

HR und Compliance in der Pflicht

Korruption und Schmiergeld im Unternehmen

Der festgestellte Gesamtschaden durch 3.841 korrupte, polizeilich erfasste Handlungen ist laut BKA im Jahr 2023 um mehr als das Doppelte auf 57 Mio. Euro angestiegen. Der Korruptionswahrnehmungsindex 2024 von Transparency International bewertete Deutschland mit 75 Punkten auf einer Skala von 0 („hochgradig korrupt“) bis 100 („sehr sauber“). In der Rangfolge der Punktzahl erreichte Deutschland den 15. Platz unter den 180 im Index erfassten Ländern. Was HR, Legal und Compliance dagegen präventiv wie repressiv tun können und dabei zu beachten ist, stellt dieser Beitrag dar.

Als „Schmiergelder“ werden solche Zahlungen bezeichnet, die erfahrungsgemäß den „Geschmierten“ in einer meist nicht mehr näher aufklärbaren Form daran hindern, die Interessen seines Auftraggebers bzw. Arbeitgebers mit der gebotenen Gründlichkeit und Zuverlässigkeit wahrzunehmen, und damit dazu führen, dass der Geschmierte auch der Interessenvertreter desjenigen wird, der die Sonderprovisionen zahlt (BAG, Urt. v. 15.4.1970 – 3 AZR 259/69, BB 1970, S. 883 = AP Nr. 4 zu § 687 BGB).

Vereinbarungen über die Zahlung eines Schmiergelds für die künftige Bevorzugung bei der Vergabe von Aufträgen, die Beschäftigte einer Partei heimlich mit dem anderen Vertragsteil treffen, verstoßen gegen die guten Sitten, sind i. S. d. § 687 BGB „unerlaubt“ und gem. § 138 Abs. 1 BGB nichtig (BGH, Urt. v. 16.1.2001 – XI ZR 113/00, NJW 2001, S. 1065; v. 8.5.2014 – IZR 217/12, DB 2014, S. 1606; v. 18.1.2018 – IZR 150/15, NJW 2018, S. 2412). Für die Annahme der Sittenwidrigkeit einer Schmiergeldzahlung ist es regelmäßig gleichgültig, ob Nachteile für die Arbeitgeberin entstanden

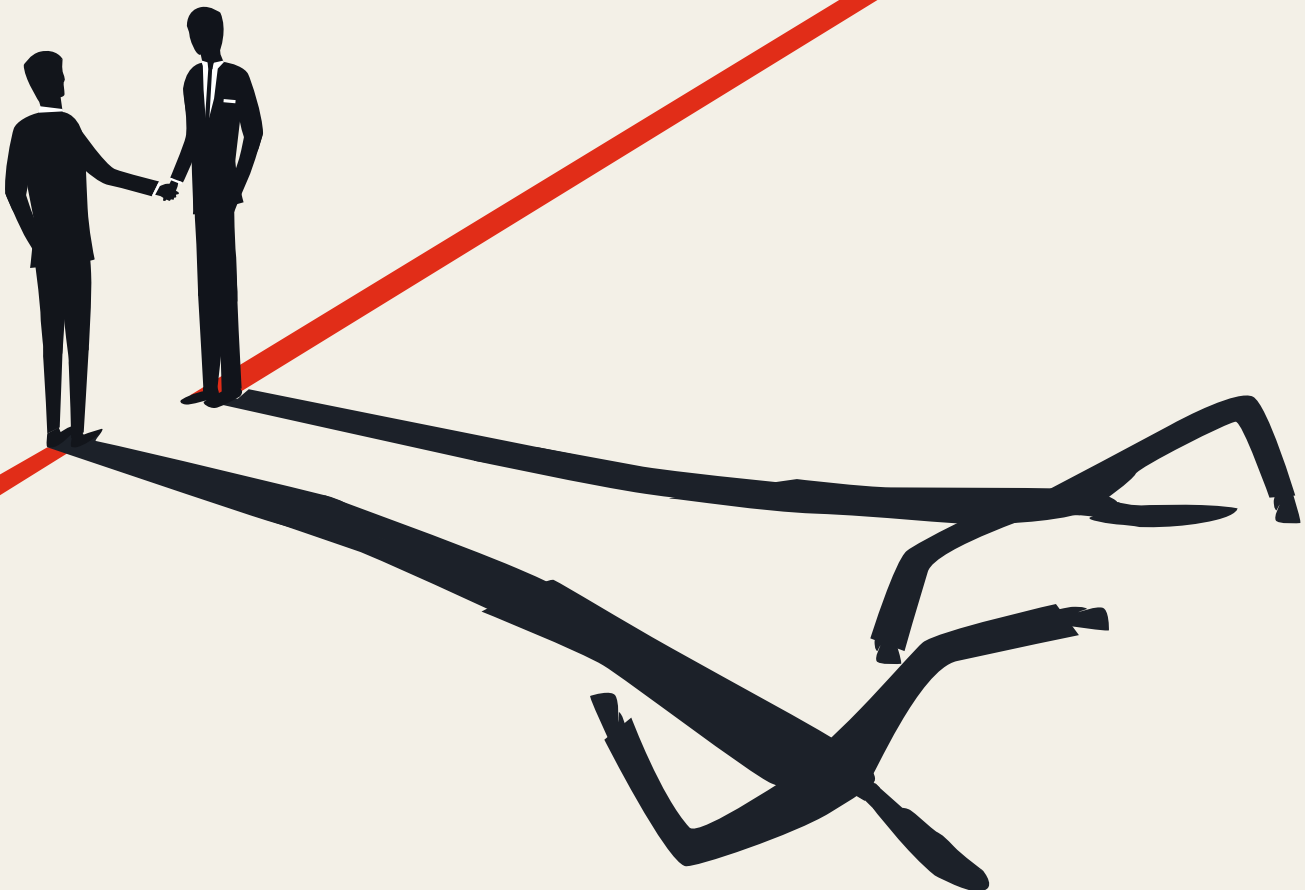
sind oder beabsichtigt waren, da bereits die Verheimlichung der unangemessenen Zuwendung den Sittenverstoß begründet (BGH, Urt. v. 18.1.2018 – IZR 150/15, NJW 2018, S. 2412). Eine Klägerin, die Ansprüche wegen einer behaupteten Schmiergeldabrede geltend macht, genügt ihrer Darlegungslast, wenn sie ausreichende Anhaltspunkte dafür vorträgt, dass eine derartige Vereinbarung getroffen worden ist (BGH, Urt. v. 13.7.2004 – VI ZR 136/03, NJW 2004, S. 3423). Auch steuerhinterziehende Schwarzgeldabreden sind unwirksam und ungeschützt (BGH, Urt. v. 16.3.2017 – VII ZR 197/16, NJW 2017, S. 1808 = CCZ 2018, S. 47: Werkvertrag; v. 11.6.2015 – VII ZR 216/14, NZA 2015, S. 941; v. 10.4.2021 – VII ZR 241/13, NJW 2014, S. 1805).

