

stands. Durch das 2. OpferRRG wurde auch das Rechtsinstitut des Vernehmungsbeistandes eingeführt, mit entsprechend starker Stellung, um dem Zeugen bei bestimmten Vernehmungen Schutz zu gewähren. Wegen entsprechender Zunahme von Tätigkeiten als Zeugen- oder Vernehmungsbeistand ist die umstrittene Frage, ob solche Rechtsdienstleistungen als Einzeltätigkeit nach Abschnitt 3 des 4. Teils VV RVG zu behandeln sind, für die lediglich eine Vergütung nach Nr. 4301 Nr. 4 VV RVG gefordert werden kann, oder ob Grund-, Verfahrens- und bei Tätigkeit in der Hauptverhandlung auch Terminsgebühr nach Abschnitt 1 des 4. Teils VV RVG anfallen, von ausgenommener praktischer Bedeutung. Mit dem Autor ist von einer Vergütung der entsprechenden Tätigkeit im Sinne der letztgenannten Ansicht auszugehen. Insofern wird überzeugend argumentiert, angesichts der gesetz gewordenen Aufwertung des Zeugen- bzw. Opferschutzes sei eine angemessene Vergütung in diesem Rahmen erfolgreicher Beistandsleistungen nur folgerichtig. Die erstgenannte Auffassung führte überdies zwangsläufig dazu, dass der Beistand, welche Tätigkeit für den Mandanten er auch immer entfaltet, regelmäßig nicht die in Abschnitt 1 aufgeführten Gebühren des Verteidigers verdienen könnte. Dies würde allgemein eine unbillige Honorierung der Beistandsleistung bedingen und ließe die Gleichstellungsklausel in der Vorbemerkung 4 Abs. 1 Teil 4 VV RVG widersinnig erscheinen. Nach der Gleichstellungsklausel gilt Teil 4 auch für den Rechtsanwalt, der als Zeugen- oder Verletztenbeistand tätig gewesen ist. Die redaktionelle Anordnung der Klausel im Anschluss an die Überschrift „Teil 4. Strafsachen“ und vor den Abschnitten 1, 2 und 3 zeigt, dass für den Beistand alle drei nachfolgenden Abschnitte, insbesondere auch „Abschnitt 1. Gebühren des Verteidigers“, fruchtbar zu machen sind. Der Autor wirft die zu bejahende Frage auf, „ob nicht jede Abrechnung als Einzeltätigkeit mit einem Pauschantrag beantwortet werden sollte.“

Resümierend lässt sich festhalten, dass das vorliegende Werk sowohl problembezogen als Nachschlagewerk für den geübten Praktiker, als auch als übersichtlicher Gesamteinstieg in die Rechtsanwaltsvergütung in Strafsachen für den Berufseinsteiger, dient. Dabei sind die Weiten des Gebührenrechts instruktiv auf das – am speziellen Interesse des Verteidigers pp. orientierte – gebotene Maß komprimiert worden. Insgesamt werden kurz und bündig die nötigen (Grund-)Kenntnisse der Vergütung in Strafsachen vermittelt. Somit kann die Anschaffung unumwunden all jenen Kollegen anempfohlen werden, die zu nicht unerheblichem Maße im Strafverfahren tätig sind.

Compliance

Rechtsanwältin Dr. Clarissa-J. Berenskötter, LL.M., Dormagen¹

Thomas Schneider / Carina Geckert, **Verhaltensorientierte Compliance - Ansätze und Methoden für die betriebliche Praxis**

Erich Schmidt Verlag, Köln 2017, 211 Seiten, 34,95 Euro.

Compliance im Sinne der Einhaltung von nationalen und internationalen Gesetzen, Vorschriften, freiwilligen Selbstverpflichtungen sowie internen Richtlinien ist zweifelsohne ein elementarer Bestandteil der unternehmerischen Kernfunktion. Dabei dient Compliance nicht nur der Risikominimierung und der Effizienz- sowie Effektivitätssteigerung, sondern auch dem Schutz der Reputation des Unternehmens. Compliance beeinflusst damit indirekt auch das Unternehmensergebnis. Denn nicht regelkonformes Verhalten wird durch den Staat und auch die Gesellschaft sanktioniert und kann je nach Schwere und Ausmaß des Verstoßes weitreichende Folgen für ein Unternehmen haben. Angesichts der dennoch immer wieder auftretenden Compliance-Skandale, die mit erheblichen Konsequenzen für die betroffenen Unternehmen einhergehen, muss Compliance jedoch auch immer auf ihre tatsächliche Wirksamkeit hin überprüft und hinterfragt werden.

Das Werk „Verhaltensorientierte Compliance“ befasst sich – wie der Titel bereits aussagt – mit dem Einfluss der Verhaltenswissenschaften auf die Compliance in der unternehmerischen Praxis. Es beleuchtet die Rolle des Menschen im Zusammenhang mit wirkungsvoller

¹ Zugl. Compliance Officer und Syndikusrechtsanwältin, Bank für Sozialwirtschaft AG, Köln.

