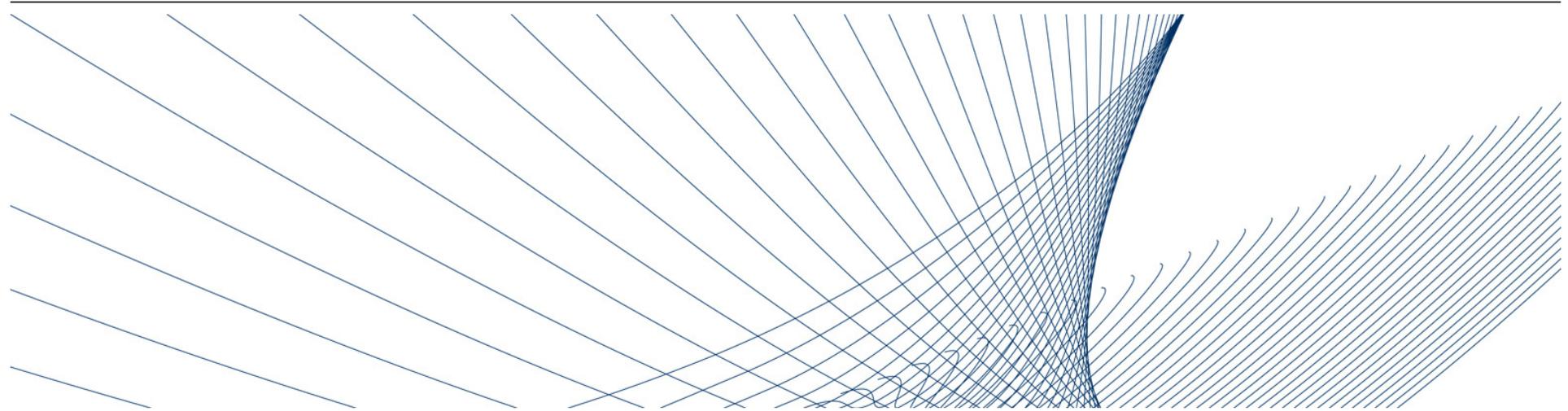


VOLKSWAGEN

AKTIENGESELLSCHAFT



**„Steine statt Brot“ für den Aufbau einer  
wirksamen Compliance-Organisation durch  
das BGH- Urteil ?**

**Falko Leopold, Chief-Compliance-Officer, Volkswagen AG, Wolfsburg**

## Agenda

- 1. Einleitung**
- 2. Aufbau einer Compliance Organisation**
- 3. Auswirkungen des BGH-Urteils**
- 4. Möglichkeiten einer strafrechtlichen Haftungsbegrenzung**
- 5. Fazit**

## Agenda

- 1. Einleitung**
- 2. Aufbau einer Compliance Organisation**
- 3. Auswirkungen des BGH-Urteils**
- 4. Möglichkeiten einer strafrechtlichen Haftungsbegrenzung**
- 5. Fazit**

## Kernsätze des BGH- Urteils

Compliance-Officer „wird regelmäßig strafrechtlich eine **Garantenpflicht** im Sinne des § 13 Abs.1 StGB treffen, **solche im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Unternehmens stehende Straftaten von Unternehmensangehörigen zu verhindern**“.

„Dies ist die notwendige **Kehrseite** ihrer gegenüber der Unternehmensleitung **übernommenen Pflicht, Rechtsverstöße und insbesondere Straftaten zu unterbinden**.“

## Der Volkswagen Konzern

Hauptsitz:	Wolfsburg
Marken:	Audi, Bentley, Bugatti, Lamborghini, Scania, SEAT, Škoda, Volkswagen, Volkswagen Nutzfahrzeuge
Modelle 2008:	180
Fertigungsstätten:	61
Beschäftigte 2008:	369.900
Produktion 2008:	6.346.500 Fzge.
Tägliche Produktion 2008:	Ø 26.600 Fzge.
Umsatz 2008:	113,8 Mrd. €

## Struktur des Volkswagen Konzerns

<b>Konzernbereich/ Segment</b>	Automobile							Finanzdienstleistungen	
<b>Marke/ Geschäftsfeld</b>	Volkswagen Pkw	Audi	Škoda	SEAT	Bentley	Volkswagen Nutzfahrzeuge	Scania	Sonstige	Händler- und Kundenfinanzierung Leasing Versicherungen Flottengeschäft