FRISTLOSE KÜNDIGUNG OHNE VORHERIGE ABMAHNUNG

Bei Missachtung des sog. Schmiergeldverbots, gleich ob Geben oder Nehmen und unabhängig davon, ob der Arbeitgeber einen realen Schaden erlitten hat, ist die Rechtsprechung streng und sieht darin regelmäßig einen wichtigen Grund zur Kündigung an sich ohne vorherige Abmahnung selbst bei langer Betriebszugehörigkeit und Ausschluss der ordentlichen Kündigung (Ascheid/Preis/Schmidt/Vossen, 7. Aufl. 2024, BGB § 626 Rz. 259a, 259b; ErfK/Niemann, 25. Aufl. 2025, BGB § 626 Rz. 98 ff.), z. B.:

- Annahme von Champions-League Karten nebst Übernahme der Reisekosten durch einen Einkaufsleiter (BAG, Urt. v. 29.4.2021 – 8 AZR 276/20, NZA 2021, S. 1465) oder Annahme von VIP-Karten für ein Bundesliga-Spiel eines Personalleiters von einem Personal-dienstleister (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 16.1.2009 – 9 Sa 572/08, BeckRS 2009, 56479).
- Vertriebsleiter Privatkunden Bank nimmt vergünstigte private Bauleistungen eines Geschäftspartners an seiner häuslichen Terrasse entgegen (LAG Düsseldorf, Urt. v. 3.2.2012 – 6 Sa 1081/11, CCZ 2013, S. 113).
- Verlangen nach 60 Euro Schmiergeld durch einen Müllwerker (LAG Köln, Urt. v. 23.1.2012 – 5 Sa 371/11, BeckRS 2012, 68891).
- Annahme von Schmiergeldern in Millionenhöhe durch einen Leiter der Zentralwerkstätten (BAG, Urt. v. 15.11.1995 – 2 AZR 973/94, NZA 1996, S. 419).

- Verstoß gegen Compliance-Richtlinien durch einen Pharmareferenten bei Veranstaltung eines Events für Ärzte mit Begleitperson durch eine Rheinschiffahrt mit exklusiver Bewirtung und Feuerwerk, jetzt § 299a, b StGB (Hessisches LAG, Urt. v. 25.01.2010 – 17 Sa 21/09, CCZ 2011, S. 196).
- Verletzt eine hochrangige, leitende Führungskraft (US Chef Mercedes) die ihr obliegende Vermögensbetreuungspflicht schwerwiegend, indem sie in erheblichem Umfang private Anschaffungen auf Firmenkosten tätigt oder dies duldet, so rechtfertigt dies die fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung auch bei langer Betriebszugehörigkeit (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 11.7.2013 – 3 Sa 129/12, CCZ 2014, S. 47 = BB 2013, S. 1844).
- Die Ausübung von Schwarzarbeit während der Arbeitszeit kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen (ErfK/Niemann, 25. Aufl. 2025, BGB § 626 Rz. 129; LAG Hamm, Urt. v. 5.11.2003 – 3 Sa 772/03, BeckRS 2003, 31031372). Auch die Beauftragung von Schwarzarbeit ist ein schwerer Pflichtenverstoß und kann zur fristlosen Kündigung führen (Fissenewert, Compliance/Fissenewert, 2. Aufl. 2018, § 3 Rz. 475; OLG Köln, Urt. v. 18.9.1992 – 19 U 106/91, NJW 1993, S. 73).



