



Aufsätze

Prof. Dr. Volker Rieble, München*

Zivilrechtliche Haftung der Compliance-Agenten

I. Das strafrechtliche Urteil

Der fünfte Strafsenat des BGH hat dem Compliance-Verantwortlichen eine Garantspflicht zur Verhinderung von Straftaten auferlegt – weswegen sein (vorsätzliches) Unterlassen zu eigener Strafbarkeit wegen Beihilfe führt. Der betroffene Leiter der Rechtsabteilung und der Innenrevision der Berliner Stadtreinigung hat eine Straftat bemerkt und nichts unternommen. Weil er den Betrug des Finanzvorstands an den „Kunden“ weder selbst unterbunden noch Vorstand oder Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft informiert hat und damit die Tatausführung des Finanzvorstandes unterstützt hat – wurde er nun selbst bestraft.¹

Neben „Leder-Spray“ und „Mauerschützen“² ist dies die dritte zentrale strafrechtliche Entscheidung, die das Compliancefeld strukturiert. Während es dort allerdings um die (kollektive) Verantwortung der Vorstände/Geschäftsführer kraft ihrer organisationalen Tatherrschaft ging, ist hier erstmals über die institutionelle Garantpflicht von Führungskräften unterhalb der Organebene befunden. Dass die tatsächliche Verantwortungsübernahme eine Garantpflicht zur Gefahrenabwehr begründen kann, ist nicht neu. Die Besonderheit liegt vielmehr darin, dass der Compliance-Garant verpflichtet ist, die von rechtsuntreuen und eigenverantwortlich handelnden Tätern ausgehende Gefahr zu bekämpfen.

Der BGH sagt klar, dass diese Garantverantwortung nur jene „Compliance-Officer“ treffen kann und soll, deren zentrale Aufgabe ist, Rechtsverstöße und insbesondere Straftaten zu vermeiden. Einen „einfachen“ Leiter der

Rechtsabteilung und/oder Leiter der Innenrevision kann eine solche Abwendungspflicht allenfalls ausnahmsweise treffen. Ihm ist keine Verhinderungsverantwortung übertragen; dass er rechtswidriges Verhalten anderer Unternehmensangehöriger beanstanden kann, reicht nicht aus. Dass der BGH im Strafurteil ganz ausnahmsweise zu einer besonderen Überwachungspflicht eines Rechtsabteilungsleiters eines öffentlichen Unternehmens gelangt ist, ist allein den Sonderheiten des Einzelfalles geschuldet.

Viel wichtiger ist eine andere Erkenntnis: Delegieren kann der Unternehmensinhaber oder der Vorstand nur jene Garantverantwortung, die er selber hat. Insofern verstärkt die Entscheidung das Nachdenken über die Schutzgarantenstellung der Unternehmensspitze.³ Und eben deswegen sind die in dieser Zeitung gegebenen Hinweise zu Enthaltung des CCO – „Vermeidung von Universalzuständigkeiten“, „fehlende Weisungsbefugnis und Anordnungs-kompetenz feststellen“⁴ im Kern riskant: Wenn die Unternehmensleitung beim CCO als Delegationsempfänger (Delegatar) keine eigene, rechtlich ausreichende Verantwortung begründet, ist schon dies ein Organisationsfehler und Complianceverstoß – für den der Delegierende (Delegant), also die Unternehmensleitung zumindest über § 130 OWiG und mit zivilrechtlicher Haftung einstehen muss. Schlimmer noch: Wer die Verantwortung nicht wirksam delegiert, behält sie. Die Unternehmensleitung bleibt in diesem Falle selbst in der Garantpflicht; dann mag zwar der CCO der strafrechtlichen Verurteilung entgehen; dafür steht das Vorstandsmitglied vor Gericht. Davon abgesehen: Der CCO ist nicht für einen Organisationsmangel verantwortlich, sondern für sein konkretes Abwendungs-unterlassen. Von ihm wird keine Organisation erwartet,

* Der Autor lehrt Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der LMU und ist Direktor der ZAAR.

1 BGH vom 17.7.2009 – 5 StR 394/08 – NJW 2009, 3173; dazu Wybitul, Strafbarkeitsrisiken für Compliance-Verantwortliche, BB 2009, 2590.