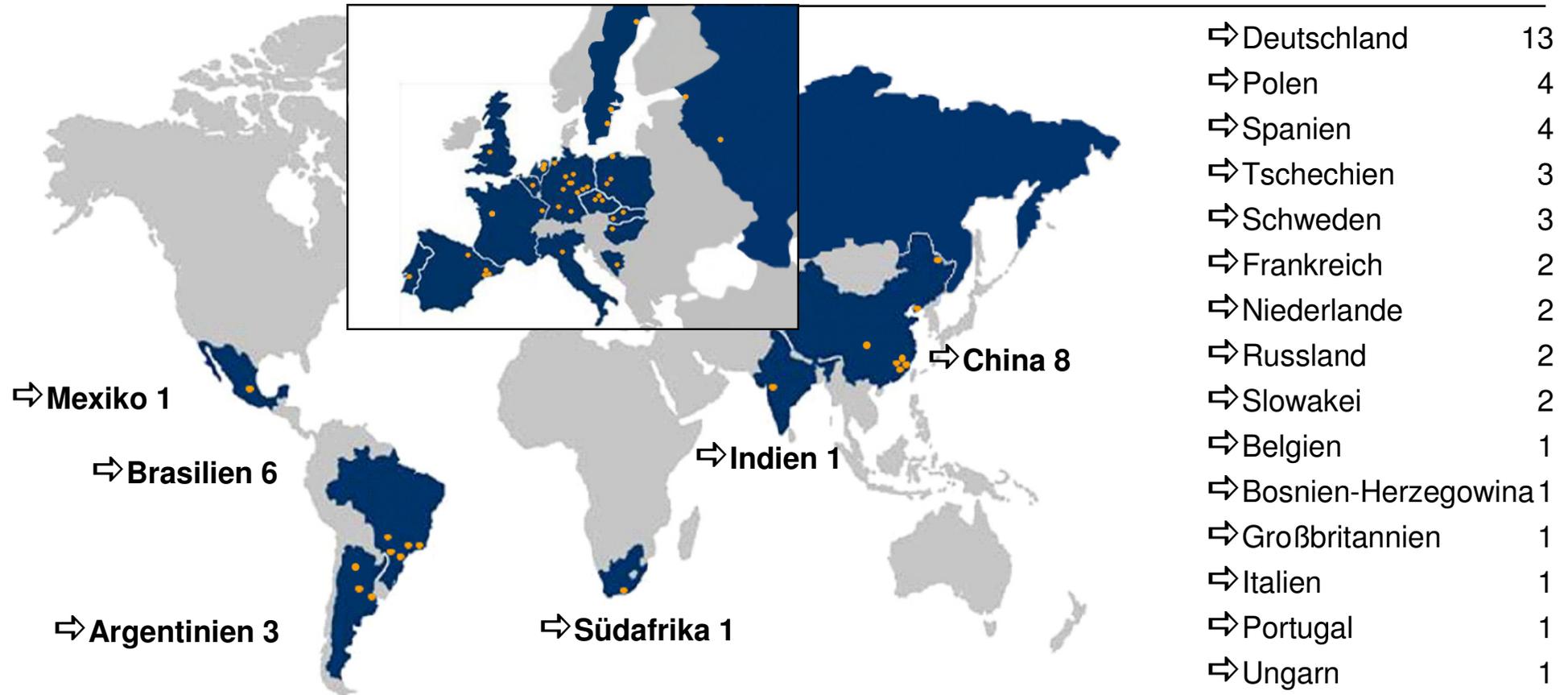
Neun automobile Marken aus sieben europäischen Ländern gehören zum Volkswagen Konzern:



Jede Marke hat ihren eigenständigen Charakter, operiert selbstständig im Markt und trägt somit die volle Verantwortung für ihr Ergebnis und dessen Veröffentlichung.