Der Arbeitnehmer schuldet dem Arbeitgeber neben der vertraglichen Hauptpflicht, seiner Arbeitsleistung, auch seine Treue. Dazu gehört, dass der Arbeitnehmer alles zu unterlassen hat, was die Vertragsposition des Arbeitgebers beeinträchtigt. Wer als Arbeitnehmer bei der Ausführung von vertraglichen Aufgaben Vorteile entgegennimmt, die dazu bestimmt oder auch nur geeignet sind, ihn in seinem geschäftlichen Verhalten zugunsten Dritter zu beeinflussen, verstößt gegen das sog. Schmiergeldverbot und handelt den Interessen des Arbeitgebers zuwider. Hierin liegt regelmäßig ein Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Dabei kommt es grundsätzlich nicht darauf an, ob es zu einer den Arbeitgeber schädigenden Handlung tatsächlich gekommen ist. Es reicht vielmehr aus, dass der gewährte Vorteil allgemein die Gefahr begründet, der Annehmende werde nicht mehr allein die Interessen des Geschäftsherrn wahrnehmen. Die Arbeitsgerichte kennen hier wenig Pardon. Einer vorherigen, einschlägigen Abmahnung bedarf es in Ansehung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes stets dann nicht, wenn

- eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht zu erwarten steht oder
- es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist, was grundsätzlich auch bei Störungen im Vertrauensbereich gilt.

Bei Schmiergeld- bzw. Vorteilsannahme ist eine Hinnahme erkennbar ausgeschlossen. Das Bestehen von Compliance-/Verhaltensrichtlinien, die den Beschäftigten bekannt und zu deren Einhaltung sie verpflichtet sind, wirkt sich zu Lasten des verstoßenden Arbeitnehmers aus und macht ihn „bösgläubig“.

Vor der Anhörung des Betriebsrats (§ 102 BetrVG), der Schwerbehindertenvertretung (§ 178 Abs. 2 SGB IX) bzw. des Sprecherausschusses (§ 31 SprAuG) und Aussprache der Kündigung sollte der Arbeitnehmer stets zu den konkreten Vorwürfen angehört und ihm Gelegenheit zur Beratung mit einer Person seines Vertrauens (z. B. Betriebsrat, Rechtsanwalt) und Stellungnahme gegeben werden binnen einer Frist von i. d. R. einer Woche. Dies ist zwingende Voraussetzung jeder sog. Verdachtskündigung (ErfK/Niemann, 25. Aufl. 2025, BGB § 626 Rz. 178) und sollte auch in krankheits- (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 21.3.2018 – 3 Sa 398/17, CCZ 2019, S. 147; BAG, Urt. v. 11.6.2020 – 2 AZR 442/19, Rz. 49 f, NZA 2020, S. 1326) wie urlaubsbedingter (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 12.12.2024 – 12 Sa 25/24, NZA-RR 2025, S. 263) längerer Abwesenheit erfolgen, in die nicht selten „geflüchtet“ wird.

HILFSWEISE VERDACHTSKÜNDIGUNG

Selbst wenn der Arbeitgeber vom Tatvorwurf überzeugt ist, sollte er in jedem Fall auch eine sog. Verdachtskündigung aussprechen und den Betriebsrat sowie die Schwerbehindertenvertretung deshalb zu den beabsichtigten vier Kündigungsarten anhören:

1. Fristlose Tatündigung,
2. hilfsweise fristlose Verdachtskündigung,
3. hilfsweise ordentliche Tatündigung und
4. hilfsweise ordentliche Verdachtskündigung.

Der Betriebsrat wie die Schwerbehindertenvertretung haben für eine schriftliche Stellungnahme zu den fristlosen Kündigungen drei Tage Zeit (§ 102 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) und für die ordentlichen Kündigungen eine Woche (§ 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Vor Ablauf dieser Frist oder einer vorherigen abschließenden Stellungnahme der Gremien darf die Kündigung nicht ausgesprochen werden, weil sie sonst allein wegen mangelhafter Betriebsratsanhörung/Unterrichtung unwirksam ist. Bei fristlosen Kündigungen muss der Arbeitgeber zudem die zweiwöchige Ausschlussfrist (§ 626 Abs. 2 BGB) im Auge haben, die sich um die Zeit für die Betriebsratsanhörung und Kündigungszustellung verkürzt.

