report

Steuern + Recht

Ausgabe 2/2016

Compliance

- Compliance unter Geschäftspartnern: Wie Du mir, so ich Dir?
- Compliance-Management: Freie Mitarbeiter
- Gewerbliche Schutzrechte und Compliance-Organisation
- Aktuelles

Weiss · Walter · Fischer-Zernin

Compliance unter Geschäftspartnern: Wie Du mir, so ich Dir?

Wer Verhaltenskodizes unter Geschäftspartnern verankern möchte, um „unternehmerische Gesellschaftsverantwortung" (Corporate Social Responsibility) wahrzunehmen oder einfach nur Reputationsrisiken aus „Compliance-Themen" zu reduzieren, sieht sich angesichts unterschiedlich ausgeprägter Compliance-Systeme der in der Lieferantenkette stehenden Unternehmen mit komplexen Fragestellungen konfrontiert:

- Häufig verfügen beide Geschäftspartner über eigene Verhaltenskodizes. Welcher Kodex soll nun in der Lieferantenbeziehung Anwendung finden?
- Problematisch ist aus Lieferantensicht, wenn die verschiedenen Abnehmer jeweils erwarten, dass sich der Lieferant auf ihren Verhaltenskodex einlässt. Wie soll das vernünftig unter einen Hut gebracht werden?
- Oft verhält es sich auch so, dass ein Unternehmen noch nicht über einen eigenen Verhaltenskodex verfügt, die andere Seite, häufig der Abnehmer, einen solchen aber erwartet, oder zumindest Erklärungen zur Unternehmensintegrität. Was tun?

Der nachfolgende Beitrag soll Anregungen für den Umgang mit diesen Fragestellungen geben.

Dr. Friedrich Scheuffele
Rechtsanwalt

Wechselseitige Akzeptanz der jeweiligen Verhaltenskodizes

Für den Fall, dass beide Geschäftspartner über annähernd gleichwertige Verhaltenskodizes verfügen, lässt die Praxis es gelegentlich damit bewenden, dass beide jeweils formlos auf das Vorhandensein des eigenen Compliance Management Systems nebst Verhaltenskodex verweisen, und auf eine Übernahme/Unterwerfung unter einen fremden Kodex verzichtet wird.

Soll es förmlicher zugehen, kommt eine sog. Anerkennungsvereinbarung in Betracht. Darin kann der jeweils eigene Verhaltenskodex z.B. Gegenstand einer „Selbstverpflichtung" werden. Weiterreichend wäre die Verpflichtung z.B. zur „Einhaltung" des eigenen Verhaltenskodex' im Rahmen der Lieferbeziehung, oder zur „Sicherstellung der Einhaltung" durch geeignete Maßnahmen. Mit der Anerkennung des Kodex des Geschäftspartners als gleichwertig geht ein Verzicht auf die vertragliche Unterwerfung unter den jeweils fremden Verhaltenskodex einher.

Im Rahmen solcher Anerkennungsvereinbarungen kann (und sollte) auch geregelt werden, welche Rechtsfolgen etwaige Verstöße gegen den „eigenen" Verhaltenskodex haben sollen. In Betracht kommen z.B. Meldepflichten, Audit-/Prüfungsrechte des Geschäftspartners sowie Kündigungsrechte und ggf. Schadenersatzverpflichtungen/Freistellungsansprüche zu Gunsten des Geschäftspartners. Dabei sollte für die auslösenden Tatbestände aber der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz beachtet werden.

Darüber hinaus sind, insbesondere im Fall der Vereinbarung von Audit-/Prüfungsrechten, z.B. die Belange des Datenschutzes, des Schutzes von Know-how und Betriebsgeheimnissen sowie die kartellrechtlichen Grundsätze zum Informationsaustausch, insbesondere bei Bestehen einer aktuellen oder potentiellen Wettbewerbssituation unter den Geschäftspartnern, zu berücksichtigen.