## Produktionsstandorte des Volkswagen Konzerns

Anzahl Produktionsstandorte am 31. Dezember 2008



## Agenda

1. Einleitung
2. **Aufbau einer Compliance Organisation**
3. Auswirkungen des BGH-Urteils
4. **Möglichkeiten einer strafrechtlichen Haftungsbegrenzung**
5. Fazit

## Deutscher Corporate Governance-Kodex

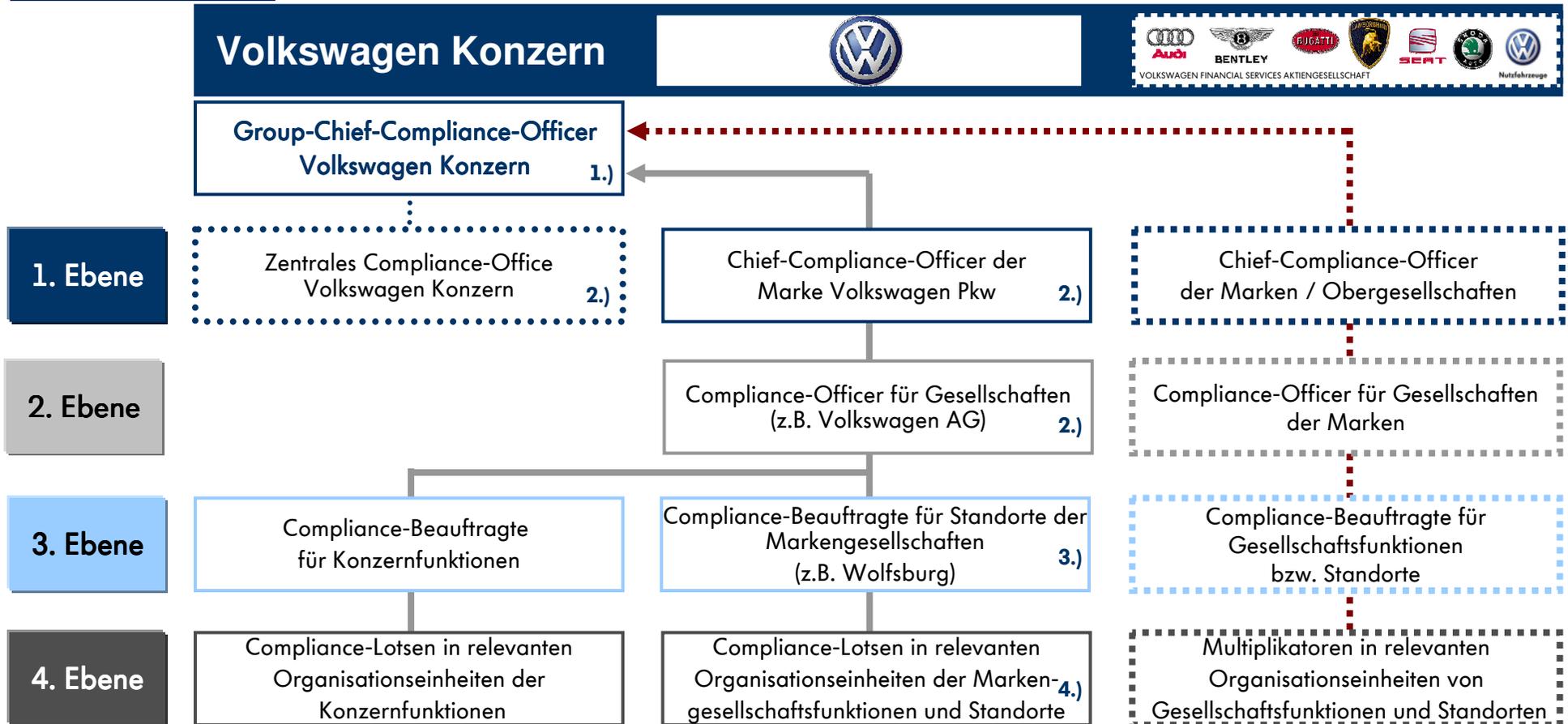
### Grundsatz der Ziffer 4.1.3 DCGK

„Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (*Compliance*).“

### Gesetzter Rahmen

- Unternehmen sind in der Umsetzung der Compliance-Organisation frei
- Hierarchischer Aufbau

