

Your World First

C/M/S/

Law.Tax

# update

Compliance

April 2017

# Inhalt

- 3 | Was lange währt – das bundesweite Vergaberegister kommt!
- 5 | Das neue Gesetz gegen Korruption im Gesundheitswesen: Compliance-Thema für Pharma- und Medizinprodukteunternehmen
- 6 | LG Bochum: Durchsuchung beim Ombudsmann zulässig
- 7 | Zentrale Hinweisgeberstelle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BAFin)
- 8 | Kartellrechts-Compliance – Achtung: Erhöhung des Kartellrechtsrisikos durch die 9. GWB-Novelle
- 10 | Höchste Zeit für Contractor-Compliance
- 11 | Die Umsetzung der 4. EU-Geldwäscherichtlinie
- 13 | CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz – die nichtfinanzielle Berichterstattung
- 14 | Prävention gegen Scheingeschäfte in China durch Geschäftspartner-Prüfung

## Editorial

### Sehr geehrte Damen und Herren,

Compliance entwickelt sich weiterhin zu einem für alle Unternehmen besonders wichtigen Themenfeld. Die Anforderungen von Gesetzgeber und Rechtsprechung, aber auch von Geschäftspartnern steigen. Gleichzeitig stehen die Unternehmen vor der Herausforderung, alle für sie relevanten Themen mit beschränkten Ressourcen ausreichend zu berücksichtigen. Auch in den vergangenen Monaten gab es eine Vielzahl wichtiger Veränderungen und interessanter Entwicklungen im Compliance-Bereich, über die wir Sie mit diesem Update informieren möchten.

Das Bundeskabinett hat kürzlich den Gesetzesentwurf für die lange diskutierte Einführung eines bundesweiten Wettbewerbsregisters verabschiedet. In dem Register sollen künftig alle Unternehmen oder Individuen, die eine schwere Verfehlung begangen haben, registriert werden, was erhebliche Auswirkungen auf die Vergabe öffentlicher Aufträge haben kann.

Die bevorstehende Umsetzung der 4. EU-Geldwäscherichtlinie bringt einige Änderungen mit sich.

Für gewerbliche Güterhändler bedeutet dies aber auch eine teilweise Erleichterung.

Im Bereich des Kartellrechts kommt es durch die bevorstehende 9. GWB-Novelle zu einer Verschärfung der Bußgeldhaftung im Konzern. Die Anforderungen an den kartellrechtlichen Schadensersatz werden weiter konkretisiert. Die Risiken für Unternehmen werden hierdurch weiter erhöht.

Durch die zum 1. April 2017 in Kraft getretene Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wurden die von Unternehmen zu berücksichtigenden Anforderungen an den Einsatz von Fremdpersonal abermals verschärft.

Im Bereich der Korruptionsprävention berichten wir über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der Korruption im Gesundheitswesen und gehen auf die arbeitsrechtlichen Anforderungen zur Durchsetzbarkeit von Sanktionen ein.

Für alle Compliance-Organisationen von Bedeutung ist die bereits im letzten Jahr vom Landgericht Bochum bestätigte Möglichkeit der Durchsu-

chung beim eingesetzten Ombudsmann eines Unternehmens.

Mit dem soeben verabschiedeten CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wird die auf nichtfinanzielle Aspekte bezogene Unternehmensberichterstattung für große und kapitalmarkt-orientierte Gesellschaften erweitert.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine interessante und aufschlussreiche Lektüre unseres Newsletters zu diesen und weiteren Themen. Bei Anregungen und Rückfragen stehen Ihnen die Autoren sowie die übrigen Anwälte unserer Compliance-Gruppe gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen



**Dr. Harald W. Potinecke**

Partner, CMS Deutschland

[E harald.potinecke@cms-hs.com](mailto:harald.potinecke@cms-hs.com)

# Was lange währt – das bundesweite Vergaberegister kommt!

Öffentliche Auftraggeber dürfen Aufträge nur an zuverlässige Unternehmen erteilen. Unternehmen, die nachweislich schwere Gesetzesverstöße begangen haben, sind seit der Vergaberechtsreform im April 2016 zwingend auszuschließen. Die Schwierigkeit für öffentliche Auftraggeber besteht bislang darin, sich verlässlich über etwaige Verfehlungen von Bietern zu informieren. Auf Länderebene gibt es zwar bereits vereinzelt Vergaberegister; allerdings variiert die Anwendung von Bundesland zu Bundesland erheblich. Zudem wird ein Vergaberegister allein auf Länderebene heutzutage nicht mehr als ausreichend angesehen. Seit vielen Jahren wird daher immer wieder die Einführung eines bundesweiten Vergaberegisters gefordert, in dem korruptives Verhalten und andere schwere Verfehlungen von Unternehmen erfasst werden sollen.

In den vergangenen Jahren gab es wiederholte Initiativen zur Schaffung eines Vergaberegisters auf Bundesebene. Bereits im November 2012 hatte die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen einen entsprechenden Gesetzesentwurf vorgelegt, der unter anderem eine Eintragung von Verstößen für bis zu fünf Jahre und eine verpflichtende Prüfung des Registers seitens der öffentlichen Auftraggeber ab einem Auftragswert von EUR 25.000 vorsah. Dieser Entwurf wurde jedoch gegen Ende der letzten Legislaturperiode auf Eis gelegt. Zuletzt forderte im Jahr 2014 die Justizministerkonferenz der Län-

der die Bundesregierung auf, ein bundesweites Vergaberegister einzurichten.

Am 20. Februar 2017 legte das Bundesjustizministerium nunmehr einen Referentenentwurf eines Gesetzes zur Schaffung eines Wettbewerbsregisters vor. Wie nun bekannt wurde, hat sich die Große Koalition nunmehr hierauf geeinigt. Am 29. März 2017 hat die Bundesregierung den Entwurf verabschiedet. Das Gesetz könnte daher noch vor der Sommerpause vom Bundestag beschlossen werden. Die dann noch erforderliche Zustimmung des Bundesrates gilt als sehr wahrscheinlich, da die Initiative zur Einführung eines bundesweiten Vergaberegisters von den Ländern ausgegangen war.