AUFHEBUNGSVERTRAG ALS ALTERNATIVE

Oft werden in der Praxis auch Aufhebungsverträge – ohne Abfindung – mit überführten bzw. dringend verdächtigen Tätern geschlossen, um sich einen öffentlichen arbeitsgerichtlichen oder strafgerichtlichen Prozess und ggf. Presseberichte, Reputationsschäden zu ersparen. Wenn der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang mit einer

- fristlosen,
 - hilfsweise ordentlichen Kündigung,
 - Geltendmachung von Schadensersatz-/Herausgabeansprüchen oder
 - Erstattung einer Strafanzeige droht,
- wenn der Aufhebungsvertrag nicht angenommen wird, so wird dieser dadurch i. d. R. nicht anfechtbar nach §§ 123 Abs. 1, 2. Alt, 142 Abs. 1 BGB, da diese Sanktionen „an sich“ berechtigt sind und auch ein verständiger, besonnener Arbeitgeber nicht unangemessen (re)agiert. Drohungen mit einer Strafanzeige oder einer fristlosen Kündigung sind nicht widerrechtlich, wenn erhebliche Pflichtverletzungen im Raum stehen nach einer internen Untersuchung (BAG, Urt. v. 24.2.2022 – 6 AZR 333/21, NZA 2022, S. 779). Nicht erforderlich ist, dass tatsächlich ein wichtiger Kündigungsgrund bestand (BAG, Urt. v. 15.12.2005 – 6 AZR 197/05, NZA 2006, S. 841). Auch der bloße Zeitdruck allein begründet noch keinen Anfechtungsgrund (BAG, Urt. v. 30.9.1993 – 2 AZR 268/93, NZA 1994, S. 209).

HERAUSGABE VON ERHALTENEN SCHMIERGELDERN

Neben einer Kündigung hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Herausgabe der erhaltenen Schmiergeldzahlungen in vollem Umfang gegen den Arbeitnehmer (LAG Köln, Urt. v. 5.10.2023 – 6 Sa 152/22: 1,45 Millionen Euro; BAG, Urt. v. 25.2.2021 – 8 AZR 171/19, NZA 2021, S. 1469; LAG München, Urt. v. 8.5.2012 – 6 Sa 957/11, Hessisches LAG, Urt. v. 25.1.2008 – 10 Sa 1195/06; LAG Hamm, Urt. v. 6.6.2007 – 18 Sa 83/07; LAG Niedersachsen, Urt. v. 14.9.2005 – 15 Sa 1610/03, BAG, Urt. v.

26.2.1971 – 3 AZR 97/70, AP Nr. 5 zu § 687 BGB; BGH, Urt. v. 7.1.1963 – VII ZR 149/61, NJW 1963, S. 649). Es ist möglich, den Schmiergeldbetrag als Anspruch auf Schadensersatz wegen einer unerlaubten Handlung nach §§ 823, 826 Abs. 2 BGB i. V. m. §§ 266, 299 StGB vom Arbeitnehmer zu verlangen, der das Schmiergeld erhalten hat. Genauso ist es möglich, einen Herausgabeanspruch aus einer unerlaubten Geschäftsführung gem. §§ 667, 687 Abs. 2, 681 BGB geltend zu machen. Steht nach der Beweisaufnahme fest, dass der bis zuletzt bestreitende Arbeitnehmer Schmiergeld entgegengenommen hat und muss sodann der eingetretene Schaden geschätzt werden (§ 287 ZPO), so ist der zu schätzende Betrag nicht auf einen Mindestschaden begrenzt. Es gibt keinen Grund einen Schädiger auf diese Weise zu privilegieren, insbesondere den pflichtwidrig schweigenden Täter, der entgegen der Wahrheitspflicht aus § 138 Abs. 1 ZPO seine Täterschaft bestreitet (LAG Köln, Urt. v. 5.10.2023 – 6 Sa 152/22, ArbRAktuell 2023, S. 626). Daneben steht die Option der Einziehung von Taterträgen nach §§ 73, 73c StGB durch das Strafgericht (BGH, Urt. v. 25.3.2025 – 4 StR 357/23, CCZ 2025, S. 135: Überhöhte Abfindung).

Praxishinweis: Diese Ansprüche sollte der Arbeitgeber unverzüglich nach Kenntnis geltend machen. Im Rahmen von Aufhebungsverträgen oder gerichtlichen Vergleichen ist darauf zu achten, hierauf nicht zu verzichten. Die Durchsetzung erfolgt entweder

- im Wege einer eigenständigen arbeitsgerichtlichen Rückzahlungs-/Herausgabeklage oder
- ggf. im Wege einer Widerklage gegen eine Kündigungsschutzklage des Geschmierten.