Rückgriff auf einen als Branchenleitfaden empfohlenen Verhaltenskodex

Verfügen die Geschäftspartner nicht über gleichwertige Verhaltenskodizes, kommt an Stelle der Unterwerfung unter einen fremden Verhaltenskodex die Verwendung eines verbandsseitig empfohlenen Kodex' in Betracht. Referenz-Verhaltenskodizes, auch fremdsprachig, stellen z.B. der Zentralverband Elektrotechnik und Elektronikindustrie (ZVEI), der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) und der Verband der Bahnindustrie Deutschland (VDB), zur Verfügung. Diese Verbände führen auch Listen, welche Unternehmen den „Verbandskodex" als dem eigenen Verhaltenskodex gleichwertig anerkannt haben.

Die in der Regel als Selbstverpflichtung ausgestalteten Verbandskodizes enthalten z.B. eine „allgemeine Legalitätsverpflichtung", wonach die beteiligten Unternehmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden, bei geschäftlichen Handlungen die jeweils geltenden Gesetze sowie sonst maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen sie tätig sind, beachten, gute Unternehmenspraxis aus dem Heimatland in Ländern mit schwachem institutionellen Rahmen unterstützend anwenden, ihre Geschäftspartner fair behandeln und Verträge einhalten.

Im Übrigen wird in den Verbandskodizes regelmäßig auf international anerkannte Prinzipien für eine inklusive und nachhaltige Weltwirtschaft und entsprechend verantwortungsvolle Unternehmensführung abgestellt (z.B. auf die zehn Prinzipien „UN Global Compact"). Diese Prinzipien sollen einen weltweiten Konsens zum Ausdruck bringen, der aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, diversen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, den Grundsätzen der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung sowie dem UN-Übereinkommen gegen Korruption abgeleitet ist. Angesprochen sind Themenkomplexe wie Menschrechte, Arbeitsbedingungen und -zeit, Umweltschutz sowie Korruptionsbekämpfung. Auch wenn das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit aus hiesiger Perspektive eine nicht erwähnenswerte Selbstverständlichkeit sein mag, kann ihm als Bestandteil der Corporate Social Responsibility in einer arbeitsteiligen, globalisierten Wirtschaft schnell große Bedeutung zukommen.

Integritätsklauseln und Compliance-Garantien

Verfügt einer der Geschäftspartner nicht über einen akzeptablen Verhaltenskodex, kommt auch die Verwendung sog. Integritätsklauseln in Betracht. Darin erklärt der Geschäftspartner, dass er im Zusammenhang mit der Erbringung der vertraglich vereinbarten Leistungen keine gesetzeswidrige oder unlautere Verhaltensweise anwenden wird, und dies auch wiederum von seinen Lieferanten verlangt. Darüber hinausgehend werden teilweise auch Compliance-Garantien gefordert. Soweit ein Bezug zu den USA oder dem Vereinigten Königreich besteht, sind Hintergrund u.a. die dortigen Antikorruptionsgesetze, die als vorbeugende Maßnahmen Compliance-Vorgaben gegenüber Vertragspartnern verlangen.

Unkritisch sind Integritätsklauseln und Compliance-Garantien, wenn nur die auf das Vertragsverhältnis anwendbaren Rechtsvorschriften Gegenstand der Verpflichtung sind.

Problematisch wird es dann, wenn ganz allgemein die Einhaltung aller Gesetze gegenüber sämtlichen Personen, ggfs auch für die Vergangenheit, zugesichert werden soll. Hierdurch würde dem Geschäftspartner ein vertraglicher Anspruch auf generelle Einhaltung aller das eigene Unternehmen betreffenden Gesetze verschafft, unabhängig davon, ob und in wieweit für die Geschäftsbeziehung von Relevanz. Insbesondere, wenn es sich bei derartigen Klauseln um AGBs handelt, stellen sich zahlreiche Rechts- und Wirksamkeitsfragen.

