

Inken Wuttke

Straftäter im Betrieb



Herbert Utz Verlag · München

Rechtswissenschaftliche Forschung und Entwicklung

Herausgegeben von

Prof. Dr. jur. Michael Lehmann, Dipl.-Kfm.
Universität München

Zugl.: Diss., München, Univ., 2009

Bibliografische Information der Deutschen
Nationalbibliothek: Die Deutsche
Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte
bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt.
Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere
die der Übersetzung, des Nachdrucks, der
Entnahme von Abbildungen, der Wiedergabe
auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege
und der Speicherung in Datenverarbeitungs-
anlagen bleiben – auch bei nur auszugsweiser
Verwendung – vorbehalten.

Copyright © Herbert Utz Verlag GmbH · 2010

ISBN 978-3-8316-0952-9

Printed in Germany
Herbert Utz Verlag GmbH, München
089-277791-00 · www.utzverlag.de

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	XV
§ 1. Betriebskriminalität als praktisches Problem	17
A. Fallbeispiele	17
B. Ursachen	20
C. Folgen	22
D. Zielstellung	23
§ 2. Rechtsrahmen für den Kampf gegen Betriebskriminalität	25
A. Eingriffsrechte des Arbeitgebers	25
I. Gesetzliche Regelungen	25
II. Vertragliche Regelungen	55
B. Eingriffspflichten des Arbeitgebers	68
I. Zivilrechtliche Eingriffspflichten	69
II. Mit Sanktionen belegte Eingriffspflichten	82
III. Öffentlich-rechtliche Eingriffspflichten	91
§ 3. Einzelne Maßnahmen	92
A. Vorab: Schwachstellenanalyse	92
B. Organisatorische Maßnahmen	93
I. Organisationsmaßnahmen zur Verbesserung von Transparenz	93
II. Institutionen mit Überwachungsfunktion	95
III. Compliance-Beauftragter	98
IV. Unternehmensleitlinien („Code of Conduct“)	99
V. Unterrichtung, Anleitung und Training der Belegschaft	107
VI. Vereinfachte Meldewege	108
VII. Exkurs: Vorbereitungsmaßnahmen für den Fall von Ermittlungen durch Dritte	116
C. Personenbezogene Maßnahmen	117
I. Maßnahmen gegen Bewerber	117
II. Stichprobenkontrollen gegenüber Unverdächtigen	131
III. Maßnahmen gegen einen verdächtigten Mitarbeiter	133
IV. Zeugenbefragung	163
D. Technische Maßnahmen	167
I. Telefonüberwachung	167
II. Telefaxüberwachung	178
III. Datenabgleich	179
IV. Computerüberwachung	183
V. Mobiltelefone und Blackberrys	192
VI. Videoüberwachung	193
VII. Standortermittlung/Erfassung von Bewegungsdaten	202

E. Spiegelsysteme und Einwegscheiben	209
F. Einsatz privater Dritter.....	209
I. Gewerbliche Sicherheitsunternehmen.....	209
II. Privatdetektive.....	210
III. Rechtsanwalt.....	213
§ 4. Empirische Untersuchung der betrieblichen Praxis.....	215
A. Gespräche mit Vertretern aus der Praxis	215
B. Ergebnisse.....	215
I. Teil A., Einleitung.....	215
II. Teil B., Betriebsinterne Ermittlungen	216
III. Teil C., Technische Maßnahmen.....	218
IV. Teil D., Organisatorische Maßnahmen.....	219
V. Teil E., Maßnahmen gegen Bewerber.....	221
C. Folgen	221
§ 5. Beweisverwertungsverbote.....	223
A. Verwertbarkeit im Strafprozess	223
I. Verstoß gegen § 136a StPO.....	223
II. Verstoß außerhalb des § 136a StPO	224
B. Verwertbarkeit im Zivilprozess	224
I. Umfassende Verwertbarkeit.....	225
II. Generelle Unverwertbarkeit	225
III. Vermittelnde Auffassung	226
C. Verwertbarkeit im Arbeitsgerichtsprozess	227
§ 6. Ergebnisse in Thesen	228
Anhang	231
Literatur	243

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XV
§ 1. Betriebskriminalität als praktisches Problem	17
A. Fallbeispiele	17
B. Ursachen	20
C. Folgen	22
D. Zielstellung	23
§ 2. Rechtsrahmen für den Kampf gegen Betriebskriminalität	25
A. Eingriffsrechte des Arbeitgebers	25
I. Gesetzliche Regelungen	25
1. Gewaltrechte zur Straftatabwehr	25
a. Notwehr	25
b. Selbsthilfe	27
c. Selbsthilfe des Besitzers	28
d. Notstand	30
2. Festnahmerecht	31
a. Meinungsstand zum Tatbegriff	32
b. Stellungnahme	32
3. Eingriffsrechte aufgrund des Hausrechts	33
4. Eingriffsrechte aufgrund des Bundesdatenschutzgesetzes	35
a. Anwendbarkeit des Bundesdatenschutzgesetzes	35
b. Zulässigkeitstatbestände	35
aa. Datenverarbeitung aufgrund Einwilligung	36
bb. Datenverarbeitung aufgrund Rechtsvorschrift	37
(1) Datenverarbeitung zur Zweckerfüllung eines Vertragsverhältnisses	37
(2) Datenverarbeitung zur Wahrung berechtigter Interessen	39
cc. Abwägungsprinzipien	39
(1) Feststellung der Interessen	39
(2) Gewichtung der Interessen	41
(3) Ausgleich der Interessen	42
5. Straftatermittlungsrechte	43
a. Straftatermittlungsrechte des Arbeitgebers	43
aa. Straftatermittlungsrechte aus der Strafprozessordnung analog?	44
bb. Straftatermittlungsrechte aufgrund seines Verletztenstatus	44
(1) Meinungsstand	45
(2) Stellungnahme	45
cc. Straftatermittlungsrechte ohne Verletztenstatus	49
b. Straftatermittlungsrechte Dritter	50

