

Inzwischen hat der Regierungsentwurf zum „[Gesetz zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft](#)“ [oder auch [Verbandssanktionengesetz \(VerSanG\)](#)] den Bundesrat passiert. Damit ist ein weiterer Schritt hin zur Verabschiedung und der möglichen Sanktionierung von Unternehmen selbst bei betriebsbezogenen Straftaten ihrer Mitarbeiter getan.

Was sind die Ziele und Motive des Gesetzes?

Der Entwurf verfolgt das Ziel, eine eigenständige gesetzliche Grundlage zur Ahndung von Verbänden für Straftaten ihrer Leitungspersonen neben dem Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht zu schaffen. Der Begriff Verband umfasst Juristische Personen, nicht rechtsfähige Vereine, rechtsfähige Personengesellschaften mit einer Zweckausrichtung auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb. Die Sanktionierung von Unternehmen soll dem Legalitätsprinzip unterworfen und eine angemessene Ahndung von Verbandstaten ermöglicht werden. Das Gesetz soll Compliance-Maßnahmen fördern und Anreize für Unternehmen bieten, mit internen Untersuchungen dazu beizutragen, Straftaten aufzuklären. Insbesondere können entsprechende Compliance-Maßnahmen bzw. die Durchführung von internen Untersuchungen nachfolgend sanktionsmildernd wirken.

Für welche Straftaten ihrer Mitarbeiter können Unternehmen jetzt sanktioniert werden?

Der Anwendungsbereich erfasst Straftaten, die aus einem Unternehmen heraus begangen werden und auch Straftaten, die nicht typischerweise als Wirtschaftskriminalität angesehen werden, können vom Tatbestand umfasst sein.¹ Hierbei muss der Mitarbeiter gegen Pflichten verstoßen, die das Unternehmen treffen, oder das Unternehmen muss bereichert worden sein oder werden sollen. Insbesondere werden Straftaten einer Leitungsperson des Unternehmens sanktioniert. Dem geltenden Recht entsprechend, muss bei Straftaten nichtleitender Mitarbeiter hinzukommen, dass die für sie verantwortliche Leitungsperson diese Straftat durch Maßnahmen der Organisation, Auswahl, Anleitung oder Aufsicht zumindest hätte wesentlich erschweren können.

Anders als im bisherigen OWiG ist auch die Ausdehnung des räumlichen Anwendungsbereichs auf im Ausland begangene Verbandsstrafen, die nicht dem deutschen Strafgesetz unterfallen.

Straftaten, die aus dem Unternehmen heraus begangen wurden, konnten bisher nur mit einer Geldstrafe nach § 30 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG) gegenüber dem Unternehmen geahndet werden. Durch das bei Ordnungswidrigkeiten geltende Opportunitätsprinzip lag es also auch bei dem Vorliegen von schweren Straftaten durch Leitungspersonen allein im Ermessen der Strafverfolgungsbehörden, ob sie die Verfolgung des Unternehmens aufnahmen oder eben nicht.

¹ In Betracht kommen etwa auch, Umweltstraftaten, Steuerdelikte, Bilanzdelikte, Kapitalmarktdelikte, Verstöße gegen das Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetz, Verstöße gegen das Außenwirtschaftsgesetz, etc.

Strafverfolgungsbehörden sind nunmehr verpflichtet ein Ermittlungsverfahren zu eröffnen, wenn sie den Anfangsverdacht einer möglichen Straftat erlangt haben. In Betracht kommen etwa auch, Umweltstraftaten, Steuerdelikte, Bilanzdelikte, Kapitalmarktdelikte, Verstöße gegen das Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetz, Verstöße gegen das Außenwirtschaftsgesetz, etc. Zuständig ist dabei diejenige Behörde, die auch für die zugrunde liegende Verbandstat zuständig ist, also in aller Regel die Staatsanwaltschaft, möglich aber auch die Finanzbehörde bei Steuerstraftaten, oder Kartellbehörden in Kartellverfahren.

Was sind die Konsequenzen aus einem möglichen Verstoß gegen das Gesetz?

