

Schärfere Sanktionen, mehr Mitwirkung: BMJV-Entwurf zum „Verbandssanktionengesetz“

Kürzlich hat das BMJV den Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität“ (Ref-E) veröffentlicht. Auf dem Weg zu einem deutschen Unternehmensstrafrecht löst der Entwurf damit den „Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes“ ab, den eine Forschungsgruppe aus Strafrechtsprofessoren 2017 veröffentlicht hatte und der bislang die Diskussionsgrundlage zu diesem Thema bildete.

U nternehmensstrafrecht – gibt es das nicht bereits?

Um die Bedeutung dieses Schritts einordnen zu können, lohnt sich ein Blick darauf, wie das deutsche Strafrecht bislang noch mit Verbands- bzw. Unternehmenskriminalität umgeht. Ein „echtes“ Unternehmensstrafrecht – d.h. ein System, in dem Unternehmen selbst bestraft werden können – gibt es derzeit nicht. Das bedeutet aber nicht, dass Straftaten, die aus einem Unternehmen heraus begangen werden, für das Unternehmen keine Konsequenzen haben. Vielmehr erlauben es die Vorschriften aus dem Recht der Ordnungswidrigkeiten (§§ 30, 130 OWiG) schon jetzt, einem Unternehmen **gravierende Geldbußen aufzuerlegen**. Das ist z.B. dann möglich, wenn Entscheidungsträger Straftaten begehen oder es auch nur versäumen, solche Straftaten durch geeignete Aufsichtsmaßnahmen zu verhindern. Außerdem können auch beim Unternehmen die Gewinne, die durch eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit entstanden sind, eingezogen werden. Die Kombination aus Unternehmensgeldbuße und Einziehung hat damit schon heute häufig einen strafähnlichen Charakter.

W arum soll ein neues Gesetz kommen?

Dass der Gesetzgeber das geltende Recht zur

Sanktionierung von Unternehmen dennoch als nicht ausreichend erachtet, hat verschiedene Gründe. Diese sind zum Teil **symbolischer Natur**: Denn neben der Geld- oder Haftstrafe, die im Strafrecht gegenüber Individuen verhängt werden kann, enthält jedes Strafurteil auch einen symbolischen Akt – die staatliche Feststellung, dass das verurteilte Individuum Unrecht begangen hat und einer Straftat schuldig ist. Unternehmensgeldbuße und Einziehung, wie sie derzeit möglich sind, enthalten diese Botschaft aber gerade nicht, da das Unternehmen selbst eben nicht verurteilt wird.

Aber auch die **konkreten Sanktionen**, die ein Gericht auferlegen kann, sind derzeit noch begrenzt. Zum einen sind Geldbußen (nicht aber die Einziehung!) nach dem OWiG auf EUR 10 Millionen gedeckelt. Zum anderen fehlt eine schärfere Sanktionsmöglichkeit, die in Ländern mit echtem Unternehmensstrafrecht schon vorgesehen ist: Die Möglichkeit, in Extremfällen statt einer Geldsanktion sogar die zwangsweise Auflösung des Unternehmens anzuordnen.

W as schlägt der neue BMJV – Entwurf vor?

Auch der Entwurf des BMJV soll – jedenfalls begrifflich – noch kein „echtes“ Unternehmensstrafrecht einführen, sondern nur sog. Verbandssanktionen. Dahinter steht jedoch in erster Linie die in Deutschland verfestigte dogmatische Überzeugung, dass originäre Strafen an die



Schuld des Täters anknüpfen, Unternehmen aber nicht schuldig sind.

Für die Praxis wesentlich bedeutender sind aber die **neuen Sanktionsmöglichkeiten**, die der Entwurf vorsieht. Zunächst wurde der Rahmen für Geldsanktionen gegenüber großen Konzernen empfindlich angehoben. Für diese soll nicht mehr die Begrenzung der Sanktion auf EUR 10 Millionen gelten, vielmehr erlaubt § 9 Abs. 2 Ref-E für Unternehmen mit mehr als EUR 100 Millionen Umsatz eine **Sanktionierung i.H.v. zehn Prozent des Umsatzes** – ohne Deckelung.

Darüber hinaus ermöglicht § 8 Nr. 3 Ref-E als schärfste Maßnahme die oben skizzierte Möglichkeit der **zwangsweisen Verbandsauflösung**.

Aber auch die fehlende Symbolkraft des geltenden Rechts greift der Entwurf auf: § 15 Ref-E sieht vor, dass das Gericht die **öffentliche Bekanntmachung der Verurteilung** (auch im Internet) anordnen kann, wenn eine Vielzahl an Personen durch die Tat geschädigt wurde. In eine ähnliche Kerbe schlägt das Verbandsanktionenregister, das durch die §§ 55 ff. Ref-E eingerichtet werden soll. Dieses ist jedoch – ähnlich wie das Bundeszentralregister und das Gewerbezentralregister – nicht für die Öffentlichkeit einsehbar.

Nennenswert ist auch die geplante Ausweitung auf Auslandsstraftaten, die der Entwurf enthält: In Deutschland ansässigen Unternehmen droht auch dann die Sanktionierung, wenn die zugrunde liegende **strafbare Handlung im Ausland** stattgefunden hat.