Der vorliegende Entwurf sieht im Wesentlichen folgende Regelungen vor:

- Das Register soll künftig beim Bundeskartellamt geführt werden. In das Register aufzunehmen sind alle relevanten wirtschaftsstrafrechtlichen Verfehlungen, insbesondere Vorteilsgewährung an und Bestechung von Amtsträgern, Bestechung im geschäftlichen Verkehr, Betrug, Untreue, Geldwäsche, wettbewerbsbeschränkende Absprachen sowie Steuerhinterziehung.
- Eine Pflicht zur Eintragung besteht bei einer rechtskräftigen strafrechtlichen Verurteilung,

bei Strafbefehlen oder bei bestandskräftigen Bußgeldentscheidungen wegen der vorgenannten Verfehlungen. Soweit Unternehmen betroffen sind, hat eine Eintragung dann zu erfolgen, wenn die Verfehlung eines Unternehmensangehörigen dem Unternehmen zuzurechnen ist. Dies ist insbesondere der Fall bei Handlungen von Geschäftsführern und Vorständen, jedoch auch bei leitenden Angestellten, vor allem bei Einkaufs- oder Vertriebsleitern. Eine Eintragung in das Vergaberegister hat auch dann zu erfolgen, wenn gegen Leitungspersonen oder das Unternehmen selbst wegen entsprechender Verfehlungen im Unternehmen ein Bußgeldbescheid nach §§ 30, 130 OWiG ergangen ist.

- Öffentliche Auftraggeber sollen künftig verpflichtet werden, ab einem Auftragsvolumen von EUR 30.000 (netto) vor dem Zuschlag das Vergaberegister abzufragen. Unternehmen, die im Vergaberegister wegen einer Verfehlung gelistet sind, ist dann grundsätzlich der Zuschlag zu versagen. Eine Ausnahme hiervon ist nach dem seit April 2016 geltenden Recht nur nach erfolgter Selbstreinigung möglich. Dies setzt voraus, dass das Unternehmen einen durch das Fehlverhalten entstandenen Schaden ausgeglichen oder sich hierzu verpflichtet hat, bei der



Aufklärung der zugrunde liegenden Sachverhalte mit den Ermittlungsbehörden umfassend kooperiert hat und angemessene technische, organisatorische und personelle Maßnahmen ergriffen hat, um entsprechende Verfehlungen künftig auszuschließen.

- Eintragungen in das Vergaberegister sollen – abhängig von der Art des Verstoßes – für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren ab Rechtskraft der entsprechenden Entscheidung bestehen bleiben. Eine vorzeitige Löschung soll dann in Betracht kommen, wenn das Unternehmen eine erfolgte Selbstreinigung nachgewiesen hat.

Nach Einrichtung des bundesweiten Vergaberegisters wird die Einhaltung der geltenden Gesetze für Unter-

nehmen mit einem hohen Anteil an öffentlichen Aufträgen noch wichtiger werden als bisher. Insbesondere für solche Unternehmen, die maßgeblich von öffentlichen Aufträgen abhängen, kann eine Eintragung in das Vergaberegister im schlechtesten Fall zu einer existenziellen Bedrohung des Unternehmens führen. Zwar war die Gesetzestreue für solche Unternehmen bereits in der Vergangenheit aufgrund der bestehenden Länderregister von besonderer Bedeutung. Bestehende Lücken werden aber durch das bundesweite Register nunmehr geschlossen.

Für die betroffenen Unternehmen wird es daher wichtiger denn je sein, ein funktionierendes Compliance-Management-System einzurichten, um Verstöße möglichst zu verhindern. Unternehmen, die in der Vergangenheit mit Verfehlungen zu kämpfen

hatten, werden gezwungen sein, durch umfassende Selbstreinigungsmaßnahmen dafür zu sorgen, dass einer Eintragung in das Vergaberegister die Grundlage entzogen wird. Auch für solche Unternehmen wird der Aufbau eines funktionierenden Compliance-Management-Systems unabdingbar sein. ■



**Florian Block**

Partner, CMS Deutschland

E [florian.block@cms-hs.com](mailto:florian.block@cms-hs.com)

# Das neue Gesetz gegen Korruption im Gesundheitswesen: Compliance-Thema für Pharma- und Medizinprodukteunternehmen

Am 4. Juni 2016 ist das Gesetz zur Bekämpfung von Korruption im Gesundheitswesen in Kraft getreten. Durch das Gesetz wurden die Straftatbestände „Bestechlichkeit im Gesundheitswesen“ (§ 299 a StGB) und „Bestechung im Gesundheitswesen“ (§ 299 b StGB) eingeführt. Anders als nach bisheriger Rechtslage ist nun auch die unzulässige Beeinflussung von Beschaffungs- und Therapieentscheidungen niedergelassener Ärzte vom Straftatbestand umfasst. Damit steht nun nicht mehr nur die Kooperation mit Ärzten im Fokus, die im öffentlichen Sektor beschäftigt und damit Amtsträger sind, sondern auch jene mit niedergelassenen Ärzten.

Sachlich muss der Täter einen Vorteil als Gegenleistung für eine zumindest intendierte unlautere Bevorzugung im Wettbewerb fordern, sich versprechen lassen oder annehmen. Korrespondierend dazu macht sich jeder – z. B. auch Arbeitnehmer von Pharma- und Medizinprodukteunternehmen – strafbar, der solche Vorteile anbietet, verspricht oder gewährt.

Unklar ist, ob die Gerichte die Straftatbestände restriktiv oder eher extensiv auslegen werden; für eine Prognose ist es noch zu früh. Solange keine Rechtsprechung existiert, empfiehlt sich die Orientierung an gesundheitsrechtlichen Normen. Grundsätzlich gilt: Kooperationsformen, die gesundheitsrechtlich erlaubt sind, fallen in der Regel nicht in den Anwendungsbereich der §§ 299 a, 299 b StGB, während

gesundheitsrechtlich Verbotenes in der Regel auch strafbar ist. Für den Bereich ohne gesundheitsrechtliche Wertung muss jedoch die Rechtsprechung abgewartet werden.

