



Sehr geehrte Damen und Herren,

Thomas Middelhoff, früherer Vorstandsvorsitzender der Arcandor AG, wurde im November 2014 wegen Untreue und Steuerhinterziehung verurteilt. Jüngst wurde eine weitere Anklage wegen des Vorwurfs der Untreue erhoben. Urteil und Anklage werfen ein Schlaglicht auf ein oft unterschätztes Haftungsrisiko. Diese Praxisinfo fasst die Problematik und praktischen Konsequenzen für Führungskräfte in Konzernen sowie in mittelständischen Unternehmen zusammen.

Für Fragen steht Ihnen Ihr Ansprechpartner bei Kapellmann gerne zur Verfügung.

Ihr Kapellmann-Team

[kapellmann.de/compliance](http://kapellmann.de/compliance)

---

## **Praxisinfo Compliance: Missbrauch von Gesellschaftsvermögen (Middelhoff)**

*Thomas Middelhoff, früherer Vorstandsvorsitzender der Arcandor AG, wurde am 14.11.2014 vom Landgericht Essen wegen Untreue und Steuerhinterziehung in insgesamt 27 Fällen zu einer Freiheitsstrafe von drei Jahren verurteilt (35 KLa 14/13, nicht rechtskräftig). Middelhoff hatte gegenüber seinem Arbeitgeber unter anderem privat veranlasste Flüge in Charterjets und Hubschraubern sowie Kosten für eine Festschrift als Spesen abgerechnet. Nun wird ihm eine weitere Untreue durch Sponsoring der Universität Oxford in Höhe von 800.000 € vorgeworfen. Die rechtliche Problematik betrifft auch mittelständische Unternehmen.*

### **Verurteilungen von Unternehmensleitern wegen Untreue nehmen zu**

Das Risiko strafrechtlicher Verfolgung von Managern in Deutschland ist in den letzten Jahren drastisch gestiegen. Staatsanwälte und Gerichte handeln dabei unbeeindruckt von Namen und Funktionen. In der Sache geht es oft um Untreue durch unberechtigte Verwendung von Betriebsmitteln oder sonstigem Gesellschaftsvermögen. Die Anzeige

erstattet meist das betroffene Unternehmen selbst oder – wie im Fall Middelhoff – ein Insolvenzverwalter. Auch anonyme Anzeigen kommen vor. In solchen Fällen drohen Geldstrafen und Haftstrafen bis zu fünf Jahren, in schweren Fällen sogar bis zu zehn Jahren.

Nach § 266 StGB begeht eine Untreue, wer eine ihm obliegende Vermögensbetreuungspflicht (insbesondere also Geschäftsführer, Vorstände, Prokuristen, Handlungsbevollmächtigte), verletzt und dadurch dem, dessen Vermögensinteressen er zu betreuen hat, einen Nachteil zufügt. Das Verbot gilt für Organmitglieder und Angestellte gleichermaßen. Der Anwendungsbereich der sehr offen formulierten Strafvorschrift ist dabei geradezu uferlos. Die Grenzen strafbaren Verhaltens sind schwer und nur im jeweiligen Einzelfall zu bestimmen.

Gerichtlich entschiedene Fälle von Untreue sind etwa die Zahlung von Schmiergeldern, Bildung schwarzer Kassen oder – so im Fall Middelhoff – die Belastung des Unternehmens mit unangemessenen Kosten oder unerlaubten privaten Sondervor-

teilen. Die Annahme des Managers, das jeweilige Handeln sei rechtmäßig, befreit dabei nicht von der Strafbarkeit. Ein solcher Rechtsirrtum ist nur dann beachtlich, wenn sämtliche verfügbaren Mittel zur Aufklärung der Rechtslage einschließlich des Einholens von Expertenrat im Vorfeld ergriffen wurden.

### **Zivilrechtliche Regelungen beeinflussen Strafbarkeitsrisiken**

Die Grenzen zur Untreue legen neben dem Gesetz der Anstellungsvertrag, die Unternehmensrichtlinien und bei Organmitgliedern (Geschäftsführern, Vorständen) auch die Satzung und die Geschäftsordnung des Organs fest. Dort finden sich regelmäßig Vorgaben, welche Kosten vom Unternehmen getragen werden. Üblich ist die Erlaubnis zur Privatnutzung des Dienstwagens oder des Dienst-Smartphones. Denkbar ist auch die private Nutzung anderer Betriebsmittel, beispielsweise firmeneigener Unterkünfte, oder die Übernahme von Reise- und Veranstaltungskosten, gegebenenfalls auch für den Ehepartner.

