



Jörg Steinheimer

Jörg Steinheimer (39), der auch als Fachanwalt für Arbeitsrecht qualifiziert ist, war bis Ende 2005 viereinhalb Jahre in einer großen deutschen Wirtschaftskanzlei beschäftigt und ist aus einer mittelständischen Kanzlei zu uns gekommen. Er ist seit einigen Jahren als Strafverteidiger tätig. Im Sommer 2009 hat er den Fachanwaltslehrgang Strafrecht erfolgreich absolviert.

Strafbarkeitsrisiken für Führungskräfte

„Was ist eigentlich Arbeitsstrafrecht?“

Genau diese Frage habe ich mir gestellt, als ich zeitgleich zu den Pressemeldungen zu öffentlichkeitswirksamen Verfahren gegen Ex-Vorstände mit dem von Ignor und Rixen geprägten Begriff konfrontiert wurde. Als Schnittstelle zwischen den beiden von mir vertretenen Disziplinen Arbeitsrecht und Strafrecht habe ich nunmehr seit geraumer Zeit die Entwicklungen beobachtet, insbesondere im Bereich Compliance.

Allgemein bekannt ist das Strafbarkeitsrisiko, das Geschäftsführer und Vorstände treffen kann. Tatsächlich reicht die strafrechtliche Verantwortlichkeit jedoch viel tiefer in die Unternehmenshierarchien herunter, als man gemeinhin meinen möchte. Und die Gangart der Ordnungsbehörden und Staatsanwaltschaften wird in diesem Bereich zunehmend schärfer.

Nicht nur „Beauftragte“, die einem gesetzlichen Auftrag nachzukommen haben – Datenschutzbeauftragte, Beauftragte für Gewässerschutz, Immissionsschutz, Strahlenschutz etc. – sind ne-

ben den ordnungsrechtlichen Konsequenzen bei gravierenden Verstößen auch einem erheblichen Strafbarkeitsrisiko ausgesetzt.

Nach den unmissverständlichen Ausführungen des Bundesgerichtshofs in einem Urteil vom 17.07.2009 (5 StR 394/08), in dem es die Verurteilung eines Leiters Recht und Innenrevision wegen Beihilfe zum Betrug durch Unterlassen bestätigt hat, trifft Compliance-Beauftragte regelmäßig die Pflicht, mit der Tätigkeit des Unternehmens im Zusammenhang stehende Straftaten von Unternehmensangehörigen zu verhindern, und zwar als „notwendige Kehrseite ihrer gegenüber der Unternehmensleitung übernommenen Pflicht, Rechtsverstöße und insbesondere Straftaten zu verhindern“.

Dies kann beim Hinzutreten besonderer Umstände gleichermaßen auch sondern auch für andere Führungskräfte gelten, die arbeitsvertraglich im Wege der sog. Pflichtdelegation einen besonderen Aufgabenkreis übernommen haben. Zu denken ist beispielsweise an die Unternehmenssteuern, Personal (Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitszeit, evidente Fälle der Scheinselbständigkeit u.v.m.) und Arbeitssicherheit.

Derartige Konstellationen haben zwei Aspekte: zum einen den strafrechtlichen und die Frage, welche Handlungspflichten den Verantwortlichen treffen können, zum anderen den arbeitsvertraglichen, nämlich die wirksame Pflichten-delegation und die möglichst präzise Umschreibung der Aufgabenbereiche.“