## **Weiterhin Compliance-Thema für Pharma- und Medizinprodukteunternehmen**

Wenngleich sich bereits viele Pharma- und Medizinprodukteunternehmen internen Compliance-Richtlinien unterworfen haben, besteht durch die noch ungeklärte Rechtsanwendung für die Praxis weiterhin Handlungsbedarf. Mit Blick auf kommende Entscheidungen der Gerichte sollten Unternehmen regelmäßig ihre aktuellen Vertriebsstrukturen und Kooperationsformen überprüfen und – soweit noch nicht vorhanden – Verhaltenskodizes einführen und konsequent durchsetzen.

Grund hierfür ist die weitreichende Haftung im Rahmen der §§ 30, 130 Abs. 1 OWiG. Kann dem gesetzlichen Vertreter eines Unternehmens eine Aufsichtspflichtverletzung bzw. ein Organisationsverschulden nachgewiesen werden, drohen dem Unternehmen Geldbußen in Millionenhöhe (§ 30 Abs. 2 OWiG).

## **Effektives Compliance-System ermöglicht wirksame Sanktionierung von Verstößen**

Ausgehend von dem hohen finanziellen Risiko für die Unternehmen besteht großes Interesse an Sanktionen gegen Arbeitnehmer, die gegen

Compliance-Richtlinien verstoßen. Aus arbeitsrechtlicher Perspektive ist festzuhalten, dass Compliance-Verstöße von Mitarbeitern nur dann effektiv sanktioniert werden können, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass der einzelne Arbeitnehmer Kenntnis von den jeweiligen Compliance-Vorgaben hatte und diese auch verstanden hat.

Hierbei gilt, dass Schulungen und schriftlich dokumentierte Verhaltensanweisungen ebenso unerlässlich sind wie eine schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers, diese gelesen und verstanden zu haben.

Korrespondierend dazu müssen Arbeitgeber in regelmäßigen Abständen kontrollieren, ob ihre Compliance-Vorgaben eingehalten werden. Andernfalls ist eine arbeitsrechtliche Sanktionierung von Compliance-Verstößen schwierig, insbesondere wenn Vorgesetzte Compliance-Verstöße dulden. Daher sind auch die jeweiligen Vorgesetzten entsprechend zu schulen. ■



**Dr. Anja Schöder,**  
**LL. M. (University of Edinburgh)**  
Rechtsanwältin, CMS Deutschland  
E [anja.schoeder@cms-hs.com](mailto:anja.schoeder@cms-hs.com)

# LG Bochum: Durchsuchung beim Ombudsmann zulässig

Ombudssysteme spielen in der Compliance-Praxis für Unternehmen eine wichtige Rolle. Das Landgericht Bochum (Urteil vom 16. März 2016, 6 Qs 1/16) hat nunmehr die umstrittene Frage entschieden, unter welchen Voraussetzungen die Kanzlei-räume eines als Ombudsmann eingesetzten Rechtsanwalts durchsucht werden dürfen.

Unternehmensbezogene Straftaten und Compliance-Verstöße können auch durch ausgefeilte Compliance-Management-Systeme nicht vollständig verhindert werden. Aus diesem Grund kommt der Aufdeckung von Fehlverhalten durch (anonyme) Hinweisgeber in der Praxis eine wichtige Bedeutung zu. Es bestehen verschiedene Möglichkeiten der Kommunikation des Unternehmens mit dem potenziellen Whistleblower. In der Praxis ist häufig das Modell des Ombudsmanns anzutreffen. Hier wird meist ein externer Rechtsanwalt durch ein Unternehmen damit beauftragt, als Schnittstelle zum Hinweisgeber zu fungieren. Der Rechtsanwalt nimmt Hinweise zu unternehmensbezogenen Straftaten, z. B. Korruption, Insidergeschäften oder Untreue, entgegen, filtert diese und leitet sie in der Regel anonym an das Unternehmen, z. B. den Compliance-Officer oder den Integrationsbeauftragten, weiter.

## Externer Rechtsanwalt als Schnittstelle zwischen Unternehmen und Hinweisgeber

Der Vorteil der Beauftragung eines externen Rechtsanwalts mit der Aufgabe eines Ombudsmannes besteht darin, dass dieser bei potenziellen

Hinweisgebern ein größeres Vertrauen als ein unternehmensinterner Ansprechpartner besitzt. Auch die besonderen Privilegien von Rechtsanwälten, wie das Zeugnisverweigerungsrecht und das Beschlagnahmeverbot mandatsbezogener Unterlagen, erhöhen die Anreizwirkung für den Tippgeber. Das Privileg des Beschlagnahmeverbots für Ombudsleute hat das Landgericht Bochum in seiner Entscheidung jedoch deutlich aufgeweicht.

In dem vom Landgericht Bochum entschiedenen Fall setzte das betroffene Unternehmen eine Rechtsanwältin als Ombudsfrau ein, um Hinweise auf Compliance-Verstöße entgegenzunehmen. Ein Hinweisgeber übermittelte der Ombudsfrau eine Anzeige mit schweren Untreuevorwürfen gegen den Geschäftsführer des Unternehmens. Die Staatsanwaltschaft erwirkte einen Durchsuchungsbeschluss für die Räumlichkeiten der Ombudsfrau und beschlagnahmte die Anzeige.

## Kein geschütztes Mandatsverhältnis zwischen Ombudsmann und Hinweisgeber

Im Ergebnis gab das Landgericht der Staatsanwaltschaft recht. Im Kern begründete das Gericht die Beschlagnahmefähigkeit der Unterlagen bei der Ombudsfrau damit, dass zwischen der Ombudsfrau und dem Hinweisgeber weder eine Mandatsbeziehung noch ein mandatsähnliches Vertrauensverhältnis bestanden habe. Nach § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO dürfen Gegenstände, auf die sich das Zeugnisverweigerungsrecht eines Rechtsanwalts erstreckt,

nicht beschlagnahmt werden. Im entschiedenen Fall wurde die Ombudsfrau, wie in der Praxis regelmäßig der Fall, durch das Unternehmen beauftragt; zwischen dem Hinweisgeber und der Ombudsfrau bestand keine Mandatsbeziehung.

