

Bußgelder gegen Unternehmen – Augen auf, da kommt was!

BUSSGELDER BEI HYGIENEMÄNGELN WERDEN HÄUFIG NICHT NUR FÜR DIE DIREKT VERANTWORTLICHEN, SONDERN AUCH GEGEN DEREN VORGESETZTE UND DAS UNTERNEHMEN VERHÄNGT.



++ Autor
RA Rochus Wallau, Gummersbach/Brüssel

✚ Wer die Praxis der Bußgeldsanktionen im Lebensmittelrecht beobachtet oder miterlebt, wird seit einiger Zeit gewisse Tendenzen ausmachen können: Die Zahl der Verfahren nimmt zu, in denen nicht mehr (nur) der/die „einfache Angestellte“ das Sanktionsinteresse der Überwachungsbehörden im Rahmen von Bußgeldverfahren weckt. Es ist in-

zwischen üblich geworden, dass die Überwachungsbehörden die Delegationskette anlässlich eines Beanstandungsbefundes „nach oben rückverfolgen“ und alle (!) Kettenglieder mit einem Schlag zu Verfahrensbetroffenen machen.

Um ein Beispiel zu nennen: Der Hygienemangel in einer Filiale birgt das Risiko, dass nicht nur die Filialleitung mit einem Bußgeld „bedacht“ wird, sondern in einem Atemzug auch der „darüber sitzende“ zuständige Gebiets- oder Verkaufsleiter und nicht zuletzt die darüber angesiedelte Geschäftsführung selbst. Letzteren beiden wird in der Regel vorgeworfen, ihrer Aufsichts- und Kontrollpflicht im Hinblick auf die Tätigkeit der Filialleitung vorwerfbar nicht genügt zu haben.

„Einmal beanstanden, dreimal kassieren“ – das hat dann notwendig auch eine Höherstufung des jeweiligen Bußgeldes zur Folge, denn in der Regel verdienen Geschäftsführer mehr als Filialleiter.

Unternehmensbezogene Sanktionen

Besonders bemerkenswert ist allerdings, dass auch Unternehmen selbst mit einer Buße belegt werden können – und die Überwachungsbehörden machen von dieser Möglichkeit auch im Lebensmittelbereich vermehrt Gebrauch! Insbesondere, seitdem die Angehörigen von Verfolgungsbehörden durch Veröffentlichungen und Vorträge für eine stärkere Sanktionierung von Unternehmen geradezu „werben“,¹ kann man auch hier einen gewissen Trend erkennen. Das heißt bei wirtschaftlicher Betrachtung nichts anderes als: Es kann deutlich teurer werden!

a) „Einmal beanstanden, viermal kassieren“

Die Vorschrift des § 30 Abs. 1 OWiG gestattet es der Überwachungsbehörde in dem eingangs geschilderten Fall der

nachlässigen Filialhygiene, der Filialleitung, dem Gebiets- oder Verkaufsleiter und der Geschäftsführung zusätzlich eine Geldbuße gegen das Unternehmen zu verhängen.

Voraussetzung dafür ist, dass entweder die Geschäftsführung oder die „Leitungsebene im weiteren Sinne“ eine vorwerfbare Pflichtverletzung begangen haben; der typische Vorwurf gegen „Vorgesetzte“ geht in der Regel dahin, eine Aufsichtspflichtverletzung nach § 130 OWiG begangen zu haben.² Gem. § 130 Abs. 1 S. 2 OWiG zählen nämlich „auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung“ zu den „erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen“.

Was die Höhe der unternehmensbezogenen Geldbuße betrifft, so gibt § 30 Abs. 2 S. 2 OWiG diese Direktive: „Das Höchstmaß bestimmt sich nach dem für die Ordnungswidrigkeit angedrohten Höchstmaß.“ Das heißt übersetzt: Für Bußgelder gegen Unternehmen gilt derselbe Bußgeldrahmen, der für eine Sanktionierung der Unternehmensangehörigen gilt. Wenn also für einen vorsätzlichen oder fahrlässigen Verstoß gegen die Lebensmittelhygieneverordnung gem. § 60 Abs. 2 Nr. 26, Abs. 5 Nr. 2 LFGB ein Bußgeldrahmen von 50.000,00 EUR gilt, dann ist damit auch grundsätzlich der Rahmen gesteckt, der für die Unternehmensgeldbuße gilt.

Dabei ist allerdings § 17 Abs. 4 S. 1 OWiG zu beachten: Hiernach „soll die Geldbuße den wirtschaftlichen Vorteil, den der Täter aus der Ordnungswidrigkeit gezogen hat, übersteigen“.³ Und § 17 Abs. 4 S. 2 OWiG wird dann unmissverständlich: „Reicht das gesetzliche Höchstmaß hierzu nicht aus, so kann es überschritten werden“! Mit anderen Worten: Insbesondere bei Unternehmensgeldbußen kann die Geldbuße deutlich (!) höher ausfallen, als es der gesetzliche Bußgeldrahmen „eigentlich“ vorsieht.