Noch kritischer wird es, wenn eine Verpflichtung begründet werden soll, dass Regeln und Standards durch dritte Unternehmen eingehalten werden. Nach den Grundprinzipien des deutschen Rechts ist ein Sublieferant oder Hersteller nämlich kein Erfüllungsgehilfe seines Abnehmers in Bezug auf dessen Vertragsverhältnis zu Dritten. Eine generelle Haftung für Compliance-Verstöße von Herstellern oder Sublieferanten dürfte sich per AGB also kaum vereinbaren lassen. Als Alternative kann z.B. eine „Bemühungsklausel", auf den Sublieferanten/Hersteller einzuwirken, oder die Pflicht zu dessen sorgfältiger Auswahl, in Betracht kommen.

Fazit

Der Umgang mit dem Thema Compliance unter Geschäftspartnern bedarf gleichzeitig „Leidenschaft und Augenmaß". Die Praxis hat diverse Verfahren entwickelt, mit denen eine Harmonisierung der Compliance-Systeme erzielt werden kann. Gerade im internationalen Kontext einer Lieferantenkette ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass Compliance nur auf dem Papier nicht genügt, sondern Corporate Social Responsibilty gelebt werden muss.

Dr. Friedrich Scheuffele

Wirtschaftskolloquium Oberbayern setzt Vortragsreihe erfolgreich fort

Rosenheim, 09. Mai 2016. Nach der erfolgreichen Auftaktveranstaltung im vergangenen Jahr setzen die Wirtschaftsverbände und Organisationen aus der Region unter dem Zusammenschluss des „Wirtschaftskolloquiums Oberbayern" ihr Engagement fort. Vortragsredner der diesjährigen Highlight-Veranstaltung war Dr. Rudolf Staudigl, Vorstandsvorsitzender der Wacker Chemie AG. Sein Vortrag zum Thema „Energiewende – wohin führt sie den Industriestandort Deutschland und unsere Region?" zeigte die wichtigsten Faktoren auf, die die Energiewende wesentlich beeinflussen.

Die Initiatoren des Wirtschaftskolloquium Oberbayern - in der Bildmitte Dr. Susanne Weiss

Compliance-Management: Freie Mitarbeiter

Die Beschäftigung freier Mitarbeiter ist für Unternehmen mit erheblichen rechtlichen Risiken behaftet. Eine fehlerhafte Qualifizierung der Tätigkeit des Mitarbeiters als freier Dienstvertrag birgt nicht nur zivilrechtliche, sondern vor allem auch sozialversicherungs- und strafrechtliche Haftungsfolgen.

Arbeitsverhältnis oder freie Mitarbeit?

„Arbeitnehmer" ist nach arbeitsrechtlicher Definition, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Weisungsgebundenheit und persönliche Abhängigkeit sind die entscheidenden Kriterien für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses. Im Unterschied dazu ist „freier Mitarbeiter", wer seine Tätigkeit im Wesentlichen frei von Weisungen gestalten und seine Arbeitszeit frei bestimmen kann.
Sozialversicherungsrechtlich liegt eine Versicherungspflicht vor, wenn die Beschäftigung in nichtselbständiger Arbeit, insbesondere einem Arbeitsverhältnis erfolgt.

Die in der Praxis existierende Schwierigkeit der Abgrenzung ergibt sich aus der generalklauselartigen Formulierung dieser Definitionen, wie aus der Vielzahl der hierzu ergangenen arbeits- und sozialrechtlichen Urteile deutlich wird.

Compliance-Risiken

Bei fehlerhafter Qualifizierung der Tätigkeit des Mitarbeiters als freier Dienstvertrag bestehen v.a. Risiken in folgender Hinsicht:

- **Sozialversicherungsrechtliche Haftung**
  Für Sozialversicherungsbeiträge haftet der Arbeitgeber, rückwirkend in der Regel bis zu vier, bei vorsätzlicher Nichtabführung bis zu 30 Jahren. Hinzu kommen Säumniszuschläge und eine Verzinsung von 6 % p.a. Ein Rückgriff auf den Arbeitnehmer ist auf drei Monate begrenzt.
- **Arbeits- und allgemeine zivilrechtliche Haftung**
  Probleme können sich auch im Rahmen von Regressforderungen bei Arbeitsunfällen oder der Beanspruchung von Kündigungsschutz ergeben, wenn der freie Mitarbeiter geltend macht, er sei „in Wahrheit" Angestellter.
- **Steuerliche Haftung**
  Zwar ist der Arbeitnehmer, von Ausnahmen abgesehen, Steuerschuldner, jedoch haftet der Arbeitgeber unter Umständen für unterbliebenen Lohnsteuerabzug.
- **Strafrechtliche Haftung**
  Die unterlassene Beitragsabführung ist gemäß § 266a StGB strafrechtlich sanktioniert. Die unterlassene, unzutreffende oder verspätete Lohnsteueranmeldung kann außerdem eine Lohnsteuerverkürzung darstellen, vgl. § 370 AO.

Compliance-Maßnahmen

Sinnvoll ist, eine zentrale Stelle im Unternehmen (z.B. in der Personalabteilung) einzurichten, die für die Begründung und Abwicklung aller freien Mitarbeiterverhältnisse compliance-rechtlich verantwortlich ist. Diese Stelle kann Checklisten und Arbeitsanweisungen für diejenigen Einheiten erstellen, welche mit der Verhandlung und Durchführung von freien Mitarbeiterverträgen befasst sind. Erforderlich ist auch, die verantwortlichen Mitarbeiter im Unternehmen regelmäßig zu schulen, um ein entsprechendes Risikobewusstsein zu schaffen und die Anwendung der Maßnahmen sicherzustellen.

Zur wirkungsvollen Risikobegrenzung empfiehlt es sich außerdem, vor bzw. spätestens mit der Aufnahme der Beschäftigung des freien Mitarbeiters ein sogenanntes Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV zu beantragen. Das Verfahren verschafft nicht nur Rechtssicherheit, sondern darüber hinaus den Vorteil, dass Gesamtsozialversicherungsbeiträge erst fällig werden, wenn rechtskräftig feststeht, dass tatsächlich eine Beschäftigung als Arbeitnehmer vorliegt. Wurde im Statusfeststellungsverfahren die freie Mitarbeiterschaft anerkannt, dürfte die strafrechtliche Vorsatzhaftung nach § 266 a StGB de facto, selbst wenn sich später eine andere Bewertung des Vertragsverhältnisses ergeben sollte, in der Regel unter dem Gesichtspunkt des unvermeidbaren Verbotsirrtums ausgeschlossen sein. Gegebenenfalls kann zudem eine Lohnsteuer-Anrufungsauskunft des Finanzamtes notwendig sein.

Wichtig ist auch die regelmäßige Kontrolle bestehender Vertragsverhältnisse mit freien Mitarbeitern. In der Praxis kommt es vor, dass der - ursprünglich tatsächlich freie - Mitarbeiter über die Jahre mehr und mehr in den Betrieb eingegliedert und zeitlich eingebunden wird, und möglicherweise ein Arbeitsverhältnis entsteht, ohne dass die Parteien dies überhaupt realisieren. Der zugrunde liegende Vertrag muss dann entsprechend umgestellt, bzw. rechtskonforme Alternativlösungen gefunden werden.

Ausblick
Compliance-Risiken im Bereich der Beschäftigung freier Mitarbeiter lassen sich bereits durch ein einfaches Maßnahmensystem wirkungsvoll begrenzen.