An das Vorliegen eines mandatsähnlichen Vertrauensverhältnisses stellt das Landgericht Bochum hohe Anforderungen, die in dem entschiedenen Fall nicht erfüllt gewesen seien. Die Zusicherung der Ombudsfrau zur vertraulichen Behandlung der erlangten Informationen sei für die Annahme eines mandatsähnlichen Vertrauensverhältnisses zu dem Whistleblower nicht ausreichend.

## Ausblick

Der Entscheidung kommt für die zukünftige Ausgestaltung von Hinweisgeber- und Ombudsmann-Systemen eine wichtige Bedeutung zu. Zugleich sollten bestehende Ombudsmann-Systeme vor dem Hintergrund der Entscheidung überprüft werden. Es ist zu befürchten, dass sich infolge der Entscheidung potenzielle Hinweisgeber gegen eine Anzeige entscheiden. ■



**Dr. Daniel Kaiser**

Rechtsanwalt, CMS Deutschland

E [daniel.kaiser@cms-hs.com](mailto:daniel.kaiser@cms-hs.com)

# Zentrale Hinweisgeberstelle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BAFin)

Seit dem 1. Januar 2017 ist es nunmehr auch möglich, der BAFin mutmaßliche Verstöße gegen Aufsichtsrecht in ihrem Zuständigkeitsbereich über ein von der BAFin installiertes elektronisches Hinweisgebersystem zu melden. Bereits am 2. Juli 2016 hatte die BAFin die sog. zentrale Hinweisgeberstelle eingerichtet. Grundlage hierfür ist § 4 d Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetz (FinDAG), durch den der deutsche Gesetzgeber verschiedene europäische Vorgaben umgesetzt hat.

Die Hinweisgeberstelle ist nicht für Verbraucherbeschwerden, sondern allein für Hinweise sog. Whistleblower gedacht. Darunter versteht die BAFin Personen, die über ein besonderes Wissen zu Unternehmensinterna verfügen.

Gemäß § 4 d Abs. 6 FinDAG dürfen Whistleblower, die bei von der BAFin beaufsichtigten Unternehmen oder bei Auslagerungsunternehmen beschäftigt sind, wegen ihres Hinweises weder arbeitsrechtlich noch strafrechtlich zur Verantwortung gezogen oder schadensersatzpflichtig gemacht werden. Dies gilt nicht, wenn die jeweilige Meldung vorsätzlich oder grob fahrlässig unwahr abgegeben wurde. Die BAFin legt ohne ausdrückliche Zustimmung des Hinweisgebers dessen Identität grundsätzlich nicht offen; das Informationsfreiheitsgesetz findet keine Anwendung. Meldungen können aber auch anonym abgegeben werden.

Der Schutz der Anonymität des Whistleblowers entfällt jedoch, sofern und soweit eine Offenlegung im Rahmen von weiteren Ermittlungen, Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren erforderlich ist oder gerichtlich angeordnet wird. Ferner werden gemäß § 4 d Abs. 8 FinDAG die Anhörungs- und Akteneinsichtsrechte der im Hinweis genannten betroffenen/beschuldigten Personen nicht eingeschränkt. Diese Rechtslage ist der schwierigen Balance zwischen den Interessen des Whistleblowers und denen der durch den Hinweis betroffenen/beschuldigten Person geschuldet; im Ergebnis kann die Anonymität des Whistleblowers im Rahmen von § 4 d FinDAG also nicht garantiert werden. Will der Whistleblower eine größere Sicherheit bei der Wahrung seiner Anonymität erreichen, bietet sich die Übermittlung des Hinweises durch einen Rechtsanwalt (als Ombudsmann) an, zu dem der Whistleblower dann allerdings in einem Mandatsverhältnis stehen muss; hierdurch würde die vom Landgericht Bochum in seinem Beschluss vom 16. März 2016 – Az. II-6 QS 1/16 – identifizierte Lücke beim Schutz vor Beschlagnahme weitgehend geschlossen.

§ 4 d FinDAG regelt leider nicht das Verhältnis zwischen den unternehmensinternen Whistleblower-Hotlines und der Hinweisgeberstelle der BAFin. Dies ist aus zwei Gründen besonders misslich: Zum einen hat der deutsche Gesetzgeber die Kredit-

institute in § 25 a Abs. 1 S. 6 Nr. 3 KWG zur Einrichtung von eigenen Hinweisgebersystemen verpflichtet. Zum anderen setzt der in § 4 d FinDAG dem Whistleblower gewährte Schutz nicht voraus, dass der Whistleblower zunächst die unternehmensinterne Meldung und Beseitigung des behaupteten Verstoßes versucht hat, bevor er mit der Hinweisgeberstelle der BAFin eine externe Stelle informiert. Dies jedoch widerspricht der bislang in der Rechtsprechung erkennbaren Tendenz, ein externes Whistleblowing im Einzelfall als gravierende Pflichtverletzung mit der Konsequenz einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses anzusehen, wenn nicht zuvor der grundsätzlich zumutbare Versuch einer internen Klärung unternommen wurde. Es bleibt abzuwarten, ob die neue Hinweisgeberstelle der BAFin die institutsinternen Hinweisgebersysteme vor diesem Hintergrund schwächen wird oder gar obsolet macht. ■



**Dr. Thomas Sonnenberg**

Partner, CMS Deutschland

E [thomas.sonnenberg@cms-hs.com](mailto:thomas.sonnenberg@cms-hs.com)

# Kartellrechts-Compliance – Achtung: Erhöhung des Kartellrechtsrisikos durch die 9. GWB-Novelle

Kartellrechtsverstöße können von den Kartellbehörden mit sehr hohen Bußgeldern geahndet werden („public enforcement“). Außerdem drohen den an einem Kartellrechtsverstoß beteiligten Unternehmen Schadensersatzklagen der von dem Kartellrechtsverstoß Betroffenen („private enforcement“).