2 BGH 6.7.1990 – 2 StR 549/89 – BGHSt 37, 106; BGH 26.7.1994 – 5 StR 167/94 – BGHSt 40, 241; dazu eingehend Große Vorholt Wirtschaftsstrafrecht 2. Auflage (2007) Rn. 24 ff.

3 Reichert/Ott, Non Compliance in der AG, ZIP 2009, 2173 behandeln nur die Compliance-Pflichten des Vorstands, nicht aber die viel schärfere Garantpflicht zur Verhinderung bestimmter Straftaten.

4 Kraft/Winkler, Zur Garantstellung des Compliance-Officers – Unterlassungsstrafbarkeit durch Organisationsmangel? CCZ 2009, 29, 33.

sondern konkrete Maßnahmen zur Verhinderung. Dabei freilich macht es sich der BGH bei der Feststellung, welches konkrete Abwendungsverhalten geboten gewesen ist, etwas einfach: Dass der Leiter der Rechtsabteilung bei einer Aufsichtsratssitzung Protokoll führt, verschafft ihm dort kein Rederecht. Und an wen sich dieser Leiter mit seinen Erkenntnissen in Übereinstimmung mit den unternehmensinternen Kommunikationswegen konkret hätte wenden sollen, das sagt auch der BGH nicht.⁵ Insofern stellt sich die Frage nach der „fördernden“ Kausalität der Beihilfe für die Haupttat – und ob es nicht womöglich nur eine (straflose) versuchte Beihilfe gewesen ist. Kausalitätsfragen sind bei solchen Abwendungsunterlassungsvorwürfen die entscheidende Frage – übrigens auch im Zivilrecht.

Auf der strafrechtlichen Seite ist eine dogmatische Frage nicht recht geklärt: das Verhältnis der schutzgutbezogenen Garantenpflicht (deren vorsätzliche Verletzung zur Strafbarkeit führt) gegenüber der rechtstreuebezogenen Aufsichtspflicht des § 130 OWiG (deren auch nur fahrlässige Verletzung das Bußgeld auslöst). Deswegen trägt die Compliance-Verantwortung selbst auch keine Garantenstellung.⁶

II. Zivilrechtliche Verantwortung in unterschiedlichen Haftungsdimensionen

Die strafrechtliche Erkenntnis ist zwar einerseits ohne weiteres auf das Zivilrecht übertragbar – weil es auch dort Garantenstellungen kraft Verantwortungsübernahme gibt, die zur Gefahrbekämpfung verpflichten, vgl. nur §§ 834, 838 BGB. Indes ist jene Entscheidung für das Zivilrecht allenfalls mittelbar von Bedeutung: Der strafrechtlichen Verantwortung entspricht die (deliktische) Eigenaußenhaftung; sie spielt in den Compliance-Fällen nur selten eine Rolle. Auch die Außenhaftung des strafälligen Compliance-Verantwortlichen nach § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. dem verletzten Straftatbestand als Schutzgesetz führt nicht weit. So kann man sich im BGH-Fall kaum vorstellen, dass all die betrogenen Kunden sich nicht an die Stadtreinigung sondern an den Leiter der Rechtsabteilung⁷ halten. Viel stärker kommt es auf die Haftung des Unternehmens für die Täter und seine Compliance-Verantwortlichen an – insofern geht es um die Zurechnung von Verhalten, vor allem nach § 278 BGB, und nicht um die Eigenhaftung.

Ob ein Compliance-Agent selbständiger Schutzgarant ist oder nicht ist für diese Zurechnung ohne Bedeutung: Jeder Compliance-Fehler, gleich durch wen er auf welcher Verantwortungsstufe begangen worden ist, kann zur Haftung des Unternehmens führen. Umgekehrt droht jedem Compliance-Agenten der Regress im Rahmen der Innenhaftung – begrenzt nur, aber immerhin durch arbeitsrechtliche Haftungsschranken.⁷ Dabei wiederum ist fraglich, ob arbeitsrechtliche Haftungsmilderungen auch Führungskräften (Leitenden Angestellten) zugute kommen können, insbesondere, ob sie einen Chief Compliance-Officer bei fahrlässigen Fehlern enthaften.⁸

