

*Restriktion der
Geschäftsherrenhaftung
durch das Kriterium der
Betriebsbezogenheit*

tungsbereich jedoch durch das Kriterium der Betriebsbezogenheit so restriktiv, dass er letztlich eine Garantspflicht ablehnt.

3.) Die durch den BGH vorgenommene Einschränkung der Garantstellung durch das Kriterium der Betriebsbezogenheit steht damit im Mittelpunkt der Betrachtung, da dieses grundsätzliche Bedeutung für die strafrechtliche Geschäftsherrenhaftung erlangt. Noch in der Entscheidung des 5. Strafsenats wurde die Stellung von Unternehmensverantwortlichen – und des Compliance-Officers – als Überwachergarant im Verhältnis zu unternehmensfremden Dritten grundsätzlich bejaht, ohne dass diese eine Einschränkung durch ein Erfordernis einer Betriebsbezogenheit erfahren hätte. Es liegt indes auf der Hand, dass dieses nun definierte Kriterium künftig nicht nur im Innenverhältnis, sondern ebenso im Verhältnis zu Dritten zu berücksichtigen sein wird. Die Struktur der Betriebsbezogenheit bleibt jedoch auch nach der Entscheidung des 4. Strafsenats unscharf. Betriebsbezogen ist eine Tat nach der Entscheidung des BGH dann, wenn sie einen „inneren Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit des Begehungstäters oder mit der Art des Betriebes“ aufweist. Die Voraussetzungen der Betriebsbezogenheit grenzt der Senat lediglich negativ ab, indem er zugunsten des Unternehmensinhabers solche Straftaten aus dem Anwendungsbereich ausnehmen möchte, die „nicht Ausfluss [der] seinem Betrieb oder dem Tätigkeitsfeld seiner Mitarbeiter spezifisch anhaftender Gefahren sind, sondern die sich außerhalb seines Betriebes genauso ereignen könnten.“ Ebenso ausgeschlossen sollen „Exzesstaten“ sein. Diese wenig konkrete Abgrenzung lässt Raum für Interpretationen, da verschiedene Fallkonstellationen denkbar sind, die sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens begangen werden könnten. Es ist daher zu erwarten, dass diese Rechtsprechung weiter konkretisiert werden wird. Ganz offenbar versucht der BGH, die strafrechtliche Geschäftsherrenhaftung an die hiermit verbundene ordnungswidrigkeitenrechtliche (Unternehmens-)Haftung nach §§ 130, 30 OWiG anzugleichen. Naheliegend ist nach der Entscheidung des 4. Senats, dass sich die Rechtsprechung an den Kriterien orientieren wird, die im Rahmen des § 130 OWiG herangezogen werden, da auch diesbezügliche Anlasstaten betriebsbezogen sein müssen.

Annäherung der Voraussetzungen der Geschäftsherrenhaftung an § 130 OWiG

4.) Abschließend soll auf den konkreten Sachverhalt zurückgekommen werden: Den Vorarbeiter soll nach der Entscheidung des 4. Senats keine Garantpflicht getroffen haben, obwohl er Kenntnis um die langjährigen Misshandlungen eines hierarchisch nachgeordneten Mitarbeiters hatte und diese sogar selbst miterlebte. Der BGH kommt überspitzt formuliert zu dem Ergebnis, dass das massive Mobbing am Arbeitsplatz nicht betriebsbezogen sei, weil der Mitarbeiter ja auch außerhalb des Betriebes durch seine Kollegen hätte gemobbt werden können. Die aufgestellten Kriterien der Betriebsbezogenheit werden durch den BGH vorliegend eng ausgelegt. Dabei scheint die Entscheidung durch den Gedanken getragen zu sein, anlässlich einer geeigneten Entscheidung eine als zu weit empfundene strafrechtliche Geschäftsherrenhaftung wieder zu begrenzen. Dem Gerechtigkeitsgefühl sollte in der vorliegenden Konstellation im Ergebnis möglicherweise durch den Verweis auf § 323c StGB Rechnung getragen werden.