Durch die vom Gesetzgeber beschlossene 9. GWB-Novelle werden die Voraussetzungen für die Bußgeldhaftung im Konzern verschärft und die Haftung für den kartellrechtlichen Schadensersatz wird konkretisiert. Das Risiko bei Kartellrechtsverstößen wird für Unternehmen hierdurch weiter erhöht. Diesem Compliance-Risiko sollte daher noch größere Beachtung geschenkt werden.

## **A. Verschärfung des Kartellbußgeldrechts**

Durch die 9. GWB-Novelle wird das deutsche Kartellbußgeldrecht zwar nicht vollständig mit dem EU-Kartellrecht harmonisiert. Es wird aber eine Zurechnung von Kartellrechtsverstößen zu einer „lenkenden“ Muttergesellschaft geschaffen. Kann die Kartellbehörde im Einzelfall nachweisen, dass die Muttergesellschaft während der Geschäftstätigkeit der

Tochtergesellschaft einen bestimmten Einfluss auf diese ausgeübt hat, so soll die Kartellbehörde ein Bußgeld auch oder nur gegen die Muttergesellschaft verhängen können.

Ein „Abschütteln“ der Bußgeldverantwortlichkeit durch Umstrukturierungen im Konzern wird durch diese Neuregelung wesentlich erschwert. Auch die Umstrukturierung der Muttergesellschaft wird durch neue Rechtsnachfolgeregelungen erfasst. Somit sind Umstrukturierungen – aller Voraussicht nach – kein geeignetes Mittel zur Umgehung von Bußgeldern für Kartellrechtsverstöße. Wie es scheint, schließt der Gesetzgeber die „Wurststücke“ effektiv.

## **B. Weitere Ausgestaltung des Kartellschadensersatzrechts**

### **I. Auskunftsansprüche**

Den Geschädigten von Kartellrechtsverstößen werden umfassende Informations- und Beweisverschaffungsansprüche („disclosure“) eingeräumt, um ihnen die Prüfung und Darlegung des kartellrechtlichen Schadensersatzanspruchs zu erleichtern. Diese Ansprüche bestehen allerdings auch für die Schädiger mit Blick auf deren Verteidigung.

### **II. Vermutung des Schadens- eintritts**

Zudem wird der Eintritt eines Schadens durch ein Kartell widerleglich vermutet. Damit müssen Gläubiger eines kartellrechtlichen Schadensersatzanspruchs im Prozess nicht mehr darlegen, ob bei einem Kartell überhaupt ein Schaden eingetreten ist. Vielmehr muss der Kartellbeteiligte die Vermutung widerlegen. Für die Höhe des Schadensersatzanspruchs bleiben allerdings die Geschädigten darlegungs- und beweispflichtig.

### **III. Vermutung der Schadens- weiterwälzung zugunsten von mittelbar Geschädigten**

Machen mittelbare Abnehmer Ansprüche gegen das gegen Kartellrecht verstoßende Unternehmen geltend, mussten sie bislang nach allgemeinen Grundsätzen die Schadensweiterwälzung vom unmittelbaren Abnehmer auf sie darlegen und beweisen. Mit der 9. GWB-Novelle wird eine widerlegliche Vermutung der Schadensweiterwälzung zugunsten der mittelbaren Abnehmer eingeführt. Die Schädiger müssten zur Abwehr des Schadensersatzanspruchs diese Vermutung widerlegen. Im schlimmsten Fall droht den Schädigern eine



mehrfache Inanspruchnahme durch unmittelbare und mittelbare Abnehmer.

### C. Fazit

Die Änderungen im deutschen Kartellrecht verdeutlichen eines: Kartellrechtsverstöße können sehr teuer werden: Neben sowieso schon sehr hohen Bußgeldern drohen Schadensersatzforderungen in regelmäßig noch größerem Umfang. Das macht Compliance-Anstrengungen im Bereich des Kartellrechts umso wichtiger. ■



**Dr. Rolf Hempel**  
Partner, CMS Deutschland  
E [rolf.hempel@cms-hs.com](mailto:rolf.hempel@cms-hs.com)



**Martin Cholewa**  
Rechtsanwalt, CMS Deutschland  
E [martin.cholewa@cms-hs.com](mailto:martin.cholewa@cms-hs.com)

# Höchste Zeit für Contractor-Compliance

## Die AÜG-Reform tritt am 1. April 2017 in Kraft

Im Zusammenhang mit Compliance besitzt das Thema Fremdpersonaleinsatz noch nicht den Stellenwert, den es in der politischen Debatte und aufgrund seiner wirtschaftlichen Bedeutung hat.

Mit der steigenden Zahl von Leiharbeitnehmern (Anstieg um rund 85.000 allein zwischen 2013 und 2015 nach der Beschäftigungsstatistik der Arbeitsagentur) hat sich auch die Anzahl der Ahndungen von Verstößen verdoppelt. Auch die Vermittlung von selbstständigen Fachkräften durch Dritte hat trotz vieler Vermittlungsplattformen im Netz stark zugenommen. Rechtsverstöße können in diesem Bereich sehr teuer werden.

Das Thema Contractor-Compliance verdient daher mehr Aufmerksamkeit.

### Was ändert sich?

Die AÜG-Reform bringt im Wesentlichen vier Änderungen, die aus Compliance-Sicht relevant sind:

#### 1. Das Ende der Fallschirmlösung

Ab dem 1. April 2017 müssen Verleiher und Entleiher die Überlassung von Leiharbeitnehmern ausdrücklich

in ihrem Vertrag als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnen.

Ob eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, richtet sich allein nach den tatsächlichen Umständen. Stellt ein Sozialversicherungsträger fest, dass statt eines vereinbarten Werk- oder Dienstvertrages faktisch eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, führt bereits die falsche Bezeichnung des Vertrages zu einem Gesetzesverstoß. Der Rückgriff auf eine „Not-Erlaubnis“ zur Arbeitnehmerüberlassung ist nicht mehr möglich.

Dies gilt auch bei der Vermittlung von Selbstständigen. Nach neuer Rechtsprechung wird auch in diesem Fall das AÜG angewandt, wenn der Selbstständige faktisch wie ein Arbeitnehmer eingebunden ist.