Allgemein gilt: „Bei Hygienemissständen und Ekelfällen werden als Faktoren (für die Bußgeldbemessung) zu berücksichtigen sein: die hohe Gefährdungslage für die menschliche Gesundheit, Einsparung von Reinigungskosten, Reinigungspersonal, Beratungskosten für das zu erstellende und zu dokumentierende HACCP-Konzept, für Schulung und Einweisung der Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeit usw.“⁴

Zu beachten ist, dass für Bußgelder gegen Unternehmen keine eigenständigen Grundsätze im Hinblick auf die Frage der Eintragungen in das Gewerbezentralregister gelten. D.h.: Eine Geldbuße, die 200,00 EUR übersteigt, ist eintragungsfähig.⁵

b) Unternehmensgeldbuße: Die Ermittlung eines bestimmten Verantwortlichen ist nicht notwendig

§ 30 Abs. 4 OWiG gestattet den Überwachungsbehörden, in einem „selbständigen Verfahren“, unabhängig von der konkreten Ermittlung eines tatsächlich Verantwortlichen der

Leitungsebene, ein Bußgeld gegen das Unternehmen festzusetzen. Dabei reicht es aus, der Leitungsebene generell einen Pflichtverstoß nachzuweisen; nicht notwendig ist es demgegenüber, einen bestimmten Verantwortlichen zu ermitteln. Von § 30 Abs. 4 OWiG wird daher in der Praxis vermehrt Gebrauch gemacht, wenn es den zuständigen Behörden absehbar zu viel Mühe bereitet, einen konkret Verantwortlichen aus der Leitungsebene zu ermitteln. Wenn also ein Bußgeldverfahren gegen Angehörige der Leitungsebene nach § 47 OWiG eingestellt wird, heißt dies noch nicht, dass das Unternehmen damit „aus dem Schneider“ ist!

c) Was gilt als Aufsichtspflichtverletzung?

Wie bereits gesagt: Anknüpfungspunkt sowohl für eine Bebußung von Angehörigen der Leitungsebene als auch des Unternehmens ist in der Regel der Vorwurf einer sog. „Aufsichtspflichtverletzung“ ein nach § 130 OWiG selbstständiger Bußgeldtatbestand. Was gilt nun als typische „Aufsichtspflichtverletzung“? Hier einige Beispiele:

- + Fehlende klare Abgrenzung des Verantwortungsbereichs bzw. Aufgabenbereichs der Mitarbeiter⁶
- + Fehlende fachliche oder charakterliche Qualifikation der eingesetzten Kräfte⁶
- + „Unterlassene oder mangelhafte Maßnahmen zur Verhinderung von Verstößen wie z. B. die Durchführung repräsentativer Stichproben des gesamten Geschäftsablaufs, insbesondere der Lebensmittel vor Vertrieb, fehlendes oder unzureichendes HACCP-Konzept für alle Risikostufen mit zielführenden Lösungen, unterlassene Dokumentation des HACCP-Konzepts, fehlende oder mangelhafte Kontrolle/Aufsicht durch die obere Leitungsebene nach einem geordneten System; dazu gehört es auch sicherzustellen, über besondere Vorkommnisse informiert zu werden, fehlende Informationspflicht der beschäftigten Kontrollperson und fehlendes Informationsinteresse bei besonderen Umständen.“⁷

Was tun?

Wer sich mit den vorstehend beschriebenen Entwicklungen bzw. Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich der Geldbußen gegen Unternehmen konfrontiert sieht, fragt naturgemäß, ob diese schicksalhaft hinzunehmen sind oder insoweit nicht vielmehr effektive unternehmerische Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Prävention bestehen.

a) Drei Fliegen mit einer Klappe!

Spätestens mit den rechtlich vorgesehenen Anfragen nach dem Verbraucherinformationsgesetz, die es jedermann gestatten, den Inhalt von behördlichen Beanstandungen bei der Überwachung „abzufragen“, sollte allen klar sein, dass ein bspw. qualifiziertes Hygienekonzept nicht nur die Produkte und den Verbraucher, sondern auch die Mitarbeiter und das Unternehmen vor Bußgeldern und Rufschädigungen schützt.

Ein qualifiziertes Hygienemanagement ist Bestandteil eines guten Marketings, ein qualifiziertes Hygienemanagement ist zugleich die beste Rechtsschutzversicherung!

b) Delegations- und Kontrollprozesse checken!