Rechtsanwältin Dr. Vivien Adamski, Mönchengladbach

Übertragung strafbewehrter Arbeitgeberpflichten durch ausdrückliche Beauftragung gem. § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB

Anm. zu BGH, Beschl. v. 12.09.2012 - 5 StR 363/12

Die Frage, ob ein Mitarbeiter ausdrücklich beauftragt wurde, in eigener Verantwortung Aufgaben des Betriebsinhabers wahrzunehmen, hat grundlegende Bedeutung für die Strafbarkeit dieses Mitarbeiters. Nur eine wirksame Beauftragung bewirkt eine Gleichstellung mit dem Betriebsinhaber und somit eine mögliche Bestrafung als Täter eines Sonderdelikts.

Der BGH hatte in seiner Entscheidung darüber zu befinden, ob die Feststellungen des LG Hamburg dazu ausreichen konnten, die Ehefrau eines Geschäftsführers eines Reinigungsunternehmens als Täterin des § 266a StGB zu qualifizieren. In seinem Beschluss nimmt der BGH daneben zu den grundsätzlichen Voraussetzungen Stellung, unter denen eine Arbeitgeberstellung durch ausdrückliche Beauftragung gem. § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB zugerechnet werden kann und betont, dass diesbezüglich ein strenger Maßstab anzusetzen ist.

I. Sachverhalt und Entscheidungsgründe

Die Angeklagte M. war die Ehefrau des ebenfalls angeklagten Geschäftsführers einer Reinigungsfirma. Diese Reinigungsfirma hatte vertraglich die Reinigung und Überwachung von mehreren Toilettenanlagen in großen Kaufhäusern übernommen. Der Reinigungsfirma oblag es, die Toiletten in den Warenhäusern ständig in einem sauberen und hygienisch einwandfreien Zustand zu halten. Hierzu sollten auftretende Verschmutzungen unverzüglich beseitigt und die Toilettenanlagen desinfiziert werden. Diese Tätigkeit erforderte die ständige Präsenz eines Mitarbeiters vor Ort. Das durch die Reinigungsfirma eingesetzte Personal wurde zunächst nach dem für das Gebäudereinigerhandwerk geltenden Mindestlohn beschäftigt. Um Lohnkosten zu sparen, entschied man sich schließlich für eine Regelung, nach der lediglich die tatsächliche „Putzzeit“ des jeweiligen Mitarbeiters als Arbeitszeit zählte, nicht jedoch seine Anwesenheitszeit. Diese Putzzeit wurde durch die Reinigungsfirma pauschal bestimmt und mit 125,00 € bzw. 128,00 € pro Monat vergütet. Darüber hinaus erhielten die Arbeitnehmer einen Teil des Lohnes durch die Benutzer der Toiletten freiwillig hinterlassenen „Tellergeldes“. Die Arbeitnehmer wurden bei der Minijob-Zentrale angemeldet und die Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der offiziell gewährten Entlohnung abgeführt.

Das Landgericht Hamburg verurteilte beide Angeklagte wegen Vorenthaltens und Veruntreuens von Arbeitsentgelt gem. § 266a Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 2 StGB in 50 Fällen, da sie über einen Zeitraum von zwei Jahren unzutreffende Meldungen abgegeben und somit Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von insgesamt knapp EUR 128.000,00 verkürzt hatten. Für die Berechnung der Abgabe sei der Mindestlohn entsprechend den im Gebäudereinigungsgewerbe geltenden Tarifen zugrunde zu legen gewesen.

Die Täterschaft des Ehemannes ergebe sich dabei aus seiner Stellung als alleinvertretungsberechtigter Geschäftsführer der Reinigungsgesellschaft. Als solcher sei er Arbeitgeber im Sinne des § 266a StGB. Aber auch die Angeklagte M. sei als Täterin zu bestrafen. Gem. § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB unterliege sie den gleichen Pflichten wie ihr Ehemann, da sie von diesem beauftragt worden sei, den Personalsektor eigenverantwortlich allein abzuwickeln. Die Personalverhältnisse seien dabei in enger Abstimmung zwischen den Eheleuten geregelt worden.

