Ein Unternehmensstrafrecht für Deutschland

Ein Unternehmensstrafrecht für Deutschland

Er ist noch nicht einmal offiziell vorgestellt, doch er hat das Zeug dazu, Rechtsgeschichte zu schreiben: Der Referentenentwurf für ein Gesetz zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität, dessen Kernstück das „Verbandssanktionengesetz“ oder kurz „VerSanG“ ist. Unternehmen sollten sich möglichst schnell mit den Anforderungen vertraut machen, die mit dem geplanten Gesetz auf sie zukommen dürften.

Das Bundesjustizministerium (BMJV) hat einen Entwurf für ein „Gesetzes zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität“ vorgelegt. Der Entwurf ist zwar noch nicht offiziell veröffentlicht worden, doch hat das BMJV den Entwurf ausgewählten Verbänden zur Verfügung gestellt. Natürlich braucht der Entwurf nicht in der vorgestellten Form Gesetz zu werden, doch spricht vieles dafür, dass die großen Züge des Papiers im Gesetzgebungsverfahren erhalten bleiben. Damit lohnt ein Blick auf die neuen Regelungen, verbunden mit der Frage, wie sich Unternehmen in Zukunft diesbezüglich am besten aufstellen.

Hintergrund

Nach dem Referentenentwurf weisen die derzeit zur Verfügung stehenden Regelungen zur Sanktionierung von unternehmensbezogenen Straftaten erhebliche Defizite auf und seien zu einer angemessenen Sanktionierung von Unternehmen nicht hinreichend geeignet.

Die Verfolgung auch schwerster Unternehmenskriminalität steht derzeit aufgrund des geltenden Opportunitätsprinzips alleine im Ermessen der zuständigen Behörden, was zu einer uneinheitlichen und unzureichenden Ahndung gegenüber Verbänden geführt haben soll. Straftaten, die aus Verbänden heraus begangen werden, können aktuell mit einer Geldbuße von maximal 10 Millionen Euro geahndet werden. Die Höchstgrenze der Geldbuße gilt dabei unabhängig von der Verbandsgröße, was – so das BMJV – zu einer Benachteiligung kleinerer und mittelständischer Unternehmen führt. Ferner bemängelt das BMJV in der Begründung zum Referentenentwurf, dass konkrete und nachvollziehbare Zumessungsregeln für Verbandsgeldbußen bislang ebenso fehlen wie rechtssichere Anreize für Investitionen in Compliance-Maßnahmen oder die Durchführung von internen Untersuchungen.

Eine angemessene Reaktion auf Unternehmenskriminalität sei daher auf Grundlage des gel-tenden Rechts nicht möglich, weshalb die bereits in den vergangen Jahren vorgebrachten Vorschläge zur Verbesserung der Sanktionierung von Unternehmen schließlich in dem jetzt veröffentlichten Gesetzesentwurf mündeten. Die wichtigsten Regelungen sind:

Legalitätsprinzip

Das geplante VerSanG will die Sanktionierung bzw. Verfolgung von Verbänden dem sogenannten Legalitätsprinzip

unterwerfen. Anders als bisher sollen die Verfolgungsbehörden bei Vorliegen eines Anfangsverdachts verpflichtet sein, ein Ermittlungsverfahren einzuleiten (Legalitätsprinzip), so dass das geltende Recht gleichmäßig und regelmäßig zur Anwendung kommt.
Wie dies in der Praxis aufgrund der Ressourcenknappheit der Verfolgungsbehörden bewerkstelligt werden soll, erscheint jedoch fraglich. So gilt der Verfolgungszwang auch nicht ausnahmslos. Der Verweis auf die entsprechende Anwendbarkeit der Einstellungsmöglichkeiten der Ermittlungen aus Opportunitätsgründen nach der Strafprozessordnung (§§ 153 ff. StPO) sowie die ergänzenden Regelungen in §§ 36 ff. VerSanG-E, die wiederum im Ermessen der Verfolgungsbehörden stehen, legt die Frage der tatsächlichen Verfolgung der Straftaten wiederum in die Hände der jeweiligen Verfolgungsbehörde und könnte das Legalitätsprinzip aufgrund faktischer Grenzen gegebenenfalls ins Leere laufen lassen.

