems und eines Compliance-Management-Systems einen Compliance-Officer einzustellen, der sich mit der Einrichtung und Aufrechterhaltung des CMS beschäftigt. Noch weniger ist es für ein kleines oder mittleres Mittelstandunternehmen möglich, ein Compliance-Committee als externes Beratergremium bei Verstößen und Bewertungen einzusetzen.

Möglich und ausreichend ist es jedoch, ein internes Kontrollsystem zu erschaffen, die hierzu notwendigen Schulungen durchführen zu lassen und hierzu, sowie zur Beratung im Rahmen der Schaffung eines Regelsystems und dessen Dokumentation, einen externen Berater, zum Beispiel Rechtsanwalt oder Steuerberater hinzuzuziehen.

## **VI Fazit**

Mittelständische Unternehmen stehen im Fokus der Ermittlungstätigkeit im Rahmen von Vergabeverfahren, Steuerstrafverfahren, Subventionsverfahren, der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und dem rechtsgeschäftlichen Verkehr unter deren Vertragspartnern.

Hintergrund dieses Interesses ist die Korruptionsbekämpfung, die angesichts bekannter Vorfälle in den vergangenen Jahren verstärkt in den Mittelpunkt des öffentlichen Interesses gerückt ist. Bereits die Ermittlungstätigkeit, spätestens eine Anklageerhebung/Strafbefehlsverfahren, in jedem Fall die strafrechtliche Verurteilung führt zu erheblichen zivilrechtlichen Konsequenzen, einer enormen Rufschädigung, gegebenenfalls zum Ausschluss von öffentlichen Vergabeverfahren und damit für zahlreiche mittelständische Unternehmen zur Vernichtung ihrer Existenz.

Anders als Großunternehmen können kleine und mittlere mittelständische Unternehmen diese Konsequenzen nicht einfach wegstecken.

Die wenigsten mittelständischen Unternehmen geraten bewusst und gewollt in eine solche Situation. Vielen Unternehmen ist gar nicht bekannt, wie dicht das Netz möglicher Straftatbestände ist und welches Risiko sie damit tagtäglich eingehen.

Dies betrifft eine Fülle strafrechtlicher Tatbestände im Bereich des Personalwesens, insbesondere den Wareneinkauf und den Vertrieb, letzteres besonders im Rahmen von Vergabeverfahren.

Umso wichtiger ist es in den einzelnen Betrieben mit Hilfe der externen Berater Strukturen zu schaffen, die wie ein Frühwarnsystem Fehlentwicklungen rechtzeitig erkennen lassen und nachhaltig unterbinden.

Hierzu bedarf es der Schulung der Mitarbeiter hinsichtlich des geltendem Regelwerks und der Konsequenzen bei Nichteinhaltung, der Sensibilisierung im täglichen Umgang, insbesondere mit Lieferanten und Kunden, die Dokumentation von Vorgängen, der E-Mail-Verkehr und das richtige Verhalten bei Hausdurchsuchungen.

Auf diese Weise kann ein Compliance-System für kleine und mittlere mittelständische Unternehmen mit vertretbarem Kostenaufwand geschaffen werden, das nicht nur geeignet ist, Schäden zu vermeiden und bei bereits eingetretenen Compliance-Verstößen Schäden zu begrenzen, sondern für die Zukunft zuverlässige und entlastende Beweismittel zu schaffen und das Unternehmen in seiner Reputation zu stärken.

Die mittelständischen Unternehmen genießen in der Bevölkerung zu Recht ein Vertrauen, das weit über dem Vertrauen liegt, welches den großen Wirtschaftsunternehmen entgegengebracht wird.

Dieses Vertrauen ist Folge und Ursache des Erfolgs des Mittelstands.

Ist die Reputation weg, so ist auch der Erfolg Geschichte.

An Compliance kommt daher auch heute Ihr mittelständisches Unternehmen nicht mehr vorbei.

**Manfred Raber Rechtsanwalt**

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Bau- und

Architektenrecht