Beatrix Lippert

Gewerbliche Schutzrechte und Compliance-Organisation

Compliance umfasst nicht nur die Einhaltung geltenden Rechts durch ein Unternehmen, sondern auch die Frage, wie die Einhaltung von vornherein sichergestellt werden kann, z.B durch Maßnahmen zur Risikofrüherkennung und -minimierung. Dabei hat ein Geschäftsleiter im Rahmen der sog. Legalitätspflicht dafür Sorge zu tragen, dass bei entsprechender Gefährdungslage im Unternehmen eine auf Schadensprävention und Risikokontrolle angelegte Compliance-Organisation besteht. Einen Bereich dieser Compliance-Organisation, der in der betrieblichen Praxis in der Regel nicht im Fokus steht, hat der Bundesgerichtshof in einem aktuellen Urteil aufgegriffen. Die Entscheidung arbeitet nicht nur strenge Grundsätze für Unternehmen heraus, die technische Erzeugnisse herstellen oder in den inländischen Markt einführen, sie kann potentiell auch zu erheblichen Haftungsfolgen für den Geschäftsleiter persönlich führen (BGH, Urteil vom 15.12.2015, Az.: X ZR 30/14):
Während bereits in der Vergangenheit im Falle einer Verletzung von Patenten Dritter die Möglichkeit einer unmittelbaren Haftung eines Geschäftsleiters nicht nur gegenüber der eigenen Gesellschaft, sondern auch gegenüber Dritten vom BGH bejaht wurde, gab es in jüngerer Zeit einschränkende Entscheidungen (Haftung nur bei Beteiligung des Geschäftsleiters an der Verletzung durch positives Tun oder bei Bestehen einer nach Deliktsrecht begründeten Garantenstellung).

Die Grundsätze zur unmittelbaren Haftung eines Geschäftsleiters wurden durch das aktuelle Urteil demgegenüber erweitert: Eine Garantenstellung gegenüber Dritten kann für einen Geschäftsleiter schon dann bestehen, wenn der Schutz von Rechten Dritter eine organisatorische Aufgabe ist, zu der zu allererst der Geschäftsleiter berufen ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn eine konkrete Gefahrenlage für ein Schutzgut Dritter besteht und der Geschäftsleiter des Unternehmens für die Steuerung derjenigen Unternehmenstätigkeit verantwortlich ist, aus der sich die Gefahrenlage ergibt. Im Hinblick auf den Schutz von Patenten ist dies laut BGH jedenfalls dann typischerweise gegeben, wenn ein Unternehmen technische Erzeugnisse herstellt oder in den inländischen Markt einführt.

Ein Unternehmen muss also prüfen, ob seine Erzeugnisse oder Verfahren in den Schutzbereich fremder Rechte fallen. Der Geschäftsleiter muss – zwecks Meidung persönlicher Haftung nicht nur gegenüber dem eigenen Unternehmen, sondern auch gegenüber dritten Schutzrechtsinhabern – die gebotenen Überprüfungen veranlassen oder den Geschäftsbetrieb so organisieren, dass die Beachtung gewerblicher Schutzrechte Dritter durch dafür verantwortliche Mitarbeiter gewährleistet ist. Dazu dient der Aufbau eines Compliance Systems auch in diesem Bereich.

Dr. Oliver Wulff

Reform des Bauvertragsrechts und der kaufrechtlichen Mängelhaftung steht bevor!

Noch in diesem Jahr soll eine umfassende Neuregelung des Bauvertragsrechts und der kaufrechtlichen Mängelhaftung verabschiedet werden. Unter dem Aspekt der Compliance bedeutet dies, dass Vertragsmuster und Handlungsanweisungen überprüft und im Hinblick auf die neue Rechtslage angepasst werden müssen.

Mit der Reform erhält das mehr als 100 Jahre alte Werkvertragsrecht des BGB erstmals spezielle Regelungen für den Bauvertrag, den Verbraucherbauvertrag, den Bauträgervertrag sowie den Architekten- und Ingenieurvertrag. Im Bereich der kaufrechtlichen Mängelhaftung wird das Gesetz an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs angepasst.

Wann und mit welchen Änderungen der aktuelle Gesetzesentwurf in Kraft treten wird, ist derzeit noch ungewiss. Sicher ist jedoch, dass die Neuerungen erheblichen Einfluss auf die Vertragspraxis haben werden. Sobald das Gesetz in finaler Form vom Bundestag verabschiedet worden ist, werden wir eingehend über die neuen Vorschriften berichten.

Dr. Enno Engbers

Rückblick

Fachseminar „Compliance in Lebensmittelunternehmen"

Am 22.06.2016 veranstalteten wir in Kooperation mit dem Deutschen Fachverlag ein Tagesseminar zum Thema „Compliance in Lebensmittelunternehmen".