Insbesondere dem Bereich der „gerichtsfesten“ Delegation von Aufgaben und der Entwicklung eines effektiven und dokumentierten innerbetrieblichen Kontrollsystems ist nach den Erfahrungen der Praxis in der Regel besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Nicht selten gibt es keine schriftliche Aufgabenübertragung (was u. U. einen Organisationsmangel darstellen kann) oder diese ist bisweilen unvollständig formuliert, d. h., es fehlen insbesondere die Hinweise auf die mit der Aufgabenübertragung verbundenen Rechtsfolgen. Wichtig sind auch die betriebsinternen Kontrollprozesse, bspw. die Installation von Berichtspflichten von Gebietsleitern an die Geschäftsführung oder die schriftlich zu dokumentierenden „Reaktionen auf festgestellte Abweichungen“: Organisationsrechtlich kann nämlich eine Geschäftsführung verpflichtet sein, im Fall einer festgestellten Abweichung von rechtlichen Vorgaben durch Mitarbeiterfehlverhalten a) arbeitsrechtlich im Hinblick auf diesen Mitarbeiter zu reagieren (Gespräch, Ermahnung usw.), b) die Kontrolldichte im Hinblick auf diesen Mitarbeiter zu erhöhen und c) die Relevanz der rechtlichen Regelung intern generell zu kommunizieren („Aus gegebenem Anlass weisen wir darauf hin, dass ...“). All diese Maßnahmen sind vollumfänglich zu dokumentieren, damit sich die Geschäftsführung selbst bzw. die Leitungsebene allgemein vom Vorwurf eines eigenen Fehlverhaltens (Aufsichtspflichtverletzung!) entlasten kann. Apropos Dokumentation von Kontrollprozessen. Gerichte neigen an dieser Stelle kompromisslos dem alten Goethe zu: „(Nur) was man schwarz auf weiß besitzt, kann man getrost nach Hause tragen“.⁸ +++



¹ Praktisch nachweisbar spürbare Folgen hatte und hat insbesondere der Beitrag von Hering, Bußgeldfestsetzung gegen Unternehmen gemäß § 30 OWiG – Möglichkeiten der Lebensmittelkontrolle, in: ZLR 2011, S. 547 ff.

² Dazu nachfolgend unter c).

³ Diese Regelung ist Grund dafür, dass die Verfallsvorschrift des § 29 a OWiG in der Praxis ein Schattendasein führt. Zweck dieser Vorschrift ist es nämlich, Vorteile abzuschöpfen, die durch eine mit Geldbuße bedrohte Handlung erlangt worden sind. Da dies bereits innerhalb der Bußgeldbemessung möglich und nach § 17 Abs. 4 OWiG geboten ist, kommt § 29 a OWiG in aller Regel eine „lückenfüllende Funktion“ zu, vgl. Göhler-Gürtler, OWiG, 16. Aufl. 2012, § 29 a. Rn. 1.

⁴ Vgl. Hering, Bußgeldfestsetzung gegen Unternehmen gemäß § 30 OWiG – Möglichkeiten der Lebensmittelkontrolle, ZLR 2011, S. 559.

⁵ § 149 Abs. 2 Nr. 3 Gewerbeordnung.

⁶ Göhler-Gürtler, OWiG, 16. Aufl. 2012, § 130 Rn. 14.

⁷ Hering, Bußgeldfestsetzung gegen Unternehmen gemäß § 30 OWiG – Möglichkeiten der Lebensmittelkontrolle, ZLR 2011, S. 569.

⁸ Faust I, Vers 1.966 f.



Dies ist ein Artikel aus der Fachzeitschrift **brot+backwaren, die 6-mal jährlich erscheint.**

Als Abonnent erhalten Sie die Fachzeitschrift mit Praxisreportagen, Berichten aus Forschung und Entwicklung, Marktanalysen und Firmenportraits sofort nach Erscheinen. Damit haben Sie einen fundierten und umfassenden Überblick über den aktuellen Stand der Technik sowie der Backbranche.

Interessierte können die Zeitschrift unter
www.brotundbackwaren.de

zum Kennenlernen kostenlos und unverbindlich
zum Probelesen bestellen.

In unserem Archiv auf dieser Homepage finden Sie sämtliche Berichte auch als PDF-Datei. Die Fachartikel finden Sie dort nach Jahrgängen sortiert; sie können per Volltextsuche durchsucht werden.

++ Copyrights, Texte zitieren und nutzen

Bitte beachten Sie, dass das einfache Zitieren unserer Texte erlaubt ist, solange sich die Länge des Zitats im Rahmen hält. Dabei halten wir drei Sätze für eine gute Grenze. Verlinken Sie bitte auf unseren Text. Nur wenn Sie mit dem Zitat Werbung machen oder es gewerbsmäßig an Dritte weitergeben wollen, fragen Sie uns bitte erst unter info@foodmultimedia.de.

Längeres Zitieren oder Übernehmen unserer Texte ist nur nach Übereinkunft mit f2m erlaubt. Bilder aus unseren Texten sowie Videos dürfen nur nach Lizenzierung mit den Rechteinhabern weiterverwendet werden.

Ansonsten gilt das übliche Copyright: Wir, die f2m food multimedia gmbh, behalten uns alle Rechte an den Beiträgen auf unserer Seite vor.

++ Haben Sie noch Fragen? Dann wenden Sie sich bitte an uns.