

update

Compliance



**Aktuelle Informationen des
Bereichs Compliance**

Juli 2013

Inhalt

- 3 | Editorial
- 4 | Bedeutung eines effektiven Compliance-Systems für Kündigungen gegenüber Mitarbeitern
- 5 | Neue Pläne für ein Korruptionsregister auf Bundesebene
- 6 | Europäische Kommission veröffentlicht überarbeitetes Merkblatt für die Durchführung von Durchsuchungen
- 8 | Verschärfte Sanktionen im Kartell- und Unternehmensstrafrecht
- 9 | Geschenke und deren steuerliche Behandlung
- 10 | CMS Guide bietet Überblick über verschärfte Antikorruptionsgesetze
- 11 | Compliance Roadshow 2013



Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema Compliance ist aktueller denn je! Auch mit unserem zweiten Update in diesem Jahr informieren wir Sie über die aktuellsten relevanten Entwicklungen im Compliance-Bereich und geben Ihnen Anregungen und Empfehlungen für Ihre tägliche Arbeit.

Die im letzten Update bereits angekündigte Novellierung der §§ 30, 130 OWiG ist zwischenzeitlich in Kraft getreten und führt zu einer erheblichen Verschärfung der Sanktionen für Unternehmen bei Compliance-Verstößen.

Im Bereich des Kartellrechts sind zweierlei Neuerungen zu verzeichnen: Zum einen hat das Bundeskartellamt als Reaktion auf eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs ihre Bußgeldleitlinien überarbeitet. Zum anderen hat die Europäische Kommission ein überarbeitetes Merkblatt für die Durchführung von Durchsuchungen veröffentlicht.

Im Bereich der Korruptionsbekämpfung berät der Bundestag derzeit über die Einführung eines bundesweiten Korruptionsregisters, das erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen mit hohem Anteil an öffentlichen Aufträgen haben könnte.

Ein neueres Urteil des Bundesarbeitsgerichts macht deutlich, wie wichtig ein effektives Compliance-System im Unternehmen ist, wenn Mitarbeitern wegen Compliance-Verstößen fristlos gekündigt werden soll.

Schließlich arbeitet das Bundesministerium der Finanzen derzeit an einer Vereinfachung der bestehenden Regelungen zur steuerlichen Behandlung von Geschenken.

Wie immer stehen Ihnen für weitere Anregungen und Nachfragen die Autoren dieses Updates sowie alle anderen Partner und Anwälte unserer Compliance-Gruppe gerne zur Verfügung. Wir wünschen Ihnen eine interessante und aufschlussreiche Lektüre.

Mit besten Grüßen



Dr. Harald W. Potinecke

Bedeutung eines effektiven Compliance-Systems für Kündigungen gegenüber Mitarbeitern

Wenn ein Arbeitnehmer Compliance-Verstöße begeht, etwa indem er Geschäftspartner besticht, kann dies einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darstellen. Probleme für den Arbeitgeber ergeben sich aber dann, wenn es im Unternehmen an einem effektiven Compliance-System mangelt, etwa weil die Einhaltung bestehender Antikorruptionsrichtlinien nicht hinreichend kontrolliert wird, oder weil Vorgesetzte Verstöße gegen die Richtlinien dulden.

1. Urteil des BAG vom 21. Juni 2012 – 2 AZR 694/11

In einer Entscheidung aus dem vergangenen Jahr hat das BAG eine vom Arbeitgeber, einem Dienstleistungsunternehmen für industrielle Reinigung, ausgesprochene Kündigung wegen des Verdachts der Bestechung für unwirksam erachtet. Der betroffene Arbeitnehmer war als Leiter einer der Außenstellen des Unternehmens tätig und dort für die Auftragsabwicklung und die Pflege der Kundenkontakte zuständig. Er war in der Vergangenheit per E-Mail auf die im Unternehmen geltende Antikorruptionsrichtlinie hingewiesen worden. Bei einer internen Revision wurden Eigenbelege gefunden, mit welchen der Arbeitnehmer unter dem Betreff „Auftragsunterstützung“ eine Auszahlung von insgesamt EUR 23 700 in bar an sich selbst veranlasst hatte.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos wegen des Verdachts der Bestechung von Geschäftspartnern. Im Kündigungsschutzverfahren gab der Arbeitnehmer zwar zu, das Geld an Mitarbeiter eines wichtigen Kunden weitergegeben zu haben, um die Geschäftsbeziehungen zu fördern. Allerdings habe sein Vorgesetzter davon gewusst und sein Verhalten gebilligt. Er sei

davon ausgegangen, dass sein Vorgesetzter ihm freie Hand hinsichtlich der Verwendung der Gelder gelassen habe. Dem Arbeitgeber gelang es nicht, dies zu widerlegen. Das BAG hielt die Kündigung für unwirksam, da dem Arbeitnehmer kein schuldhafter Pflichtverstoß nachgewiesen werden konnte.

