



Verbandssanktionengesetz reloaded

Am 22.04.2020 hat das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) den „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft“ veröffentlicht. Über den bereits vorher kursierenden Referentenentwurf unter dem Titel „Gesetz zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität“ hatten wir bereits im [Newsletter aus September 2019](#) berichtet.

Das BMJV betont jetzt, dass nicht nur das Vertrauen in die Integrität der Wirtschaft gestärkt werden soll, sondern das Gesetz auch allen Unternehmen dienen soll, die sich rechtstreu verhalten und sich nicht durch unlauteres Verhalten Wettbewerbsvorteile verschaffen.

Kern des Entwurfs bleibt aber die Sanktionierung von Unternehmen. Durch die Einführung des Verbandssanktionengesetzes (VerSanG) soll ein „ausreichend scharfes und zugleich flexibles Sanktionsinstrumentarium“ geschaffen und die Ahndung unternehmensbezogener Straftaten auf eine neue gesetzliche Grundlage gestellt werden. Dabei soll die Verfolgung unternehmensbezogener Straftaten – in Abweichung zum

Opportunitätsprinzips des derzeit anzuwendenden Ordnungswidrigkeitenrechts – dem Legalitätsprinzip unterworfen und zugleich Compliance-Maßnahmen gefördert sowie Anreize dafür geboten werden, dass Unternehmen mit internen Untersuchungen zur Aufklärung von Straftaten beitragen.

Wen betrifft das Gesetz?

Der Entwurf sieht eine Sanktionierung von juristischen Personen und Personenvereinigungen vor, deren Zweck auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet ist, also Unternehmen. Auf nicht-wirtschaftliche Vereine soll das Verbandssanktionengesetz keine Anwendung finden.

Was wird sanktioniert?

Der Entwurf sieht die Verhängung von Sanktionen gegen Unternehmen vor, wenn eine Leitungsperson eine Straftat begangen hat oder eine Straftat durch einen Mitarbeiter begangen wurde, die durch angemessene Vorkehrungen hätte verhindert oder wesentlich erschwert werden können.

Relevant sind nur Straftaten, durch die Pflichten, die das Unternehmen treffen, verletzt worden sind oder durch die das Unternehmen bereichert worden ist oder werden sollte (sog. Verbandstat). In Fällen, in denen das aus dem Unternehmen heraus begangene Fehlverhalten „nur“ eine Ordnungswidrigkeit darstellt, verbleibt der Rückgriff auf § 30 OWiG.

Welche Sanktionen drohen?

Der Entwurf sieht zwei verschiedene Möglichkeiten zur Sanktionierung von Verbandstaten vor. Gemäß § 8 VerSanG-E sind dies Verbandsgeldsanktionen und Verwarungen mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt. In dem Entwurf nicht mehr vorgesehen ist die als sogenannte „*Todesstrafe für Unternehmen*“ diskutierte Verbandsauflösung.

Bei Verhängung einer Verbandsgeldsanktion gilt gemäß § 9 Abs. 1 VerSanG-E ein Höchstmaß von zehn Millionen Euro im Falle einer vorsätzlichen Straftat.

In § 9 Abs. 2 VerSanG-E ist die Möglichkeit vorgesehen, gegen Unternehmen mit einem durchschnittlichen Jahreskonzernumsatz von mehr als einhundert Millionen Euro eine Verbandsgeldsanktion zu verhängen, die bis zu 10% des durchschnittlichen Jahreskonzernumsatzes beträgt. Durch diese Regelung soll eine „*Belastungsgleichheit*“ geschaffen werden, um auch Großkonzerne durch die Verhängung einer Verbandsgeldsanktion empfindlich treffen zu können.

Bei der Bemessung der Höhe der Verbandsgeldsanktion sind auch die wirtschaftlichen Verhältnisse des jeweiligen Unternehmens zu berücksichtigen; hierzu sollen unter anderem die Einnahmen sowie das Vermögen

berücksichtigt werden, ebenso wie die bestehenden vermögensrechtlichen Verpflichtungen. Zudem ist ebenfalls zu berücksichtigen, ob durch die Sanktion eine Existenzgefährdung für das Unternehmen eintreten kann, Arbeitsplätze bedroht sind oder dem Unternehmen ein Insolvenzverfahren droht.