Regelkonformität und zeigt anhand verhaltenswissenschaftlicher Ansätze und Methoden Möglichkeiten für ein effektives Compliance-Management sowie die Ziele der Compliance auf.

Das Werk setzt grundlegende Kenntnisse der Compliance-Materie voraus und richtet sich an Compliance-Praktiker, Geschäftsführer und Vorstände von Unternehmen, Mitarbeiter im Bereich Personalwesen, Unternehmensberater sowie Trainer bzw. Coaches.

Im ersten Kapitel stellen die Autoren zunächst die Verhaltenswissenschaften allgemein und ihren Einfluss auf Unternehmen und Mitarbeiter dar. Sie zeigen dabei sowohl die Notwendigkeit als auch den möglichen Mehrwert einer verhaltenswissenschaftlichen Perspektive insbesondere mit Blick auf die Compliance-Tätigkeit auf. Sodann erläutern die Autoren verhaltenswissenschaftliche Grundlagen. Sie erörtern kurz die Kernelemente individuellen Verhaltens sowie verhaltenssteuernde Faktoren. Die hier gewonnenen Erkenntnisse setzen sie schließlich auch in einen allgemeinen Bezug zur Compliance-Praxis.

Das Buch folgt im Weiteren der in verhaltenswissenschaftlichen Standardwerken vorgenommenen Einteilung in Individuum, Gruppe und Organisation. Ausgangsbasis ist jeweils die Compliance-Perspektive, also der Leser als Individuum und Compliance-Officer, die Compliance-Abteilung als Gruppe und schließlich die offizielle Compliance-Organisation. Darauf aufbauend wird jeweils das Unternehmen betrachtet, wobei auch hier die Unterscheidung zwischen Individuen, Gruppen und der Organisation als Ganzes beibehalten wird.

Das zweite Kapitel befasst sich mit dem Individuum, das heißt mit dem Einzelnen, der in der Verantwortung steht, richtig oder falsch zu handeln. Hier werden die Differenzierung zwischen Legalität und Legitimität angesprochen sowie Theorien der Persönlichkeit und ihre Auswirkungen auf die Compliance erörtert. Ferner werden die Einflussfaktoren „Intelligenz“ und „Wahrnehmung“, „Wissen“ und „Lernen“ sowie „Motivation“ und „Handeln“ eingehend besprochen. Im Weiteren werden die Auswirkungen von Diskrepanzen zwischen der Person und der jeweiligen Situation, also einem Ungleichgewicht zwischen dem Handelnden und seinen Handlungen vorgestellt und die Aufgaben der Compliance zum Hinwirken auf ein Lösen bzw. Vermeiden dieser Diskrepanzen erläutert. Schließlich wird auch der Compliance Officer selbst als Individuum beleuchtet.

Das dritte Kapitel wendet sich vom Individuum weg hin zur soziologischen Betrachtung von Gruppen und deren Bedeutung innerhalb eines Unternehmens. Hier werden zunächst Aspekte sozialer Gruppen – Gruppenmerkmale, Positionen und Rollen, Ziele und Normen, Gruppenentwicklung und Gruppenstrukturen, Gruppendynamiken – aber auch die Erfolgs- und Leistungsfaktoren von Gruppen sowie Theorien und Aspekte der Kommunikation im Zusammenhang mit Gruppen dargestellt. Ferner wird auf Gruppenkonflikte, deren Entstehung, Ursachen und Folgen sowie Konflikt Handlungsstrategien eingegangen. Auch das Thema „Macht“ erörtern die Autoren im Zusammenhang mit der Gruppe als Betrachtungsobjekt. Hierbei stellen sie Machtquellen sowie personelle und strukturelle Machtgrundlagen vor und erläutern ferner die Macht im Zusammenhang mit der Compliance. Schließlich untersuchen die Autoren die Compliance-Organisation im Hinblick auf ihre Eigenschaften als Gruppe und beleuchten Bedingungen für den Gruppenerfolg. Da die Mehrzahl schwerwiegender Compliance-Verstöße auf Gruppen zurückgeführt werden kann, werden in diesem Kapitel auch Hinweise und Hilfestellungen zur Aufdeckung derselben gegeben.

Im vierten Kapitel wechselt die Betrachtung nunmehr auf die Ebene der Organisation – sowohl der Compliance als auch des Unternehmens als Ganzem – und es werden diesbezügliche Entscheidungs- und Steuerungsmechanismen einschließlich gegenseitiger Wechselbeziehungen erläutert. Hier erörtern die Autoren den Einfluss der Berücksichtigung und Veränderung der Organisation im Hinblick auf die wirksame Umsetzung von Compliance im Unternehmen sowie die vielfältigen Beeinflussungsmöglichkeiten der Compliance in diesem Kontext. Zunächst gehen sie dabei auf die Kultur einer Organisation oder eines Unternehmens als einem entscheidenden Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg ein und erläutern den Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und (erfolgreicher) Compliance. Ein weiteres zentrales Thema dieses Kapitels widmet sich der Betrachtung der Ethik, insbesondere der Unternehmensethik als einer Steuerungsgröße unternehmerischen Handelns. Hierbei wird auch auf den Einfluss der Ethik auf compliance-konformes Verhalten der Mitarbeiter eingegangen. Sodann stellen die Autoren Führungskonzepte und -stile sowie deren Einfluss auf die Einhaltung von Compliance-Vorgaben und damit verbundene Möglichkei-

ten und Grenzen der Compliance dar. Schließlich wird nochmals das Thema „Lernen“ aufgegriffen, diesmal indes aus der Perspektive „Lernen im Unternehmen“. Dabei wird auf Voraussetzungen des Lernens, verschiedene Lerntypen und Wissenstransfer ebenso eingegangen wie auf den hier bestehenden Zusammenhang mit Formen der Verhaltensänderung und dem Überwinden von Widerständen.