Die Entscheidung des BAG verdeutlicht, wie wichtig es für Unternehmen ist, ein effektives Compliance-System zu etablieren.

2. Nachweis der Kenntnisnahme von Compliance-Richtlinien

Es müssen klare, schriftlich dokumentierte Verhaltensanweisungen gegenüber den Arbeitnehmern erteilt werden. Der Arbeitgeber muss im Streitfall beweisen können, dass der einzelne Arbeitnehmer Kenntnis von den Compliance-Richtlinien hatte und diese auch verstanden hat. Um dies zu gewährleisten, ist es empfehlenswert, dass alle Arbeitnehmer den Erhalt und die Kenntnisnahme der jeweils aktuellen Compliance-Richtlinien durch ihre Unterschrift bestätigen. Darüber hinaus sollten die Mitarbeiter durch regelmäßige Schulungen in der praktischen Umsetzung der Richtlinien im betrieblichen Alltag trainiert werden.

3. Kontrolle der Einhaltung von Compliance-Richtlinien

Außerdem ist es unerlässlich, dass der Arbeitgeber die konsequente Einhaltung eines einmal eingeführten Compliance-Systems in regelmäßigen Abständen zumindest durch Stichproben kontrolliert. Vorgesetzte müssen angewiesen werden, die Richtlinienvorgaben ihrerseits strikt und ohne Ausnahme einzuhalten und gegen jegliches compliancewidriges Verhalten ihrer Mitarbeiter sofort einzuschreiten.

4. Fazit: Sanktion von Verstößen nur bei einem wirksamen Compliance-System möglich

Compliance-Verstöße von Arbeitnehmern können nur dann wirksam sanktioniert werden, wenn im Unternehmen ein effektives Compliance-System existiert und von Geschäftsleitung und Führungskräften uneingeschränkt gelebt wird. Nur dann hat eine vom Arbeitgeber wegen schwerwiegender Verfehlungen ausgesprochene fristlose Kündigung Aussicht auf Erfolg. ■



Dr. Antje-Kathrin Uhl

ist Mitglied des Bereichs Compliance und Partnerin bei CMS Hasche Sigle in Stuttgart.

E kathrin.uhl@cms-hs.com



Eva Schäfer-Wallberg

ist Mitglied des Bereichs Compliance und Rechtsanwältin bei CMS Hasche Sigle in Stuttgart.

E eva.schaefer-wallberg@cms-hs.com

Neue Pläne für ein Korruptionsregister auf Bundesebene

Der Bundestag debattiert über den Entwurf eines zentralen Korruptionsregisters, durch welches sich öffentliche Auftraggeber zukünftig über früheres Fehlverhalten von Bietern informieren sollen.

Öffentliche Auftraggeber haben darauf zu achten, dass sie ihre Aufträge nur an zuverlässige, sprich gesetzestreue Unternehmen vergeben. Unternehmen, die in der Vergangenheit wegen Korruptionsstraftaten oder sonstigen strafrechtlichen Verfehlungen auffällig geworden sind, können je nach Art und Schwere des Delikts von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden. Häufig haben öffentliche Auftraggeber jedoch keine Kenntnis über frühere Verfehlungen und vergeben Aufträge an unzuverlässige Unternehmen – zulasten der rechtstreuen Konkurrenz.

Die Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen hat am 7. November 2012 einen Gesetzesentwurf zur Einrichtung eines Registers über unzuverlässige Unternehmen vorgelegt. Mit diesem Gesetzesentwurf soll dem Beispiel der Bundesländer Berlin, Bremen und Nordrhein-Westfalen gefolgt werden, die bereits seit einigen Jahren Korruptionsregister auf Landesebene eingerichtet haben. Auch Hamburg beabsichtigt aktuell, ein solches Korruptionsregister einzurichten. Auf Bundesebene hatten entsprechende Gesetzesinitiativen in der Vergangenheit keine parlamentarische Mehrheit erreicht.