Dem stimmt der BGH nur teilweise zu. Es sei richtig, dass die Arbeitnehmer des Reinigungsunternehmens dem Mindestlohn für Gebäudereiniger unterliegen. Zugrunde zu legen sei außerdem die gesamte von den Arbeitnehmern vor Ort abgeleistete Zeit. Diese sei in vollem Umfang als Arbeitszeit zu werten, da die durch die Warenhäuser abverlangte Toilettenpflege von den Arbeitnehmern eine ständige Aufmerksamkeit und Arbeitsbelastung verlange. Bei Tariflohnunterschreitungen sei die Höhe der Beitragsschuld – wie durch das Landgericht geschehen – außerdem richtigerweise nicht nach dem vereinbarten, sondern nach dem geschuldeten Lohn zu berechnen. Ob auch das sog. „Tellergeld“ vom Landgericht hätte berücksichtigt werden müssen, lässt der BGH offen. Es spreche jedoch Einiges dafür, dass das Tellergeld Lohncharakter aufweise und einen aus dem Arbeitsverhältnis vermittelten Vermögenszuwachs darstelle.

Zu einem vom Landgericht abweichenden Ergebnis kommt der BGH allerdings hinsichtlich der Feststellungen zur Zurechnung der Arbeitgeberstellung zu Lasten der Angeklagten M. Es sei bereits zweifelhaft, ob eine ausdrückliche Beauftragung der Angeklagten M. überhaupt stattgefunden habe. Zwar könne ein Auftrag im Sinne des § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB auch formfrei geschehen, die Beauftragung müsse jedoch zweifelsfrei erfolgen und ausreichend konkret sein, damit für den Beauftragten das Ausmaß der von ihm zu erfüllenden Pflichten eindeutig erkennbar sei. Hierzu habe das Landgericht keine ausreichenden Feststellungen getroffen.

An das Vorliegen einer Beauftragung im Sinne des § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB seien darüber hinaus aber auch strenge Anforderungen zu stellen. Schließlich werde mit der Beauftragung eine persönliche Normadressatenstellung des Beauftragten begründet, die diesem strafbe-

LG Hamburg wirksame Übertragung der Arbeitgeberpflichten durch ausdrückliche Beauftragung

BGH: Strenge Anforderungen an eine Beauftragung

Eigenverantwortliche Entscheidungsgewalt des Beauftragten

wehrt die Erfüllung betriebsbezogener Pflichten überbürde. Es komme zu einer jedenfalls partiellen Verlagerung strafbewehrter Pflichten vom primär zuständigen Organ auf nachgeordnete Mitarbeiter. Aus diesem Grunde dürfe nicht ohne weiteres von der Übertragung von Leitungsbefugnissen auf die Begründung einer Normadressatenstellung geschlossen werden.

Entscheidend sei, dass gesetzliche Arbeitgeberpflichten in die eigenverantwortliche Entscheidungsgewalt des Beauftragten übergehen. Für die Prüfung sei von indizieller Bedeutung, ob der Betrieb aufgrund seiner Größe überhaupt eine personelle Aufteilung der Verantwortlichkeitsbereiche erforderlich mache. Zu prüfen sei außerdem, ob eine sachliche Notwendigkeit für eine derart weitgehende Aufgabenübertragung bestehe. Je weniger eine solche erkennbar sei, umso ferner liege es, eine Übertragung der Arbeitgeberpflichten anzunehmen.

Fehle dem mit einem bestimmten Aufgabenbereich betrauten Mitarbeiter die notwendige Selbstständigkeit und eigene Entscheidungsfreiheit, so handle er nicht wie ein organschaftlicher Vertreter, sondern allenfalls als dessen Gehilfe.

Im vorliegenden Falle lasse die Einräumung einer Leitungsbefugnis an die Angeklagte M. durch ihren Ehemann nicht den Schluss zu, dass sie damit sämtliche mit den Personalangelegenheiten zusammenhängenden betrieblichen Pflichten übernommen habe. Hiergegen spreche vor allem, dass dem Ehemann die „Büroarbeit“ vorbehalten blieb, zu der insbesondere auch die Erfüllung der Arbeitgeberpflichten gegenüber den Sozialversicherungen zählte. Die Angeklagte M. sei daher allenfalls als fachliche Vorgesetzte gegenüber dem Reinigungspersonal zu qualifizieren. Dies genüge jedoch ausdrücklich nicht den Anforderungen an eine Beauftragung nach § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB. Auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Eheleuten sei hierfür kein Kriterium.