Keine Änderungen zum OWiG ergeben sich für Unternehmen mit einem durchschnittlichen konzernweiten Jahresumsatz von bis zu bis zu 100 Millionen EUR; hier bleibt es bei der Höchstgrenze von 10 Mio. EUR für vorsätzliche Straftaten bzw. 5 Mio. EUR bei fahrlässigen Straftaten. Für Unternehmen mit einem durchschnittlichen konzernweiten Jahresumsatz von mehr als 100 Mio. EUR beträgt die Höchstgrenze zukünftig 10 % des durchschnittlichen Jahresumsatzes bei Vorsatztaten, beziehungsweise 5 % bei Fahrlässigkeit.

Was sind die Pflichten und die Anreize für Compliance-Maßnahmen im VerSanG?

Mit dem neuen Gesetz sollen Verantwortlichkeiten zur Etablierung von Maßnahmen zur Vermeidung von Straftaten geschärft werden und rechtssichere Anreize für Investitionen in Compliance geschaffen werden. So sieht der Regierungsentwurf vor, dass getroffene Vorkehrungen zur Vermeidung von Verbandstaten, tatbestandsausschließend oder sanktionsmildernd berücksichtigt werden können.²

Sowohl die bei Begehung der Verbandstat vorhandenen Compliance-Maßnahmen als auch die Verbesserung von Compliance-Prozessen nach Begehung der Verbandstat können und sollen von dem Gericht bei der Sanktionsbemessung berücksichtigt werden. Relevant wird die Frage, ob der Verband ausreichende Maßnahmen zur Vermeidung von Verbandsstrafen getroffen oder unterlassen hat beim Absehen von der Verfolgung,³ bei Verwarnung mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt und vor allem auch bei der Bemessung der Verbandssanktion⁴. Allein das Vorhandensein eines Compliance Management Systems (CMS) kann dabei nicht unmittelbar zur Sanktionslosigkeit führen, eine Sanktionsverschärfung ist dagegen etwa dann möglich, wenn vorgebliche Compliance-Maßnahmen die Verbandstat lediglich überdecken sollten.⁵ Das VerSanG soll also darauf hinwirken, dass die implementierten Maßnahmen, z. B. im Rahmen eines CMS, auch tatsächlich die Begehung zukünftiger Straftaten wirksam verhindern können, um dann auch bei Vorliegen einer Straftat sanktionsmildernd berücksichtigt werden zu können.

² §§ 3 Abs. 1 Nr. 2, 15 Abs. 3 Nr. 6, 7 VerSanG.

³ Vgl. §§ 35 Abs. 1 (wegen Geringfügigkeit); 36 Abs. 1 (unter Auflagen und Weisungen) VerSanG.

⁴ Vgl. §§ 10 Abs. 1 Nr. 1, 2; 15 Abs. 3 Nr. 6, 7 VerSanG.

⁵ BR-Drucks. 440/20, S. 74, 91.

Welche konkreten Anforderungen werden an die Compliance gestellt?

In dem Regierungsentwurf des Gesetzes wird nicht konkret formuliert, wie ein CMS ausgestaltet sein muss, um als „angemessene Vorkehrung“ berücksichtigt werden zu können. Eine unmittelbare Verpflichtung zur Schaffung eines Compliance Programms besteht hiermit nicht, entscheidend ist vielmehr, ob die Sorgfalt angewandt wurde, die von einem ordentlichen Angehörigen des jeweiligen Tätigkeitsbereichs verlangt werden konnte.⁶ Hier gilt weiterhin, dass Maßnahmen zur Abwendung von Straftaten hinsichtlich Organisation, Auswahl, Anleitung und Aufsicht rechtlich zulässig, geeignet und notwendig sein müssen, ohne das Maß des Zumutbaren zu überschreiten.⁷

Bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit geringem Risiko von Rechtsverletzungen können im Einzelfall so auch wenige gezielte Compliance-Maßnahmen ausreichend sein.⁸

Die Frage, wann ein CMS als ausreichend effektiv betrachtet werden kann, ist folglich immer eine Einzelfallentscheidung, die insbesondere von Faktoren wie Art, Größe und Organisation des Unternehmens, der Komplexität und Risiko der Unternehmenstätigkeit, Anzahl der Mitarbeiter und der gegebenenfalls zu beachtenden (regulatorischen) Vorgaben, abhängt.

Welche Anreize werden für interne Untersuchungen geschaffen?