# Vernetzung und Steuerung der konzernweiten Compliance-Aktivitäten



- 1.) Die Funktion „Group-Chief-Compliance-Officer Volkswagen Konzern“ wird durch den Leiter Rechtswesen und Compliance wahrgenommen.
- 2.) Die Funktionen „Chief-Compliance-Officer Marke Volkswagen“ und „Compliance-Officer der Volkswagen AG“ werden durch den Leiter des Zentralen Compliance-Office Volkswagen Konzern wahrgenommen.
- 3.) Die Koordination der Compliance-Beauftragten der Volkswagen AG zur Entwicklung und Umsetzung einheitlicher Grundsätze erfolgt durch den Compliance-Officer der Volkswagen AG
- 4.) Multiplikatoren (Compliance-Lotsen) die bei Bedarf, zur Unterstützung des jeweiligen Compliance-Beauftragten und der Führungskräfte , z.B. in relevanten Organisationseinheiten von Konzernfunktionen und Standorten der Volkswagen AG eingesetzt werden.

## Agenda

1. Einleitung
2. Aufbau einer Compliance Organisation
3. Auswirkungen des BGH-Urteils
4. Möglichkeiten einer strafrechtlichen Haftungsbegrenzung
5. Fazit

## Aufgabenbereich eines Compliance-Officer

- ⇒ Weite Auslegung des Aufgabenbereichs eines Compliance-Officer  
„...Verhinderung von Rechtsverstößen, insbesondere von Straftaten aus dem Unternehmen heraus...“
- ⇒ Unrealistisch sowie faktisch unmöglich bei 370.000 Mitarbeitern
- ⇒ Realistischer: Compliance-Officer Pflicht auferlegen, ein funktionierendes Compliance-System einzuführen und managen.

## Strafbarkeit eines Compliance-Officer

⇒ CO als Überwachergarant

vgl. OLG Frankfurt vom 22.05.1987

⇒ Verhinderung des Erfolges möglich und zumutbar

ordnungsgemäße Ausführung der Pflicht durch Organisation

CO konnte Verstoß nicht verhindern

Probleme: - Nachweis

- Anforderungen an Compliance-Organisation

vgl. Rechtsprechung zu § 130 OWiG

⇒ Vorsatz/ Fahrlässigkeit

Umweltschutz, Arbeitsschutz

## **Zwischenfazit bzgl. der Strafbarkeit eines Compliance-Officer**

- ⇒ Compliance-Officer nicht als Terminus technicus zu verstehen
- ⇒ Erhöhtes Haftungsrisiko für alle Compliance-Mitarbeiter
- ⇒ Schwer zu schulternde Bürde für Unternehmen, die gleichzeitig zur Einführung eines wirksamen Compliance-Systems verpflichtet sind.

## Folgen für Unternehmen

### „Teufelskreis“



- ⇒ Compliance-Mitarbeiter tragen erhöhtes Risiko
- ⇒ Problem: Das Thema Compliance spannend machen und Mitarbeiter gewinnen
- ⇒ Ohne ausreichend Mitarbeiter – kein funktionierendes Compliance-System
- ⇒ Dadurch erhöht sich Risiko für Compliance Officer sowie für Unternehmen selbst

**„Ein bisschen Compliance – gibt es nicht.“**

## Agenda

1. Einleitung
2. Aufbau einer Compliance Organisation
3. Auswirkungen des BGH-Urteils
4. **Möglichkeiten einer strafrechtlichen Haftungsbegrenzung**
5. Fazit

## **3 Alternativen der Haftungsbegrenzung**

### **1. Einbeziehen des CO in eine D&O- Versicherung**

⇒ ungeeignet; greift nur bei zivilrechtlicher Haftung

### **2. Auslagerung sensibler Teilbereiche auf externe Spezialisten**

⇒ zum Teil geeignet; vgl. Ombudsmann-System der Volkswagen AG

⇒ Problem: Externe Spezialisten haben nicht den gleichen Einblick in Interna der Unternehmen; Kontrolle schwieriger

### **3. Konkrete Verantwortungszuschreibung innerhalb der Bestellung**

⇒ geeignet

⇒ Problem: aufgrund der Komplexität des Themas Compliance schwierig Aufgabenbereich zu begrenzen.