Im Übrigen sei die Angeklagte M. auch nicht etwa „Teilbetriebsleiterin“ im Sinne des § 14 Abs. 2 Nr. 1 StGB. Auf Grundlage der durch das Landgericht getroffenen Feststellungen sei jedoch eine Beihilfe der Angeklagten M. anzunehmen.

II. Anmerkung

Juristische Personen nehmen als eigene Rechtspersönlichkeiten am Wirtschaftsleben teil. Sie treten im Geschäftsverkehr als Vertragspartner auf, können Arbeitgeber, Fahrzeughalter und Schuldner sein. Adressaten von Strafnormen sind sie jedoch nicht. Das deutsche Strafrecht kennt kein Unternehmensstrafrecht, eine „Schuld“ juristischer Personen ist nicht vorgesehen. Die Normbefehle des Strafrechts richten sich ausschließlich an natürliche Personen. Dies gilt auch für die sog. Sonderdelikte des StGB. Voraussetzung für eine Strafbarkeit nach Delikten wie beispielsweise § 266a StGB (Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt), § 283 StGB (Bankrott) oder § 264 StGB (Subventionsbetrug) ist das Vorliegen besonderer persönlicher Merkmale. So muss der Täter des § 266a StGB „Arbeitgeber“, der des § 283 StGB „Schuldner“ und derjenige des § 264 StGB „Subventionsnehmer“ sein. Um zu verhindern, dass sich der Normbefehl solcher Delikte an eine zwar grundsätzlich qualifizierte, jedoch deliktsunfähige juristische Person richtet und damit ins Leere geht, führt § 14 Abs. 1 StGB als Strafausdehnungsvorschrift¹ zu einer strafrechtlichen Verantwortlichkeit der Vertretungsberechtigten der jeweiligen Gesellschaft. Dies folgt im Übrigen dem allgemeinen Grundsatz, dass juristische Personen durch ihre Organe vertreten werden. Darüber hinaus können aber gem. § 14 Abs. 2 StGB auch durch beispielsweise den Betriebsinhaber Beauftragte zu Normadressaten von Sonderdelikten werden. Dies trägt u.a. der Tatsache Rechnung, dass die Arbeitsteilung zu einem wichtigen Instrument der modernen Wirtschaft geworden ist, mit dem organisatorischen Herausforderungen sowie Haftungsrisiken begegnet werden soll. Eine wirksame Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität muss daher auch die Möglichkeit der (Um-)Verteilung von Verantwortung im Blick haben. In Betracht kommen hier nicht nur nachgeordnete Arbeitnehmer, sondern auch Personen, die nicht Angehörige des Betriebes sind. Die Vorschrift des § 14 Abs. 2 StGB gilt damit nicht nur für innerbetriebliche, sondern auch für zwischenbetriebliche Arbeitsteilung.

¹ Fischer, StGB, § 14 Rn. 1b; Tsambikakis/Kretschmer in: Leipold/Tsambikakis/Zöller, Anwaltkommentar StGB, 1. Aufl. 2011, § 14, Rn. 2.

Eigenverantwortlichkeit und freie Entscheidungsbefugnis

Sinnhaftigkeit der Arbeitsteilung (Sozialadäquanz)

Übertragung von Leitungsbefugnissen führt nicht automatisch zu einer Normadressatenstellung

