FPS RECHTSANWÄLTE & NOTARE

BERLIN DÜSSELDORF FRANKFURT AM MAIN HAMBURG

III | 2011

# Newsletter Unternehmensrecht

## Serviceline bei FPS

Christoph von Arnim
Dr. Jörn Bosse
Ingrid Burghardt-Richter
Dr. Robin Fritz
Sven Gerdhenrich
Dr. Heiko A. Giermann, LL.M. (McGill)
Dr. Carsten Harms
Johannes Jeep
Dr. Holger Jakob
Stefanie Kalke
Dr. Georg-Peter Kränzlin
Anja Krüger
Jörg Lamers, Notar
Susanne Lang
Claudia Mangold
Wolfgang Mautz, Notar
Reinhard Meierrose
Adrian Müller
Dr. Reinhard Nacke
Stephan Nikschick, LL.M.
Christian Rahns, Notar
Dr. Stefan Reinhart
Dr. Susanne Rückert
Ulrike Schneider, LL.M.
Dr. Sebastian von Schweinitz, LL.M. (Georgetown)
Hellmut Sieglerschmidt, Notar
Dr. Roland Wieser, Notar
Dr. Niels Witt

www.fps-law.de

© FPS Rechtsanwälte & Notare

# Inhalt


Zu dieser Ausgabe ..... 3

Aus der Kanzlei ..... 3

Aufsätze / Kurzbeiträge

I. Erfolgsfaktoren beim Einsatz von Hinweisgebersystemen..... 4

II. IT-Compliance am Beispiel des Datenschutzes ..... 6

III. Tax Compliance ..... 7

Praxishinweise

I. Aktuelle Entscheidungen der oberen Gerichte zu den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Compliance ..... 10

II. Whistleblowing- Ein Compliance-Thema mit praktischen Auswirkungen für das Arbeitsrecht..... 13

III. Compliance-Klauseln in Verträgen mit Unternehmern..... 14

Ihre Ansprechpartner..... 17

© FPS Rechtsanwälte & Notare

# Zu dieser Ausgabe

**50 % aller kriminellen Machenschaften**

werden durch unternehmensinterne Kontrollen aufgedeckt, 25 % durch Hinweisgeber aus der Belegschaft (Whistleblower), 13 % durch Hinweise Dritter und nur der Rest durch Zufall oder andere Warnsignale, wie den nicht zum Gehalt passenden neuen Porsche u. a. (FAZ vom 25. August 2011, Seite 15).

Das bedeutet, dass eine nicht ausreichende interne Kontrolle und fehlende Kontrollsysteme für die Verwaltung haftungsbegründend sind. In der Praxis ist eine deutliche Vermehrung der Haftungsfälle zu beobachten, die – wenn auch vielfach unberechtigt – auf Grund der Höhe der gegen das private Vermögen gerichteten Forderungen, regelmäßig einen erheblichen Eingriff in die laufende Tätigkeit bedeuten. Wir nehmen dies zum Anlass, die aktuelle Entwicklung für Sie zusammenzufassen.

Besonders freuen wir uns über den Gastbeitrag. Kai Leisering, Vorstand der Business Keeper AG, Berlin, hat einen Beitrag über die Implementierung von Hinweisgebersystemen beigetragen. Die Business Keeper AG berät Unternehmen und Verwaltungen bei der Einführung von Hinweisgebersystemen und kann nationale und internationale Referenzen aufweisen.

Im Namen des gesamten Teams grüßt Sie

Christoph von Arnim

# Aus der Kanzlei - Berliner Jahresempfang

Am 25. Oktober 2011 um 18:30 Uhr findet der Jahresempfang des Berliner Standortes von FPS Rechtsanwälte & Notare statt. In diesem Jahr lädt FPS in die Deutsche Parlamentarische Gesellschaft (Reichstagspräsidentenpalais) ein. Wir freuen uns, Sie dort zu sehen. Bitte berücksichtigen Sie, dass wegen des besonderen Ortes eine Einladung und Anmeldung erforderlich ist. Diese lassen wir Ihnen gerne zukommen.

Die Stiftung PRO Gesellschaft hat uns gebeten, die Ordnungsmäßigkeit ihrer Verwaltung durch Übernahme eines Sitzes im Vorstand sicherzustellen. Vorstand und Stiftungsrat sind mit bedeutenden Persönlichkeiten besetzt, die die Projekte der Stiftung unterstützen u. a. mit Dr. Rüdiger Grube, Vorsitzender des Vorstands der Deutsche Bahn AG und Dr. Barbara Krieger für die Krieger Gruppe. Die Stiftung fördert das Projekt PRO Organspende, mit dem das Bewusstsein für lebensverlängernde Organspenden, bereits deutlich ausgeweitet werden konnte.

© FPS Rechtsanwälte & Notare

# Aufsätze / Kurzbeiträge

## I. Erfolgsfaktoren beim Einsatz von Hinweisgebersystemen

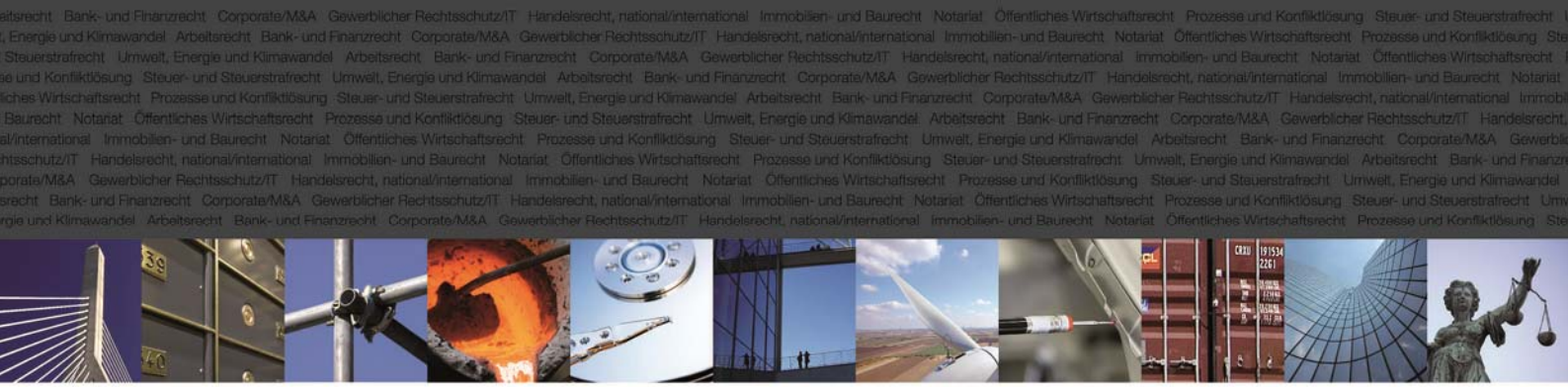
„Whistleblowing“ ist ein Schlagwort, das immer häufiger anzutreffen ist. Die Schlagzeilen sind uns aus der Wirtschaftspresse bekannt: „Bilanzskandal bei ENRON“, „Manipulation bei NORTEL“, „Korruption bei Siemens“. Oft handelt es sich bei diesen Verfehlungen um ausgefeilte Systeme einzelner, meist sehr intelligenter Mitarbeiter mit dem Ziel der persönlichen Bereicherung oder Vorteilsnahme. Natürlich kommt bei der Aufdeckung das gesamte Unternehmen zu Schaden; insbesondere der Reputationsschaden ist sehr schwer zu beziffern und oft bedeutsamer als die finanziellen Auswirkungen.