SCHADENSERSATZANSPRÜCHE GEGEN TÄTER UND LEITUNGSORGANE

Ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers ergibt sich aus der schweren Vertragspflichtverletzung des geschmierten oder schmierenden Arbeitnehmers (§§ 280 Abs. 1, 249 ff. BGB) wie auch §§ 823 Abs. 2, 826 BGB i. V. m. §§ 266, 299 bzw. 331 ff. StGB. Die Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung finden hier keine Anwendung, wobei dies in der Sache zu keinem anderen Ergebnis führt, weil selbst danach bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz der Arbeitnehmer grundsätzlich voll haftet und zwar ohne eine bestimmte Obergrenze (z. B. max. drei Monatsentgelte oder ein Jahresgehalt) bis zur Grenze der Existenzgefährdung (BAG, Urt. v. 15.12.2012 – 8 AZR 705/11, NZA 2013, S. 640: Trunkenheitsfahrt). Zu dem zu erstattenden Schaden können auch die erforderlichen Kosten einer mit der Aufklärung bzw. Untersuchung beauftragten externen Detektei, Rechtsanwalts- oder Wirtschaftsprüfungskanzlei oder IT-Forsensik gehören, jedoch längstens nur bis zum Zeitpunkt des Auspruchs der Kündigung und wenn der Arbeitnehmer einer schwerwiegenden vorsätzlichen Vertragsverletzung überführt wird (BAG, Urt. v. 29.6.2017 – 2 AZR 597/16, NZA 2017, S. 1179: Konkurrenz während Arbeitsunfähigkeit; v. 29.4.2021 – 8 AZR 276/20, NZA 2021, S. 1465: Schmiergeld; LAG Köln, Urt. v. 11.2.2025 – 7 Sa 635/23, NZA-RR 2025, S. 470: Arbeitszeitbetrug). Erstattungsfähig sind nur die Kosten zur Vorbereitung einer Kündi-

gung, nicht jedoch zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen (Maschmann, ZFA 2022, S. 601). Hier gilt weiter § 12a ArbGG, dem zufolge jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten selbst zu tragen hat.

Auch verantwortliche Vorstands-/Geschäftsführungsmitglieder können haften, wenn sie ihre Compliance- bzw. Legalitätspflichten i. S. d. §§ 76 Abs. 1, 91 Abs. 2, 93 Abs. 1, 2 AktG; § 43 GmbHG schuldhaft verletzen und z. B. Maßnahmen zur Unterbindung von Schmiergeldzahlungen unterlassen, wie das sog. „Neubürger“-Urteil im „Siemens-Schwarze-Kassen“ Skandal zeigt (LG München I, Urt. v. 10.12.2013 – 5HK O 1387/10, DB 2014, S. 766 = BB 2014, S. 850; Horstmeier BB 2021, S. 1144): Im Rahmen seiner Legalitätspflicht hat ein Vorstandsmitglied dafür Sorge zu tragen, dass ein Unternehmen so organisiert und beaufsichtigt wird, dass keine Gesetzesverstöße wie Schmiergeldzahlungen an Amtsträger eines ausländischen Staates oder an ausländische Privatpersonen erfolgen. Seiner Organisationspflicht genügt ein Vorstandsmitglied bei entsprechender Gefährdungslage nur dann, wenn er eine auf Schadensprävention und Risikokontrolle angelegte Compliance-Organisation einrichtet. Entscheidend für den Umfang im Einzelnen sind dabei

- Art, Größe und Organisation des Unternehmens,
- die zu beachtenden Vorschriften,
- die geografische Präsenz wie auch
- Verdachtsfälle aus der Vergangenheit.

Die Einhaltung des Legalitätsprinzips und demgemäß die Einrichtung eines funktionierenden Compliance-Systems gehört zur Gesamtverantwortung des Vorstands. Liegt die Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds in einem Unterlassen, beginnt die Verjährung im Falle der Nachholbarkeit der unterlassenen Handlung nicht schon dann, wenn die Verhinderungshandlung spätestens hätte erfolgen müssen, sondern erst dann, wenn die Nachholbarkeit endet.

Praxishinweis: Etablierte und State of Art Compliance Management Systeme (CMS) schützen und entfalten zumindest strafmindernde Wirkung (BGH, Urt. v. 27.4.2022 – 5 StR 278/21, NStZ 2023, S. 359; BGH, Urt. v. 9.5.2017 – 1 StR 265/16, CCZ 2017, S. 285 = BB 2017, S. 1931).

WIDERRUF DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG?