aa. Verletztenanwalt.....	50
(1) Meinungsstand	50
(2) Stellungnahme.....	51
bb. Privatdetektive	52
cc. Gewerbliche Sicherheitsunternehmen	53
dd. Werkschutzmitarbeiter.....	53
6. Präventionsrechte.....	53
a. Informationsbeschaffungsrecht.....	53
b. Betriebliches Kontrollrecht.....	54
II. Vertragliche Regelungen.....	55
1. Kollektivvereinbarungen	55
a. Tarifvertrag	55
aa. Regelungsinhalte	56
bb. Regelungsgrenzen.....	56
cc. Eignung	58
b. Betriebsvereinbarung	58
aa. Regelungsinhalte	58
bb. Regelungsgrenzen.....	59
cc. Eignung.....	60
c. Richtlinie nach dem Sprecherausschussgesetz	60
d. Exkurs: Kollektivvereinbarung und Bundesdatenschutz-	
gesetz.....	61
2. Individualvereinbarungen	62
a. Arbeitsvertrag.....	62
aa. Ausdrückliche Regelung	62
bb. Arbeitsvertraglicher Verweis.....	63
(1) Statischer Verweis	63
(2) Dynamischer Verweis.....	64
cc. Ergänzende Vertragsauslegung	64
dd. Änderungsvereinbarung	65
ee. Änderungskündigung.....	66
ff. Direktionsrecht	67
b. Betriebliche Übung	68
B. Eingriffspflichten des Arbeitgebers.....	68
I. Zivilrechtliche Eingriffspflichten	69
1. Vertragliche Schutzpflichten	69
2. Intensivierung im Arbeitsrecht	70
3. Eingriffspflichten nach § 12 AGG.....	71
4. Deliktische Eingriffspflichten.....	73
a. Verkehrssicherungspflichten gemäß § 823 Abs. 1 BGB.....	73
b. Auswahl-, Überwachungs- und Organisationspflichten gemäß	
§ 831 Abs. 1 S. 2 BGB.....	74
5. Gesellschaftsrechtliche Eingriffspflichten.....	74

a.	Organisationspflichten	74
aa.	Aktiengesetz	75
(1)	Pflicht zur Einführung einer Compliance- Organisation?	76
(2)	Stellungnahme.....	77
bb.	Deutscher Corporate Governance Kodex	78
cc.	Sarbanes-Oxley Act.....	79
b.	Ermittlungspflichten.....	80
II.	Mit Sanktionen belegte Eingriffspflichten	82
1.	Aufsichtspflicht.....	82
a.	Organisationspflichten	82
b.	Ermittlungspflichten.....	83
2.	Garantenpflicht	84
a.	Beschützergarant	84
aa	Gefahrgemeinschaft	85
bb.	Freiwillige Übernahme.....	85
b.	Überwachergarant	86
aa.	Innehaben eines rechtlich geschützten Bereichs	86
bb.	Autoritätsstellung.....	87
cc.	Ingerenz	89
3.	Hilfeleistungspflicht.....	90
4.	Anzeigepflicht.....	90
III.	Öffentlich-rechtliche Eingriffspflichten	91
1.	Organisationspflichten	91
2.	Verfassungsrechtliche Schutzpflichten.....	91
§ 3.	Einzelne Maßnahmen	92
A.	Vorab: Schwachstellenanalyse	92
B.	Organisatorische Maßnahmen	93
I.	Organisationsmaßnahmen zur Verbesserung von Transparenz	93
1.	Need to know-Prinzip	93
2.	Prinzip der Funktionstrennung	93
3.	Vier Augen-Prinzip.....	93
4.	Job-Rotation	94
II.	Institutionen mit Überwachungsfunktion.....	95
1.	Interne Revision.....	95
2.	Externe Revision.....	96
3.	Controlling	96
4.	Aufsichtsrat	97
5.	Werkschutz	97
III.	Compliance-Beauftragter	98
IV.	Unternehmensleitlinien („Code of Conduct“)... ..	99
1.	Bindung der Arbeitnehmer	100

2.	Inhalte	101
a.	Einhaltung der Gesetze	101
b.	Verschwiegenheitsregeln	101
c.	Sonderfall: Verschwiegenheit im Web 2.0	103
d.	Vermeidung von Interessenkollisionen.....	103
aa.	Schmiergeldverbot.....	103
bb.	Wertpapiertransaktionsklauseln	104
e.	„Whistleblowing“.....	104
aa.	Meldepflicht.....	105
bb.	Recht auf Anonymität?.....	106
3.	Eigenerklärung der Geschäftsleitung.....	106
V.	Unterrichtung, Anleitung und Training der Belegschaft.....	107
1.	Mitarbeiterschulung	107
2.	Nachbereitung.....	107
VI.	Vereinfachte Meldewege.....	108
1.	Meldestellen.....	109
a.	„Whistleblowing-Hotline“	109
b.	Ombudsmann	110
2.	Anonyme Hinweise.....	111
3.	Sonderfall: Schweigepflicht?.....	112
VII.	Exkurs: Vorbereitungsmaßnahmen für den Fall von Ermittlungen durch Dritte.....	116
C.	Personenbezogene Maßnahmen.....	117
I.	Maßnahmen gegen Bewerber.....	117
1.	Informationserhebung beim Bewerber	117
a.	Vorvertragliches Fragerecht.....	117
aa.	Frage nach Vorstrafen	119
bb.	Frage nach vorstrafenähnlichen Umständen	120
(1)	Bußgeldbescheide	120
(2)	Eingestellte Ermittlungsverfahren	121
(3)	Eintragungen im Erziehungsregister.....	121
(4)	Eintragungen im Verkehrszentralregister	122
cc.	Frage nach laufenden Ermittlungsverfahren	123
dd.	Frage nach Vermögensverhältnissen	124
ee.	Sicherheitsüberprüfung.....	124
b.	Recht zur Vorlage persönlicher Unterlagen.....	125
aa.	Bewerbungsunterlagen	125
bb.	Polizeiliches Führungszeugnis	126
cc.	Bank- und Schufa-Auskunft	126
dd.	Gewerbezentralregister.....	127
c.	Exkurs: Kontrolle der Bewerbungsunterlagen.....	127
aa.	Inhaltsanalyse	128
bb.	Fälschungen.....	128