Das aber zeigt: Die zivilrechtliche Verantwortung folgt grundsätzlich anderen Kategorien als die strafrechtliche. Deswegen ist es umso wichtiger, sich über zivilrechtliche Compliance-Aspekte klar zu werden. Das Zivilrecht verlangt nach konkreter Dogmatik; jede organisationale und „ganzheitliche“ Betrachtung im Sinne einer „Organisationslehre“ lenkt ab von solch konkreter Haftungsverantwortung. Zivilrechtlich braucht es entweder eine Pflichtverletzung in der Sonderverbindung (§ 280 BGB) oder aber eine Rechtsgutverletzung im Deliktsbereich (§ 823 Abs. 1 BGB). Abstrakte Complianceverstöße können wirtschaftsverwaltungsrechtliche Folgen nach sich ziehen (§ 25a KWG, § 64a VAG, § 33 WpHG) – aber keine Haftung.

III. Zivilrechtliche Haftungsebenen

1. Außenhaftung des Unternehmens – gegenüber dem Geschädigten

Im Vordergrund aller Haftungsüberlegungen steht die Außenhaftung des Unternehmens. Ist der Geschädigte Kunde oder sonstiger Vertragspartner des Unternehmens, haftet dieses für eigene Pflichtverletzungen und muss sich nach § 31 BGB Organverhalten und nach § 278 BGB jedes Fehlverhalten eigener Erfüllungsgehilfen zurechnen lassen.

Ob die Tat eines eigenen Mitarbeiters durch ein Compliance-System oder einen Compliance-Agenten hätte verhindert werden können, spielt keine Rolle – weil dem Unternehmen bereits das positive Tun des Täters zugerechnet werden kann. So haftete die Berliner Stadtreinigung im Strafrechtsfall des BGH für die von ihr selbst (bzw. ihrem Vorstandsmitglied, § 31 BGB) begangenen Tariftäuschungen. Anderes Beispiel ist das „Oberarzt-Mobbing“ im Fall des Bundesarbeitsgerichts.⁹

Auf das „Verhinderungsver schulden“ der Compliance-Verantwortlichen kommt es also nur an, wenn diese Täterverhaltenszurechnung nach § 278 BGB versagt: etwa weil der Mitarbeiter nicht in Ausführung der Unternehmens- und damit Schuldnerpflicht, sondern bei Gelegenheit seiner Tätigkeit für das Unternehmen eine unternehmensfremde Vorsatzstraftat begeht. Auch kommt eine atypische Compliance-Verpflichtung in Betracht – gerichtet auf Fremdverhaltensabwehr außerhalb des eigenen Unternehmensbereichs. So verpflichtet etwa § 12 Abs. 4 AGG den Arbeitgeber zum Schutz seiner Arbeitnehmer auch vor (sexuellen) Belästigungen von Dritten, insbesondere Kunden oder Lieferanten. So kann ein Vermieter verpflichtet sein, einen Mieter vor unzulässigem Wettbewerb eines anderen zu schützen¹⁰ oder der Nachbar dafür Sorge tragen müssen, dass seine Lieferanten nicht zu sehr lärmern.¹¹ In all diesen Fällen ist aber die haftungsbegründende Kausalität sorgfältig und konkret zu prüfen: Es ist zu fragen, mit welchem konkreten Verhalten welcher Mitarbeiter der konkrete Schadensfall hätte vermieden werden können.

Fehlt allerdings eine solche konkrete Schutzpflicht, so versagt das Haftungsrecht. Auch wenn man eine weitgehende Konzern-Compliancepflicht bejaht, kann doch die Obergesellschaft dem geschädigten Dritten typischerweise nicht dafür haften, dass sie schädigenden Einfluss aus einem Tochterunternehmen nicht aufgehalten hat. Selbst wenn eine Sonderverbindung (auch) der Mutter gegenüber dem Opfer bestanden hat, ist doch die Tochter typi-

5 Zur Rechtsstellung des Compliancebeauftragten näher Casper, Der Compliancebeauftragte, FS K. Schmidt (2009), 199 ff.; zur arbeitsrechtlichen Seite: Fecker/Kinzl, CCZ 2010, 14 ff. [in diesem Heft].

6 Insofern etwa Bürkle, CCZ 2010, 5, 6 ff. [in diesem Heft].

7 BAG Großer Senat 27.9.1994 – GS 1/89 – NZA 1994, 1083.

8 Verneinend BGH 7.10.1969 – VI ZR 223/67 – NJW 1970, 34 für den Justitiar, die zentrale Erwägung, daß die Risikoverantwortung zur Kernverantwortung rechne, gilt erst recht gegenüber dem Compliance-Agenten; weiter MünchArbR-Reichold, 3. Auflage (2009) § 51 Rn 64 mwN sowie Rn 66 für den GmbH-Geschäftsführer.