#### 2. Zeitliche Begrenzung

Mit der AÜG-Reform ist die Dauer einer Überlassung auf 18 Monate begrenzt. Mehrere kürzere Überlassungen werden zusammengerechnet, wenn nicht drei Monate Pause zwischen zwei Überlassungen lagen.

#### 3. Equal Pay

Leiharbeiter müssen in Zukunft nach neun Monaten so viel verdienen wie Stammarbeiter des Einsatzunternehmens. Im Rahmen eines Tarifvertra-

ges ist eine Abweichung für bis zu 15 Monate möglich, wenn in diesem Zeitraum das Arbeitsentgelt stufenweise steigt.

#### 4. Keine Kettenüberlassung

Schließlich ist durch die neue Fassung des AÜG auch die Kettenüberlassung, also die Einschaltung von Zwischenvermittlern, nicht mehr möglich.

## Welche Folgen hat ein Gesetzesverstoß?

### 1. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses

Bei einem Gesetzesverstoß wird ein vollwertiges Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher fingiert. Der Entleiher haftet dann als Arbeitgeber für die Sozialversicherungsbeiträge. Wenn der Verleiher das Entgelt gezahlt hat, haftet dieser ebenfalls als Arbeitgeber für die Beiträge. Wenn ein Selbstständiger vermittelt wurde, bedeutet dies, dass für die gesamte Überlassungsdauer Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen sind.

### 2. Geldbußen und strafrechtliche Konsequenzen

Wer als Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung vorenthält, macht sich strafbar. Daneben drohen

Bußgelder bis zu EUR 500.000 nach dem AÜG und deutlich höhere nach dem OWiG.

### Konsequenzen für Compliance

Ob Fremdpersonal richtig eingesetzt wird, kann nur aufgrund komplexer Kriterien im Einzelfall bzw. Projekt festgestellt werden. Dies führt zu großer Rechtsunsicherheit. Das bestehende Risiko kann jedoch reduziert werden. Folgende Punkte sollten daher in Angriff genommen werden:

1. umfassende Risikoanalyse
2. interne Aufklärung durch Schulungen und Leitfäden
3. Überprüfung und Anpassung der Verträge mit Dritten
4. Entwicklung von Kontrollmechanismen und regelmäßige Überprüfung der konkreten Einsatzbedingungen ■



**Patrick Müller-Sartori**  
Rechtsanwalt, CMS Deutschland  
E [patrick.mueller-sartori@cms-hs.com](mailto:patrick.mueller-sartori@cms-hs.com)

## Die Umsetzung der 4. EU-Geldwäscherichtlinie

Die 4. EU-Geldwäscherichtlinie wird in Deutschland durch eine Neufassung des GwG umgesetzt. Zuletzt hatte die Bundesregierung am 22. Februar 2017 einen Entwurf für diese Neufassung veröffentlicht (nachfolgend GwG-E genannt). Das GwG-E weist im Vergleich zur jetzigen Rechtslage einige Neuerungen auf.

Zur Erleichterung der Feststellung der wirtschaftlich Berechtigten wird ein Transparenzregister eingeführt, das eben diese auflisten wird. Eine weitere Erleichterung erfahren die Verpflichteten durch die Fiktion, dass der gesetzliche Vertreter, der geschäftsführende Gesellschafter oder der Partner als wirtschaftlich Berechtigter gilt, wenn dieser sonst nicht feststellbar ist. Eine weitere Erleichterung betrifft das Outsourcing interner Sicherungsmaßnahmen durch vertragliche Vereinbarung, bei dem fortan keine Zustimmung der Aufsichtsbehörde mehr vonnöten ist; die vorherige Anzeige genügt hier.

Es kommen jedoch auch neue Pflichten auf die Verpflichteten zu: § 5 GwG-E fordert nun explizit, dass grundsätzlich eine Risikoanalyse anzufertigen ist. Dies war bisher verwaltungspraktisch zwar in den meisten Branchen vorgesehen, aber nicht ausdrücklich gesetzlich gefordert. Auch bei der Kundenidentifizierung werden die Pflichten erweitert: Bereits zur Aufnahme der Geschäftsbeziehung muss nun die Feststellung erfolgen, ob es sich bei dem Kunden um eine politisch exponierte Person handelt. Zu diesen gehören übrigens fortan auch ohne Unterscheidung zu anderen „PePs“ Amtsträger im Inland und im Inland gewählte EU-Parlaments-Abgeordnete. Die bisherige Praxis, nach der inländische PePs nach dem flexibleren Risikoansatz behandelt werden können, fällt somit weg.

Zudem bringt das GwG-E noch weitere Änderungen mit sich: Der Gesetzgeber gibt es dem Gesetzesanwender in die Hände zu entschei-

den, wann dieser die vereinfachten Sorgfaltspflichten erfüllt. Dazu gibt er ihm mit den Anhängen 1 und 2 zum GwG-E lediglich Anhaltspunkte an die Hand. Ähnliches gilt auch für die verstärkten Sorgfaltspflichten. Diese enthalten zwar weitgehend bisherige Tatbestände zur Auslösung von vereinfachten oder erhöhten Sorgfaltspflichten. Insgesamt wird den Verpflichteten jedoch ein gewisser Ermessensspielraum eingeräumt.

Ein besonderes Augenmerk ist auf den im Referentenentwurf nur rudimentär angelegten Kündigungsschutz für Geldwäschebeauftragte zu richten.

Insbesondere für Güterhändler ändern sich einige Regelungen mit dem GwG-E. Es greift auf die Regelung aus dem momentanen GwG zurück und zählt zunächst alle „Güterhändler“ zu dem Kreis der Verpflichteten, um dann in einem zweiten Schritt in Bezug auf einzelne



Regelungen wieder einzuschränken. So muss ein Güterhändler laut § 4 Abs. 4 GwG-E über kein Risikomanagement verfügen, muss also weder eine Risikoanalyse anfertigen noch interne Sicherungsmaßnahmen implementieren, sofern er unter der EUR-10.000-Barzahlungsschwelle verbleibt.