Zunächst stellte Dr. Kraus die grundlegende Bedeutung dieses Themas für die Lebensmittelwirtschaft dar. Anhand des Pflichtenkatalogs des geltenden Lebensmittelrechts erörterte er die praxisrelevanten Problempunkte. In der Diskussion wurde deutlich, dass die Lebensmittelwirtschaft dieses Thema bereits fokussiert umsetzt, jedoch noch weiterhin Verbesserungspotenzial besteht.

Die nachfolgenden Referate von Dr. Kreklau und Dr. Scheuffele vertieften die Grundlagen von Compliance. Zunächst wurden verschiedene Aufbauformen von Corporate Governance anhand aktueller Beispiele vorgestellt und mit dem Plenum diskutiert. Ungeachtet der Übereinstimmung über die grundsätzlichen Relevanz und Notwendigkeit von Compliance wurden jedoch auch kritische Töne im Teilnehmerkreis angeschlagen.

Anschließend wurden sowohl die kartellrechtlichen Eckpfeiler als auch die Auswirkungen in Vertrieb und Einkauf beleuchtet. Hierbei stellten die Dozenten insbesondere die Fallstricke für die Praxis dar. Hervorgehoben wurde die Bedeutung einer wirksamen Delegation, einschließlich der entsprechenden Kontrolle, von Verantwortung innerhalb des Unternehmens.

Compliance auch für Food-Branche wichtig

München. Das Thema Compliance hat auch für die Lebensmittelbranche große Relevanz. Bei einem Seminar der „Zeitschrift für das gesamte Lebensmittelrecht", die wie die LZ in der dfv Mediengruppe erscheint, erörterte Markus Kraus von der Kanzlei Weis Walter Fischer-Zernin vergangene Woche die Praxisprobleme auf diesem Gebiet. Weitere Referate beleuchteten die kartellrechtlichen Eckpfeiler sowie Themen aus Vertrieb und Einkauf. Es gab auch kritische Töne. So sei eine „Compliance-Euphorie" zu beobachten, die einer regelrechten „Exkulpierungs-Industrie" zur Blüte verholfen habe. *lz 26-16*

Lebensmittel Zeitung

RECHT UND POLITIK

Mindestlohn steigt auf 8,84 Euro

Schlecker stellt Schlussrechnung aus

Insolvenzverwalter reicht Schadensersatzklagen gegen ehemalige Kartellanten ein – Klagen gegen weitere Kartellanten sollen folgen

„100% klimaneutral" ist irreführend

Supermarkt erhält Abschleppkosten

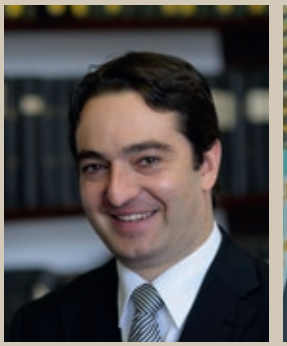
Dialog über Marktmacht

Verdi, NGOs und Wirtschaftsverbände diskutieren über den LEH

Kleines Wertstoffgesetz

Referentenentwurf zum „Verpackungsgesetz" auf dem Weg

Lebensmittel Zeitung vom 1. Juli 2016



Dr. Jan Kreklau

Dr. Markus Kraus

Herausgeber:
Weiss • Walter • Fischer-Zernin
Rechtsanwälte • Wirtschaftsprüfer • Steuerberater
Ansprechpartner: Dr. Jan Kreklau

Kardinal-Faulhaber-Straße 10 | 80333 München | Tel.: 089 29 07 19-0
Prinzregentenstraße 20 | 83022 Rosenheim | Tel.: 08031 230 588-0
newsletter@rae-weiss.de | www.rae-weiss.de

Wir bitten Sie zu beachten, dass unsere Beiträge eine Auswahl aus der aktuellen wirtschafts- und steuerrechtlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung darstellen. Sie stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und können nicht die auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung ersetzen.

Falls Sie künftig diese Informationen der Kanzlei Weiss Walter Fischer-Zernin nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „Abbestellung report" an newsletter@rae-weiss.de.