9 BAG 25.10.2007 – 8 AZR 593/06 – NZA 2008, 223.

10 BGH 13.12.1995 – XII ZR 161/95 – NJW-RR 1996, 460.

11 BGH 30.10.1981 – V ZR 191/80 – NJW 1982, 440.

scherweise nicht Erfüllungsgelhilfe der Mutter; hier scheidet die Zurechnung. Auch wenn absolute Rechte des Geschädigten verletzt sind, ist die Obergesellschaft selbst kein Beschützergarant für eben dieses Rechtsgut. Konzern-Compliance kann also typischerweise nur eine Innenhaftung des Compliance-Verantwortlichen für die bei der Obergesellschaft eintretenden Schäden bedeuten.

Die deliktische Haftung des Unternehmens wird in erster Linie praktisch im „compliance-typischen“ Auswahl-, Instruktions- und Überwachungsverschulden des § 831 BGB. Daneben kann eine eigenständige Organisations- und Einwirkungspflicht des Unternehmens jenseits von § 831 BGB greifen, also für Personen, die nicht weisungsabhängig und also keine Verrichtungsgelhilfen sind oder soweit der Mitarbeiter nicht „in Ausführung der Verrichtung“ handelt (sondern bei Gelegenheit). Doch ist auch in diesen Fällen stets eine konkrete Schutzpflicht, bezogen auf ein konkretes Rechtsgut des Geschädigten erforderlich – so wie das von der deliktischen Produkthaftung und Verkehrssicherungspflicht bekannt ist. Es muss also gefragt werden, für welches Rechtsgut des Geschädigten das Unternehmen aus welchem konkreten Grund schutzpflichtig ist. Eine solche Garantienpflicht des Unternehmens kann sich dann auch an den handelnden Personen fortsetzen. Die compliance-spezifische (sekundäre) Organisations- und Einwirkungspflicht ist dann nur eine Ableitung dieser primären Schädigungsverhinderungsverantwortung. Compliance kann die primäre deliktische Verantwortlichkeit nicht begründen, sondern lediglich zu einer Konkretisierung der Verhaltensgebote beitragen.

2. Außen- und Durchgriffshaftung der Compliance-Verantwortlichen

Eine vertragsrechtliche Eigenhaftung der Organmitglieder oder von Compliance-Agenten kommt typischerweise nicht in Betracht, weil deren Anstellungs- und Arbeitsverträge keine Schutzpflichten zugunsten der Geschädigten begründen. Die deliktische Eigenhaftung hingegen kann praktisch werden – vor allem, wenn der Unternehmensträger nicht zahlungsfähig ist. Die Rechtsprechung hat mehrfach schon zur persönlichen-deliktischen Haftung von Organmitgliedern kraft eigener Garantienpflicht entschieden: So soll der Geschäftsführer einer Diskothek persönlich haften, wenn er Kontrollgänge auf dem angemieteten Parkplatz nicht durchführen lässt und so Gefahren (brüchiger Kanaldeckel) nicht von Besuchern fernhält.¹² Und so meint der BGH, dass der Geschäftsführer einer GmbH deliktisch haftet, wenn das Vorbehaltseigentum eines Lieferanten durch Einbau untergeht, und der verlängerte Eigentumsvorbehalt am Abtretungsverbot mit dem Kunden scheitert.¹³ Schließlich meint das OLG Düsseldorf, dass der Aufsichtsratsvorsitzende persönlich hafte, wenn er vorsätzlich und bewusst eine betrügerische Aktienemission durch den Vorstand geschehen lasse und nicht verhindere.¹⁴

Soweit Vorstand, Geschäftsführer oder Aufsichtsratsmitglieder danach persönlich eine Garantienstellung trifft, kann auch der Compliance-Beauftragte des Unternehmens durch persönliche Übernahme eine entsprechende Garantienstellung eingehen. Das ist im Kern die zivilrechtliche Konsequenz der strafrechtlichen Entscheidung des BGH. Und insofern haften sie dann nicht bloß für die

vorsätzliche Tat – wie nach § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. dem entsprechenden Vorsatzstrafatbestand (wie Betrug) – sondern auch schon für die bloß fahrlässige deliktische Schädigung.