Das fünfte und letzte Kapitel des Buches beschäftigt sich kurz mit der Thematik, wie Compliance wirksam umgesetzt werden kann. Ausgangslage für die Umsetzung wirksamer Compliance ist dabei nicht die „heile Welt“, sondern die systemimmanente Krise, deren Zusammenhänge die Autoren zunächst erläutern. Sehr interessant sind die hier weiter verorteten Ausführungen zum Spannungsverhältnis zwischen „Legalität“ und „Legitimität“ sowie deren Konstellationen und Schnittmengen in der Realität. Die Autoren erklären, dass aus Compliance-Sicht eine möglichst große Übereinstimmung von Legalität und Legitimität anzustreben ist und wie dies ggf. erreicht werden kann. Außerdem erläutern sie die große Gefahr für Compliance-Verstöße, die sich in der Schnittmenge von illegalem aber als legitim eingestuftem Verhalten ereignen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es sich um ein lesenswertes, durchaus interessantes Werk handelt, welches die herkömmliche Betrachtungsweise bereichern und den traditionellen Compliance-Horizont deutlich erweitern kann.

Das Buch wirbt mit großer Praxisnähe und erhebt in seiner Einleitung den Anspruch, mit Hilfe der verhaltenswissenschaftlichen Perspektive eine wirksamere Gestaltung der Compliance zu ermöglichen. Diesem Anspruch wird das Werk insofern gerecht als es dem Leser durch die Erweiterung des Blickwinkels neue Herangehensweisen sowie über die klassische Betrachtungsweise hinausgehende Anregungen zum Themengebiet Compliance gewährt. Der Leser erhält einen guten Überblick über die Materie der Verhaltenswissenschaften im Zusammenhang mit Compliance im Unternehmen. Allerdings bleibt es leider bei recht abstrakt gehaltenen Anregungen und Denkanstößen. Der Leser wird in weiten Teilen nicht praxisgerecht „abgeholt“, sondern mit den aufgeworfenen Themen und Fragestellungen größtenteils alleingelassen. Die Kapitel weisen zum Teil lose Aneinanderreihungen von Einzelthemen unter Schlagworten bzw. Unterkapiteln ohne Verknüpfung und ohne erkennbares Eingehen auf den konkreten Praxisbezug auf. Auch wenn der Leser selbstverständlich eine individuelle Prüfung der im Buch vermittelten Anregungen sowie eine umfassende kritische Selbstreflexion vor dem Hintergrund der eigenen Situation nur selbst vornehmen kann, hätte es sich angeboten, die oftmals sehr theoretischen und komplexen Ausführungen mit einem stringenteren „roten Faden“ und mit mehr Praxisbezug, etwa mit konkreten Beispielen oder Fallanalysen zu gestalten. Insbesondere das sehr kurz geratene fünfte Kapitel, in dem es gerade um die wirksame Umsetzung der Compliance geht, hätte deutlich ausführlicher und konkreter sein können. Hier hätten die Autoren die Möglichkeit ergreifen können, die äußerst interessanten und auch für die Compliance-Tätigkeit relevanten aber sehr abstrakten Ausführungen auf eine praxisbezogene Ebene zu hieven und dem Leser damit ein wertvolleres Rüstzeug an die Hand zu geben. Mit dem Hinweis darauf, dass der Leser sich die wünschenswerte Praxisnähe selbst erarbeiten muss, verdient das Werk aufgrund des gelungenen Überblicks über die Materie dennoch eine klare Empfehlung für alle Praktiker, die ihre Perspektive im Arbeitsalltag erweitern und neue Denkanstöße für die Compliance hinzugewinnen möchten.

Insolvenzrecht

Rechtsanwalt Dr. Udo Michalsky, St. Ingbert/Koblenz/Saarbrücken

Kayser/Thole, Insolvenzordnung, 8. Auflage

C.F. Müller, 8. neu bearbeitete Auflage, Heidelberg 2016, 2688 Seiten, 169,99 Euro.

In der Reihe der Heidelberger Kommentare ist nunmehr der Kommentar zur Insolvenzordnung in der 8. Auflage erschienen. Während die Voraufgabe noch von Dr. Gerhart Kreft herausgegeben wurde, erscheint die 8. Auflage unter der Herausgeberschaft von Prof. Dr. Godehard Kaiser, der Vorsitzender Richter am für Insolvenzrecht zuständigen 9. Zivilsenat