2.	Informationserhebung bei Dritten.....	128
a.	Auskünfte beim früheren oder derzeitigen Arbeitgeber	129
b.	Allgemein zugängliche Quellen.....	130
II.	Stichprobenkontrollen gegenüber Unverdächtigen	131
III.	Maßnahmen gegen einen verdächtigten Mitarbeiter.....	133
1.	Befragung.....	133
a.	Teilnahmepflicht	134
b.	Aussagepflicht.....	136
aa.	Rechtsgrundlage der Aussagepflicht	136
bb.	Stellungnahme	137
c.	Selbstbelastungsverbot als Grenze.....	138
aa.	Allgemeiner vertraglicher Auskunftsanspruch.....	138
bb.	Auskunftspflicht nach §§ 666, 675 BGB	138
(1)	Meinungsstand	138
(2)	Stellungnahme.....	140
d.	Durchsetzung der Pflichten	141
aa.	Klage und Vollstreckung	141
bb.	Androhung arbeitsrechtlicher Sanktionen	142
(1)	Einbehalten von Arbeitsentgelt.....	142
(2)	Abmahnung	143
(3)	Androhung einer Kündigung	143
cc.	Androhung von Schadensersatzansprüchen	143
e.	Recht auf Hinzuziehung Dritter	144
aa.	Mitglied des Betriebsrats	144
bb.	Rechtsanwalt.....	145
(1)	Meinungsstand	145
(2)	Stellungnahme.....	147
f.	Akteneinsichtsrecht	148
2.	Kronzeugenregelung.....	149
a.	Rechtliche Einordnung.....	149
b.	Zulässige Klauseln	150
3.	Lügendetektor	151
4.	Erfassung besonderer körperlicher Merkmale.....	153
a.	Lichtbilder	153
b.	DNA-Analyse.....	154
c.	Fingerabdruck	155
5.	Tatfalle	155
6.	Observation	157
7.	Vorläufige Festnahme	158
8.	Taschenkontrollen.....	158
9.	Leibesvisitation	160
10.	Herausgabe von Unterlagen.....	161
a.	Dienstliche Dokumente.....	161

b. Private Dokumente.....	162
11. Öffnen von Schriftstücken.....	162
a. Dienstpost.....	162
b. Privatpost.....	162
12. Hausverbot.....	163
13. Suspendierung.....	163
IV. Zeugenbefragung.....	163
1. Teilnahmepflicht.....	163
2. Aussagepflicht.....	164
a. Rechtsgrundlage.....	164
b. Grenzen.....	165
3. Durchsetzung der Pflichten.....	165
4. Recht auf Hinzuziehung Dritter.....	166
a. Mitglied des Betriebsrats.....	166
b. Rechtsanwalt.....	166
5. Akteneinsichtsrecht.....	166
D. Technische Maßnahmen.....	167
I. Telefonüberwachung.....	167
1. Dienstliche Telefonnutzung.....	167
a. Verbindungsdaten.....	168
b. Zielrufnummer.....	169
aa. Interessen des angerufenen Dritten.....	169
bb. Interessen des Arbeitnehmers.....	170
c. Eingehende Telefonate.....	171
d. Gesprächsinhalt.....	171
aa. Offenes Mithören.....	171
bb. Verdecktes Mithören.....	173
cc. Teilweise verdecktes Mithören.....	174
dd. Aufzeichnen.....	174
e. Sonderfall: Arbeitnehmer mit Sonderstatus.....	175
2. Private Telefonnutzung.....	175
a. Verbindungsdaten.....	176
b. Zielrufnummern.....	178
c. Gesprächsinhalt.....	178
3. Sonderfall: Aufschaltanlage.....	178
II. Telefaxüberwachung.....	178
1. Telefaxnummern.....	178
2. Telefaxinhalt.....	179
III. Datenabgleich.....	179
IV. Computerüberwachung.....	183
1. E-Mail.....	183
a. Dienstliche E-Mails.....	183
aa. Verbindungsdaten.....	183

bb. E-Mail-Adresse.....	184
cc. E-Mail-Inhalt	184
dd. Exkurs: Computergestützte Auswertung des E-Mail Inhalts	186
ee. E-Mail-Anhang.....	187
ff. Sonderfall: Arbeitnehmer mit Sonderstatus	187
b. Private E-Mails.....	187
c. Mischnutzung.....	188
2. Internet	189
a. Dienstliche Nutzung.....	189
aa. Verbindungsdaten	191
bb. Inhalte	191
cc Internetzieladresse	191
b. Private Nutzung.....	192
3. Intranet.....	192
4. Computerdaten.....	192
V. Mobiltelefone und Blackberrys.....	192
VI. Videoüberwachung.....	193
1. Öffentlich zugängliche Räume	193
a. Anwendungsbereich des § 6b BDSG.....	193
b. Offene Videoüberwachung	195
aa. Beobachtung, § 6b Abs. 1 Nr. 2 und 3 BDSG.....	195
(1) Wahrnehmung des Hausrechts (Nr. 2).....	195
(2) Wahrnehmung berechtigter Interessen (Nr. 3)	195
bb. Verarbeitung und Nutzung der erhobenen Daten, § 6b Abs. 3 BDSG	197
c. Heimliche Videoüberwachung.....	198
2. Nicht öffentlich zugängliche Räume	199
a. Offene Videoüberwachung	200
b. Heimliche Videoüberwachung.....	201
3. Überwachung mit Tonaufzeichnung	202
VII. Standortermittlung/Erfassung von Bewegungsdaten	202
1. Ortung auf dem Betriebsgelände	202
a. Transpondersysteme.....	202
b. Biometrische Systeme.....	204
c. RFID.....	204
2. Ortung außerhalb des Betriebsgeländes	205
a. GPS.....	206
b. Fahrtenschreiber.....	206
c. Ortung von Mobiltelefonen und Blackberrys	207
E. Spiegelsysteme und Einwegscheiben	209
F. Einsatz privater Dritter.....	209
I. Gewerbliche Sicherheitsunternehmen.....	209

II. Privatdetektive.....	210
1. Betriebsinterner Einsatz.....	210
a. Einmaliger Einsatz.....	210
b. Dauerhafter Einsatz.....	211
2. Betriebsexterner Einsatz.....	211
III. Rechtsanwalt.....	213
§ 4. Empirische Untersuchung der betrieblichen Praxis.....	215
A. Gespräche mit Vertretern aus der Praxis.....	215
B. Ergebnisse.....	215
I. Teil A., Einleitung.....	215
II. Teil B., Betriebsinterne Ermittlungen.....	216
III. Teil C., Technische Maßnahmen.....	218
IV. Teil D., Organisatorische Maßnahmen.....	219
V. Teil E., Maßnahmen gegen Bewerber.....	221
C. Folgen.....	221
§ 5. Beweisverwertungsverbote.....	223
A. Verwertbarkeit im Strafprozess.....	223
I. Verstoß gegen § 136a StPO.....	223
II. Verstoß außerhalb des § 136a StPO.....	224
B. Verwertbarkeit im Zivilprozess.....	224
I. Umfassende Verwertbarkeit.....	225
II. Generelle Unverwertbarkeit.....	225
III. Vermittelnde Auffassung.....	226
C. Verwertbarkeit im Arbeitsgerichtsprozess.....	227
§ 6. Ergebnisse in Thesen.....	228
Anhang.....	231
Literatur.....	243