Freilich bleibt die grundlegende zivilrechtliche Frage unbeantwortet: Warum trifft das Organmitglied eine über die interne Legalitätspflicht¹⁵ hinausreichende eigene Garantienpflicht gegenüber dem deliktisch Geschädigten? Die Schutz- und Schadensabwendungspflicht trifft doch in erster Linie die juristische Person. Das Organmitglied haftet zwar gewiss für die eigene deliktische (positive) Handlung. Für eine konkrete Garantienstellung gegenüber dem Geschädigten fehlt es jedoch an der eigenen gefahrerhöhenden Handlung.

Deutlicher noch wird dies, wenn sich der geneigte Leser das haftungsvermeidende Verhalten des Organmitgliedes vor Augen führt: Dessen Einwirkungsmöglichkeit auf Unternehmensmitarbeiter hat das Organmitglied doch nur in seiner Organrolle; „als Naturperson“ darf sie sich der Unternehmensorganisation gerade nicht für eigene (Haftungsvermeidungs)Zwecke bedienen. Auch Aufsichtspflichten (des Aufsichtsrats) bestehen grundsätzlich nur unternehmensintern und sind nicht drittrichtet – weswegen auch das „vorsätzliche Wegsehen“ nicht ohne einen zusätzlichen Grund die Außendurchgriffshaftung tragen kann. Man sieht: Haftungsdogmatisch ist hier noch manches im Argen. Die strafrechtliche Entscheidung des Bundesgerichtshofs verschärft die dogmatischen Probleme noch, weil sie eine umfassende persönliche Garantienstellung der Organmitglieder impliziert – denn nur diese kann auf den Compliance-Beauftragten delegiert werden.

Schließlich muss in all diesen Fällen die konkrete Kausalität belegt werden: Wie hätte das Organmitglied oder der Mitarbeitergarant den konkreten Schadensfall verhindert? Die Kausalität des Unterlassens setzt die Erfolgsvermeidung durch positives Tun voraus. Und solange es nicht um eine Garantienhaftung geht, muss ein konkreter Kausal- und Schuldvorwurf erhoben werden. Im Eigentumsvorbehaltfall etwa ist zu fragen, wie der Kunde umgestimmt werden soll und ob der Lieferant bei entsprechender Information auf das Geschäft verzichtet hätte.

3. (Kein) Mitverschulden

Compliance-Verstöße begründen eine Haftungsverantwortung zu Lasten des Schuldners. Sie können aber theoretisch auch eine Mitverantwortung des Unternehmens im Regress gegen den Haupttäter begründen. Der klassische Mitverschuldenseinwand in Schadensentstehung oder Schadensentwicklung kann auch auf eine Organisationspflichtverletzung gestützt werden, auch wenn das letztlich bedeutet, dass das Unternehmen seinen Mitarbeiter von der schädigenden Einwirkung abhalten muss und damit dessen Eigenverantwortung in Frage gestellt wird. So meint das BAG, dass eine Flugbegleiterin nicht nur darauf hingewiesen werden muss, dass sie beim USA-Flug einen Reisepass mitzuführen habe; nein: das Luftfahrtunternehmen müsse die Flugbegleiterin auch noch kontrollieren, weswegen die von den USA gegenüber dem Luftfahrtunternehmen verhängte Einreisestrafe letztlich nur zu einem Drittel auf die Mitarbeiterin überwält werden könne.¹⁶ Das geht doch recht weit.

12 OLG Stuttgart 29.4.2008 – 5 W 9/08 – NJW 2008, 2514 – PKH-Entscheidung.

13 BGH 5. 12.1989 – VI ZR 335/88 – BGHZ 109, 297.

14 OLG Düsseldorf 23.6.2008 – I-9 U 22/08 – ZIP 2008, 1922.

15 *Fleischer*, Aktienrechtliche Legalitätspflicht und „nützliche“ Pflichtverletzungen von Vorstandsmitgliedern, ZIP 2005, 141.