Der teilweise „Widerruf“ einer Versorgungszusage wegen grober Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers ist nur zulässig, wenn die Berufung des Arbeitnehmers auf das Versorgungsversprechen rechtsmissbräuchlich (§ 242 BGB) ist. An einen „Teilwiderruf“ einer Versorgungszusage sind keine geringeren Anforderungen zu stellen als an den vollständigen „Widerruf“ (BAG, Urt. v. 12.11.2013 – 3 AZR 274/12, NZA 2014, S. 780; v. 13.11.2012 – 3 AZR 444/10, Rz. 30, NZA 2013, S. 1279). Der Widerruf einer Versorgungszusage dient nicht dazu, auf einfachem und schnellem Wege einen Schadensersatzanspruch zu befriedigen (BAG, Urt. v. 13.11.2012 – 3 AZR 444/10, Rz. 32 ff., NZA 2013, S. 1279). Ein Arbeitgeber konnte z. B. die dem Arbeitnehmer erteilte Versorgungszusage nicht mit der Begründung widerrufen,

der Kläger habe in den Jahren 1992 bis 1996 durch die Annahme von „Schmiergeldern“ i. H. v. ca. 300.000 Euro seine arbeitsvertraglichen Pflichten grob verletzt und ihr hierdurch nicht nur einen erheblichen Vermögensschaden zugefügt, sondern auch ihren Ruf beschädigt (BAG, Urt. v. 12.11.2013 – 3 AZR 274/12, NZA 2014, S. 780).

SOZIALRECHTLICHE ASPEKTE

Im Falle einer verhaltensbedingten Kündigung wegen Korruption, also vertragswidrigen Verhaltens, wird die Arbeitsagentur eine Sperrzeit von zwölf Wochen für den Arbeitnehmer verhängen (§ 159 SGB III) und die Ansprüche beim ALG I um ein Viertel kürzen (§ 148 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Gleiches gilt bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages (BSG, Urt. v. 17.10.2002 – B 7 AL 136/01 R) oder eines Abwicklungsvertrages (BSG, Urt. v. 18.12.2003 – B 11 AL 35/03 R, DB 2004, S. 1514) zur Vermeidung einer Kündigung.

DATENSCHUTZRECHTLICHE ASPEKTE

Da das Datenschutzrecht als Verbot mit Erlaubnisvorbehalt ausgestaltet ist, bedarf die Aufklärung eines Schmiergeldverdachts durch Screenings, Kontenabgleiche (ArbG Berlin, Urt. v. 18. 2.2010 – 38 Ca 12879/09, CCZ 2010, S. 158), eine interne Untersuchung und die damit verbundene Verarbeitung personenbezogener Daten einer Rechtsgrundlage.

Diese Rechtsgrundlage ist § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG; Art. 6 Abs. 1 b) (Vorbereitung einer Kündigung), c) i. V. m. § 93 AktG; 43 GmbHG; §§ 30, 130 OWiG; §§ 266; 299, 331 ff. StGB, f) DSGVO. Das Vorgehen muss im Einzelfall verhältnismäßig sein, d. h.

- geeignet zur Zweckerreichung,
- erforderlich in diesem Sinne, dass es keine milderen, gleich geeigneten Mittel gibt und
- angemessen im Sinne einer Güterabwägung zwischen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und Aufklärungs-, Sanktions-/Präventionsinteresse des Unternehmens (Stück, AuA 1/25, S. 22; Stück, AuA 10/20, S. 580).

Praxisinweis: Es empfiehlt sich, den betrieblichen Datenschutzbeauftragten in die Vorbereitung und Begleitung der internen Untersuchung frühzeitig einzubinden, um das Risiko von

- Entschädigungsansprüchen des Betroffenen (Art. 82 DSGVO);
- behördlichen Bußgeldern (Art. 83 DSGVO) und
- eventuellen Sachvortrags-/Beweisverwertungsverboten zu vermeiden bzw. minimieren, die aber nicht aus „Beweisverwertungsklauseln“ in Betriebsvereinbarungen folgen, weil insoweit schon kein Mitbestimmungsrecht besteht und die Betriebsparteien die Gerichte nicht wirksam binden und Prozessrecht sowie rechtsstaatliche Interessen aushebeln können – „Datenschutz ist kein Tatenschutz“ (BAG, Urt. v. 29.6.2023 – 2 AZR 296/22, NZA 2023, S. 1105; Fuhlrott/Oltmanns, NZA 2018, S. 413; Hessisches LAG, Urt. v. 12.6.2025 – 5 TaBV 134/24, BeckRS 2025, 17746).

COMPLIANCE- UND STRAFRECHTLICHE ASPEKTE

Um möglichst maßgeschneiderte und effektive Anti-Korruptionsmaßnahmen zu implementieren, sollten Unternehmen zunächst ihre jeweilige konkrete Risikodisposition bestimmen und auf dieser Grundlage angemessene Vorkehrungen treffen. Entscheidend sind dabei u. a.

- die Art, Größe und Organisationsstruktur des Unternehmens,
- die Gefahrgeneigtheit des Geschäftsfeldes, und
- das Vorkommen von Korruptionsverstößen in der Vergangenheit (LG München I, Urt. v. 10.12.2013 – 5HK O 1387/10, BeckRS 2014, 1998, Rz. 103; Meyer, CCZ 2014, S. 115). Zu den typischen Fallstricken in Unternehmen gehören jedenfalls Korruptionsrisiken im Zusammenhang mit der Gewährung oder der Annahme von Einladungen, Geschenken, (Reise)Kostensübernahmen.