Der Entwurf des Korruptionsregistergesetzes sieht folgende Regelungen vor:

- Zentrale Speicherung von Straftaten und sonstigen Verfehlungen im Rahmen der wirtschaftlichen Betätigung, insbesondere Bestechungsdelikte, Kartellrechtsverstöße, Geldwäsche, Untreue, Betrug und Verstöße gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz.

- Eine Speicherung der Verstöße soll dann erfolgen, wenn keine vernünftigen Zweifel an einer Täterschaft bestehen. Dies gilt insbesondere in Fällen einer strafrechtlichen Verurteilung, dem Erlass eines Strafbefehls und bei der Einstellung des Strafverfahrens gegen Auflagen nach § 153a StPO.
- Die Eintragungsdauer beträgt abhängig vom Verstoß bis zu fünf Jahre.
- Die öffentlichen Auftraggeber sollten verpflichtet sein, bei einem Auftragswert ab EUR 25 000 (netto) das Korruptionsregister nach Verfehlungen eines Bieters abzufragen.
- Für Unternehmen besonders problematisch ist die Regelung, dass bei Verfehlungen einzelner Mitarbeiter eines Unternehmens auch die Unternehmen selbst registriert werden sollen, wenn diese aus den begangenen Taten einen Vorteil erlangt haben. Eine Ausnahme hiervon soll gelten, wenn die Verfehlungen von Personen begangen wurden, die keinen bestimmenden Einfluss auf ihr Unternehmen hatten. In diesem Fall unterbleibt eine Speicherung des Unternehmens aber nur dann, wenn die Verfehlungen nicht auf strukturelle oder organisatorische Mängel im Unternehmen zurückzuführen sind.
- Eine Löschung der Eintragung erfolgt entweder nach spätestens fünf Jahren, oder aber wenn das betroffene Unternehmen nachweisen kann, dass ausreichende organisatorische und personelle Maßnahmen getroffen wurden, durch die eine Wiederholungsgefahr beseitigt wurde.

Es bleibt festzuhalten, dass nach Einrichtung des geplanten Korruptionsregisters die Rechtstreue für Unternehmen mit einem hohen Anteil öffentlicher Aufträge noch wichtiger wird als bisher. Eine Registrierung im Korruptionsregister könnte zu einer bis zu fünfjährigen bundesweiten Vergabe-

sperre und im schlechtesten Fall zu einer existenziellen Bedrohung des Unternehmens führen. Der Gesetzesentwurf zeigt aber auch, dass angemessene organisatorische Maßnahmen – sprich die Einrichtung eines angemessenen Compliance-Management-Systems – helfen können, eine Eintragung entweder gänzlich abzuwenden oder aber eine kurzfristige Löschung einer Eintragung zu bewirken. Angemessene Compliance-Maßnahmen sind daher mehr denn je von zentraler Bedeutung.

Ob und wann es tatsächlich zur Einrichtung des Korruptionsregisters auf Bundesebene kommt, ist noch unklar. Die Beratung des Gesetzesentwurfs wurde bis auf Weiteres vertagt. Eine Verabschiedung des Gesetzes noch in dieser Legislaturperiode dürfte daher eher unwahrscheinlich sein. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Compliance und dem zunehmenden medialen Interesse ist jedoch damit zu rechnen, dass das Gesetzesvorhaben auch künftig weiter verfolgt werden dürfte. Unternehmen, die sich an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen, sollten daher auf den Fall der Fälle vorbereitet sein. ■



Florian Block

ist Mitglied des Bereichs Compliance und Rechtsanwalt bei CMS Hasche Sigle in München.
E florian.block@cms-hs.com

Europäische Kommission veröffentlicht überarbeitetes Merkblatt für die Durchführung von Durchsuchungen

Brüssel. Was tun, wenn die Europäische Kommission wegen des Verdachts auf Kartellabsprachen Privatwohnungen durchsuchen will? Hinweise erteilt die Kommission in ihrem am 18. März 2013 aktualisierten Merkblatt.