§ 1. Betriebskriminalität als praktisches Problem

Straftaten gegen Unternehmen haben sich zu einer zunehmenden Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft entwickelt. Nach der aktuellen Studie von *PricewaterhouseCoopers* waren in den letzten Jahren knapp die Hälfte (49 %) aller Unternehmen in Deutschland von Betriebskriminalität¹ betroffen.² Das Risiko steigt dabei mit der Größe des Unternehmens deutlich an. Während nur 44 % der deutschen Unternehmen unter 200 Mitarbeitern über strafbare Vorfälle berichteten, waren dies bei Unternehmen mit über 1000 Mitarbeitern bereits 54 % und bei Großunternehmen mit über 5000 Mitarbeitern 61 %. Nur selten bleibt es bei Einzelfällen. Der von *PricewaterhouseCoopers* ermittelte Durchschnitt für die Jahre 2005 bis 2007 lag bei zwölf Delikten pro Unternehmen.³ Ferner besteht eine hohe Dunkelziffer an Fällen, die erst gar nicht aufgedeckt oder wegen fehlender Erfolgsaussichten nicht weiter verfolgt werden und sich daher in keinen Statistiken niederschlagen.⁴

Bevor nachfolgend die Ursachen und Folgen von Betriebskriminalität beleuchtet werden, soll zunächst anhand von fünf Fallbeispielen die Vielfalt potentieller Straftaten aufgezeigt werden.

A. Fallbeispiele

Fall 1: „Emmely“

Der Fall „Emmely“ beschäftigt seit dem Jahr 2008 Gerichte, Presse und sogar die Politik.⁵ Das Berliner Arbeitsgericht hatte der Kaisers Tengelmann AG Recht gegeben, die einer Kassierererin (Barbara E.) – von den Kollegen „Emmely“ genannt – nach 31 Dienstjahren fristlos gekündigt hatte, weil sie sich

¹ Unter „Betriebskriminalität“ werden nachfolgend sämtliche Straftaten und Ordnungswidrigkeiten verstanden, die von Arbeitnehmern in Vollzeit-, Teilzeit-, Neben- und Leiharbeitsverhältnissen, arbeitnehmerähnlichen Personen sowie leitenden Angestellten und der Unternehmensleitung begangen werden (nachfolgend als „Beschäftigte“ oder „Mitarbeiter“ benannt). Nicht umfasst sind hingegen Delikte, deren Täter betriebsfremde Dritte (bspw. Kunden, Lieferanten, Besucher) sind.

² *PwC*, S. 10. Vgl. auch die Zusammenfassung dieser Studie durch *Busmann/Salvenmoser*, *CCZ* 2008, 192 ff.; *Euler Hermes*, S. 4, bestätigte diesen Trend mit Betroffenenzahlen in Höhe von 30 % allein im Zeitraum August 2007 bis August 2008.

³ *PwC*, S. 10.

⁴ Laut *Euler Hermes*, S. 4, vermuten zwei Drittel der Unternehmen unentdeckte Straftaten in ihrem Unternehmen.

⁵ ArbG Berlin vom 21.8.2008 – 2 Ca 3632/08, bestätigt durch das LAG Berlin vom 24.2.2009 – 7 Sa 2017/08, DB 2009, 625. Diese Urteile wurden von der Politik z.T. stark kritisiert, vgl. nur *spiegel-online* vom 26.2.2009 „Thierse empört über „barbarisches“ Urteil gegen Kassiererin“, <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,609982,00.html> (zuletzt abgerufen am 27.4.2009). Laut Presseberichterstattung (*Wiemann*, „Emmely beschwert sich beim Verfassungsgericht“, *spiegel-online* vom 25.3.2009, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,615459,00.html> (zuletzt abgerufen am 27.4.2009)) hat der Anwalt von Barbara E. am 25.3.2009 Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht eingelegt. Beim Bundesarbeitsgericht ist eine Nichtzulassungsbeschwerde anhängig (Az. 3 AZN 224/09). Beide Entscheidungen stehen zur Zeit noch aus.

Pfandbons im Wert von 1,30 Euro angeeignet haben soll.⁶ Ihr wurde vorgeworfen, zwei von Kunden vergessene Leergutbons aus dem Kassenbüro entwendet und diese für sich selbst eingelöst zu haben. Die Gerichte stützten ihre Urteile auf mehrere Zeugenaussagen.⁷

Fall 2: „Siemens“

Im ersten Urteil in der Siemens-Korruptionsaffäre hat der Bundesgerichtshof die Verurteilung des ehemaligen Finanzchefs der Siemens-Kraftwerkssparte, Andreas K., und des Ingenieurs Horst V. wegen Untreue (§ 266 Abs. 1 StGB) zum Nachteil der Siemens AG bestätigt.⁸

Beiden wurde vorgeworfen, im Jahr 2000 zwei leitende Angestellte des italienischen Energiekonzerns Enel mit Zahlungen in Millionenhöhe bestochen zu haben, um die Vergabe von Aufträgen in Höhe von insgesamt 338 Mio. Euro an die Siemens AG zu erreichen. Die „Schmiergeld“-Zahlungen leisteten K. und V. aus „schwarzen Kassen“, also dem Rechnungswesen unbekanntem Konten. Die Siemens AG erwirtschaftete aus den beiden Aufträgen insgesamt einen Gewinn in Höhe von 103,8 Mio. Euro vor Steuern. Der Bundesgerichtshof sah schon die Einrichtung oder Fortführung „schwarzer Kassen“ als Untreuehandlung (§ 266 Abs. 1 StGB) zum Nachteil der Siemens AG an. Bereits wenn den zuständigen Organen die Zugriffsmöglichkeit auf Unternehmensvermögen genommen werde, entziehe dies dem Unternehmen Vermögen. Es sei unmaßgeblich, ob die Angeklagten die Gelder zu Gunsten des Unternehmens haben einsetzen wollen.

Fall 3: „López“

Das Strafverfahren gegen I. López wurde in Folge eines „Deals“ gegen Zahlung von 400.000 DM zwar eingestellt,⁹ die Adam Opel GmbH und die General Motors Corporation (GM) beschuldigten I. López und Angehörige seines Mitarbeiterstabes aber eines der vermutlich größten Fälle von Industriespionage in der Wirtschaftsgeschichte.¹⁰

⁶ ArbG Berlin vom 21.8.2008 – 2 Ca 3632/08, bestätigt durch das LAG Berlin vom 24.2.2009 – 7 Sa 2017/08, DB 2009, 625.

⁷ LAG Berlin vom 24.2.2009 – 7 Sa 2017/08, DB 2009, 625.

⁸ BGH vom 29.08.2008 – 2 StR 587/07, NJW 2009, 89 mit Anm. *Knierim*, CCZ 2009, 38 ff. und *Wybitul*, BB 2009, 111 f.