AUSSEN- UND INNENVERHÄLTNIS

Im Innenverhältnis Arbeitgeber zu seinen Arbeitnehmern (Kostenübernahmen, Geschenke und Einladungen) sind arbeitgeberseitige interne klare, verbindliche Vorgaben, z. B. zu Budgets, Werten, Rahmen, Antrags-/Abrechnungsprozess etc. zu beachten.

Kritischer ist aber das Außenverhältnis, d. h. das Unternehmen möchte externe Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner einladen bzw. beschenken oder Arbeitnehmer werden von externen Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern eingeladen bzw. beschenkt, um sich für die Zusammenarbeit zu bedanken, die Geschäftsbeziehung zu vertiefen etc., weil hier schnell strenge Anti-Korruptionsregeln greifen (Mengel, Compliance, 2. Aufl. 2023, § 1 Rz. 104 ff). Diese Vorgänge sind risikobehaftet, jedenfalls dann, wenn sie eine Bagatell- bzw. Sozialadäquanzschwelle überschreiten (die aktuell bei ca. 40 bis 50 Euro Person/Jahr liegen dürfte; vgl. § 4 Abs. 5 Nr. 1 Satz 1 EStG), heimlich-intransparent und ohne Anzeige/Dienstherrengenehmigung erfolgen, insbes. im Zusammenhang mit einer anstehenden Auftragsvergabe.

Hier bestehen strafrechtliche Risiken wegen Bestechung/Bestechlichkeit bzw. Vorteilsgewährung/-annahme auf Seiten des Gebers wie Empfängers, im zivilen Wirtschaftsleben nach §§ 299 ff. StGB, bei Amtsträgern nach §§ 11 Abs. 1 Nr. 2, 2a; 331 ff. StGB; § 71 BBG, § 48 WStG weshalb im Zweifel auf Zuwendungen an Beamte, Amtsträger, Soldaten und Ärzte verzichtet werden sollte. Beispiele aus der Rechtsprechung:

- Weihnachtsfeier im GOP Varieté-Theater mit exquisitem 3-Gang-Menü für Beamten (VerwG Bremen, v. 8.9.2015 – 6 K 1003/14, CCZ 2016, S. 283)
- Einladung eines Arztes in Gourmet Restaurant, vgl. § 299 a, b StGB (BGH, Urt. v. 19.10.1999 – 1 StR 264/99, NStZ 2000, S. 90).

Die frühere Berliner Gesundheitssenatorin ließ sich ihre Hochzeit von einer Agentur organisieren für 11.240 Euro. Eine Rechnung wurde jedoch nie gestellt. Im Jahr 2020 erhielt dann eben diese Agentur von der Berliner Gesund-

COMPLIANCE-CHECKLISTE

- Kleine Give-aways (z. B. Werbeartikel) sind unproblematisch
- Keine Geschenke an die Privatadresse liefern lassen
- Keine Geldgeschenke oder Gutscheine annehmen
- Keine Geschenke im Rahmen einer Vertragsanbahnung bzw. als Gegenleistung entgegennehmen
- Besondere Vorsicht ist bei Amtsträgern, Politikern (§§ 11 Abs. 1, 331 ff. StGB), Soldaten (§ 48 WStG) und im Gesundheitswesen (§ 299 a, b StGB) geboten
- Kontrollfrage: Könnte der Vorgang öffentlich im Firmenintranet, am schwarzen Brett oder der lokalen Presse stehen ohne ein „schlechtes Bauchgefühl oder bösen Anschein“ zu erwecken?

heitsverwaltung einen Auftrag für eine Werbekampagne ohne Ausschreibung im Auftragswert von 267.830 Euro (LG Berlin I, Urt. v. 4.4.2025 – 536 Kls 9/24). Die Senatorin wurde zu einer Bewährungsstrafe von eineinhalb Jahren verurteilt, der Agenturchef von einem Jahr und drei Monaten auf Bewährung. Schon der Anschein von Unredlichkeit untergräbt das Vertrauen in die Verwaltung und politische Verantwortungsträger – und ist damit ein ernstzunehmendes Compliance-Risiko.

Beispiel: Ein normaler Firmenkalender/-Tasse, Feuerzeug oder Kugelschreiber oder Einladung in betriebliche Kantine ist unproblematisch als sozialadäquate Aufmerksamkeit zu bewerten (TK StGB/Eisele, 31. Aufl. 2025, StGB § 299 Rz. 35 sowie StGB § 331 Rz. 40; MüKoStGB/Korte, 4. Aufl. 2022, StGB § 331 Rz. 134-140; BGH, Urt. v. 26.5.2011 – 3 StR 492/10, wistra 2011, S. 391, Rz. 29); ein wertvoller Mont Blanc Kugelschreiber, edles Zippo Feuerzeug, Luxus-Präsentkorb oder eine Gourmet-Restaurant Einladung als persönliches Weihnachtsgeschenk an die private Anschrift hingegen nicht mehr.