16 BAG 16.2.1995 – 8 AZR 493/93 – NZA 1995, 565.

Bei den klassischen Compliance-Fällen wie Korruption, bei denen dem Haupttäter Vorsatz vorzuwerfen ist, kann hingegen kein haftungsminderndes Mitverschulden angenommen werden: Denn der vorsätzlich handelnde (Straf-)Täter verhält sich widersprüchlich, wenn er meint, man hätte ihn von seinem vorsätzlichen Tun abhalten müssen.

Anerkannt ist freilich bislang nur, dass jedenfalls § 254 Abs. 1 BGB nicht anzuwenden ist, wenn neben dem vorsätzlich handelnden Schädiger auch ein auf Fahrlässigkeit beruhender Verursachungsbeitrag des Geschädigten einen Schaden bewirkt hat – BGH und BAG erwägen jedoch Ausnahmen, sofern sich der Vorsatz des Schädigers allein auf die Pflichtverletzung und nicht auch auf den Schaden bezog.¹⁷

Jedenfalls dann, wenn der Vorsatztäter sich auf ein fahrlässiges Organisationsverschulden des geschädigten Unternehmens beruft, muss das ausgeschlossen bleiben. Der vorsätzliche Schädiger kann dem Geschädigten nicht vorwerfen, dieser habe sich nicht ausreichend gegen die Tat gesichert, sondern vielmehr ihm, dem Schädiger, (zu Unrecht) vertraut.¹⁸

Überdies ist auch hier eine konkrete Kausalitätsprüfung in der Mitverursachung erforderlich: Die bloße Behauptung des rechtsuntreuen Täters, er hätte bei entsprechendem Vorhalt von seinem Tun abgesehen, ist für sich genommen wenig plausibel.

¹⁷ BGH vom 9.10.1991 – VIII ZR 19/91 – NJW 1992, 310 = MDR 1992, 752 = WM 1992, 151 und BAG vom 18.6.1970 – 1 AZR 520/69 – EZA § 611 BGB Arbeitnehmerhaftung Nr. 1 = AP Nr. 57 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers m. Anm. Steindorff = SAE 1971, 97 m. Anm. Weitnauer. Dazu auch Ahrens, Arbeitnehmerhaftung bei betrieblich veranlasster Tätigkeit, DB 1996, 934, 936 und MünchKomm/BGB-Oetker, Bd. 2, 5. Aufl. (2007), § 254 Rn. 112.

¹⁸ Vgl. BGH vom 26.2.1980 – VI ZR 53/79 – BGHZ 76, 216 = NJW 1980, 1518.

IV.Fazit

Compliance ruft nach Verantwortung. Verantwortungszuweisung darf indes nicht vorschnell erfolgen – weder im Wirtschaftsstrafrecht noch im Zivilrecht. Die strafrechtliche Entscheidung zur Garantenstellung des Compliance-Beauftragten ist für die zivilrechtliche Haftung zwar nur begrenzt maßgebend – soweit die vorrangige vertragliche Haftung greift. Sie wirft im Übrigen und insbesondere bei der deliktischen Außendurchgriffshaftung des Compliance-Agenten wie des Organmitglieds aber dieselben Zentralfragen auf. An erster Stelle steht der Grund für die Garantenpflicht: Weswegen soll ein Unternehmensmitarbeiter persönlich (!) verpflichtet sein, andere an schädigenden Handlungen zu hindern? Die Garantenstellung kraft Übernahme setzt doch voraus, dass der Delegant selbst Garant ist. Hierzu fehlt bislang ein plausibles Garantenkonzept.

Zweitens wird die Kausalitätsfrage vielfach vernachlässigt: Wer durch eigenes Tun andere an ihrer rechtswidrigen Tat hindern soll, dem kann das Unterlassen nur vorgeworfen werden, wenn der Abwendungserfolg konkret hätte bewirkt werden können. Dazu muss nicht bloß das geforderte Verhinderungsverhalten konkret bezeichnet werden; vielmehr muss – im Strafverfahren strenger noch als im Zivilverfahren – festgestellt werden, dass diese Handlung auch zum Verhinderungserfolg geführt hätte. Daran krankt nicht nur die strafrechtliche Verurteilung des Rechtsabteilungsleiters vom 17.7.2009; hieran krankten auch zivilrechtliche Haftungserwägungen.

Kontakt:

Prof. Dr. Volker Rieble
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht
Infanteriestraße 8
80797 München
Tel.: 089/2050883-10
rieble@zaar-uni-muenchen.de