⁹ *Leber*, „Herren des Verfahrens“, der Tagesspiegel vom 1.12.2006 heute im Internet unter <http://www.tagesspiegel.de/zeitung/Fragen-des-Tages:art693,2278951> (zuletzt abgerufen am 22.4.2009).

¹⁰ Vgl. nur die Artikel im Magazin Focus, „López erneut im Verdacht“ vom 21.6.1993, heute im Internet abrufbar unter http://www.focus.de/magazin/archiv/industriespionage-lopez-erneut-im-verdacht_aid_143401.html, und von *Blüthmann*, „Die López-Affäre steht vor einem neuen Höhepunkt: In Deutschland droht eine Anklage wegen Industriespionage, Die Zeit vom 15.11.1996, heute im Internet unter <http://www.zeit.de/1996/47/vw.txt.19961115.xml> (jeweils zuletzt abgerufen

I. López war seit Mai 1992 bei GM Vizepräsident mit Zuständigkeit für den weltweiten Einkauf. Parallel hierzu unterhielt er Kontakt zu dem damaligen VW-Vorstandsvorsitzenden Ferdinand Piëch. Im Januar 1993 wechselte I. López zur Volkswagen AG und wurde schließlich im März 1993 in den VW-Vorstand berufen. In unmittelbarer Folge verließen auch die engsten Mitarbeiter des López-Stabes GM/Opel und wechselten zur Volkswagen AG.¹¹ I. López wurde vorgeworfen, umfangreiches Datenmaterial seines ehemaligen Arbeitgebers nach Wolfsburg überführt zu haben. Nach Strafanzeigen von GM/Opel leitete die Staatsanwaltschaft Darmstadt gegen I. Lopez und fünf seiner engsten Mitarbeiter Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts des Geheimnisverrats nach § 17 UWG und des Verdachts der Untreue nach § 266 StGB ein. Auf Drängen von Ferdinand Piëch trat I. López 1996 zurück.

Fall 4: „Mord in der Charité“

Die Krankenschwester Irene B. wurde vom Landgericht Berlin wegen fünf Tötungsdelikten zu lebenslanger Freiheitsstrafe verurteilt.¹² Irene B. arbeitete auf der kardiologischen Intensivstation des Berliner Universitätsklinikums („Berliner Charité“) und betreute im Klinikalltag schwerkranke Patienten. Aufgrund einer narzißtischen Persönlichkeitsstörung neigte sie zu Selbstbezogenheit und überhöhten Selbstwertideen. Zwischen Juni 2005 und Oktober 2006 betrachtete sie das Dasein fünf ihrer im Sterben liegender Patienten als nicht mehr lebenswert und fühlte sich dazu berufen, für sie die Entscheidung zu treffen, deren Leben zu beenden. Hierzu spritzte sie den Patienten in Kenntnis der aufgrund der Vorerkrankungen tödlichen Wirkungen blutdrucksenkende Medikamente. Durch den starken Blutdruckabfall trat bei jedem der fünf Patienten der Tod früher ein, als dies ohne das Eingreifen von Irene B. geschehen wäre. Weder von den Patienten noch von deren Angehörigen war Irene B. um Sterbehilfe gebeten worden.

Fall 5: „Fußballkarten für den Personalleiter“

Einem Personalleiter wurde außerordentlich, hilfsweise ordentlich gekündigt, weil er eine Eintrittskarte von nicht nur unerheblichem Wert für ein Fußballspiel als Geschenk angenommen hatte. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz gab

am 22.4.2009). Zur zivilrechtlichen Seite des Falles, vgl. OLG Frankfurt vom 16.12.1993 – 6 U 190/93, NJW-RR 1994, 627 sowie *Schrader*, DB 1994, 2221.

¹¹ Siehe dazu dann das LG Frankfurt a. M. vom 2.2.1994 – 2/6 O 298/93, ZIP 1994, 209.

¹² BGH vom 3.4.2008 – 5 StR 525/07, ZfL 2008, 58. Die Schwurgerichtskammer des Landgerichts Berlin hat Irene B. wegen Mordes in fünf Fällen verurteilt, LG Berlin vom 29.6.2007 – 522 Kls 1/07, n.v. Der Bundesgerichtshof hat die Revision überwiegend verworfen, den Schuldspruch aber dahingehend geändert, dass Irene B. wegen Mordes in drei Fällen sowie wegen Totschlags in zwei Fällen verurteilt ist, da er das Merkmal der „niedrigen Beweggründe“ nicht für gegeben hielt.

dem beklagten Unternehmen Recht und sah die Kündigung wegen Annahme von Vorteilen als gerechtfertigt an.¹³

Der seit 1991 bei dem Unternehmen angestellte Personalleiter vergab u. a. Aufträge an Personalvermittlungen. Von einer Personalvermittlung, mit der das Unternehmen in vertraglichem Kontakt stand, nahm er eine VIP-Eintrittskarte (Wert über 100 Euro) für ein Fußballbundesligaspiel an. Das angerufene Gericht sah darin einen Verstoß gegen das Verbot der Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr (§ 299 Abs. 1 StGB). Sofern man als Arbeitnehmer bei der Erfüllung seiner vertraglichen Aufgaben Vorteile annehme, die dazu bestimmt oder geeignet seien, den Arbeitnehmer in seinem Verhalten zugunsten Dritter zu beeinflussen, sei das als „Schmiergeldannahme“ zu bewerten. Irrelevant sei es dabei, ob der Arbeitgeber tatsächlich geschädigt wurde. Ausreichend sei, dass durch den Vorteil die Gefahr bestehe, dass der Arbeitnehmer nicht alleine die Interessen des Geschäftsherrn wahrnehme.

B. Ursachen

Die Einflussfaktoren für Straftaten im Betrieb sind vielfältig. Laut der Umfrage von *PricewaterhouseCoopers* begründeten fast 20 % der Befragten Straftaten im Betrieb mit einer zu hohen Anonymität unter den Unternehmensangehörigen. Angegeben wurden aber auch berufliche Enttäuschung, mangelnde Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen und zu hoher Druck durch Zielvorgaben.¹⁴

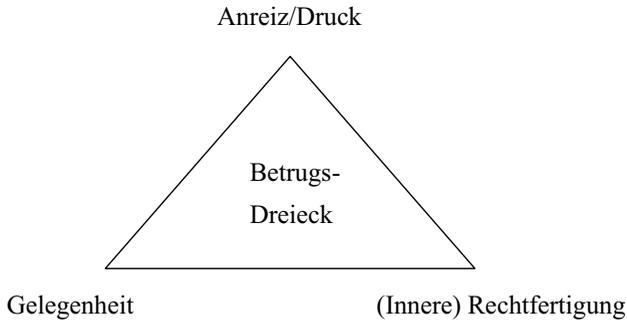
Tatsächlich sind es immer wieder drei Schlüsselfaktoren, die in ihrem Zusammenwirken Straftaten im Betrieb begünstigen. Diese werden in der wissenschaftlichen Lehre mit dem sog. „Fraud“¹⁵-Dreieck dargestellt:¹⁶

¹³ LAG Rheinland-Pfalz vom 16.01.2009 – 9 Sa 572/08, n. v., abrufbar in juris.