1. Eigenverantwortlichkeit als zentrales Kriterium

Die strafrechtlichen Folgen einer wirksamen Beauftragung für den Beauftragten sind gravierend. Nachgeordnete Arbeitnehmer werden in ihrer strafrechtlichen Verantwortung den Organen der Gesellschaft oder dem Betriebsleiter gleichgestellt. Es verdient daher Zustimmung, wenn der BGH eine solche Überwälzung² strafrechtlicher Verantwortlichkeiten nur unter engen Voraussetzungen und auf Grundlage umfangreicher Feststellungen erlaubt. Besonders wichtig ist danach, dass der Beauftragte ausdrücklich mit der eigenverantwortlichen Wahrnehmung von Aufgaben betraut ist. Im Falle des § 266a StGB muss es sich hierbei um gesetzliche Arbeitgeberpflichten handeln. Dies ist konsequent. Denn nur wer über entsprechende Befugnisse und Entscheidungskompetenzen verfügt, erfüllt (wenn auch nur in einem jeweils abgesteckten Bereich) Aufgaben des Inhabers und kann diesem gleichgestellt werden.

Die vom BGH geforderte Eigenverantwortlichkeit setzt jedenfalls eine freie Entscheidungsbefugnis voraus. Es muss dem Beauftragten möglich sein, ohne vorherige Abstimmung selbstständig eine Beurteilung der Situation vornehmen und entsprechende Maßnahmen treffen zu können.³ Indizielle Wirkung schreibt der BGH in diesem Zusammenhang der Frage zu, ob der Betrieb aufgrund seiner Größe überhaupt eine personelle Aufteilung von Verantwortungsbereichen erforderlich macht. Hierzu solle mit Blick auf die Gesetzesbegründung auch der Gedanke der Sozialadäquanz fruchtbar gemacht werden. Fraglich sei demnach, ob etwa im Hinblick auf die betriebliche Struktur eine sachliche Notwendigkeit für eine derart weitgehende Aufgabenübertragung bestanden habe. Nach der Gesetzesbegründung zum EGOWiG⁴ soll hierfür ausschlaggebend sein, ob die Übertragung sich im Rahmen des in der modernen Wirtschaft allgemein Üblichen hält. Dies dürfte insbesondere bei Kleinbetrieben zweifelhaft sein und ist vor allem dann abzulehnen, wenn die Verantwortung auch für den betroffenen Teilbereich noch beim Betriebsinhaber liegt. Im vorliegenden Falle war der Ehemann der Angeklagten beispielsweise immer noch für die „Büroarbeit“ zuständig, zu der auch die Erfüllung der Arbeitgeberpflichten gegenüber den Sozialversicherungsträgern gehörte. Der BGH schlussfolgert hieraus ausdrücklich, dass auf dieser Grundlage nicht davon auszugehen sei, dass die Angeklagte sämtliche mit den Personalangelegenheiten zusammenhängende betriebliche Pflichten übernommen habe.

Teilweise wird zusätzlich darauf abgestellt, inwieweit der Vertreter nach in der Gesellschaft akzeptierten Maßstäben überhaupt als solcher verstanden werden kann. Schulbeispiel ist hier üblicherweise der Inhaber einer Verkaufsstelle, der ein Lehnmädchen damit beauftragt, eigenverantwortlich die Einhaltung der Ladenschlusszeiten zu gewährleisten.⁵ Mangels ausreichender Bestimmtheit und der damit verbundenen Gefahr von Abgrenzungsschwierigkeiten wird die Heranziehung des Gedankens der Sozialadäquanz in der Literatur überwiegend ablehnend beurteilt.⁶ Zu begrüßen ist aber jedenfalls, dass der BGH Anhaltspunkte für die Anwendung des Gedankens der Sozialadäquanz liefert und ausdrücklich eine „sinnvolle Aufgabenteilung“ fordert. Auch wenn dies kein ausreichend bestimmtes Kriterium darstellt, können etwaige Härten bei der Anwendung des § 14 StGB auf diese Weise ausgeglichen werden.