Die Europäische Kommission darf zur Erfüllung ihrer Aufgaben alle erforderlichen Nachprüfungen vornehmen. Sie kann dabei nicht nur Räume, Grundstücke und Transportmittel von Unternehmen betreten, sondern – mit entsprechendem gerichtlichem Durchsuchungsbeschluss – auch Privatwohnungen. Voraussetzung ist eine schriftliche Nachprüfungsentscheidung. Die Inspektoren dürfen das Gelände betreten und Büros besetzen, ohne abzuwarten, bis das betroffene Unternehmen mit seinem Rechtsanwalt Rücksprache genommen hat. Allenfalls vor dem Beginn der eigentlichen Durchsuchung gesteht die Kommission nach ihrem Merkblatt einen kurzen Aufschub zur Beratung mit dem Rechtsbeistand zu. Dieser Aufschub ist indes auf ein „striktes Minimum“ beschränkt und wird regelmäßig nicht so lange dauern, bis der Rechtsanwalt eingetroffen ist. In der Praxis kommt es also darauf an, Rechtsanwälte zu benachrichtigen, die nicht nur kompetent in der Sache, sondern auch schnell vor Ort sind.

Hat die Kommission die Örtlichkeiten einmal betreten, kann sie Bücher und Geschäftunterlagen prüfen, Kopien anfertigen, Räumlichkeiten, Bücher und Unterlagen versiegeln sowie Erläuterungen zu Tatsachen oder Unterlagen verlangen. Falls die Bediensteten der Europäischen Kommission von Beamten des Bundeskartellamts begleitet werden, sind auch Beschlagnahmen möglich.

Das Merkblatt sieht vor, dass die Inspektoren bei der Durchsuchung der IT-Umgebung und der Speichermedien, also etwa der Laptops,

Computer, Tablets, Mobiltelefone, CD-Roms, DVDs und USB-Sticks, auf eigene Soft- und Hardware („Forensic IT tools“) zurückgreifen dürfen.

Das Merkblatt verlangt vom Unternehmen, dass es bei der Durchsuchung vollständig und aktiv kooperiert. Es soll nicht nur für Fragen zur Organisation des Unternehmens und seiner IT-Umgebung zur Verfügung stehen, sondern auch aktiv mitwirken, indem es gegebenenfalls E-Mail-Accounts blockiert, Computer vom Netzwerk abkoppelt, Festplatten ausbaut und reinstalliert sowie „Administratoren-Rechte“-Support gewährt.

Nicht kopieren, lesen oder gegebenenfalls beschlagnahmen darf die Kommission Korrespondenz mit einem externen Rechtsanwalt jedenfalls dann, soweit sie sich auf ein laufendes Ermittlungsverfahren bezieht. Ebenfalls geschützt sind eigene Unterlagen des Unternehmens beziehungsweise des Mitarbeiters, soweit sie zur Verteidigung in einem bereits laufenden Ermittlungsverfahren angefertigt wurden, sowie private Unterlagen.

Der Durchsuchte erhält Kopien aller Dokumente und Daten, welche die Kommission kopiert hat; der Durchsuchte kann außerdem eine Liste aller mitgenommenen Kopien verlangen und sollte darauf achten, dass hierin gegebenenfalls auch beschlagnahmte Gegenstände verzeichnet sind.

Auch das aktualisierte Merkblatt behandelt die Rechte der Betroffenen bei Befragungen durch die Europäische Kommission nur stiefmütterlich. Es erwähnt nicht, dass bei Befragungen durch die Europäische Kommission Angaben zu Person und Beruf stets gemacht werden müssen und es bei Fragen zur Sache darauf ankommt: Bei einer Befragung als (möglicher) Beschuldigter besteht ein Schweigerecht, von dem jedenfalls bis zu einer

Beratung mit dem Rechtsanwalt Gebrauch gemacht werden sollte. Bei einer Befragung als Zeuge besteht zwar eine Aussagepflicht, auch hier sollte man jedoch darum bitten, einen Rechtsanwalt hinzuziehen zu dürfen.