Verbandssanktion

Eine Verbandssanktion soll immer dann verhängt werden, wenn:

– eine Leitungsperson eine Verbandsstraftat begangen hat oder

– eine Nicht-Leitungsperson in Wahrnehmung der Aufgaben des Verbandes eine Verbandsstraftat begeht, wenn eine Leitungsperson diese Straftat durch entsprechende Vorkehrungen hätte verhindern oder wesentlich erschweren können.

Als Verbandsstraftat kommen etwa Vermögens- und Steuerdelikte in Betracht. Darüber hinaus alle Deliktsgruppen des deutschen Strafrechts, insbesondere Umweltdelikte und Straftaten gegen den Wettbewerb.

Arten von Sanktionen

Die in dem Entwurf geregelten Möglichkeiten der Verbandssanktionen gehen weit über die bisherige alleinige Möglichkeit einer Geldbuße hinaus. Der Entwurf sieht verschiedene Verbandssanktionen vor:

– Verbandsgeldsanktion,

– Verwarnung mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt, und

– im schlimmsten Fall die Verbandsauflösung.

Die Verbandsgeldsanktion soll in kleinen und mittelständischen Unternehmen bis zu zehn Millionen Euro (bei einer vorsätzlich begangen Verbandsstraftat) bzw. fünf Millionen Euro (bei einer fahrlässig begangen Verbandsstraftat) betragen. Bei Großunternehmen mit einem durchschnittlichen Jahresumsatz von mehr als 100 Millionen Euro soll die Verbandsgeldsanktion bis zu zehn Prozent (bei vorsätzlicher Begehung) bzw. fünf Prozent (bei fahrlässiger Begehung) des weltweiten durchschnittlichen Jahresumsatzes aller als wirtschaftliche Einheit operierenden Unternehmen der letzten drei Geschäftsjahre ausmachen können.

Sollte zu erwarten sein, dass u.a. eine Verwarnung ausreicht um zukünftig Verbandsstraftaten zu vermeiden, ist eine Verwarnung unter Vorbehalt der Verbandsgeldsanktion möglich. Dies soll insbesondere dann der Fall sein, wenn der Verband Maßnahmen trifft oder bereits getroffen hat, um gleichartige Verbandsstraftaten in Zukunft zu vermeiden. Die Verwarnung kann mit Auflagen und Weisungen versehen werden, insbesondere mit der Pflicht Vorkehrungen zu treffen, um Verbandsstraften zukünftig zu vermeiden (z.B. Compliance-Maßnahmen). Dies kann durch Bescheinigung einer sachkundigen Stelle (z.B. Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte sowie Unternehmensberatungen) nachzuweisen sein, ähnlich einem Monitoring wie nach US-Recht möglich und üblich.

Als ultima ratio ist die Auflösung des Verbandes möglich. Dies soll aber nur in Ausnahmefällen Anwendung finden, wenn u.a. von Leitungspersonen „beharrlich erhebliche Verbandsstraftaten“ begangen worden sind und zu erwarten ist, dass auch zukünftig weiter erhebliche Verbandsstraftaten begangen werden.

Schließlich soll eine öffentliche Bekanntmachung in Betracht kommen, wenn eine große Anzahl von Personen geschädigt worden ist. Diese soll in erster Linie dazu dienen, vermeintlich betroffenen Personen die Prüfung zu ermöglichen, ob sie tatsächlich betroffen sind und ob sie gegebenenfalls Ansprüche geltend machen können. Aus Unternehmenssicht stellt sich eine solche Bekanntmachung aber oft als zusätzliche Strafmaßnahme dar: „Naming and Shaming“.

Förderung von Compliance-Maßnahmen

Ausgesprochenes Ziel des VerSanG-E ist die Förderung von Compliance-Maßnahmen, was an zahlreichen Stellen des Entwurfes zum Ausdruck kommt.
So kann das Vorliegen eines geeigneten Compliance-Management-Systems bereits dazu führen, dass die Voraussetzungen einer Sanktionierung schon nicht vorliegen. Sollte eine Verbandssanktion ausgesprochen werden, ist das Vorliegen eines geeigneten Compliance-Management-Systems maßgeblich für die Art und die Höhe der Verbandssanktion sowie bei der Verwarnung mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt im Rahmen der Erteilung etwaiger Weisungen. Schließlich kommt der Implementierung eines Compliance-Management-System im Rahmen des Nachtatverhaltens des Verbandes eine wesentliche Rolle zu.