Der BGH stellt außerdem ausdrücklich fest, dass weder die Übertragung von Leitungsbefugnissen noch die Einbeziehung in unternehmerische Mitverantwortung zur Begründung einer Normadressatenstellung ausreichen könne (Rn. 14, 15). Dies ist vor allem für die aufgrund ihrer Bezeichnung und ihrer im Regelfalle höheren innerbetrieblichen Verantwortung besonders gefährdeten leitenden Angestellten von Belang. Auch in Bezug auf solche Mitarbeiter dürften nach den Grundsätzen des BGH zukünftig umfangreiche Feststellungen zu treffen sein. Zwar legen die in § 5 Abs. 3 BetrVG formulierten Kriterien eine auch unter strafrechtlichen Gesichtspunkten gegebene Leitungsbefugnis durchaus nahe; ein Automatismus

² Perron in: Schönke/Schröder, StGB, 28. Aufl. 2010, § 14, Rn. 4.

³ Radtke in: Münchener Kommentar zum StGB, 2. Aufl. 2011, § 14, Rn. 101 unter Hinweis auf *Bottke*, wistra 1991, 52, 53.

⁴ BT-Drucks. V/1319.

⁵ BT-Drucks. V/1319.

⁶ Marxen/Böse in: Kindhäuser/Neumann/Paeffgen, StGB, 3. Aufl. 2010, § 14, Rn. 66; Perron in: Schönke/Schröder, StGB, 28. Aufl. 2010, § 14, Rn. 36; Radtke in: Münchener Kommentar zum StGB, 2. Aufl. 2011, § 14, Rn. 103 Marxen/Böse, in: Kindhäuser/Neumann/Paeffgen, StGB, 3. Aufl. 2010, § 14, Rn. 66.

kann sich hieraus jedoch nicht ergeben.⁷ So kann es nach einer Entscheidung des OLG Hamm sogar einem Prokuristen an der notwendigen Eigenverantwortlichkeit fehlen.⁸

Kurz verhält sich der BGH auch zur Frage der Teilleitung gem. § 14 Abs. 2 Nr. 1 StGB. Der Gesetzgeber fokussiert hier solche Mitarbeiter, die entweder eine Leitungsfunktion räumlich und organisatorisch vom Hauptbetrieb getrennter Betriebsteile (Zweigstellen, Filialen etc.) wahrnehmen oder Leitungsfunktionen sachlich abgegrenzter Teilbereiche ausüben (Abteilungen). Der BGH stellt klar, dass die Voraussetzungen für eine Pflichtenübertragung nach dieser Vorschrift – abgesehen von der Ausdrücklichkeit der Beauftragung – „jedenfalls nicht schwächer sein“ dürfen als diejenigen des § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB. Eine Strafbarkeit kann sich daher auch nicht über den „Umweg“ des § 14 Abs. 2 Nr. 1 ergeben, soweit eine solche über § 14 Abs. 2 Nr. 2 StGB ob der strengen Anforderungen nicht gegeben ist.

2. Ausdrücklichkeit

Aufgrund der gravierenden strafrechtlichen Folgen, die eine wirksame Beauftragung für den Beauftragten hat, betont der Senat noch einmal, was schon das Gesetz besagt: Die Beauftragung hat ausdrücklich zu erfolgen. Eine stillschweigende oder konkludente Pflichtenübertragung ist damit nicht ausreichend. Zwar muss der Auftrag nicht schriftlich erteilt werden, er muss jedoch zweifelsfrei erfolgen und so konkret sein, dass für den Beauftragten das Ausmaß der übernommenen Pflichten erkennbar ist.

3. Rechtsfolgen der wirksamen Beauftragung

Eine Delegation bestimmter Verantwortungsbereiche führt im Übrigen nicht etwa automatisch zur Straffreiheit des Delegierenden. Dieser kommt auch weiterhin als Zurechnungsobjekt in Frage.⁹ Das Gesetz legt diesen Umstand bereits im Wortlaut fest. Dort heißt es ausdrücklich, die Sonderdelikte seien „auch“ auf den Vertreter/Beauftragten anzuwenden. Hieraus wird allgemein gefolgert, dass selbst die erfolgreiche Pflichtendelegation keine Befreiung des primär Verpflichteten bewirkt,¹⁰ der Begriff der „Pflichtenüberwälzung“¹¹ also insofern missverständlich ist. Entsprechend stellte sich auch im Rahmen der vorliegenden Entscheidung nicht die Frage einer möglichen Entlastung des Ehemannes durch eine wirksame Beauftragung der Angeklagten M. Es ging vielmehr lediglich darum, ob die Angeklagte M neben ihrem Mann als Täterin für die Nichtabführung der Sozialversicherungsbeiträge zur Verantwortung gezogen werden konnte. Dabei setzt eine Eigenverantwortung des Delegierenden jedoch selbstverständlich das Vorliegen sämtlicher Strafbarkeitsvoraussetzungen in seiner Person voraus.