Auf jeden Fall ist es von größter Bedeutung, bei einer Durchsuchung die Befugnisse der Kartellbehörden genauestens zu respektieren, sonst drohen hohe Bußgelder. So hat die Europäische Kommission ein Bußgeld in Höhe von EUR 38 Millionen verhängt, nachdem ein im Rahmen einer Durchsuchung angebrachtes Siegel verändert worden war. Rechtsmittel gegen das Bußgeld blieben erfolglos (EuGH, Urteil vom 22. November 2012 – C-89/11 P). ■



Dr. Markus Schöner, M.Jur. (Oxford)
ist Mitglied des Bereichs Compliance und
Partner bei CMS Hasche Sigle in Hamburg.
E markus.schoener@cms-hs.com



Dr. Kathrin Schürnbrand
ist Mitglied des Bereichs Compliance und
Rechtsanwältin bei CMS Hasche Sigle in Stuttgart.
E kathrin.schuernbrand@cms-hs.com



Verschärfte Sanktionen im Kartell- und Unternehmensstrafrecht

EUR 316 Millionen – auf diese Summe belaufen sich die Bußgelder, die das Bundeskartellamt im letzten Jahr verhängt hat. Das freut den Bundesfinanzminister, lässt aber folgende Frage offen: Wie hoch ist die Kartellstrafe im Einzelfall?

Laut § 81 Abs. 4 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) höchstens EUR 1 Million bei Personen und bei Unternehmen bis zu 10 % des im letzten Geschäftsjahr vor der Behördenentscheidung erzielten Gesamtumsatzes. Dieser Zustand ist äußerst unklar, manche sagen verfassungswidrig. Nach Ansicht des BGH (Grauzement-Beschluss vom 26. Februar 2013, KRB 20/12) sei die Regelung zwar nicht verfassungswidrig, könne aber nicht so ausgelegt werden, wie es bisher das Bundeskartellamt getan hat. Das Bundeskartellamt sah sich also gezwungen, seine 2006 erlassenen Bußgeldleitlinien wie folgt zu überarbeiten: Der Bußgeldrahmen ist bei 10 % des Gesamtumsatzes begrenzt. Innerhalb des Rahmens bemisst sich das Bußgeld nach dem Gewinn- und Schadenspotenzial und dem Gesamtumsatz des Unternehmens. Ersteres beläuft sich pauschal auf 10 % des Umsatzes, der auf dem Kartellverstoß beruht (tatbezogener Umsatz).

Zunächst wird also (wie auch schon bisher) der tatbezogene Umsatz ermittelt. Davon werden 10 % als pauschales Gewinn- und Schadenspotenzial angenommen. Dann zieht das Bundeskartellamt allerdings (das ist neu) einen Multiplikationsfaktor heran, der sich nach der Unternehmensgröße richtet. Nichtsdestotrotz darf die Geldbuße aber in keinem Fall die gesetzliche Obergrenze von 10 % des Gesamtumsatzes überschreiten.

Beispiel: Ein Möbelhersteller (M) hatte durch langjährige Preisabsprachen einen tatbezogenen Umsatz von EUR 150

Millionen. Im letzten Jahr erzielte M einen Gesamtumsatz von EUR 100 Millionen. Aufgrund des pauschalen Gewinn- und Schadenspotenzials und des Multiplikationsfaktors von 2 liegt das Bußgeld bei EUR 30 Millionen (EUR 150 Millionen x 10 % x 2). Dennoch beläuft sich das Bußgeld wegen der Obergrenze des Bußgeldrahmens (10 % des Gesamtumsatzes) nur auf EUR 10 Millionen. Beliefe sich Ms Gesamtumsatz auf EUR 1 Milliarde, würde sich das Bußgeld auf EUR 60 Millionen (EUR 15 Millionen x 4) erhöhen, da es sich nun innerhalb des Rahmens befände.

Ungerecht? Nein, sagt das Bundeskartellamt, da Ausdruck unterschiedlicher Leistungsfähigkeit und damit der „Ahndungsempfindlichkeit“.

Doch damit nicht genug. Nach §§ 30, 130, 9, 17 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) kann sowohl gegen ein Unternehmen als auch seine Repräsentanten eine Geldbuße inklusive Gewinnabschöpfung verhängt werden, wenn diese nicht ihrer Aufsichts- und Kontrollpflicht nachkommen. Der Gesetzgeber hat nun diese Normen durch eine Verzehnfachung des Bußgeldrahmens verschärft. Bei vorsätzlichen Straftaten sind jetzt Geldbußen bis zu EUR 10 Millionen, bei fahrlässigen Straftaten bis zu EUR 5 Millionen möglich. Zudem kann zukünftig ein verhängtes Bußgeld auch gegen den Rechtsnachfolger eines Unternehmens – in der Höhe beschränkt auf das von diesem übernommene Vermögen – durchgesetzt werden.