Praxishinweis: Zu empfehlen sind deshalb klare und verbindliche Verhaltensrichtlinien im Rahmen einer Compliance-Struktur, z. B. kann

- in einem Arbeitsvertrag,
 - einer mitbestimmten arbeitgeberseitigen Richtlinie oder
 - in einer Betriebsvereinbarung
- eine klare Wertgrenze für die Annahme oder das Gewähren von Geschenken, Einladungen, Kostenübernahmen festgesetzt und das Verfahren festgelegt werden, wie Arbeitnehmer sich generell in derartigen Fällen oder beim Angebot von wertvolleren Leistungen zu verhalten haben. Dabei können Arbeitgeber die Annahme oder das Gewähren von Geschenken, Einladungen, Kostenübernahmen generell untersagen oder unter einen Anzeige-/Prüf- und Erlaubnisvorbehalt stellen. Es ist dabei darauf zu achten, möglichst niederschwellige effektive Prozesse einzuführen und die Arbeitnehmer auch regelmäßig darin zu schulen.

Sollte es doch zu einem konkreten Schmiergeldzahlungsverdacht kommen, ist neben den oben bereits skizzierten Aspekten noch folgendes zu beachten: Eine allgemeine gesetzliche Pflicht zur Erstattung einer Strafanzeige durch Arbeitgeber/Unternehmen nach § 299, §§ 331 ff. StGB besteht in Deutschland nicht (Lanzinner, CCZ 2024, S. 276; Parigger/Helm/Stevens-Bartol, Arbeits- und Sozialstrafrecht, 1. Aufl. 2021, E, IV, 1 Rz. 88 f.; Semler/v. Schenck/Wilsing, Arbeitshandbuch für Aufsichtsratsmitglieder, 5. Aufl. 2021, § 8, IV, 1 Rz. 67 f.; Herbert/Oberrath, NZA 2005, S. 196), auch wenn die externen Ermittlungsbehörden (z. B. Staatsanwaltschaft, BaFin, BKartA) über weiterreichende öffentlich-rechtliche Eingriffsbefugnisse als die privaten Unternehmen bei internen Untersuchungen verfügen. Es steht dem Arbeitgeber frei,

- selbst den Vorfall intern aufzuklären oder
- dies den Strafverfolgungsbehörden anzuzeigen und deren Ermittlungen abzuwarten (BAG, Urt. v. 25.4.2018 – 2 AZR 611/17, Rz. 52, 54, NZA 2018, S. 1405; v. 16.7.2015 – 2 AZR 85/15, Rz. 59, NZA 2016, S. 161; v. 2.3.2017 – 2 AZR 698/15, Rz. 44, NZA 2017, S. 1051), zumal Entscheidungen im strafrechtlichen Verfahren, die Arbeitsgerichte nicht binden und das arbeitsrechtliche Kündigungsrecht unabhängig von der strafrechtlichen Bewertung ist (BAG, Urt. v. 31.1.2019 – 2 AZR 426/18, Rz. 75, NZA 2019, S. 893: Tankbetrug).

Praxishinweis: Wichtig ist aber festzuhalten, dass im Falle von Hinweisen auf Rechtsverstöße eine effektive Aufdeckung und Aufklärung sowie die so erst mögliche Abstellung des Fehlverhaltens Teil der vorgeschriebenen Aufsichtspflichten der Geschäftsleitung ist und somit erfolgen muss. Wie interne Untersuchungen konkret durchzuführen sind, ist bisher gesetzlich noch nicht geregelt. Nach dem Koalitionsvertrag 2025 ist auch kein deutsches Verbandsstrafrecht o. ä. geplant, welches Vorgaben für interne Ermittlungen enthalten könnte, wie im Referentenwurf 2020 § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-E, an denen sich die Praxis orientieren könnte (Stück, ZD 2021, S. 307; Kainer/Feinauer, NZA 2020, S. 363; Rotsch/Mutschler/Grobe, CCZ 2020, S. 169).

FAZIT

Korruptions-/Schmiergeldfälle gab bzw. gibt es immer wieder, denn es gilt: „Aus Gefälligkeit werden weit mehr zu Schurken als aus schlechten Grundsätzen“ (Johann Gottfried Scheune). Arbeitgeber sind gut beraten, sich präventiv dagegen zu wappnen, bei Verdacht die Sachverhalte rechtskonform aufzuklären und konsequent repressiv zu sanktionieren. ■



Volker Stück

Rechtsanwalt, Lead Expert
Arbeitsrecht & Mitbestimmung,
BWI GmbH, Bonn



Tania Shamsaifar LL.M.

(Auckland, NZ)
Senior Compliance Managerin,
BWI GmbH, Bonn

Der Beitrag stellt die persönliche
Sicht der Autoren dar.