Mit dem Gesetz sollen ebenso Anreize für die Durchführung von internen Untersuchungen geschaffen werden; die Aufklärungsleistungen des Unternehmens können sanktionsmildernd berücksichtigt werden, soweit sie tatsächlich zur Aufklärung des Sachverhalts durch die Strafverfolgungsbehörden beitragen.⁹

Das Gesetz sieht daher vor, dass sich bei Vorliegen der festgelegten Voraussetzungen für die Herabsetzung der Sanktionsrahmen halbieren kann. Soweit aufgrund der Möglichkeit der Herabsetzung nur noch eine geringfügige Verbandssanktion zu verhängen wäre, kann von einer Verfolgung ganz oder unter Auflagen und Weisungen (bei öffentlichem Interesse an der Verfolgung) abgesehen werden. Auch wenn die verbandsinterne Untersuchung den festgelegten Voraussetzungen nicht genügt, kann das Bemühen des Verbandes, die Verbandstat aufzudecken, noch sanktionsmildernd berücksichtigt werden.

⁶ Ebenda.

⁷ BR-Drucks. 440/20, S. 74.

⁸ BR-Drucks. 440/20, S. 75.

⁹ §§ 16 bis 18 VerSanG.

Welche Anforderungen werden an interne Ermittlungen und somit auch an die internen Ermittler konkret gestellt?

Um die Sanktionsminderung von 50% zu erlangen, müssen bei der Durchführung von internen Untersuchungen insbesondere die folgenden Kriterien erfüllt werden.¹⁰

- Durchführung der internen Untersuchung durch den Verband selbst oder einen von ihm beauftragten Dritten,
- Wesentlicher Beitrag zur Aufklärung der Verbandstat und der Verbandsverantwortlichkeit,
- Personelle Trennung der Verteidigung des Verbandes und der Durchführung der Untersuchung,
- Ununterbrochene und uneingeschränkte Zusammenarbeit mit den Verfolgungsbehörden,
- Zur Verfügung Stellung aller wesentlichen Dokumente und des Abschlussberichts an die Verfolgungsbehörden,
- Dokumentation über die Einhaltung der Grundsätze aus dem VerSanG bei der verbandsinternen Untersuchung und
- Beachtung der Grundsätze des fairen Verfahrens bei Befragungen von Mitarbeitern (insbesondere Hinweis auf Verwendbarkeit der Angaben in einem Strafverfahren, Hinweis auf Beistandsrecht (Rechtsanwalt/Betriebsrat), Hinweis auf Aussageverweigerungsrechte bei Selbstbelastung oder Belastung eines nahen Angehörigen analog zur Strafprozessordnung).

Wann kommt das VerSanG?

Es ist zu erwarten, dass im anstehenden parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren noch Anpassungen am Gesetzesentwurf vorgenommen werden. So hat der Bundesrat unter anderem in seinem Beschluss vom 18. September 2020 darum gebeten zu prüfen, inwieweit vorgesehene Verbandsverantwortlichkeiten und Sanktionen für KMUs verhältnismäßig sind und niedrigere Anforderungen an die Angemessenheit von Vorkehrungen für diese angewandt werden könnten.¹¹ Ebenso wird nun eine erhöhte Übergangsfrist bis zum Inkrafttreten des Gesetzes von drei Jahren diskutiert, um es Unternehmen zu ermöglichen auf rechtlich sicherer Lage interne Prozesse anzupassen.¹² Ein Inkrafttreten wird damit nicht vor dem Jahr 2024 wahrscheinlich.



Bundesverband

Herausgeber: ASW Bundesverband – Allianz für Sicherheit in der Wirtschaft e.V.
Stand: Oktober 2020 | Kontakt: info@asw-bundesverband.de

Die Autoren sind um die Richtigkeit und Aktualität der Informationen bemüht.
Eine Garantie für die Vollständigkeit und Richtigkeit sowie eine Haftung für direkte oder indirekte Schäden, durch die Nutzung der Informationen, kann jedoch nicht übernommen werden.

¹⁰ §§16, 17 Abs. 1 VerSanG

¹¹ BR-Drucks. 440/20 (Beschluss), S. 1.

¹² BR-Drucks. 440/20 (Beschluss), S. 20.