Nachdem sich eine Reihe von wirtschaftkriminellen Straftaten in den USA ereignet haben, und diese einen großen Vertrauensverlust bei den Aktionären und in der gesamten Gesellschaft verursacht haben, wurden neue Mechanismen, Regeln und Gesetze geschaffen, um solchen Straftaten künftig vorzubeugen und zusätzlich das Aufdeckungsrisiko zu erhöhen. Insbesondere soll es Mitwissern erleichtert werden, ihr Wissen ohne Angst vor Repressalien an eine geeignete Stelle zu melden. Die Fachliteratur nennt jemanden, der einen solchen Sachverhalt ohne persönlichen Vorteil meldet, „Hinweisgeber“ oder „Whistleblower“. Durch entsprechende Gesetze werden Unternehmen angehalten, Hinweisgebern geeignete Kanäle zu schaffen, um eine konfliktfreie Meldungsabgabe zu ermöglichen. Dabei ist eine stetige Zunahme solcher Regelungen zu verzeichnen.

Für ein Unternehmen, das ein Whistleblower-Programm auflegen möchte, geschieht das meist im Rahmen der Entwicklung eines "Code of Conduct" (Verhaltensrichtlinie). Mitarbeitern und oft auch Lieferanten werden einheitliche Regelungen für das geschäftliche Miteinander auferlegt.

Inzwischen haben sich dafür unterschiedliche Systeme etabliert: Während einige Unternehmen interne Hotlines für den Zweck der Hinweisabgabe einrichten, gliedern andere diese Dienstleistung komplett an einen externen Anbieter aus. Hier ist die Glaubwürdigkeit und die Vertrauenswürdigkeit ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal. Eine weitere Möglichkeit ist die Berufung eines Ombudsmannes der für die Annahme von Hinweisen eingebunden wird. Hier stehen insbesondere das (anwaltliche) Schweigerecht und die Möglichkeit der Wahrung der Anonymität des Hinweisgebers im Mittelpunkt. Außerdem existiert die Alternative, ein Internet basiertes Whistleblowing System wie das BKMS® System einzuführen.

Natürlich greift man mit der Vereinbarung verbindlicher Verhaltensrichtlinien und mit der Einrichtung eines Hinweisgebersystems in die Unternehmenskultur ein. Deshalb ist es sehr wichtig, diesen Prozess umfassend durch geeignete Informations- und Kommunikationsmaßnahmen zu begleiten.



© FPS Rechtsanwälte & Notare

Nachdem sich die rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen immer stärker zu Gunsten von Hinweisgebern und entsprechenden Systemen entwickeln, ist die Unternehmensleitung gefordert, solche Systeme einzuführen und gleichzeitig den Nutzen zu kommunizieren.

Sonst droht in wachsendem Maße die Gefahr, dass sich Hinweisgeber andere, öffentlich verfügbare Kanäle wie die viel diskutierten Leak-Plattformen "WikiLeaks" oder "OpenLeaks" suchen, um ihr kritisches Wissen öffentlich zu publizieren, so dass das Unternehmen die Handlungshoheit verliert.

Eine offene und transparente Unternehmensführung wird in Deutschland durch den im Jahr 2002 verabschiedeten Deutschen Corporate Governance Kodex (www.corporate-governance-code.de) gefordert und gefördert. Die Einrichtung von Hinweisgebersystemen ist hier zwar noch nicht verankert, doch ist dies sicherlich nur eine Frage der Zeit. Unternehmen sind angehalten, integeres Verhalten zu fördern und aktiv gegenläufiges Verhalten zu bekämpfen. Dies lässt sich, wie Studien belegen (vergleiche „Wirtschaftskriminalität“ PWC 2009), durch den Einsatz von Hinweisgebersystemen erfolgreich umsetzen. Entscheidend für den Erfolg und die Akzeptanz bei den Mitarbeitern ist jedoch die Kommunikation und die umsichtige Ausgestaltung des Systems. Neben der Kommunikation ist es aber auch wichtig, das System strukturell in die Unternehmensorganisation einzubauen. Auch gilt es, die Meldungsabgabe entsprechend den Datenschutzvorschriften der einzelnen Länder, in denen das Unternehmen tätig ist, abzustimmen.

Ein Grund für die Einführung von Hinweisgebersystemen ist die Enthaftung der handelnden Organe. Die Geschäftsleitung ist verpflichtet, geeignete Kontrollinstrumente einzuführen, um Risiken vom Unternehmen abzuwenden.

Ein erfolgreich betriebenes Hinweisgebersystem entwickelt auch eine präventive Wirkung, denn die Entdeckungswahrscheinlichkeit für denjenigen, der entgegen der vereinbarten Verhaltensrichtlinien handelt, nimmt zu. Insgesamt lassen sich bei einem verantwortungsvoll betriebenen Hinweisgebersystem also eine ganze Reihe von positiven Effekten nachweisen. Der mittlerweile veraltete Vorwurf, mit einem Hinweisgebersystem „Tür und Tor“ für das Denunziantentum zu öffnen, hat sich aus den Erfahrungen der letzten Jahre mit tausenden von Meldungen in Hinweisgebersystemen in verschiedensten Branchen nicht bestätigt. Evaluierungen haben ergeben, dass aus unmoralischen und denunziatorischen Gründen gemeldete Hinweise eine untergeordnete Rolle spielen. Bestätigt hat sich indessen, dass Mitarbeiter keine Denunzianten sind, sondern sich als „mündige Hinweisgeber“ verhalten.

Kai Leisering, Vorstand der Business Keeper AG

**Kontakt:**

Business Keeper AG, Bayreuther Straße 37, 10789 Berlin; k.leisering@business-keeper.com;
www.business-keeper.com

© FPS Rechtsanwälte & Notare

## II. IT-Compliance am Beispiel des Datenschutzes

Für kein Unternehmen ist es heute noch denkbar, ohne elektronische Datenverarbeitung auszukommen. So selbstverständlich die tägliche Arbeit mit Computer, Software, E-Mail und Internet ist, so wenige Gedanken werden noch immer an die rechtliche Einbindung der „Information Technology“ verschwendet. Dabei verbergen sich hinter dem rechtlichen Rahmen nicht unerhebliche Risiken für jedes Unternehmen, die gerade unter Compliance-Gesichtspunkten entdeckt und beseitigt werden müssen.

Der gesetzeskonforme Einsatz der IT-Struktur eines jeden Unternehmens, der Datenschutz und die IT-Sicherheit, müssen daher in regelmäßigen Abständen thematisiert und überprüft werden, um den Erfordernissen des Risikomanagements auch im Bereich der IT-Compliance gerecht zu werden.

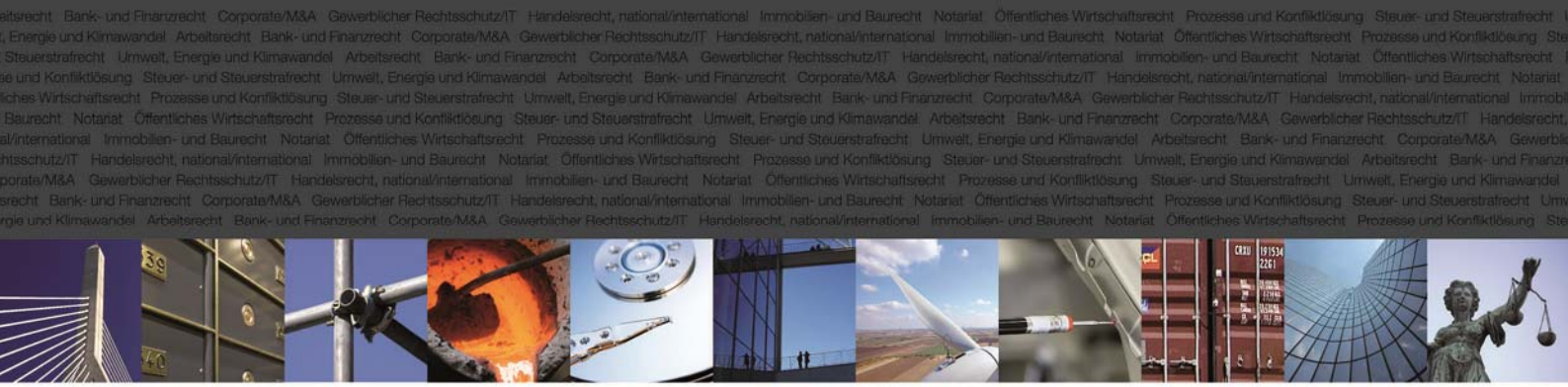
Gerade in der letzten Zeit verging kaum eine Woche, in der wir nicht von Themen rund um den Datenschutz oder von Datenpannen gehört haben. Auch wenn sich diese Nachrichten vorrangig mit Facebook, Google, Sony oder Easycash befassten, berühren sie doch früher oder später jedes Unternehmen.