Anders ist dies hingegen im Rahmen der Fahrlässigkeitshaftung. Dort bewirkt die arbeitsteilige Struktur durchaus eine zuständigkeitsbezogene Beschränkung von Sorgfaltspflichten.¹² Fraglich ist dann, ob dem Beauftragenden ein Pflichtverstoß im Hinblick auf die Auswahl und die Beaufsichtigung des Beauftragten vorzuwerfen ist. Für § 266a StGB gilt dies jedoch nicht und war damit für die Entscheidung des BGH nicht relevant.

Hingegen führt die nicht wirksame Beauftragung des Mitarbeiters aber auch nicht zu dessen Straffreiheit. Nach den allgemeinen Regeln der Abgrenzung zwischen Täterschaft und Teilnahme kommt hier vielmehr eine Strafbarkeit wegen Beihilfe in Betracht. Dies nahm der BGH im Hinblick auf die Angeklagte auch an.

III. Zusammenfassung/Fazit

Der restriktiven Anwendung des § 14 Abs. 2 StGB durch den BGH ist zuzustimmen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der gravierenden Folgen, die eine wirksame Beauftragung nach sich zieht. Auch wenn es sich bei den im Rahmen der Entscheidung aufgestellten Kriterien vor allem um solche mit lediglich indizieller Wirkung handelt, so hat der BGH den-

Keine Straffreiheit des Delegierenden auch bei wirksamer Beauftragung

⁷ Strenger und damit für eine regelmäßige Bejahung strafrechtlicher Verantwortung wohl *Marxen/Böse* in: Kindhäuser/Neumann/Paeffgen, StGB, 3. Aufl. 2010, § 14, Rn. 56; *Radtke* in: Münchener Kommentar zum StGB, 2. Aufl. 2011, § 14, Rn. 97.

⁸ OLG Hamm MDR 1974, 425 (zum OWiG).

⁹ *Marxen/Böse* in: Kindhäuser/Neumann/Paeffgen, StGB, 3. Aufl. 2010, § 14, Rn. 15 ff.

¹⁰ *Fischer*, StGB, § 14, Rn. 16; *Perron* in: Schönke/Schröder, StGB, 28. Aufl. 2010, § 14, Rn. 7; *Radtke* in: Münchener Kommentar zum StGB, 2. Aufl. 2011, § 14, Rn. 127.

Perron in: Schönke/Schröder, StGB, 28. Aufl. 2010, § 14, Rn. 4; vgl. auch BGH SSStR 863/12, Rn. 15 (git. n. juris) der von einer „partiellen Verlagerung“ spricht.

¹² *Marxen/Böse* in: Kindhäuser/Neumann/Paeffgen, StGB, 3. Aufl. 2010, § 14, Rn. 67.

noch deutliche Anhaltspunkte für die Auslegung der Vorschrift aufgezeigt. Diese werden im Übrigen auch bei der Organisation von arbeitsteiligen Betriebsabläufen Berücksichtigung finden müssen.

Maßstab für die Beantwortung der Frage nach einer wirksamen Beauftragung muss stets die Überlegung sein, ob die Befugnisse und Entscheidungskompetenzen des Beauftragten in dessen jeweiligem Teilbereich mit denen eines Organs oder Betriebsleiters derart vergleichbar sind, dass sich hieraus eine eigene Normadressatenstellung des Beauftragten ergeben muss. Zusätzlich wird man die Struktur des Unternehmens beleuchten müssen, um das durch den BGH aufgestellte Kriterium der sachlichen Notwendigkeit einer Aufgabenverteilung bewerten zu können. Zu beachten ist, dass die durch den Senat angeführten Einzelkriterien lediglich indizielle Wirkung haben. Die Feststellung einer wirksamen Beauftragung ist daher stets das Ergebnis einer fundierten Abwägung der tatsächlichen Gegebenheiten, die ihrerseits umfangreiche Feststellungen des Gerichts voraussetzt.