Hierin besteht ein gewichtiger Unterschied zum bisherigen GwG, da die internen Sicherungsmaßnahmen bislang unabhängig von etwaigen Schwellenwerten vorgenommen werden mussten. Ähnlich dazu nimmt § 10 Abs. 6 GwG-E weitere Einschränkungen im Rahmen der Sorgfaltspflichten vor. Im Übrigen wurde die soeben genannte Barzahlungsschwelle im Vergleich zum bestehenden GwG von EUR 15.000 auf EUR 10.000 herabgesetzt.

Neu ist ferner, dass die Aufsichtsbehörden laut § 7 Abs. 3 S. 2 GwG-E fortan stets anordnen, dass Händler

hochwertiger Güter einen Geldwäschebeauftragten bestellen müssen. Diese Vorschrift vereinheitlicht diese Pflicht bundesweit, da auch schon jetzt in vielen Gebieten Deutschlands die Aufsichtsbehörden solche Allgemeinverfügungen erlassen haben. Wie diese Anordnungsbefugnis allerdings mit der Anordnung von Bargeldbeschränkungen im Unternehmen unterlaufen werden kann, wird sich zeigen.

Überdies gibt es in organisatorischer Hinsicht die Änderung, dass die Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen eingerichtet wird, die fortan die geldwäscherechtlichen Aufgaben des BKA und eine „Erstbearbeitung“ der geldwäscherechtlichen Verdachtsmeldungen übernehmen wird. Durch die Neuorganisation ist zu hoffen, dass die in der Vergangenheit sehr uneinheitliche Handhabung von Verdachtsmeldungen durch die zuständigen Landesbehörden schneller, effizienter und

ohne Belastung des Justizapparates vonstattengehen wird.

Schließlich ist noch anzumerken, dass die Bußgeldregelungen erweitert und die Bußgeldrahmen angehoben wurden. Insbesondere in der Öffentlichkeit hat sich aufgrund der Tatsache, dass der Gesetzesentwurf 67 (!) verschiedene Bußgeldtatbestände enthält, eine entsprechende öffentliche Diskussion entzündet. ■



**Dr. Joachim Kaetzler**

Partner, CMS Deutschland

E [joachim.kaetzler@cms-hs.com](mailto:joachim.kaetzler@cms-hs.com)

# CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz – die nichtfinanzielle Berichterstattung

Auf europäischer Ebene trat Ende 2014 die sog. CSR-Richtlinie 2014/95/ EU in Kraft, die bis zum 6. Dezember 2016 in deutsches Recht umzusetzen war. Dies erfolgte, leicht verspätet, im April dieses Jahres. Mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wird die auf nichtfinanzielle Aspekte bezogene Unternehmensberichterstattung erweitert.

## Worum geht es inhaltlich?

Neben einer kurzen Beschreibung des Geschäftsmodells des Unternehmens sind insbesondere Ausführungen zu mindestens den fünf folgenden Aspekten erforderlich: Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Zu jedem Aspekt sind jeweils diejenigen Angaben zu machen, die erforderlich sind, um den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis, die Lage des Unternehmens und zugleich die Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die einzelnen Aspekte zu verstehen, etwa eine Beschreibung der verfolgten Konzepte oder der angewandten Due-Diligence-Prozesse. Ergänzt werden diese inhaltlichen Vorgaben dadurch, dass ausdrücklich betont wird, dass die Nutzung nationaler, europäischer oder internationaler Rahmenwerke zulässig ist, sofern sie benannt werden und der geforderte Inhalt abgedeckt ist. Problematisch ist allerdings, dass sich die genannten Regelwerke zum Teil erheblich unterscheiden und die gewünschte Vergleichbarkeit der Berichterstattung damit nicht automatisch erreicht werden wird. Da die Berichterstattung nicht nur innerhalb des Lageberichts erfolgen,

sondern auch innerhalb von vier Monaten nach Bilanzstichtag ein gesonderter Bericht erstellt werden kann, wird die Diskussion zum „integrated reporting“ weiter beflügelt werden.

## Welche Unternehmen sind betroffen?

Die neue Berichtspflicht besteht für Kapitalgesellschaften, die groß und kapitalmarktorientiert im Sinne des HGB sind und im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Sie besteht unter denselben Voraussetzungen für haftungsbeschränkte Personenhandelsgesellschaften und Genossenschaften sowie für Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen. Zunächst einmal wird damit einerseits die gesellschaftliche Diskussion beendet, ob nicht viel mehr Unternehmen erfasst sein sollten, etwa die nicht kapitalmarktorientierten, aber für nichtfinanzielle Aspekte durchaus relevanten Lebensmittel- und Textil-Discounter. Andererseits werden auch nicht unmittelbar berichtspflichtige Unternehmen betroffen sein, etwa indem sie in Reporting-Linien innerhalb des Konzerns oder einer Lieferkette einbezogen werden.

## Prüfpflichten von Aufsichtsrat und Abschlussprüfer

Den Aufsichtsrat trifft eine inhaltliche Prüfpflicht, die über die Richtlinienvorgaben hinausgeht. Problematisch erscheint der Umstand, dass er sich insoweit nicht auf ein Urteil des Abschlussprüfers stützen kann, denn dieser hat lediglich formal zu prüfen, ob die geforderten Angaben gemacht wurden. Dies ist insbesondere

vor dem Hintergrund der möglichen Sanktionen für eine unterlassene oder fehlerhafte Berichterstattung nicht zu unterschätzen. Daher steht zu erwarten, dass Aufsichtsräte vermehrt freiwillige inhaltliche Prüfungen der nichtfinanziellen Berichterstattung nach dem neu eingefügten § 111 Abs. 2 Satz 4 AktG in Auftrag geben werden.