Wer hat nicht den Aufschrei vernommen, als das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz in Schleswig-Holstein verkündete, mit den vom Gesetz zur Verfügung gestellten Mitteln (darunter Bußgeldern) spätestens ab Ende September 2011 dem „Like-Button“ von Facebook auf Internetauftritten aktiv den Kampf anzusagen, da die hinter dem Button versteckte Technologie den Transfer von Nutzerdaten auf die Facebook-Server in unbekanntem Ausmaß erlaube.

Die wesentlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für den Datenschutz finden sich im nationalen Recht im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), im Telekommunikationsgesetz (TKG), im Telemediengesetz (TMG) aber auch im Strafgesetzbuch (StGB) und im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).

So hat nach § 4d BDSG jede nicht-öffentliche verantwortliche Stelle, sprich jedes Unternehmen, Verfahren automatisierter (Daten-)Verarbeitung der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden. Von dieser Meldepflicht ist nur befreit, wer einen Datenschutzbeauftragten bestellt hat oder in der Regel höchstens neun Personen ständig mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten für eigene Zwecke beschäftigt, Einwilligungen der Betroffenen hierfür vorweisen kann oder das Einwilligungserfordernis aus einem anderen gesetzlich geregelten Grund nicht besteht.

Nun führt die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten aber nicht dazu, dass die Verantwortungsträger des Unternehmens ihre Pflichten erfüllt hätten. Gerade das BDSG regelt zahlreiche weitere Pflichten, die seitens der verantwortlichen Stelle sowohl gegenüber den Personen, um deren relevante Daten es im Einzelnen geht als auch gegenüber dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten obliegen. Das zur Verfügung Stellen des sogenannten internen Verfahrensverzeichnisses ist dabei nur eine dieser Pflichten (§ 4g Abs. 2 S. 1 BDSG), die in der Regel zugleich mit dem größten Aufwand für die verantwortliche Stelle verbunden ist. Ihr entgehen aber auch nicht die kleinen Unternehmen, für die keine Meldepflichten oder alternativ Pflichten zur Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestehen.



© FPS Rechtsanwälte & Notare

Den Umfang der einzelnen gesetzlichen Vorgaben hier aufzuzeigen, würde nicht nur den Rahmen dieses Artikels sprengen. Entscheidend ist vielmehr, eine Sensibilität dafür zu entwickeln, in welchen zahllosen und mitunter nicht vermuteten Bereichen Datenerhebungs-, -verarbeitungs- oder -nutzungsvorgänge stattfinden, um bei all diesen Vorgängen die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherstellen zu können. So ist auch der so unscheinbare „Like-Button“ von Facebook nur einer dieser vielen, vielleicht bisher unvermuteten Bereiche. Und auch das aus der Presse bekannt gewordene Beispiel Easycash zeigt, dass die Verantwortung nicht allein im eigenen Unternehmen zu beachten ist, sondern durch im Zweifel vertragliche Regelungen auch über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus, Absicherungen geschaffen werden müssen.

Dr. Katy Ritzmann, Rechtsanwältin

## III. Tax Compliance

### 1. Begriff

Tax Compliance bedeutet für Unternehmen ein bez. steuerlicher Normen strategisch abgesichertes Befolgungssystem. Nicht erst Schadens- und Haftungsnormen (Sekundäransprüche) sondern am Beginn der Risikobewertung stehende leistungsbezogene Primäranspruch bestimmen das Handeln für eine vorsorgende Abgabengerechtigkeit.

Die Finanzverwaltung sieht das Ziel von Tax Compliance in der Motivation der Steuerpflichtigen, Vorschriften sachlich richtig, aufkommensgerecht und mit sinkendem Kontrollbedarf zu erfüllen. Es geht um die Steigerung der Effektivität des Gesetzesvollzuges. Die Verwaltung geht über den Eingriffscharakter hinaus und setzt auf eine freiwillige Steuererfüllungspflicht.

### 2. Grundsätze

Aus Unternehmenssicht hat Tax Compliance steueroptimierende, informierende, haftungs- und strafvermeidende sowie vertraulichkeitsgeprägte Elemente. Die Steueroptimierung trägt dem Anliegen Rechnung, möglichst wenig Steuern zu zahlen. Informationssysteme betreffen Wissensquellen und Anwendungsformen abgabenbezogener Sachverhalte. Die Haftungsvermeidung dient dem Ausschluss jeglicher Risiken für eine Inanspruchnahme für die Steuern dritter Personen, etwa Arbeitnehmer, Subunternehmer oder Kunden. Weil z.B. eine Betriebsausgabe nicht abgezogen werden kann, wenn deren Empfänger nicht benannt wird (§ 160 AO), ist eine zeitnahe Beweissicherung einzuhalten. Strafvermeidende Gesichtspunkte stellen die Grenze zur rechtswidrigen Behandlung von Abgabenpflichten dar. Tax Compliance definiert die Vorbereitung möglicher Ermittlungsmaßnahmen im Rahmen von Unschuldsvermutung und staatlicher Beweislast. Eine Befolgungsstrategie definiert, wer Wissensträger und Adressat von Steuerinformationen ist.

© FPS Rechtsanwälte & Notare

Für die Finanzverwaltung stehen Informations- und Datenfragen im Mittelpunkt. Sie will effiziente und einfach zu bearbeitende Systemdaten erhalten. Während historisch eine strikte Legalität im Vordergrund stand, wird in den Planungen der Finanzverwaltung die steuerliche Belastungsgleichheit durch das Verifikationsprinzip sicher gestellt, deren Herzstück die Betriebsprüfung ist. Seit 2008 ist die elektronische Übermittlung von Bilanzen und Gewinn- und Verlustrechnungen vorgesehen. Eine Erarbeitung von Bilanzkennziffern wird weiter entwickelt. Das Ziel ist eine risikoorientierte Betriebsprüfung. Sie soll einen effizienten Prüfungsablauf und eine effiziente Auswahl der zu prüfenden Unternehmen sichern. Hierbei soll das Kooperationsmodell, etwa in Gestalt der tatsächlichen Verständigung, helfen.

Am Anfang der verwaltungsseitigen Tax Compliance steht die Plausibilitätskontrolle des Steuerfalls. Sie setzt sich mit Nachprüfung, Betriebsprüfung und Schlussbesprechung fort. Kooperationselemente sind die Möglichkeit, eine verbindliche Zusage zu beantragen oder eine tatsächliche Verständigung zu erreichen. Der größenabhängige Prüfungsturnus unterliegt festgelegten Grundsätzen für den Datenzugriff einschließlich der prüfereigenen ERP-Navigation. Es erfolgt eine Informationssammlung, eine Fortschreibung der Prüfungsauswertung und eine ständige interne Kontrolle zur verbesserten Befolgung von Steuernormen.