Wie können sich Unternehmen nun hiervoor adäquat schützen? In erster Linie gilt es, die Einhaltung der Gesetze durch ein Compliance-Management-System (CMS) sicherzustellen, um Haftungsrisiken zu minimieren. Gerade Verstöße gegen das Kartellrecht

können zu gravierenden Folgen und damit zur existenziellen Gefährdung eines Unternehmens führen. Im Fall eines bereits verwirklichten Risikos deckt ein funktionierendes CMS den Verstoß zeitnah auf. Ein CMS muss dabei ständig durch geschultes Personal überprüft und mithilfe externer Spezialisten und Berater den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden, um eine gesetzestreue Unternehmenskultur zu etablieren. Wer diese Notwendigkeit ignoriert, dürfte sich nicht nur rechtlich, sondern auch ökonomisch grob fahrlässig verhalten. ■



Dr. Harald W. Potinecke

ist Leiter des Bereichs Compliance und Partner bei CMS Hasche Sigle in München.
E harald.potinecke@cms-hs.com



Dr. Dietmar Rahlmeyer

ist Mitglied des Bereichs Compliance und Partner bei CMS Hasche Sigle in Düsseldorf.
E dietmar.rahlmeyer@cms-hs.com

Geschenke und deren steuerliche Behandlung

Das Thema Geschenke spielt im Zusammenhang mit Compliance-Fragen immer wieder eine Rolle. Zunächst sind zulässige Geschenke von Bestechungsleistungen abzugrenzen. Das ist für sich bereits eine schwierige Fragestellung und kann nur individuell für den Einzelfall entschieden werden. Dies nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund der damit verbundenen Strafbarkeitsrisiken. Dass solchen unzulässigen „Geschenken“ der Betriebsausgabenabzug versagt wird, ist weithin bekannt. Ganz anders aber bei den zulässigen Geschenken. Hier ist zumeist nur bekannt, dass das schenkende Unternehmen lediglich bis zu EUR 35 netto einen Betriebsausgabenabzug erlangen kann. Dass bei dem Empfänger des Geschenks eine steuerliche Folge begründet werden kann, wird dabei üblicherweise ausgeblendet.

Welche steuerlichen Folgen sich ergeben, hängt zunächst einmal davon ab, ob der Empfänger ein Mitarbeiter, Verwandter oder ein Geschäftspartner ist und natürlich spielt es auch eine Rolle, ob der Begünstigte im In- oder Ausland ansässig ist. Ferner spielt es eine Rolle, ob der Empfänger ein Unternehmen oder eine Person ist, was der Anlass der Zuwendung ist und um was für eine Art Gegenstand es sich bei der Zuwendung handelt und ob tatsächlich ein Geschenk im zivilrechtlichen Sinne bezweckt ist. Bei genauerer Betrachtung sind viele als „Geschenk“ deklarierte Zuwendungen nämlich

verkappte Gegenleistungen und damit steuerlich völlig anders zu behandeln. Sachgegenstände, die nur privat nutzbar sind, werden auch anders zu beurteilen sein als Proben oder Vergünstigungen im Zusammenhang mit bestehenden Geschäftsverhältnissen.

Diese Gemengelage hat nun auch der Gesetzgeber in Deutschland erkannt und ein paar Vereinfachungen angedacht, die auf den Weg gebracht werden dürften:

Wurden Sachzuwendungen an Arbeitnehmer erbracht, so konnte der Arbeitgeber diese pauschal nach § 37b EStG versteuern. Diese Möglichkeit soll wohl ab diesem Jahr auch für Zuwendungen an Dritte gelten. Allerdings gilt bei Anwendung dieser Vergünstigung – so der aktuelle Stand im Verhältnis zu Mitarbeitern – Folgendes:

- „Streubesitzartikel“, also Sachgegenstände bis zu einem Anschaffungswert von EUR 10 bleiben gänzlich unbesteuert.
- Sachzuwendungen bis zu einem Anschaffungswert von brutto EUR 40, die zu einem besonderen Ereignis, wie etwa Geburtstag oder Jubiläum zugewendet werden, unterfallen ebenfalls nicht der Pauschalbesteuerung und sind auch beim Empfänger steuerfrei.
- Sonstige oder brutto EUR 40 übersteigende Zuwendungen unterfallen der Lohnsteuer beziehungsweise der Einnahmebesteuerung beim Empfänger,

können aber auch der Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG unterworfen werden. Einzelheiten sind noch unklar und es ist vor dem BFH ein Verfahren anhängig.