## Ausblick

Die neuen Vorgaben an die Berichterstattung stellen auch neue Anforderungen an die berichtenden Organisationen: All jene Unternehmen, die bereits jetzt über nichtfinanzielle Aspekte berichten, werden ihre Berichte und Systeme auf Lücken im Hinblick auf die neuen Regelungen überprüfen müssen. Alle bislang noch nicht aktiven Unternehmen werden für sich prüfen und entscheiden müssen, welche Informationen sie als wesentlich einschätzen und erteilen und wie sie organisatorisch den Erhalt und die Richtigkeit dieser Informationen sicherstellen können. Für die Einhaltung dieser Pflichten spätestens in den ab 2017 beginnenden Geschäftsjahren sollten zeitnah die Vorbereitungen getroffen werden. ■



**Dr. Petra Schaffner**

Partnerin, CMS Deutschland

E [petra.schaffner@cms-hs.com](mailto:petra.schaffner@cms-hs.com)

# Prävention gegen Scheingeschäfte in China durch Geschäftspartner-Prüfung

Scheingeschäfte stellen im China-Geschäft eines der gegenwärtig zentralen Haftungsrisiken für Unternehmen dar. Gerade auf der Vertriebsseite besteht das Risiko, dass der Kunde darauf drängt, dass der Verkäufer neben dem Kaufvertrag einen weiteren Vertrag mit einer Servicegesellschaft abschließen soll. Diese Servicevereinbarungen können Scheinvereinbarungen darstellen, die als angebliche Wartungs-, Marketing- oder unter anderen Vertragsbezeichnungen Schmiergeldzahlungen tarnen.

## Erhöhtes Aufdeckungsrisiko

Das Aufdeckungsrisiko von Scheingeschäften ist in China signifikant gestiegen. Dies ergibt sich im Wesentlichen aus drei Gründen: Erstens: Die Antikorruptionskampagne der chinesischen Regierung hat zu einem erhöhten Ermittlungsdruck gegen Unternehmen geführt. Prominentester Fall ist die von einem chinesischen Strafgericht gegen ein ausländisches Pharmaunternehmen verhängte Geldstrafe von mehr als EUR 300 Millionen. In diesem Fall wurden über Reisebüros getarnte Scheingeschäfte zur Zahlung von Schmiergeldern abgeschlossen. Zweitens: Whistleblowing wird in China zunehmend gefördert. Ausländische Unternehmen haben mittlerweile ihre Hinweisgebersysteme auf China ausgedehnt und chinesische Behörden

sehen Belohnungen für Hinweisgeber im Einzelfall von bis zu RMB 500.000 (je nach Wechselkurs ca. EUR 68.000) vor. In Einzelfällen kann dieser Betrag auch überschritten werden. Drittens: Ausländische Unternehmen begegnen einem erhöhten Kostendruck in China, da die Produktions- und Gehaltskosten signifikant gestiegen sind. Das Internal Controlling wird zunehmend die Geschäftsabläufe auf unnötige Kosten abklopfen. Dazu gehören auch Zahlungen an Servicegesellschaften, die keine Gegenleistung erbracht haben und offensichtlich als Schattengesellschaften fungieren.

## Haftungsrisiken

Schmiergeldzahlungen können empfindliche Haftungsrisiken für Unternehmen auslösen. Dazu gehören Geldstrafen (keine Obergrenze bei Korruption), der Einbehalt des Kaufpreises, Blacklistings und weitere Haftungsrisiken.

## Zehn Punkte, die zur Geschäftspartner-Prüfung in China gehören

Zur Prävention gegen Scheingeschäfte wird zunächst mehr Transparenz mit Blick auf die Servicegesellschaft erforderlich sein. Transparenz kann durch eine Geschäftspartner-Prüfung erzielt werden, die die regulatorischen und kulturellen Besonderheiten in

China berücksichtigt. Nachstehend sind zehn Punkte dargestellt, die üblicherweise zur Geschäftspartner-Prüfung in China gehören. Weitere Prüfungspunkte werden je nach Konstellation hinzukommen.

1. Gibt es ein nachvollziehbares Auswahlverfahren oder drängt der Kunde bzw. drängen eigene Mitarbeiter darauf, eine bestimmte Servicegesellschaft zu involvieren?
2. Besteht zu der Servicegesellschaft bei der chinesischen *Administration of Industry and Commerce* ein Blacklisting?
3. Wer gehört zu den Gesellschaftern und zum Management der Servicegesellschaft?
4. Gehören Mitarbeiter des Verkäufers oder Käufers direkt oder indirekt zu den Gesellschaftern oder zum Management der Servicegesellschaft?
5. Wie sieht der in China registrierte Geschäftszweck der Servicegesellschaft aus, in dem die Servicegesellschaft geschäftlich tätig werden darf?
6. Ist die Servicegesellschaft berechtigt, die Leistungen aus der Servicevereinbarung durchzuführen?



7. Können die Leistungen aus der Servicevereinbarung tatsächlich durchgeführt werden?
8. Kann der Rechnungsbetrag aus der Servicevereinbarung nachvollziehbar kalkuliert werden? Dies ist üblicherweise bei leistungsunabhängigen Zahlungen problematisch.
9. In welchem kommerziellen und rechtlichen Verhältnis steht die Vergütung aus der Servicevereinbarung zu dem Kaufpreis aus dem Kaufvertrag?
10. Bestehen regelwidrige Anforderungen zu den steuerlich maßgeblichen Rechnungsbestätigungen, den sog. „fapiao“? Dies könnte zu Betrugsrisiken gegenüber dem chinesischen Finanzamt führen. ■



## Impressum

Das Update Compliance wird  
verlegt von CMS Hasche Sigle,  
Partnerschaft von Rechtsanwälten  
und Steuerberatern mbB.

CMS Hasche Sigle  
Lennéstraße 7  
10785 Berlin

Verantwortlich für die  
fachliche Koordination:

Florian Block

CMS Hasche Sigle  
Nymphenburger Straße 12  
80335 München

Dr. Daniel Kaiser

CMS Hasche Sigle  
Schöttlestraße 8  
70597 Stuttgart



#### Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu vielfältigen juristischen Themen.  
**cms-lawnow.com**



#### Ihre juristische Online-Bibliothek.

Profunde internationale Fachrecherche und juristisches Expertenwissen nach Maß.  
**eguides.cmslegal.com**

-----

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Hongkong, Moskau, Peking, Shanghai und Teheran für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

#### CMS-Standorte:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Genf, Glasgow, Hamburg, Hongkong, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lima, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Maskat, Medellín, Mexiko-Stadt, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Prag, Rio de Janeiro, Rom, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Teheran, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.  
**cms.law**