## 3. Umsetzung

Mit dem Wissen des Unternehmens um Sanktionen entsteht das steuerliche Pflichtengefüge. Dieses leitet sich aus Verfahrens- und materiellen Steuervorschriften ab. Im Rahmen der Tax Compliance wird die Normenbefolgung ausgelagert oder selber, ggf. unter Einschaltung von Dienstleistern, wahrgenommen. Ein Auswertungsprozess bündelt die Kenntnis über die Funktionen der beteiligten Verwaltungsstellen. Zu diesem Prozess gehört die Klärung von Bestandskraft unter Einschätzung eines Vorbehalts der Nachprüfung oder Vorläufigkeitsvermerks und die Bedeutung eines Einspruchsverfahrens. Für den Bereich der Ertragsteuern (Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer) richtet sich die kontrollierende Überprüfung auf Einnahmen und Ausgaben sowie Bilanzierungsposten. Ein Schwerpunkt sind verdeckte Gewinnausschüttungen und verdeckte Einlagen, ferner die Zinsschranke. Für die Umsatzsteuer ist an Vorsteuern, Subunternehmer, steuerbefreite innergemeinschaftliche Lieferungen und an eine zeitnahe Beweisvorsorge für den Vorsteuerabzug zu denken. Bei der Lohnsteuer ist auf das individuelle Prüferrecht zu achten. Die Auswertung möglicher Steuernachlässigkeiten und Selbstanzeigen ist zu bedenken sowie, wer in welchen Situationen Gesprächspartner für den Betriebsprüfer ist.

Für die Steuerfahndung muss eine eindeutige Zuständigkeit der Leitungsorgane bestehen. Hier sind Präsenzpflichten von Personen und Unterlagen und Fragen des Datenzugriffs, des Beistands für Mitarbeiter und des Verhaltens bei Beschlagnahmen zu regeln. Tax Compliance muss auch die persönlichen steuerlichen und steuerstrafrechtlichen Verhaltensanforderungen der Organmitglieder und der Mitarbeiter im Blick haben. Bei einer Trennung von Mitarbeitern ist das steuerliche Erpressungspotenzial auszuwerten.

© FPS Rechtsanwälte & Notare

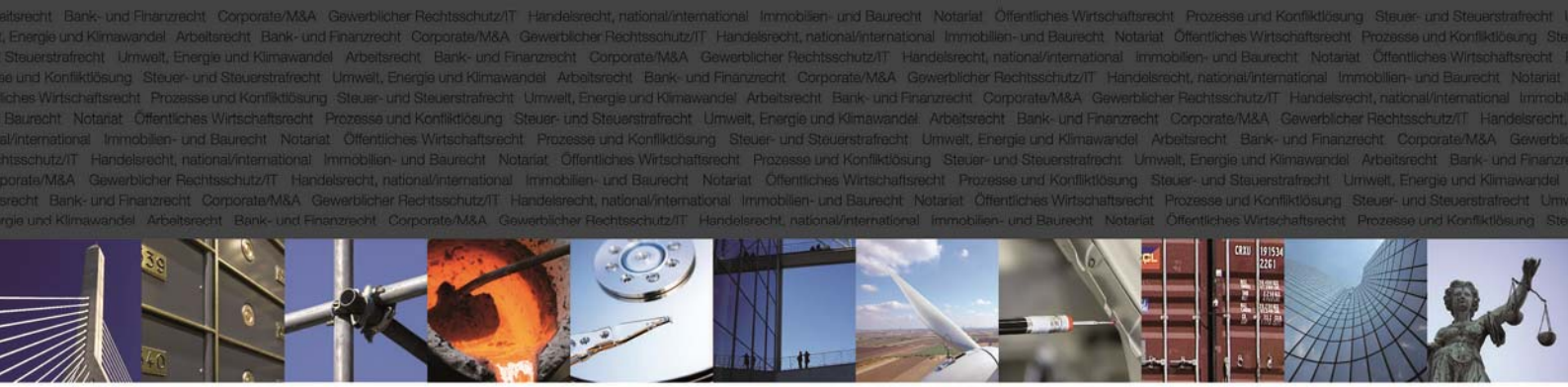
Für die Korruptionsabwehr ist der steuerliche Umgang mit nützlichen Abgaben - Schmiergeldzahlungen - zu regeln. Umfasst sind auch Gewinn- und Funktionsverlagerungen sowie Verrechnungspreise.

Die Betriebsprüfung der Finanzverwaltung kann mit Nachteilen verbunden sein. Aufgrund der jahrelangen Prüfungsdauer entstehen auf Seiten aller Beteiligten hohe Administrationskosten für den Zugriff auf ERP-Systeme. Diese Zeitverzögerung geht mit Nachzahlungszinsen von 6 % p. a. einher. Bei regelmäßigen Verfahrensintervallen von mehr als fünf Jahren haben diese hohen Nachforderungszinsen im Kern eine Druckfunktion, da der Staat seinen kameralistisch gemessenen Liquiditätsverlust ökonomisch nicht als Gewinnausfall bezeichnen kann. Der verwaltungsseitigen Tax Compliance steht mit der Neufassung des § 274 HGB eine erhebliche Rechtsunsicherheit entgegen. Buchwertunterschiede zwischen handels- und steuerlichen Wertansätzen, die sich in späteren Perioden angleichen, sollten im Rahmen von Betriebsprüfungen zeitnah – und eben nicht erst nach vielen Jahren – in die Bilanzpositionen aufgenommen werden. Bei der steuerlichen Betriebsprüfung ist auf den Einsatz sogenannter Shared Service Center hinzuweisen. Arbeitsplätze werden an Servicestandorte verlagert, was zu einem Verlust an administrativem Wissen und zu Dokumentationsaufwand führt. Die gewollte Effizienzsteigerung der Finanzverwaltung ist u.a. auf dieses Phänomen der Globalisierung noch nicht eingerichtet.

**Fazit**

**Das steuerliche Befolgungssystem Tax Compliance – für Unternehmen zur Vorbeugung vor Haftungsrisiken, für die Finanzverwaltung zur Steigerung der Effektivität – gleicht einem Stammbaum, in dem alle Blätter, Zweige und Äste durch eine andauernde Risikobewertung auf eine strategische Störungsunanfälligkeit ausgerichtet werden.**

Johannes Jeep, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht



© FPS Rechtsanwälte & Notare

# Praxishinweise

## I. Anforderungen an eine ordnungsgemäße Compliance – Überblick über die Rechtsprechung

Nach der Rechtsprechung besteht die Verpflichtung, ein unernehmensübergreifendes Kontrollsystem einzuführen, um Rechtsverstöße aus dem Unternehmen heraus zu vermeiden. Die Gerichte stellen strenge Anforderungen an die Organisation des Unternehmens und die von der Geschäftsleitung getroffenen unternehmerischen Entscheidungen.

### 1. Verantwortlichkeit eines Compliance-Beauftragten

Ausgangspunkt der Rechtsprechung zur Compliance war die Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) zur strafrechtlichen Verantwortlichkeit eines Compliance-Officers. In dem entschiedenen Fall war der Leiter des Stabsbereichs Gremienbetreuung und Leiter der Rechtsabteilung der Berliner Stadtreinigungsbetriebe (BSR) wegen Beihilfe zum Betrug angeklagt. Die Tarifkommission der BSR, der der Angeklagte nicht angehört hat, hatte eine Tarifkalkulation vorgenommen, bei der entgegen öffentlich-rechtlichen Vorschriften, Entgelte für Straßen, bei denen es keine Anlieger gab und deren Reinigungskosten allein die Stadt Berlin hätte tragen müssen, auf alle Anlieger umgelegt wurden. Dem Angeklagten wurde Beihilfe zum Betrug durch Unterlassen vorgeworfen, weil er es trotz Kenntnis der Rechtswidrigkeit der Tarifkalkulation unterlassen hatte, den Vorstand und Aufsichtsrat hierauf aufmerksam zu machen.