¹⁴ *PwC*, S. 40.

¹⁵ „fraud“ (engl.) = Täuschung, Betrug.

¹⁶ Dieses Modell wurde von *Donald R. Cressey* (US-amerikanischer Soziologe und Kriminologe, 1919-1987) entwickelt, dazu *Cressey*, *Criminal organization: Its elementary forms*, 1972 und *Bantleon/Thomann*, *DStR* 2006, 1714 (1715).



Die drei Ecken veranschaulichen die Schlüsselfaktoren: die Gelegenheit für den Täter, sein Bedürfnis bzw. seine Motivation für das Durchführen krimineller Handlungen sowie seine innere Rechtfertigung für das konkrete Handeln.¹⁷

Die „Gelegenheit“ bedeutet z. B. die Schwächen im Internen Kontrollsystem, das Wissen von Beispielfällen strafbarer, aber folgenloser Handlungen anderer oder das Wissen, dass die Täterperson hohes Vertrauen des Arbeitgebers genießt und daher strafbare Handlungen möglicherweise unentdeckt bleiben. „Gelegenheit“ beinhaltet aber auch die Fähigkeiten des Mitarbeiters, die zur tatsächlichen Tatdurchführung benötigt werden und die er allein über seine innerbetriebliche Funktion erlangt hat.

Anders als in den Studien von *Cressey* liegt der „Anreiz“ bzw. „Druck“, eine Straftat im Betrieb zu begehen, in jüngerer Zeit aufgrund der sozialen Sicherungssysteme nicht mehr schwerpunktmäßig in einer persönlichen finanziellen Notlage. Eher sind die aus dem Mitarbeiter-Arbeitgeber-Verhältnis resultierenden Motivlagen relevant: z. B. eine als ungerecht empfundene Vergütungs- oder Beförderungspraxis, Überarbeitung, fehlende, auch immaterielle Anerkennung, Mobbing, die zunehmende Internationalisierung und Vernetzung der Wirtschaft und die damit einhergehenden neuen technischen Möglichkeiten, eine Entfremdung der Mitarbeiter, aber auch das Streben nach Erhalt oder Steigerung der eigenen Position im Unternehmen bzw. des eigenen gesellschaftlichen Status.¹⁸

Da sich ein (Erst-)Täter regelmäßig nicht als Krimineller betrachtet, muss er die Tat im letzten Schritt vor ihrer Begehung sich selbst gegenüber rechtfertigen können. Mit Hilfe der „inneren Rechtfertigung“ kann er dann sein Selbstbild als

¹⁷ Durch Befragungen von verurteilten Straftätern fand *Cressey* heraus, dass den Tätern ein unlösbares – oftmals finanzielles – Problem (Need), eine unauffällige Tatgelegenheit (Opportunity) und eine schon im Vorfeld mögliche Rechtfertigung des eigenen (Fehl-)Verhaltens (Rationalization) die Tatbegehung ermöglichte. Vgl. *Cressey*, *Other People's Money*, 1953, zit. nach *Wells*, S. 13.

¹⁸ *Euler Hermes*, S. 9; *PwC*, S. 39 f.

rechtschaffenes Mitglied der Gesellschaft aufrechterhalten. Klassische innere Rechtfertigungsgründe stammen aus der subjektiven Einschätzung der Lage, etwa: „Das Geld wird nur ausgeliehen“, „Es ist ohnehin mein Geld“, „Vermeidung von Armut oder Schande der Familie“, oder auch „Schädigung des Arbeitgebers als ausgleichende Gerechtigkeit“.

Nicht zuletzt macht auch die weltweite Wirtschaftskrise immer mehr Mitarbeiter zu Straftätern im Betrieb.¹⁹ Hier erstarkt die persönliche wirtschaftliche Notlage wieder. Besonders anfällig, Straftaten im Betrieb zu begehen, können Menschen sein, die Angst um ihren Arbeitsplatz haben. Doch auch Vertriebler, die trotz Wirtschaftskrise gleichbleibend hohe Absatzziele erfüllen müssen, können anfällig für Korruptionsdelikte werden.

C. Folgen

Die schwerwiegenden Folgen von Straftaten im Betrieb²⁰ werden besonders in der Höhe der registrierten Schäden deutlich. Laut einer aktuellen Studie von *PricewaterhouseCoopers* beläuft sich der finanzielle Gesamtschaden, der deutschen Unternehmen durch kriminelles Handeln 2005 bis 2007 entstand, auf gut sechs Milliarden Euro.²¹ Nicht berücksichtigt sind dabei die finanziellen Auswirkungen unentdeckter Straftaten. Außerdem erfasste die Studie nur die Schäden von Wirtschaftsdelikten im Unternehmen. Der Schadensumfang in seiner Gesamtheit ist kaum schätzbar und dürfte einen noch deutlich höheren Wert erreichen. Hohe finanzielle Schäden drohen ferner durch Auftragsperren und Auftragsverluste infolge der Aufnahme in „Schwarze Listen“ sowie durch mögliche börsenrechtliche Maßnahmen vor allem durch die US-amerikanische Börsenaufsicht Securities and Exchange Commission (SEC).²²

Doch neben den finanziellen Schäden droht den betroffenen Unternehmen häufig ein ggfs. irreparabler und damit viel weitreichender Imageschaden.²³ Zudem achten immer mehr Kunden bei der Produktwahl auf den Ruf des Unter-

¹⁹ So eine Studie der *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, dazu: *Shinde*, Krisenangst macht aus Mitarbeitern Kriminelle, Handelsblatt vom 21.4.2009, im Internet unter <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/strategie/krisen-angst-macht-aus-mitarbeitern-kriminelle;2247267> (zuletzt abgerufen am 23.4.2009).

²⁰ Der Begriff „Betrieb“ wird im Folgenden untechnisch verstanden und mit dem Begriff „Unternehmen“ synonym gebraucht. Die Begriffsbestimmungen selbst und eine Abgrenzung voneinander sind für die nachfolgenden Ausführungen nicht von Bedeutung, so dass hier darauf verzichtet wird. Im Einzelnen dazu *Schaub/Vogelsang*, § 18 m. w. N.