Als Nebenfolge soll für den Fall, dass eine große Anzahl von Personen durch die Verbandstat geschädigt wurde, eine öffentliche Bekanntmachung einer Verurteilung angeordnet werden können.

Neben der Sanktionierung und dem Sanktionsvorbehalt sieht der Entwurf auch die Einstellung aus Opportunitätsgründen (ähnlich der §§ 153 ff. StPO) vor. So soll die Verfolgungsbehörde zukünftig das Verfahren nach dem Vorbild des § 153a StPO einstellen und zugleich Auflagen und Weisungen anordnen können, wie beispielsweise die Wiedergutmachung des entstandenen Schadens oder die Zahlung eines Geldbetrags zugunsten der Staatskasse. Eine mögliche Weisung ist die Anweisung, „*Vorkehrungen zur Vermeidung von Verbandstaten zu treffen*“ (§ 13 Abs. 2 VerSanG-E), mithin Compliance-Maßnahmen zu ergreifen, um künftigen Compliance-Verstößen vorzubeugen. Möglich soll auch die Anweisung eines Monitorings sein, bei dem ein sachkundiger Dritter prüft, ob das Unternehmen ausreichende Compliance-Maßnahmen implementiert hat.

Wie kann eine Sanktion gemildert werden?

Den Unternehmen wird die Möglichkeit gegeben, mithilfe der Durchführung von unternehmensinternen Untersuchungen die Sanktion um 50% zu mildern, wenn die

internen Untersuchungen die folgenden Anforderungen erfüllen:

- Wesentlicher Aufklärungsbeitrag
- Keine Beteiligung des Unternehmensverteidigers an der Untersuchung
- Umfassende Zusammenarbeit mit den Verfolgungsbehörden
- Herausgabe des Abschlussberichts sowie der wesentlichen Dokumente
- Einhaltung von Belehrungspflichten bei Mitarbeiterinterviews (z. B. Belehrung über Aussageverweigerungsrecht)

In einem früheren Entwurf war noch aufgeführt, dass im Rahmen der Untersuchung die geltenden Gesetze gewahrt werden müssen. Obwohl § 18 VerSanG-E dies nicht mehr vorsieht, wird in der Begründung darauf verwiesen, dass Voraussetzung für die sanktionsmildernde Berücksichtigung „selbstverständlich“ die Durchführung der unternehmensinternen Untersuchung in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen ist.

Werden die im Entwurf genannten Voraussetzungen bei der unternehmensinternen Untersuchung eingehalten, „soll“ das Gericht die Verbandssanktion mildern; hier wird – gegenüber dem früheren Entwurf – deutlich gemacht, dass das Gericht in seinem Ermessen gebunden ist und damit Rechtssicherheit für diejenigen Unternehmen geschaffen wird, die zum Zwecke einer Sanktionsmilderung auf Aufklärung und Kooperation setzen.

Der Entwurf regelt weiter, welche Aspekte bei der Entscheidung über die Milderung zu berücksichtigen sind. Die Begründung des

Referentenentwurfs stellt jedoch klar, dass eine Anzeigepflicht oder Verpflichtung zur „sofortigen Mitteilung der Ergebnisse einer verbandinternen Untersuchung“ nicht begründet werden soll. Zur zeitlichen Eingrenzung wird deutlich gemacht, dass eine Milderung ausgeschlossen ist, wenn die Ergebnisse der unternehmensinternen Untersuchung erst nach Eröffnung des Hauptverfahrens offenbart werden.

Erfolgt die Milderung der Verbandsgeldsanktion, ist zudem die Anordnung der öffentlichen Bekanntmachung der Verurteilung des Unternehmens ausgeschlossen.