Der BGH (NJW 2009, 3173) führte aus, dass derjenige, der es übernimmt, Rechtsverstöße aus dem Unternehmen heraus zu verhindern, bei Nichterfüllung der hiermit verbundenen Aufgaben eine „Sonderverantwortung“ für die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften trägt und bei einem Verstoß (strafrechtlich) haftbar ist. Art und Umfang der Pflicht bestimmen sich nach den übernommenen Aufgaben.

### 2. Organisationspflichten

a) Einrichtung eines konzernweiten Kontrollsystems

Der Geschäftsführer eine GmbH war mit der Begründung gekündigt worden, dass kein Kontrollsystem zum Unterbinden von Scheinrechnungen bei einer Tochtergesellschaft bestand. Die hiergegen gerichtete Klage des Geschäftsführers wurde von dem OLG Jena abgewiesen (NZG 2010, 226). Den Geschäftsleiter der Muttergesellschaft trifft danach die Pflicht zur Überwachung der Tochtergesellschaften. Hierzu gehört auch die Einhaltung der grundlegenden Pflichten durch die anderen Geschäftsführer (hier der Buchhaltung).

© FPS Rechtsanwälte & Notare

b) Überwachung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat – hier der freiwillig eingerichtete Aufsichtsrat einer GmbH – ist verpflichtet, die Geschäftsführung auf die Einhaltung gesetzlicher Pflichten hinzuweisen. Hierzu muss sich der Aufsichtsrat die erforderlichen Informationen im Unternehmen beschaffen. Besteht in der Krise die Gefahr einer Insolvenz, müssen Kontrolldichte und Beratungsaufwand erhöht werden und die Geschäftsleitung auf die Verpflichtung zur Stellung eines Insolvenzantrags konkret hingewiesen werden. Das Oberlandesgericht Brandenburg ist in einem solchen Fall davon ausgegangen, dass ein solcher Hinweis zu einer früheren Insolvenzantragstellung geführt und einen bis zur tatsächlichen Antragstellung eingetretenen weiteren Verlust vermieden hätte (ZIP 2009, 866), für den die Aufsichtsratsmitglieder den Gläubigern entsprechend haften.

c) Verpflichtung des Aufsichtsrats zur Prüfung der Plausibilität von Strukturmaßnahmen

Der Bundesgerichtshof hat gegenwärtig über einen Fall zu entscheiden, in dem eine Kapitalerhöhung mittels Wertpapierleihe vorgenommen werden sollte. Dies ist nach Ansicht des BGH eine unzulässige Kapitalerhöhung mit eigenen Aktien. Der BGH hat in der mündlichen Verhandlung am 21. September 2011 zum Ausdruck gebracht, dass er von einem Verschulden des Aufsichtsratsvorsitzenden ausgeht. Das Einholen einer rechtlichen Stellungnahme sei für eine Entlastung des Handelnden nicht ausreichend ist. Vielmehr muss der Entscheider sich aufgrund eigener fachlicher Kompetenz eine eigene Meinung bilden und im Zweifelsfall eine zweite rechtliche Meinung einholen.

d) Verpflichtung des Geschäftsführers zur Überwachung des Gesellschafters (Vergabe von Darlehen )

Nach § 30 Abs. 1 Satz 1 GmbHG in der seit dem 1. September 2009 geltenden Fassung (MoMiG), dürfen Darlehen an Gesellschafter, die das Stammkapital berühren, nur bei Bestehen eines Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrages oder bei Vorliegen eines „vollwertigen“ Gegenleistungs- oder Rückgewähranspruchs gegen den Gesellschafter gewährt werden. Dies gilt auch im Rahmen eines Cash-Pooling. Den Nachweis der Vollwertigkeit muss der Geschäftsführer der das Darlehen gewährenden Tochtergesellschaft führen. Hierzu muss er die Bonität seines Gesellschafters bei der Darlehenvergabe und während der Darlehenslaufzeit prüfen. Hierfür bedarf es eines entsprechenden Kontrollsystems (BGH AG 2009, 81). Kann der Geschäftsführer im Falle eines späteren Zahlungsausfalls nicht nachweisen, dass der Darlehensrückzahlungsanspruch zum Zeitpunkt der Darlehensgewährung vollwertig war, haftet er persönlich. Ein Nachweis durch das unternehmenseigene Rechnungswesen ist hierzu nicht ausreichend. Zu empfehlen ist eine externe Bestätigung durch den Wirtschaftsprüfer oder einen Sachverständigen.

© FPS Rechtsanwälte & Notare

### 3. Anforderungen an unternehmerischen Entscheidungen

Für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen ist die Geschäftsleitung verantwortlich. Ein Ermessen hat sie hierbei nicht (gebundene Entscheidungen). Anders ist es bei unternehmerischen Entscheidungen. Bei der Verwirklichung eines unternehmerischen Risikos haftet die Geschäftsleitung nicht, wenn die Entscheidung auf Grundlage aller verfügbaren Informationen, sorgfältig und unbeeinflusst von Fremdinteressen zum Wohle der Gesellschaft getroffen wurde (business judgement rule).

a) Fall IKB

Das Oberlandesgericht Düsseldorf hat im Fall der IKB entschieden, dass angesichts der Komplexität und Intransparenz des Verbriefungssektors die Entscheidung, sich dort zu engagieren nicht auf hinreichender Informationsgrundlage getroffen wurde (NJW 2010, 1537). Der Vorstand war nach Ansicht des Gerichts verpflichtet, in Anbetracht der Schwierigkeiten des Verbriefungsmarktes und des großen Umfangs der Verbriefungen (ca. 47 % der Bilanzsumme waren in diesen Bereich investiert), anstelle externer Rankings amerikanischer Rating-Agenturen eigene Informationen einzuholen. Dass dies nicht geschehen ist und eine eigene Einschätzung nicht vorgenommen wurde, habe auch einem unzureichend informierten Aufsichtsrat nicht entgehen können.

b) Fall Porsche

Das Landgericht Stuttgart hat demgegenüber in einem (nicht öffentlichen) Sonderprüfungsverfahren über Rechtsmäßigkeit der Optionsgeschäfte der Porsche Automobile Holding SE im Geschäftsjahr 2008, trotz des Umfangs der Geschäfte, die weit über den des eigentlichen Unternehmensgegenstand hinausgingen, und eines nach den vorläufigen Feststellungen der Staatsanwaltschaft Stuttgart vorliegenden Verstoßes gegen § 20a WpHG (Marktmanipulation), die Optionsgeschäfte des Vorstands noch als vertretbares unternehmerisches Handeln eingeordnet. Zu einer Entscheidung ist es nicht gekommen, weil der Sonderprüfungsantrag aufgrund einer Einigung mit den Antragstellern zurückgenommen wurde.