²¹ In diesen Kosten sind Managementkosten (ca. 1,75 Milliarden Euro) enthalten, d. h. Kosten, die durch das Management der entdeckten Straftaten im Betrieb entstanden sind (z. B. Prozesskosten, Ausgaben für Untersuchungen, Stakeholdermanagement usw.). Die Verluste von Privatpersonen sind nicht erfasst. *Bussmann/Salvenmoser*, CCZ 2008, 192 f.

²² *Kolbe*, NZA 2009, 228 (229); *Müller-Bonanni/Sagan*, BB Beilage 2008, Nr. 005, S. 28 (29).

²³ So zeigt die intensive Presseberichterstattung über die „Schmiergeldaffären“ bei VW, Siemens, E.ON, Infineon u. a., wie allein das Bekanntwerden eines Ermittlungsverfahrens gegen einen Mitarbeiter mit schweren Rufschäden für das betroffene Unternehmen einhergeht.

nehmens.²⁴ Ein Reputationsverlust kann schließlich sogar zu einem Motivationsrückgang bei den eigenen Mitarbeitern führen und sich negativ auf die Rekrutierung neuer Mitarbeiter auswirken.

D. Zielstellung

Straftaten in Betrieben können nicht vollständig verhindert werden. Es können jedoch wirksame präventive Maßnahmen in Betrieben ergriffen werden, um die Anzahl von Straftaten einzugrenzen. Problematisch ist dabei, dass kaum jemand alle gesetzlichen Verbote kennt, die ein Fehlverhalten von Belegschaft und Unternehmensleitung mit Freiheits- oder Geldstrafe bzw. Bußgeld sanktionieren. Oft wird sogar bewusst gegen das Gesetz verstoßen, um Vorteile zu erlangen. Diese beiden Missstände aufzuheben, ist Aufgabe von „Compliance“. Darunter ist die Gesamtheit aller vorbeugenden Maßnahmen im Unternehmen zu verstehen, um das rechtmäßige Verhalten der Organmitglieder und der Beschäftigten zu gewährleisten.²⁵ „Gute Compliance“ ist nicht darauf beschränkt, Mittel zur Risikoabwehr zu sein, sondern eignet sich auch zum offensiv vorgebrachten Marketinginstrument. Jüngere Studien gehen sogar davon aus, dass sie bei börsennotierten Unternehmen zu Kurssteigerungen führen kann.²⁶

Wenn jedoch der Verdacht einer Straftat besteht, stellt sich weiter die Frage, welche betriebsinternen Ermittlungsmaßnahmen ergriffen werden können. Der „Fall Siemens“²⁷ hat hierfür den Begriff „(Corporate) Internal Investigation“ bekannt gemacht, der Maßnahmen zur innerbetrieblichen Straftatermittlung erfasst.²⁸ Betriebsinterne Ermittlungen können – zumindest am Anfang – diskret ablaufen, wodurch Rücksicht auf den Ruf eines Verdächtigen innerhalb des Betriebs genommen werden kann. Des Weiteren ist bei privaten Ermittlungen das Legitimitätsprinzip nicht zu beachten, so dass insbesondere bei Straftaten mit

²⁴ *Triskatis*, S. 26.

²⁵ So *Maschmann*, AuA 2009, 72. In diesem Zusammenhang werden in der Rechtsliteratur auch Begriffe wie „Corporate Governance“ und „Compliance-Organisation“ verwendet.

²⁶ Zu diesem Ergebnis kommen Studien von *Drobetz/Schillhofer/Zimmermann*, ZfB 2004, 5 ff., und *Zimmermann/Goncharov/Werner*, 2004, abrufbar unter http://labu.fb7.uni-bremen.de/html/bdb_25.html (zuletzt abgerufen am 22.1.2009), siehe dazu auch *Weber/Lenfer/Köster*, ZCG 2007, 53 ff.

²⁷ BGH vom 29.08.2008 – 2 StR 587/07, NJW 2009, 89 mit Anm. *Knierim* CCZ 2009, 38 ff. und *Wybitul*, BB 2009, 111 f.

²⁸ Unter „Internal Investigations“ sind betriebsinterne, an das staatsanwaltliche Verfahren angelehnte Ermittlungen zu verstehen, die zumeist von externen Anwälten vorgenommen werden. Das Verfahren läuft fast ausnahmslos unbemerkt von der Öffentlichkeit ab. Zur Wahrheitsfindung werden dabei Interviews mit Verdächtigen und Zeugen geführt, Dokumente gesichtet und Daten erhoben. Bei der Einzelbetrachtung wird im Folgenden der noch gängige deutsche Begriff der „unternehmens-“ oder „betriebsinternen Ermittlungen“ verwendet und zunächst von der Zuständigkeit interner Mitarbeiter ausgegangen. *Wagner (Jens)*, CCZ 2009, 8. Der Begriff taucht jedoch bereits im Beitrag zu unabhängigen internen Untersuchungen im Unternehmen von v. *Hehn/Hartung*, DB 2006, 1909 auf.

Auslandsbezug ein unbürokratisches und schnelles Vorgehen möglich ist.²⁹ Überdies begründen Wirtschaftsunternehmen private Ermittlungsmaßnahmen auch damit, dass sie in erster Linie an einer Wiederbeschaffung des Diebesgutes und nur sekundär an der Bestrafung des Täters interessiert sind.³⁰ Schließlich spielt auch die Geheimhaltung zur Vermeidung negativer Presseberichterstattung eine entscheidende Rolle.

²⁹ Die staatlichen Ermittlungsbehörden müssen den Organisationsweg der internationalen Rechtshilfe in Strafsachen beschreiten, wollen sie sicherstellen, dass alle erlangten Erkenntnisse gerichtsverwertbar sind; dazu *Nagel* m. w. N.

³⁰ *Fischer*, S. 41; *Neumann*, S. 87.