Außerdem enthält der Entwurf den Wechsel vom sog. Opportunitäts- zum **Legalitätsprinzip** bei der Verfolgung von Unternehmenskriminalität. Das bedeutet, dass es nicht mehr im Ermessen der Staatsanwaltschaften stehen soll, ob diese gegen ein Unternehmen vorgehen. Vielmehr muss beim Vorliegen eines Verdachts gegen das Unternehmen ermittelt werden. Gleichzeitig sieht § 42 Ref-E aber vor, dass die Verfolgungsbehörden die Ermittlungen gegen ein Unternehmen pausieren können, wenn das Unternehmen anzeigt, selbst eine interne Ermittlung durchzuführen.

Während sich also die Anzahl an **Verfahren** erhöhen soll, werden diese **teilweise zurück in die Hände der betroffenen Unternehmen gelegt**.

Der Entwurf setzt also nicht nur auf Abschreckung, sondern **enthält auch positive Anreize** für Unternehmen, sich gesetzestreu, also „compliant“ zu verhalten. Nach § 16 Abs. 2 Nr. 6 Ref-E hat das Gericht nämlich vorbeugende Maßnahmen bei der Sanktionsbemessung zugunsten des Unternehmens zu berücksichtigen. Seit 2017 wurde dieses Prinzip zwar vom BGH in ständiger Rechtsprechung angewandt, gesetzlich vorgeschrieben war es aber noch nicht. Zusätzlich ordnet § 18 Ref-E verschiedene **Milderungsgründe** an, die die **Mitwirkung des Unternehmens an der Aufklärung** belohnen.

Schnittstellen von Strafrecht und Arbeitsrecht

Zu den Voraussetzungen dieser Milderung nach § 18 Ref-E gehört nicht nur, dass die Mitwirkung wesentlich zur Aufklärung des Sachverhalts beigetragen hat. An dieser Stelle hat der Gesetzgeber auch die Interessen der mitwirkenden Arbeitnehmer berücksichtigt. So statuiert § 18 Abs. 1 Nr. 5 Ref-E, dass eine Milderung wegen interner Untersuchungen nur dann in Frage kommt, wenn dabei die **„Grundsätze eines fairen Verfahrens“ eingehalten** wurden. Mitarbeitern müssen also im Zuge der internen Ermittlungen auch einige derjenigen Rechte eingeräumt werden, die auch Beschuldigten im staatlichen Strafprozess zustehen. Dazu gehört einerseits der Hinweis, dass die eigenen Äußerungen in einem Strafverfahren gegen sie verwendet werden können (lit. a). Darüber hinaus müssen den befragten Mitarbeitern sowohl das Recht auf einen anwaltlichen Beistand (lit. b) als auch das Recht, in gewissen Situationen die Auskunft zu verweigern (lit. c), zugestanden werden. Damit greift das BMJV das **Dilemma** auf, in dem sich Arbeitnehmer im Rahmen interner Ermittlungen befinden können: Während sie aus Sicht des **Arbeitsrechts zur Mitwirkung** an den internen Ermittlungen **verpflichtet** sein können, kann die



Mitwirkung ihnen in **strafrechtlicher Sicht** auch **zum eigenen Nachteil gereichen**. Um bei internen Ermittlungen diese Balance zwischen arbeitsrechtlicher Mitwirkungspflicht und strafprozessuellem Schutz vor Selbstbelastung erfolgreich herzustellen, ist also nicht nur **strafrechtliche** sondern auch **arbeitsrechtliche Expertise** erforderlich.

Wie geht es weiter?

In unmittelbarer Zukunft wird der Gesetzesentwurf noch keine Wirkung entfalten. Da es sich beim Unternehmensstrafrecht um eines der umstrittensten Felder des Wirtschaftsstrafrechts handelt, ist zu erwarten, dass bis zur Verabschiedung eines Gesetzes noch einige Zeit vergehen wird. Zusätzlich sieht der Entwurf schon jetzt vor, dass das Gesetz wiederum erst nach einer **Übergangszeit von zwei Jahren** in Kraft tritt. Die Richtung, die der Gesetzgeber auf dem Weg zu einem Unternehmensstrafrecht eingeschlagen hat, steht aber jetzt schon fest. Sie lässt sich gut als Konzept von Zuckerbrot und Peitsche beschreiben: Auf der einen Seite drohen drastische Sanktionen auf verschiedenen Ebenen, von „public shaming“ bis hin zu einer Art Todesstrafe für Unternehmen. Gleichzeitig wird wirksame Compliance, insbesondere in Form ernsthafter interner Ermittlungen, bei denen Arbeitnehmerrechte gewahrt werden, aber auch belohnt.

Bis ein Verbandssanktionengesetz in Kraft tritt, sollten Unternehmen daher alles daransetzen, die eigenen **Compliance-Systeme so wirksam wie möglich** zu gestalten. So kann Kriminalität im Unternehmen möglichst effektiv vorgebeugt werden und gleichzeitig werden damit die Grundsteine für etwaige interne Ermittlungen gelegt. Sollte es dann zu einem Verfahren gegen das Unternehmen kommen, kann die Unternehmensverteidigung zumindest daraufhin wirken, dass das Gericht im Falle einer Verurteilung von den zahlreichen für die Zukunft vorgesehenen Milderungsmöglichkeiten Gebrauch machen kann.



Dr. Matthias Peukert, LL.M. (Canterbury)
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Strafrecht, Partner
Telefon +49 40 340 5757-40
E-Mail matthias.peukert@neuwerk.legal



Dr. Sebastian Naber
Rechtsanwalt, Partner
Telefon +49 40 340 5757-30
E-Mail sebastian.naber@neuwerk.legal