Christoph von Arnim, Rechtsanwalt

© FPS Rechtsanwälte & Notare

## II. Whistleblowing- Ein Compliance-Thema mit praktischen Auswirkungen für das Arbeitsrecht

**Fristlose Kündigung einer Altenpflegerin verletzt die Freiheit zur Meinungsäußerung nach Art 10 EMKR - EGMR Urteil vom 21.07.2011 28274/08**

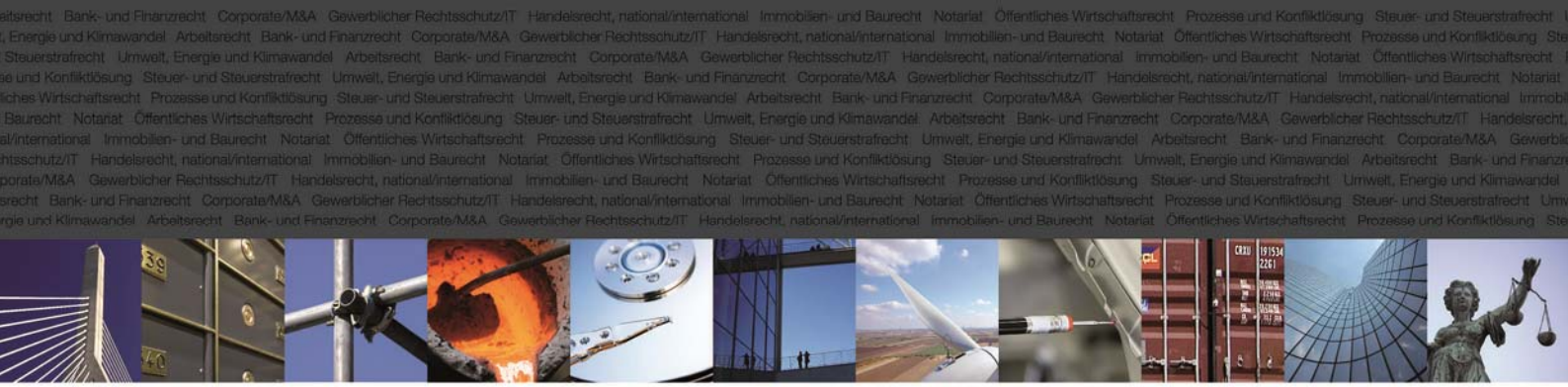
Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) gibt Whistleblowern Schutz. Bisher galt Verpfeifen, das heißt Denunzieren als unanständig, so sehr, dass der Whistleblower, der seinen Arbeitgeber bei einer Behörde anzeigt, der Missstände des Arbeitsplatzes nicht am Arbeitsplatz sondern in der Öffentlichkeit diskutiert und Fehler des Arbeitgebers nach draußen verlautbart, sein Arbeitsverhältnis auf Spiel setzte. Es war und ist bisher in Deutschland ständige Rechtsprechung, dass zum Arbeitsverhältnis Nebenpflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gehören. Der Arbeitgeber hat Fürsorge- und der Arbeitnehmer Treuepflichten. Zu Letzteren gehört die Verschwiegenheit und auch, dass Konflikte miteinander, allenfalls beim Arbeitsgericht ausgetragen werden. Absolut verpönt und deshalb auch zur fristlosen Kündigung berechtigte es, wenn der Arbeitnehmer diese Pflicht grob verletzte, indem er gegen den Arbeitgeber eine Strafanzeige stellte oder gar die Öffentlichkeit mit Flugblätter über die von ihm empfundenen oder auch real existierenden Missstände am Arbeitsplatz informierte.

Der EGMR begrenzt nun diese Treuepflicht, indem er das Recht zur Meinungsfreiheit des Arbeitnehmers betont.

Im konkreten Fall hatte eine Altenpflegerin sich beim Arbeitgeber über erhebliche Missstände am Arbeitsplatz, das heißt über Mängel in der Altenpflege beschwert. Es handelte sich um ein Altenheim, das von

einer Gesellschaft der öffentlichen Hand betrieben wird. Die Arbeitnehmerin hat sich mehrfach beschwert, ohne dass irgendeine Verbesserung einsetzte. Nachdem keine maßvolle Beschwerde nutzte, wusste sich die Mitarbeiterin nicht anders zu helfen, als bei der Staatsanwaltschaft Anzeige zu erstatten und die Öffentlichkeit zu mobilisieren. Ihr wurde gekündigt und das Landesarbeitsgericht (LAG) hat die Kündigung bestätigt und für wirksam erachtet mit der Begründung, dass Probleme des Arbeitsplatzes am Arbeitplatz auszutragen sind und es die Verschwiegenheit und Treuepflicht des Arbeitnehmers eklatant verletzte, wenn er mit Interna an die Öffentlichkeit gehe und Strafanzeige gegen den Arbeitgeber erhebe.

Der EGMR macht deutlich, dass im konkreten Fall das LAG die fristlose Kündigung nicht hätte bestätigen dürfen. Auf den ersten Blick werden hier die Prinzipien des deutschen Arbeitsrechts auf den Kopf gestellt, auf den zweiten Blick erweist sich das Urteil aber als richtig. Denn der EGMR führt an, dass im vorliegenden Fall, der Arbeitgeber Teil der öffentlichen Hand war, die Öffentlichkeit ein großes Interesse an Informationen über Mängel von Altenpflegeheimen habe. Außerdem habe der Arbeitgeber alle Beschwerden außer acht gelassen hat und sich die Mitarbeitern erst als letztes Mittel an die Öffentlichkeit gewandt ein.



© FPS Rechtsanwälte & Notare

Letztlich hat im konkreten Fall der Arbeitgeber selbst die ihm gebührende Treue verspielt und auf Null bezüglich der Verschwiegenheit reduziert. Er hatte auf die begründeten Beschwerden nicht reagiert. Hätte er auf die Beschwerden reagiert und Abhilfe geschaffen, wäre die Entscheidung des EGMR wahrscheinlich anders ausgefallen.

**Fazit**

**Unter Compliancegesichtspunkten sind Arbeitgeber insbesondere Geschäftsführer und Vorstände gut beraten, Beschwerden der Arbeitnehmer, die sich auf Gesetzesverstöße im Unternehmen beziehen, z.B. Arbeitszeitverstöße ernst zu nehmen, aufzuklären und Abhilfe zu schaffen. Wer als Geschäftsführer Beschwerden und Abhilfen von Missständen verhindert, sei es auch nur durch bewusst oder gewollte Trägheit des Systems, ist letztlich unmittelbar haftbar für die Verstöße und erst Recht auch gegenüber den Anteilseignern verantwortlich dafür, wenn die Mitarbeiter sich dann an die Öffentlichkeit wenden und das Unternehmen ins Gerede kommt.**

Monika Birnbaum, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, MM

## III. Compliance-Klauseln in Verträgen mit Unternehmern

Compliance ist für viele Unternehmen heute mehr als reine Selbstverpflichtung. So errichten viele Unternehmen nicht nur eine interne Compliance-Organisation, sondern es wird auch mehr und mehr das eigene, aber auch das fremde Geschäftsgebaren an Ethik-Richtlinien, Verhaltens- und Wettbewerbsregeln (Codes of Conduct) ausgerichtet. Unternehmen geben diese eigenen Regeln zum Teil nicht nur intern an Arbeitnehmer durch entsprechende Vertragsgestaltungen und Betriebsvereinbarungen weiter, sondern zunehmend auch an ihre Vertragspartner – insbesondere in korruptionsanfälligen Bereichen. Häufig sind diese vertraglichen Vereinbarungen mit Vertragstrafen oder pauschalierten Schadensersatzansprüchen oder Kündigungsrechten verbunden, was letztlich Haftung vermeiden helfen kann. Hier liegt aber auch ein Risiko, denn auch wenn solche Regelungen gut gemeint sind, sie können unwirksam sein.

### 1. Allgemeine Geschäftsbedingungen

Eigene Compliance-Richtlinien kann ein Unternehmen in die Vertragsbeziehung mit seinen Vertragspartnern durch gesonderte Vereinbarung oder durch Integrierung in Bestellformulare, Einkaufs- und Lieferbedingungen einbeziehen. Im Regelfall stellen solche vertraglichen Regelungen dann Allgemeine Geschäftsbedingungen dar, die für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert wurden und die nicht ernsthaft zur Disposition des Vertragspartners stehen. Die Wirksamkeit solcher Klauseln ist im Verkehr zwischen Unternehmern daher an den §§ 305 c, 307 Abs. 2 BGB zu messen.