- § 37b EStG kann nur einheitlich ausgeübt werden. Es kann also nicht von Fall zu Fall eine eigenständige Entscheidung getroffen werden, sondern immer nur jahresweise für alle Zuwendungen in diesem Besteuerungsabschnitt einheitlich.

Zu diversen noch offenen Fragen rund um die Anwendung des § 37b EStG überarbeitet das Bundesministerium der Finanzen sein Schreiben vom 29. April 2008. Hierbei wird es sicherlich auch eine Rolle spielen, ob die vom Deutschen Steuerberaterverband e.V. bereits verkündete Analogie des § 37b EStG auf Dritte auch vom Bundestag so beurteilt wird. ■



Dr. Björn Demuth

ist Mitglied des Bereichs Compliance und Partner bei CMS Hasche Sigle in Stuttgart.

E bjoern.demuth@cms-hs.com

CMS Guide bietet Überblick über verschärfte Antikorrupptionsgesetze

Juli 2013 – Höhere Strafen und ein erweiterter Geltungsbereich der Rechtsvorschriften sind die wesentlichen Trends in der weltweiten Korruptionsbekämpfung, wie in der 3. Auflage des CMS Guide to Antibribery and Corruption Laws zu lesen ist. Der aktualisierte Bericht, dessen letzte Ausgabe 2011 erschienen ist, enthält Informationen aus 26 Ländern einschließlich der BRIC-Staaten.

Einige Länder wie zum Beispiel Österreich haben ihre Gesetze in den vergangenen zwei Jahren komplett überarbeitet. Etliche andere haben strengere Rechtsvorschriften eingeführt und deren Reichweite ausgedehnt, sodass jetzt zum Beispiel neben natürlichen Personen auch juristische Personen bei Korruptionsstraftaten zur Verantwortung gezogen werden können. Zudem wurden die Strafen für Finanzkriminalität weitgehend verschärft.

Auch wenn langsam ein internationaler Konsens darüber entsteht, welche Handlungen als strafbar anzusehen sind, beste-

hen in den nationalen Rechtsordnungen nach wie vor erhebliche Unterschiede, was den Umfang und die Schwerpunkte der Strafverfolgung anbelangt. In den meisten Ländern können von Einzelpersonen begangene Korruptionsstraftaten auch über die Staatsgrenzen hinaus verfolgt werden. In einer Reihe von Staaten ist die Verfolgung von dort ansässigen Unternehmen möglich, deren ausländische Tochtergesellschaften Korruptionsstraftaten begehen. Darauf sollten Unternehmen achten, wenn sie in einem der 26 Länder tätig sind.

Der Bericht beantwortet zentrale Fragen aus diesem entscheidenden Rechtsbereich in Bezug auf die 26 Länder: Welche Handlungen sind strafbar? Wer kann unter welchen Voraussetzungen zur Verantwortung gezogen werden? Welche Strafen drohen? Welche Abwehrmaßnahmen stehen zur Verfügung?

Die folgenden Länder sind im Bericht berücksichtigt: Albanien, Belgien, Bosnien-Herzegowina, Brasilien, Bulgarien, China, Deutschland, Frankreich, Großbritannien,

Indien, Italien, Kroatien, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Schweiz, Serbien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ukraine, Ungarn. ■



Dr. Harald W. Potinecke

ist Leiter des Bereichs Compliance und Partner bei CMS Hasche Sigle in München.

E harald.potinecke@cms-hs.com

Compliance Roadshow 2013

Große Namen der deutschen Wirtschaft werden sich bei der diesjährigen Compliance Roadshow buchstäblich die Klinke in die Hand geben. Neben ausgewiesenen Experten von CMS Hasche Sigle werden hochkarätige Gastreferenten für Themenvielfalt sorgen.

Welche Haftungsrisiken müssen Compliance Officer beachten und welche Versicherungsmöglichkeiten gibt es? Wie kann ein kartellrechtliches Audit im internationalen Konzern am besten durchgeführt werden? Im ersten Teil unserer Veranstaltung werden Sie in spannenden Vorträgen Antworten auf diese Fragen erhalten, bevor wir uns anschließend im Rahmen einer Podiumsdiskussion weiteren interessanten Themen zuwenden.

Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft¹ werden unter anderem die Aufgaben und Herausforderungen in globalen Konzernen diskutieren oder wie man sich vor Auslands-korruption schützen kann.

Und das ist noch längst nicht alles. Wenn Sie mehr über die Veranstaltung erfahren möchten, besuchen Sie unsere Website www.cms-hs.com oder schreiben Sie an veranstaltungen@cms-hs.com. ■

Unsere Gastreferenten:

Dr. Anne Daentzer, Director Legal Affairs Asia/Pacific, Asia Compliance Representative, SCHOTT AG
Dr. Jürgen Gleichauf, Chief Compliance Officer Mercedes-Benz Cars, Daimler AG
Caspar von Hauenschild, Vorstand, Transparency International Deutschland e.V.
Dr. Michael Henninger, Head of Compliance, Linde AG

Prof. Dr. iur. Hinrich Julius, Lehrstuhl für Rechtsdialog mit Schwellenländern, Universität Hamburg
Dr. Susanne Jochheim, Head of Legal Compliance, Robert Bosch GmbH
Tine Kehler Hvid, Senior Director, Head of Group Corporate & Legal Affairs, Bombardier Transportation GmbH
Dr. Volkmar Kruk, Leiter Recht, Patente & Versicherungen, Reifenhäuser GmbH & Co. KG Maschinenfabrik
Gerd Leilich, Regionalleiter Hamburg/Schleswig-Holstein, Transparency International Deutschland e.V.
Frank Liebich, Head of Corporate Compliance Office, Henkel AG & Co. KGaA
Dr. Philip Matthey, Chief Compliance Officer, MAN SE
Dr. Andreas Novak, Leiter der Arbeitsgruppe Wirtschaft, Transparency International Deutschland e.V.
Wolfgang Ossenbrüggen, Prokurist, Gayen & Berns Homann
Dr. Alexander von Reden, Chief Compliance Officer, Schindler Deutschland GmbH
Harald Resche, Member of the Operational Board, Aon Risk Solutions

¹ variieren nach Standort

Impressum

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

CMS Hasche Sigle
Lennéstraße 7
10785 Berlin

Verantwortlich für die fachliche Koordination:
Florian Block

CMS Hasche Sigle
Nymphenburger Straße 12
80335 München

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Rechtsanwälte sind in neun wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Moskau und Shanghai für ihre Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung der unabhängigen Mitgliedssozialitäten. CMS Legal Services EEIG erbringt keinerlei Mandantenleistung. Derartige Leistungen werden in den jeweiligen Ländern ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten erbracht. In bestimmten Fällen dient CMS als Marken- oder Firmenname einzelner beziehungsweise aller Mitgliedssozialitäten oder deren Büros oder bezieht sich auf diese. CMS Legal Services EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständig und unabhängig. Zwischen ihnen besteht keine Beziehung in Form von Mutter- und Tochtergesellschaften beziehungsweise keine Vertreter-, Partner- oder Joint-Venture-Beziehung. Keine Angabe in diesem Dokument ist so auszulegen, dass eine solche Beziehung besteht. Keine Mitgliedssozialität ist dazu berechtigt, im Namen von CMS Legal Services EEIG oder einer anderen Mitgliedssozialität unmittelbar oder mittelbar oder in jeglicher anderer Form Verpflichtungen einzugehen.

Die Mitgliedssozialitäten von CMS sind:

CMS Adonnino Ascoli & Cavasola Scamoni (Italien);
CMS Albiñana & Suárez de Lezo (Spanien);
CMS Bureau Francis Lefebvre S.E.L.A.F.A. (Frankreich);
CMS Cameron McKenna LLP (Vereinigtes Königreich);
CMS DeBacker SCRL/CVBA (Belgien);
CMS Derks Star Busmann N.V. (Niederlande);
CMS von Erlach Henrici AG (Schweiz);
CMS Hasche Sigle, Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern (Deutschland);
CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH (Österreich) und
CMS Rui Pena, Arnaut & Associados RL (Portugal).
www.cmslegal.com

CMS-Büros und verbundene Büros:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dresden, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Hamburg, Kiew, Köln, Leipzig, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Moskau, München, Paris, Peking, Prag, Rio de Janeiro, Rom, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

Diese Veröffentlichung stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und die in ihr 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 oder an den Herausgeber. CMS Hasche Sigle, Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern, Sitz: Berlin (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.

www.cms-hs.com