Fehlen klare Regelungen, ist grundsätzlich jede private Nutzung von Gesellschaftsvermögen oder die Realisierung eines privaten geldwerten Vorteils untersagt. Das Risiko einer Fehlbeurteilung der rechtlichen Grenzen trägt der Manager. Er sollte sich keinesfalls darauf verlassen, dass es sich bei seinem Verhalten um eine im Unternehmen geübte Praxis handelt. Angesichts der veränderten Anforderungen an die Corporate Governance ist die Handhabung in der Vergangenheit kein verlässlicher Maßstab.

Ähnliches gilt für Spenden und Sponsoring, deren Zulässigkeit häufig durch Richtlinien näher geregelt ist. Hier ist das Risiko von Fehleinschätzungen besonders hoch und damit die Bestimmung der Grenzen insbesondere des Unternehmensinteresses und des Nutzens einer Zuwendung besonders schwierig.

### **Neben der Bestrafung stehen Schadensersatzpflicht und Kündigung**

GmbH-Gesetz und Aktiengesetz regeln eine strenge Haftung von Geschäftsführern und Vorständen für Sorgfaltspflichtverletzungen. Hinzu tritt die auch

für Angestellte geltende Haftung für die Verletzung von Pflichten aus dem Anstellungsvertrag und für gesetzlich verbotene, sog. unerlaubte Handlungen, insbesondere Straftaten.

Die Haftung ist der Höhe nach nicht beschränkt und kann auch die Deckung einer bestehenden Directors & Officers (D&O) Versicherung übersteigen. Deren Eingreifen ist allerdings bei vorsätzlichem Handeln ohnehin regelmäßig ausgeschlossen.

Ein Unternehmensleiter verletzt seine Sorgfaltspflichten nicht erst, wenn er bei der Geschäftsführung gegen geltendes Recht verstößt. Er hat schon im Vorfeld das Unternehmen so zu organisieren, dass alle Organmitglieder und Mitarbeiter geltendes Recht einhalten, wozu die Errichtung und kontinuierliche Überprüfung und Fortentwicklung eines funktionierenden Compliance-Systems gehört.

Liegt ein Sorgfaltsverstoß, insbesondere – wie im Fall Middelhoff – durch Begehung von Straftaten vor, der zu einem Schaden des Unternehmens geführt hat, ist der so begründete Schadensersatz regelmäßig gegen den Manager durchzusetzen. Hinzu kommt die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung des Anstellungsvertrags unter sofortigem Fortfall sämtlicher Bezüge. Ist ein Geschäftsführer oder Vorstand betroffen, ist in der GmbH die Gesellschafterversammlung, in der Aktiengesellschaft der Aufsichtsrat für die Rechtsverfolgung zuständig.

### **Folgen für die Praxis der Unternehmensführung**

- Führungskräfte müssen die Regeln ihres Unternehmens zur Privatnutzung von Betriebsmitteln und zum Sponsoring kennen. Nicht ausreichend ist die Kenntnis der üblichen Praxis im Unternehmen.
- Unklare oder zu enge Vorgaben sollten auf ihre Angemessenheit und Praktikabilität geprüft werden.
- Wo Regeln fehlen, sollten sie geschaffen werden. Bestehende Regelungen müssen umgesetzt und allen Mitarbeitern ordentlich zur Kenntnis gebracht werden.
- Bei Zweifeln sollte im Vorfeld die Rechtsabteilung oder ein spezialisierter Rechtsanwalt konsultiert werden.

---

**Impressum**

Alle Texte dieser Information sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns nutzen. Obgleich diese Information sorgfältig erstellt wurde, wird keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit übernommen. Sie soll einen ersten Überblick der angesprochenen Themen geben und stellt keinen anwaltlichen Rechtsrat dar. Sie ersetzt keine auf den Einzelfall bezogene Beratung.

Wenn Sie unsere Praxisinfo nicht mehr erhalten möchten, können Sie diese unter [newsletter@kapellmann.de](mailto:newsletter@kapellmann.de) abbestellen.

© Kapellmann und Partner Rechtsanwälte mbB, Februar 2015.