© FPS Rechtsanwälte & Notare

Überraschende Klauseln sind nach § 305 c BGB unwirksam, wenn entweder die Verwendung der Klausel ungewöhnlich ist oder wenn der Inhalt der Klausel objektiv ungewöhnlich ist. Hierbei kommt es vor allem auf die Verkehrserwartung an. So wird es nicht ungewöhnlich sein, dass der Lieferant eine Rechtstreueerklärung (etwa: keine korruptiven Zuwendungen an Mitarbeiter des Verwenders gemacht zu haben oder künftig zu machen) abgibt, da dies der Gesetzeslage entspricht. Auch sind Compliance-Regelungen in Verträgen mit ausländischen Handelsvertretern, Vertragshändlern oder Agenturen, aber auch sonstigen Berater- und Vermittlerverträgen oder Herstellerverträgen im Auslandsgeschäft heute üblich, weil der Verwender aus Haftungs-, aber auch aus Imagegründen ein maßgebliches Interesse daran hat, seine Verhaltensstandards nach außen weiterzugeben, auch wenn er sich Dritter bedient (Bsp. Verbot von Kinderarbeit oder Zahlung und Annahme von Bestechungsgeldern oder Einhaltung bestimmter Umweltstandards oder Nachhaltigkeitsrichtlinien).

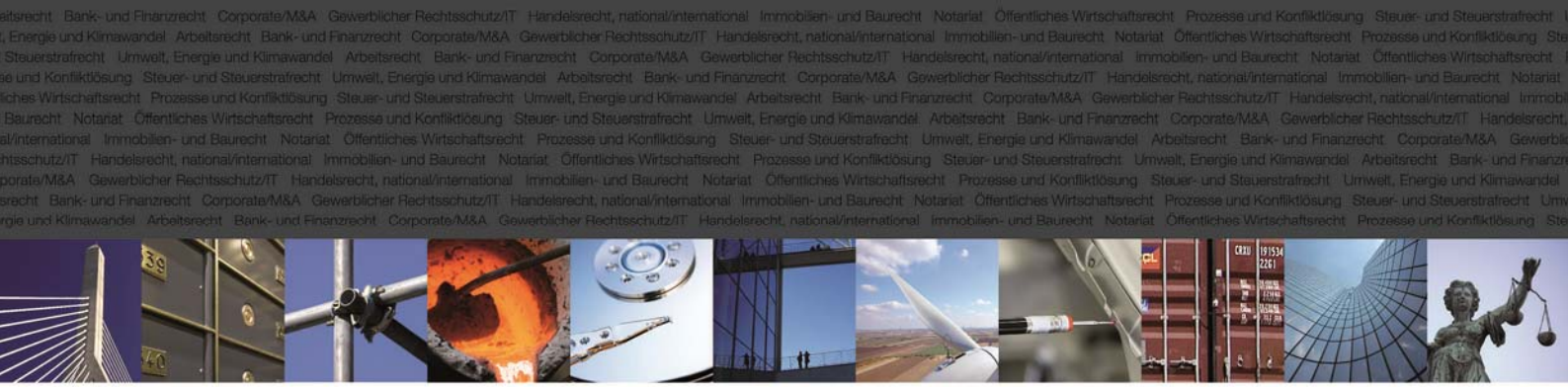
Compliance-Klauseln sind gut gemeint und können Haftung vermeiden helfen, sie können im Einzelfall den Vertragspartner aber nach § 307 Abs. 2 BGB unangemessen benachteiligen und damit unwirksam sein.

## 2. Wirksamkeit von Compliance-Regelungen

Soweit Compliance-Regelungen nur die gesetzliche Lage wiedergeben, sind diese in der Regel nicht zu beanstanden und unterliegen auch nicht der Kontrolle nach § 307 Abs. 2 BGB. Schwieriger wird es dort, wo der Verwender eigene Codes of Conduct an Lieferantenketten weiterzugeben versucht. Hier kann es nach deutschem Recht meist nur bei einer „Bemühens-Klausel“ bleiben, weil sich die Ausdehnung von Compliance-Pflichten auf außenstehende Dritte als unzumutbare Benachteiligung des Vertragspartners oder als Vertrag zu Lasten Dritter darstellt.

Auch die Verwendung von sog. Auditierungsklauseln bedarf der Prüfung. Unbedenklich sind solche Klauseln, soweit sie eine Eigenauditierung – etwa durch Versendung von Fragebögen an Lieferanten, die diese dann innerhalb einer vorgegebenen Zeit vollständig ausgefüllt zurücksenden – vorsehen und dabei die Geheimhaltungsinteressen des Vertragspartners beachten. Bedenklich sind Regelungen, durch die sich der Verwender ein jederzeitiges unangekündigtes Auditierungsrecht vorbehält.

Bei der Vereinbarung von Vertragstrafen ist darauf zu achten, dass diese ein angemessenes Maß nicht überschreiten. Hierbei ist auf Branchenüblichkeit und die von der Rechtsprechung für vergleichbare Fälle aufgestellten Grenzen zu achten. Dies führt letztlich dazu, dass solche Regelungen nach den Umständen des Einzelfalls zu beurteilen sind und in jedem Fall der juristischen Überprüfung bedürfen.



© FPS Rechtsanwälte & Notare

**Fazit**

**Die Vereinbarung von Compliance-Regelungen und die Weitergabe eigener Verhaltensstandards an Vertragspartner wird heutzutage immer bedeutsamer. Es darf nicht übersehen werden, dass es sich hierbei um eine dynamische Vertragspraxis handelt, die erst am Anfang steht, sodass noch nicht von einer gesicherten Rechtslage in allen Bereichen ausgegangen werden kann. Die Vereinbarung von Compliance-Regelungen kann helfen, Haftungsrisiken zu minimieren, bedarf aber einer Überprüfung der einzelnen Klauseln unter Beachtung der jeweils geltenden Verkehrsauffassung und der Branchenüblichkeit.**

**FPS hilft Ihnen gern dabei, Ihre bestehenden oder neu zu gestaltenden Vertrags- und Klauselwerke auf ihre Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen.**

Stefanie Kalke, Rechtsanwältin

© FPS Rechtsanwälte & Notare

# Ihre Ansprechpartner

| Ansprechpartner | Telefon | E-Mail |
|---|---|---|
| **Büro Berlin** | +49 (0)30 88 59 27 52 | berlin@fps-law.de |
| **Christoph von Arnim** | +49 (0)30 88 59 27 52 | von-arnim@fps-law.de |
| **Hellmut Sieglerschmidt**, Notar | +49 (0)30 88 59 27 23/42 | sieglerschmidt@fps-law.de |
| **Christian Rahns**, Notar | +49 (0)30 88 59 27 34/14 | rahns@fps-law.de |
| **Johannes Jeep**<br>Fachanwalt für Steuerrecht | +49 (0)30 885 92 77 37 | jeep@fps-law.de |
| **Dr. Sebastian von Schweinitz**, LL.M. (Georgetown) | +49 (0)30 88 59 27 23 | von-schweinitz@fps-law.de |
| **Stefanie Kalke** | +49 (0)30 88 59 27 52 | kalke@fps-law.de |
| **Büro Düsseldorf** | +49 (0)221 302 01 50 | duesseldorf@fps-law.de |
| **Ingrid Burghardt-Richter**<br>Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht | +49 (0)221 30 20 15 33 | burghardt-richter@fps-law.de |
| **Dr. Heiko A. Giermann**, LL.M. (McGill) | +49 (0)221 30 20 15 27 | giermann@fps-law.de |
| **Dr. Georg-Peter Kränzlin** | +49 (0)221 30 20 15 26 | kraenzlin@fps-law.de |
| **Reinhard Meierrose** | +49 (0)221 302 01 50 | meierrose@fps-law.de |
| **Dr. Reinhard Nacke**<br>Fachanwalt für Steuerrecht | +49 (0)221 30 20 15 26 | nacke@fps-law.de |
| **Dr. Susanne Rückert** | +49 (0)221 302 01 50 | rueckert@fps-law.de |
| **Sven Gerdhenrich** | +49 (0)221 302 01 50 | gerdhenrich@fps-law.de |
| **Anja Krüger** | +49 (0)221 302 01 50 | krueger@fps-law.de |