Berücksichtigung von internen Untersuchungen

Das VerSanG-E soll nun erstmalig einen rechtlichen Rahmen für interne Untersuchungen schaffen, insbesondere unter welchen Voraussetzungen diese strafmildernd berücksichtigt werden können, welche Rechte Arbeitnehmern eingeräumt werden sowie die Reichweite von Beschlagnahmeverboten. Eine Sanktionsmilderung beispielsweise ist insbesondere nur dann möglich, wenn der Verband tatsächlich zur Sachverhaltsaufklärung beiträgt, mit den Verfolgungsbehörden vollumfänglich kooperiert und die neu eingeführten Arbeitnehmerrechte vollumfänglich gewahrt werden.

Die Reichweite eines Beschlagnahmeverbotes, insbesondere auch von im Rahmen von verbandsinternen Untersuchungen erlangten Arbeitsergebnissen, wird ausdrücklich auf diejenigen Fälle beschränkt, die dem Vertrauensverhältnis zwischen Beschuldigtem und Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern etc. zuzuordnen sind. Nicht vom Beschlagnahmeverbot erfasst sind hingegen Aufzeichnungen aus einer

Sachverhaltsaufklärung, die vor einer Beschuldigtenstellung stattfindet oder anderen Zielen dient, zum Beispiel der internen Compliance.

Unternehmenskäufe

Eine Sanktion soll auch gegen den Rechtsnachfolger oder Konzernmuttergesellschaften verhängt werden können. Wird etwa ein Sanktionsverfahren eröffnet und das Unternehmen danach aufgelöst, oder wird sein Vermögen verschoben, so können mögliche Sanktionen nicht wirksam vollstreckt werden. Sanktionen sollen dann gegen konzernangehörige Gesellschaften oder gegen Erwerber verhängt werden können, die das Unternehmen oder wesentliche Wirtschaftsgüter des Unternehmens jeweils als Rechtsnachfolger erworben haben.

Bei Unternehmenskäufen steigt damit für das kaufende Unternehmen das finanzielle und das Reputationsrisiko, selbst Adressat einer Verbandssanktion zu werden. Die Due Diligence im Rahmen von M&A-Prozessen dürfte damit noch weiter an Bedeutung gewinnen.

Register

In das Verbandssanktionenregister sollen ähnlich dem Bundeszentralregister für natürliche Personen alle gegen einen Verband ergangenen rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidungen sowie rechtskräftige Entscheidungen nach § 30 OWiG, wenn die festgesetzte Geldbuße 300 Euro überschreitet, eingetragen werden. Dieses Register ist nicht für jedermann öffentlich einsehbar.

Zeitplan

Der Entwurf ist, wie eingangs festgestellt, noch nicht offiziell vorgestellt. Das Gesetzgebungsverfahren dürfte bis ins nächste Jahr dauern. Und auch dann soll das Gesetz nicht sofort in Kraft treten, sondern erst zwei Jahre nach seiner Verkündung. So wie schon bei der Datenschutz-Grundverordnung wird Unternehmen damit Zeit gegeben, sich auf das Gesetz vorzubereiten.

Dazu gehört insbesondere die Einrichtung oder Aktualisierung eines Compliance-Management-Systems, um das Risiko von Straftaten im Unternehmen zu minimieren und begangene Pflichtverletzungen transparent machen zu können. Zwei Jahre erscheinen dafür nicht übermäßig lang, denn ein CMS „von der Stange“ gibt es nicht. Seine Wirksamkeit und auch eine sanktionsmindernde Wirkung kann ein CMS nur entfalten, wenn es zu Organisationsform und Größe, den Risikobereichen und der Branche eines Unternehmens passt und vor allem auch seiner Kultur entspricht.

Ansprechpartner:

Dr. Konstantin von Busekist
Tel: +49 211 4155597123
kvonbusekist@kpmg-law.com

Dr. Bernd Federmann, LL.M.
Tel: +49 711 781923 418
bfedermann@kpmg-law.com

Philipp Schiml
Tel: +49 211 4155597150
pschiml@kpmg-law.com

Dr. Ulrich Thölke
Tel: +49 30 530199124
uthoelke@kpmg-law.com