Welche praktische Bedeutung haben die neuen Regelungen?

Der Entwurf zeigt, dass internen Untersuchungen in Zukunft auch seitens der Strafverfolgungsbehörden eine noch größere Bedeutung beigemessen werden soll: Führt ein Unternehmen im Falle von Verbandstaten eine den gesetzlichen Anforderungen entsprechende interne Untersuchung durch, kann es hierdurch maßgeblich seine Sanktionierung beeinflussen. Die Gerichte sind von Gesetzes wegen gehalten, von der Milderungsmöglichkeit Gebrauch zu machen, wodurch die drohende, empfindliche Geldsanktion erheblich reduziert werden kann. Zudem kann das Unternehmen durch die Kooperation auch einer öffentlichen Bekanntgabe der Verurteilung vorbeugen, die regelmäßig mit einer negativen Außenwahrnehmung des Unternehmens einhergeht.

Durch den vorliegenden Referentenentwurf werden die Anforderungen an eine sanktionsmildernde Kooperation sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher Hinsicht konkretisiert. So ergibt sich aus dem Entwurf sowohl, welche Aspekte bei der

Entscheidung über die Milderung zu berücksichtigen sind, als auch die Frist zum Beginn der Kooperation, die mit der Eröffnung des Hauptverfahrens endet.

Wo besteht Diskussionsbedarf?

Wie bereits in dem früheren Entwurf enthalten, bleibt es dabei, dass der Unternehmensverteidiger nicht an der internen Untersuchung beteiligt sein darf, wenn die interne Untersuchung zu einer Milderung einer Verbandsgeldsanktion führen soll. In dem Entwurf wird auf die „funktionale Trennung“ abgestellt, die den Durchführenden der internen Untersuchung eine größere Eigenständigkeit gewähren soll.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass Rechtsanwälte der Kanzlei, welcher der Unternehmensverteidiger angehört, von der Durchführung der internen Untersuchung ausgeschlossen werden müssen. Unternehmen müssen also auch in Zukunft nicht zwei verschiedene Kanzleien beauftragen. Wie bisher kann eine solche Trennung aber im Interesse des Unternehmens sinnvoll sein.

Was gibt es Neues zum Schutz von Interviewprotokollen?

So groß die Diskussion um die Beschlagnahmefreiheit von Interviewprotokollen aus internen Untersuchungen auch seit dem ersten Entwurf geführt wurde, sind dem aktuellen Entwurf hierzu keine neuen Erkenntnisse zu entnehmen. Durch die Ergänzungen der §§ 97, 160a StPO wird zwar klargestellt, dass nur Unterlagen geschützt sind, die dem Vertrauensverhältnis von Beschuldigten (im Sanktionsverfahren auch das Unternehmen) und Berufsgeheimnistägern zugerechnet werden können. Die Unsicherheit darüber, ob hiervon auch Dokumente, wie das Protokoll über das Interview mit einer Leitungsperson, umfasst sind, verbleibt aber. Selbst wenn vereinzelt Dokumente beschlagnahmefrei sein sollten, wird der Schutz zudem faktisch dadurch aufgehoben, dass die interne Untersuchung nur sanktionsmildernd anerkannt wird, wenn das Unternehmen auch die wesentlichen Findings und Dokumente zur Verfügung stellt.

Wir halten Sie auf dem Laufenden!

Ihre Ansprechpartner



Dr. Markus Berndt

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Strafrecht, Partner

T +49 211 60035-428

markus.berndt@orthkluth.com



Gereon Conrad LL.M.

Rechtsanwalt, Salary Partner

T +49 211 60035-434

gereon.conrad@orthkluth.com



Dr. Bastian Mehle

Rechtsanwalt, Salary Partner

T +49 30 2060970 15

bastian.mehle@orthkluth.com



Esma Dogruel

Rechtsanwältin

T +49 211 60035-132

esma.dogruel@orthkluth.com



Joshua Dibadj

Rechtsanwalt

T +49 211 60035-134

joshua.dibadj@orthkluth.com