© FPS Rechtsanwälte & Notare

| Ansprechpartner | Telefon | E-Mail |
|---|---|---|
| **Büro Frankfurt am Main** | +49 (0)69 95 95 70 | frankfurt@fps-law.de |
| **Dr. Robin Fritz** | +49 (0)69 95 95 70 | fritz@fps-law.de |
| **Dr. Holger Jakob**, StB, vBP<br>Fachanwalt für Steuerrecht und für Insolvenzrecht | +49 (0)69 95 95 78 77 | jakob@fps-law.de |
| **Dr. Stefan Reinhart**<br>Solicitor (England & Wales) | +49 (0)69 95 95 71 05 | reinhart@fps-law.de |
| **Wolfgang Mautz**, Notar | +49 (0)69 95 95 72 45 | mautz@fps-law.de |
| **Dr. Roland Wieser**, Notar | +49 (0)69 959 57 31 19 | wieser@fps-law.de |
| **Jörg Lamers**, Notar | +49 (0)69 959 57 31 95 | lamers@fps-law.de |
| **Susanne Lang**<br>Solicitor (England & Wales) | +49 (0)69 959 57 31 26 | lang@fps-law.de |
| **Adrian Müller**<br>Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht | +49 (0)69 95 95 78 77 | a.mueller@fps-law.de |
| **Stephan Nikschick**, LL.M. | +49 (0)69 959 57 31 26 | nikschick@fps-law.de |
| **Ulrike Schneider**, LL.M. | +49 (0)69 959 57 31 26 | schneider@fps-law.de |
| **Claudia Mangold** | +49 (0)69 959 57 31 26 | mangold@fps-law.de |
| **Büro Hamburg** | +49 (0)40 378 90 10 | hamburg@fps-law.de |
| **Dr. Carsten Harms**<br>Fachanwalt für Versicherungsrecht | +49 (0)40 378 90 10 | harms@fps-law.de |
| **Dr. Niels Witt** | +49 (0)40 378 90 10 | witt@fps-law.de |
| **Dr. Jörn Bosse** | +49 (0)40 378 90 10 | bosse@fps-law.de |

## HINWEIS

**Der Newsletter kann die Rechtsentwicklungen und Urteile nur komprimiert wiedergeben. Für Missverständnisse und Informationslücken, die sich insbesondere auch daraus ergeben können, wenn die ungekürzte Entscheidung nicht eingesehen wird, können wir keine Haftung übernehmen. Wir bitten zu bedenken, dass letztlich immer der Einzelfall maßgebend und entscheidend ist. Unsere Informationen sollen helfen, Ihnen die tägliche Arbeit zu erleichtern. Die persönliche Beratung können sie jedoch nicht ersetzen. Wir stehen Ihnen natürlich jederzeit mit Rat und Tat zur Seite. Haben Sie Fragen zu unserem Newsletter, rufen Sie uns gerne an.**


**IMPRESSUM**

**FPS Rechtsanwälte & Notare**
Sitz und Registrierung: Frankfurt am Main, AG Frankfurt am Main, PR 1865
Umsatzsteueridentifikationsnummer: DE219074277
Vertretungsberechtigt und verantwortlich für redaktionelle Gestaltung und Inhalte:
Rechtsanwalt Christoph von Arnim, E-Mail: von-arnim@fps-law.de.


Um den Newsletter abzubestellen, senden Sie uns bitte eine E-Mail oder informieren Sie Ihren Ansprechpartner in der Kanzlei.

**Rechtsanwälte**

Alle Rechtsanwälte der Sozietät FPS Fritze Wicke Seelig Partnerschaft von Rechtsanwälten sind in der Bundesrepublik Deutschland als Rechtsanwälte zugelassen und gehören der Rechtsanwaltskammer des jeweiligen Standortes an:
**Berlin:** Rechtsanwaltskammer (RAK) Berlin, Littenstraße 9, 10179 Berlin – www.rak-berlin.de
**Düsseldorf:** RAK Düsseldorf, Freiligrathstraße 25, 40479 Düsseldorf – www.rechtsanwaltskammer-duesseldorf.de
**Frankfurt am Mai:**: RAK Frankfurt a. M., Bockenheimer Anlage 36, 60322 Frankfurt a. M. - www.rechtsanwaltskammer-ffm.de
**Hamburg:** RAK Hamburg, Bleichenbrücke 9, 20354 Hamburg – www.rechtsanwaltskammerhamburg.de

**Die berufsrechtlichen Vorschriften BRAO** (Bundesrechtsanwaltsordnung), BORA (Berufsordnung für Rechtsanwälte), (Fachanwaltsordnung), RVG (Rechtsanwaltsvergütungsgesetz), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft (CCBE), Gesetz über die Tätigkeit europäischer Rechtsanwälte in Deutschland (EuRAG) v. 9. 3. 2000 (BGBl. I S. 182), Law Implementing the Directives of the European Community pertaining to the professional law regulating the legal profession können über die Website der Bundesrechtsanwaltskammer unter www.brak.de und der Rubrik "Informationspflichten gemäß § 5 TMG" eingesehen werden.

**Notare**

Alle Rechtsanwälte, die zudem als Notar bezeichnet sind, sind in der Bundesrepublik Deutschland als Notar zugelassen und gehören der Notarkammer des jeweiligen Standorts an:
**Berlin:** Notarkammer Berlin, Littenstr. 10, 10179 Berlin - www.berliner-notarkammer.de
**Frankfurt am Main:** Notarkammer Frankfurt am Main, Bockenheimer Anlage 36, 60322 Frankfurt - www.notarkammer-ffm.de

**Die berufsrechtlichen Vorschriften** Bundesnotarordnung, Beurkundungsgesetz, Richtlinien der Notarkammern, Dienstordnung für Notarinnen und Notare, Kostenordnung, Europäischer Kodex des notariellen Standesrechts können über die Website der Bundesnotarkammer unter www.bnotk.de und der Rubrik "Berufsrecht" eingesehen werden.

Weitere Informationen zu FPS finden Sie unter www.fps-law.de.


FPS RECHTSANWÄLTE & NOTARE www.fps-law.de

BERLIN
Kurfürstendamm 220
10719 Berlin
Telefon +49 (0)30 88 59 27 0
Telefax +49 (0)30 882 22 60
E-Mail berlin@fps-law.de

DÜSSELDORF
Königsallee 60 C (KÖ-Höfe)
40212 Düsseldorf
Telefon +49 (0)211 30 20 15 0
Telefax +49 (0)211 30 20 15 90
E-Mail duesseldorf@fps-law.de

FRANKFURT AM MAIN
Eschersheimer Landstraße 25-27
60322 Frankfurt am Main
Telefon +49 (0)69 959 57 0
Telefax +49 (0)69 959 57 455
E-Mail frankfurt@fps-law.de

HAMBURG
Große Theaterstraße 42
20354 Hamburg
Telefon +49 (0)40 37 89 01 0
Telefax +49 (0)40 36 62 98
E-Mail hamburg@fps-law.de