⇒ Gefahr, dass Lücken entstehen und Unternehmen haftet

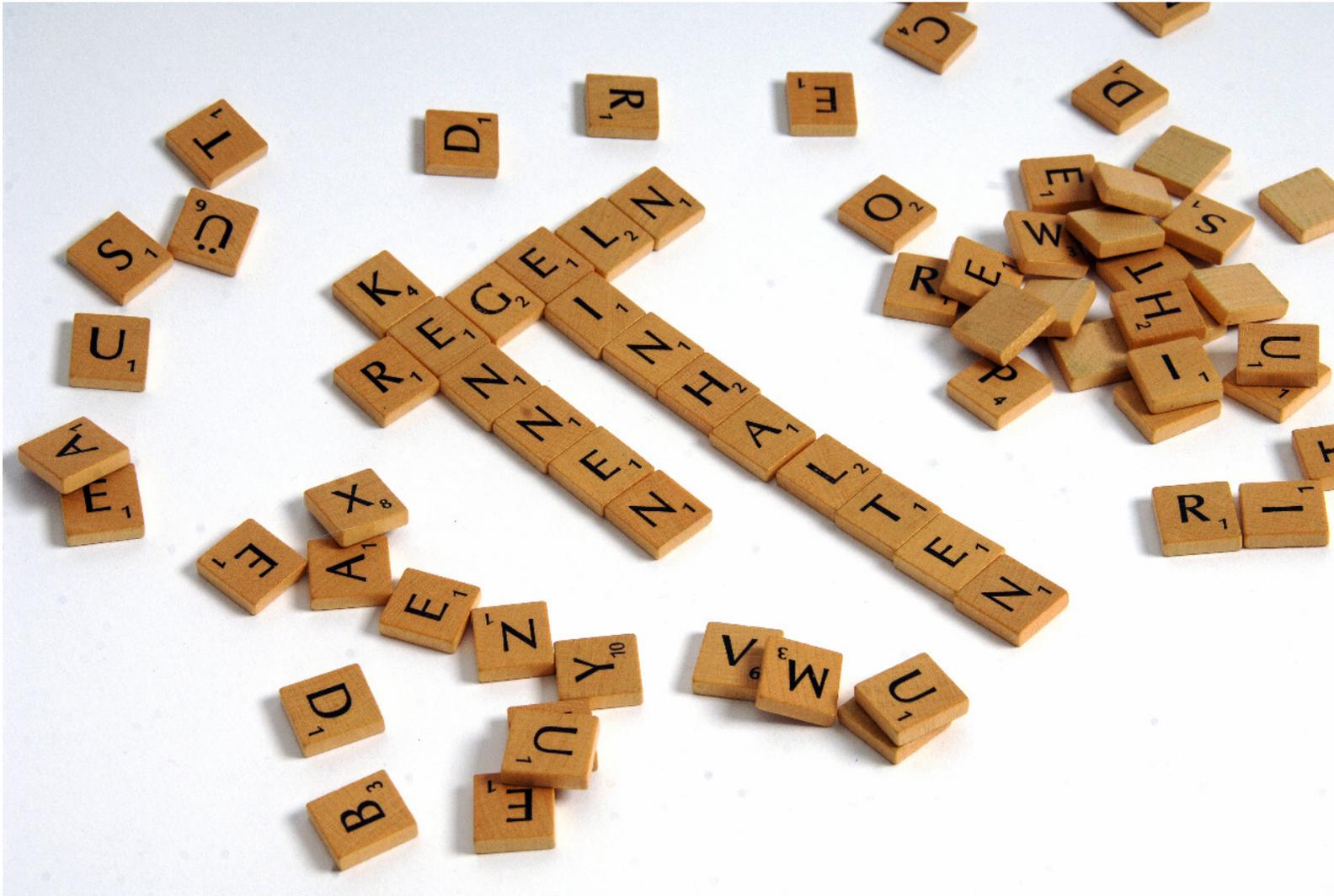
## Agenda

1. Einleitung
2. Aufbau einer Compliance Organisation
3. Auswirkungen des BGH-Urteils
4. Möglichkeiten einer strafrechtlichen Haftungsbegrenzung
5. Fazit

⇒ „Wer nichts tut, macht nichts falsch.“

⇒ Einrichtung und Weiterentwicklung von wachsenden Compliance-Organisationen werden erschwert bzw. verlangsamt

⇒ „Zero tolerance“ Strategie – nur mit Mitarbeitern möglich



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**