Oberstaatsanwältin Renate Wimmer, München

„Gesetzliche Privilegierung“ von internal investigations durch externe Kanzleien?

Anm. zu LG Mannheim vom 03.07.2012 - 24 Qs 1/12 / 24 Qs 2/12 und zu v. Saucken, WiJ 2013, 30 ff.¹

Spätestens seit dem Korruptionsfall „Siemens“ und der strafrechtlichen Aufarbeitung desselben haben unternehmensinterne Untersuchungen (internal investigations)² auch für deutsche Unternehmen eine wachsende Bedeutung. Einhergehend damit ist ein zunehmender Bedarf an privaten Untersuchungsführern. „Das Rennen um die Mandate ist eröffnet“ – schreibt JUVE in 4/2011. Ob nun unternehmensinterne Kräfte oder externe Kanzleien zur Aufklärung herangezogen werden, mag von vielen Aspekten abhängen.³ Eine entscheidende Rolle könnte hierbei aber der Beschluss des LG Mannheim vom 03.07.2012⁴ spielen, in dem grundsätzlich von der Beschlagnahmefreiheit von internen Untersuchungsergebnissen im Gewahrsam von extern durch die Unternehmen mandatierten Rechtsanwälten ausgegangen wird. Ob dieser gerichtlichen Entscheidung ohne weiteres gefolgt werden kann, soll im folgenden Beitrag näher erörtert werden.

Bereits im Jahr 2010 hatte sich das LG Hamburg⁵ mit der Beschlagnahmefähigkeit von internen Untersuchungsergebnissen befasst. In ihrem Beschluss hatte die Kammer knapp zusammengefasst darüber zu befinden, ob Interviewprotokolle aus durch den Aufsichtsrat einer Bank beauftragten internal investigations in einem späteren Ermittlungsverfahren gegen ehemalige Vorstandsmitglieder wegen Untreue u.a. in der externen, untersuchungsführenden Kanzlei beschlagnahmt werden können. Das LG hatte dies unter Verweis darauf, dass § 97 StPO, der vorrangig gegenüber § 160a StPO sei, nur das Verhältnis Beschuldigter – Berufsheimnisträger schütze, klar verneint. Ein mandatsähnliches oder gar Mandatsverhältnis zum Organ oder Mitarbeiter bestehe nicht, weshalb für ein Beschlagnahmeverbot kein Raum sei. Diese Entscheidung, die noch zur Rechtslage vor der gesetzlichen Neuregelung zu § 160a StPO ergangen war, löste – erwartungsgemäß – gerade unter den Individualverteidigern einen Sturm des Widerspruches aus.⁶ Eine nähere Darstellung des Streitstandes würde den Rahmen dieses Beitrages sprengen.⁷ Einigkeit bestand jedenfalls weitgehend

¹ Der folgende Text spiegelt die Privatmeinung der Verfasserin wieder und ist nicht als Stellungnahme der Staatsanwaltschaft München I zu verstehen.

² Die Verfasserin verwendet bewusst den Begriff „Untersuchungen“, nicht „Ermittlungen“, da letztere hoheitliches Handeln darstellen und ausschließlich staatlichen Organen vorbehalten sind.

³ Vgl. dazu: Görling, Compliance 2010, Kap 6 Rn. 11ff., S. 451 ff.

⁴ LG Mannheim vom 03.07.2012, BeckRS 2012, 15309.

⁵ LG Hamburg vom 15.10.2010, BeckRS 2011, 01653.

⁶ Vgl. dazu exemplarisch: Jahn, Kirsch, StV 2011, 151 ff.; Anm. Knierim, FD-StrafR 2011, 314177 ff.; Anm. v. Galen, NJW 2011, 942 ff.

⁷ Vgl. dazu näher: Wimmer in FS für Imme Roxin, 2012, S. 537ff.