Rechtswissenschaftliche Forschung und Entwicklung

Herausgegeben von

Prof. Dr. jur. Michael Lehmann, Dipl.-Kfm.
Universität München

- Band 765: Timoleon Kosmides: **Zivilrechtliche Haftung für Datenschutzverstöße** · Eine Studie zu Art. 23 EG-Datenschutzrichtlinie und Art. 23 griechisches Datenschutzgesetz unter Berücksichtigung des deutschen Rechts
2010 · 366 Seiten · ISBN 978-3-8316-0967-3
- Band 764: Inken Wuttke: **Straftäter im Betrieb**
2010 · 310 Seiten · ISBN 978-3-8316-0952-9
- Band 763: Reinhard Glaser: **Geldwäsche (§ 261 StGB) durch Rechtsanwälte und Steuerberater bei der Honorarannahme**
2009 · 240 Seiten · ISBN 978-3-8316-0929-1
- Band 761: Lars Rüge: **Internationales Arbeitnehmerfinderprivatrecht** · Die Einzelerfindung und die Gemeinschaftserfindung von Arbeitnehmern im Internationalen Privatrecht Deutschlands, Europas und der Vereinigten Staaten von Amerika
2009 · 280 Seiten · ISBN 978-3-8316-0892-8
- Band 760: Chabaporn Wenzel: **Rechtliche Rahmenbedingungen für die Automobilindustrie in Thailand**
2010 · 266 Seiten · ISBN 978-3-8316-0889-8
- Band 759: Katharina M. Kolb: **Auf der Suche nach dem Verschuldensgrundsatz** · Untersuchungen zur Faktizität der Culpa-Doktrin im deutschen außervertraglichen Haftungsrecht
2008 · 360 Seiten · ISBN 978-3-8316-0848-5
- Band 758: Christian Eichholz: **Herabsetzung durch vergleichende Werbung** · Eine Untersuchung zum europäischen, deutschen, englischen und österreichischen Recht
2008 · 192 Seiten · ISBN 978-3-8316-0811-9
- Band 757: Alexander Metz: **Verbraucherschützende Informationspflichten in der Werbung** · Eine Analyse rechtlicher und ökonomischer Rahmenbedingungen
2008 · 320 Seiten · ISBN 978-3-8316-0808-9
- Band 756: Andreas Begemann: **Die Rolle von Patenten in der zivilen Luftfahrtindustrie aus historischer und rechtsvergleichender Sicht**
2008 · 170 Seiten · ISBN 978-3-8316-0759-4
- Band 755: Karin Reißmann: **Die kartellrechtliche Beurteilung der Markenabgrenzung**
2008 · 264 Seiten · ISBN 978-3-8316-0751-8
- Band 754: Jingwen Zhu: **Die staatliche Infrastrukturgarantie für die als Wirtschaftsunternehmen geführten Eisenbahnen des Bundes in Deutschland – zugleich eine rechtsvergleichende Gegenüberstellung zu dem Recht des Eisenbahnwesens in der Volksrepublik China –**
2007 · 222 Seiten · ISBN 978-3-8316-0734-1
- Band 753: Philipp Linden: **Die Bekämpfung von Urheberrechtsverletzungen in Italien**
2007 · 380 Seiten · ISBN 978-3-8316-0733-4
- Band 752: Chengliang Li: **Die Zahlung der fiktiven Herstellungskosten gemäß § 249 Abs. 2 S. 1 BGB** · Insbesondere zur Abrechnung der Substanzschäden an Kraftfahrzeugen
2007 · 246 Seiten · ISBN 978-3-8316-0730-3
- Band 751: Felix Wesel: **Intent-to-use im US-amerikanischen Markenrecht**
2007 · 280 Seiten · ISBN 978-3-8316-0720-4

- Band 750: Sonja Orel: **Heimliche Vaterschaftstests** · Perspektiven für eine Reform der Vaterschaftsuntersuchungsmöglichkeiten
2007 · 288 Seiten · ISBN 978-3-8316-0698-6
- Band 749: Timoleon Kosmides: **Haftung für unzulässige Verarbeitung personenbezogener Daten** · Datenschutzrechtliche Beurteilung des Datenumgangs innerhalb der griechischen Kreditauskunftei TEIRESIAS AG nach europäischem und griechischem Recht unter besonderer Berücksichtigung des deutschen Rechts
2007 · 186 Seiten · ISBN 978-3-8316-0707-5
- Band 748: Helga Knauer: **Möglichkeiten und Nutzen einer Vereinheitlichung des Arbeitnehmererfinderrechts in der Europäischen Union und Schlussfolgerungen für die diesbezügliche deutsche Gesetzgebung**
2007 · 225 Seiten · ISBN 978-3-8316-0693-1
- Band 747: Michael Grötsch: **Möglichkeiten und Grenzen der Rechtsangleichung durch vertragliche Vereinbarungen im Rahmen der Vermögensauseinandersetzung bei Ehescheidung im deutsch-österreichischen Rechtsverkehr**
2007 · 519 Seiten · ISBN 978-3-8316-0673-3
- Band 746: Michael Pujol: **Die Sanierung der Schuldnergesellschaft vor dem Hintergrund der gesellschaftsrechtlichen Neutralität des Insolvenzrechts nach deutschem und französischem Recht** · Rechtsvergleichende Untersuchung zur Stellung der Gesellschafter in der Insolvenz und zur Abstimmung von gesellschaftsrechtlichen und insolvenzrechtlichen Maßnahmen bei der gerichtlichen Unternehmenssanierung
2007 · 480 Seiten · ISBN 978-3-8316-0665-8
- Band 745: Rudolf Brachtel: **Die Gruppenfreistellung von Know-how-Vereinbarungen** · Entwicklung von Wettbewerbsregeln und Kommissionspraxis im Lichte der strukturellen Schwäche des Geheimnisschutzes
2006 · 250 Seiten · ISBN 978-3-8316-0655-9
- Band 744: Julian Fuchs: **Die Marke des Einzelhandels**
2006 · 278 Seiten · ISBN 978-3-8316-0633-7
- Band 743: Tanja Rippberger: **Zur Frage der Kompetenz der Landesverfassungsgerichte zur Überprüfung formellen und materiellen Bundesrechts**
2006 · 320 Seiten · ISBN 978-3-8316-0604-7
- Band 742: Christopher Maierhöfer: **Geschmacksmusterschutz und UWG-Leistungsschutz** · Ein Vergleich unter Berücksichtigung des Konkurrenzverhältnisses
2006 · 242 Seiten · ISBN 978-3-8316-0588-0
- Band 741: Philipp Strümpell: **Die übertragende Sanierung innerhalb und außerhalb der Insolvenz**
2006 · 260 Seiten · ISBN 978-3-8316-0566-8
- Band 740: Moritz Freiherr von Hutten: **Rundfunkfreiheit und Programmfreiheit nach bayerischem Verfassungsrecht und Grundgesetz – das Ende des bayerischen Sonderwegs?**
2006 · 196 Seiten · ISBN 978-3-8316-0563-7

Erhältlich im Buchhandel oder direkt beim Verlag:
Herbert Utz Verlag GmbH, München
089-277791-00 · info@utzverlag.de

Gesamtverzeichnis mit mehr als 3000 lieferbaren Titeln: www.utzverlag.de