



Client Briefing zum Unternehmensstrafrecht

Der Referentenentwurf des Gesetzes zur Bekämpfung der
Unternehmenskriminalität und seine Auswirkungen auf Unternehmen

Das Bundesjustizministerium hat den Referentenentwurf des Gesetzes zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität (der *Entwurf*) noch nicht in einer offiziellen Fassung veröffentlicht, doch schon sorgt der Entwurf für lebhafte Diskussionen in der Praxis. Herzstück des Gesetzesvorhabens ist die Einführung eines *Verbandssanktionengesetzes*.

Dieses Client Briefing soll die wichtigsten Regelungen des derzeit zirkulierenden Entwurfsstandes vom 15. August 2019 darstellen, rechtlich einordnen und aufzeigen, welchen praktischen Herausforderungen sich Unternehmen und ihre Berater bei der Bewältigung einer strafrechtlichen Krise in Zukunft zu stellen haben – sollte der Entwurf Gesetz werden.

Die wichtigsten Regelungen im Überblick

- Einführung des Legalitätsprinzips: Bei Verdacht unternehmensbezogener Straftaten (sogenannter *Verbandsstraftaten*) ist fortan zwingend auch ein Sanktionsverfahren gegen das Unternehmen einzuleiten.
- Härtere Strafen für Unternehmen: Statt ordnungswidrigkeitenrechtlicher Unternehmensgeldbußen sollen fortan an Kriminalstrafen angelehnte *Verbandsgeldsanktionen* von bis zu 10 Prozent des weltweiten Konzernumsatzes verhängt werden können.
- Geltung auch für Auslandstaten: Unternehmen mit einem Sitz in Deutschland sollen auch für Straftaten von Mitarbeitern im Ausland sanktioniert werden können.
- Internal Investigations und Kooperation mit den Ermittlungsbehörden: Der Entwurf setzt sehr starke Anreize für die Aufklärungshilfe durch sogenannte *verbandsinterne Untersuchungen*, die einen verbindlichen Rechtsrahmen erhalten und zu einer Halbierung des Sanktionsrahmens führen können. Voraussetzung ist, dass das Unternehmen mit den Ermittlungsbehörden eng zusammenarbeitet.

- Compliance: Compliance-Maßnahmen sollen zukünftig umfassend bei der Entscheidung über eine Verfahrenseinstellung und bei der Sanktionsbemessung berücksichtigt werden. Außerdem kann das Gericht Compliance-Maßnahmen anordnen und durch die Einschaltung einer sachkundigen Stelle überwachen lassen.
- Inkrafttreten: Unternehmen erhalten zwei Jahre ab der Gesetzesverkündung Zeit, sich auf die Neuregelungen durch verstärkte Compliance-Maßnahmen vorzubereiten. Erst für Straftaten, die ab dem Zeitpunkt begangen wurden, gilt das Verbandssanktionengesetz.

Verortung im Strafrecht und Einführung des Legalitätsprinzips

Mit dem Entwurf wird die Ahndung von Unternehmen für Straftaten seiner Mitarbeiter grundlegend neu geregelt. An die Stelle des bisher möglichen ordnungswidrigkeitenrechtlichen Bußgeldverfahrens tritt ein sogenanntes **Sanktionsverfahren**. Dieses entspricht in wesentlichen Punkten dem Strafverfahren gegen die handelnden Personen und soll in der Regel mit diesem gemeinsam als einheitliches Verfahren von der Staatsanwaltschaft geführt werden.

Die Verortung im Strafrecht bedeutet, dass der bestimmende Grundsatz des Strafverfahrens, das Legalitätsprinzip, fortan auch für die Verfolgung von Unternehmen gilt. Das bedeutet: Bei einem Anfangsverdacht einer Verbandsstraftat leitet die Staatsanwaltschaft zwingend ein Sanktionsverfahren gegen das Unternehmen ein. Steht die Verbandsstraftat nach dem Verfahren fest, verurteilt das Gericht das Unternehmen zu der Verbandssanktion.

Eine Verbandsstraftat liegt vor, wenn das Unternehmen durch eine Straftat bereichert wurde oder Pflichten des Unternehmens verletzt wurden. Verbandsstraftaten können sämtliche unternehmensbezogenen Straftaten sein,

was typische Wirtschaftsstraftaten (etwa Betrug, Geldwäsche, Korruption, Kapitalmarktdelikte), Steuerstraftaten, aber auch Umweltdelikte oder Fahrlässigkeitsverstöße im Zusammenhang mit Betriebsunfällen erfasst. Es muss sich um Straftaten handeln; für Ordnungswidrigkeiten, wie z.B. die meisten Kartellverstöße, bleibt es bei der bisherigen Ahndung des Unternehmens in Bußgeldverfahren gemäß § 30 OWiG.

Voraussetzung der Sanktionierung nach dem Entwurf ist, dass die Verbandsstraftat entweder von einer Leitungsperson (z.B. Vorstand, Bereichsleiter) selbst begangen wurde, oder dass ein beliebiger Mitarbeiter oder sogar externer Dritter, der dem Direktions- und Weisungsrecht des Unternehmens unterliegt, eine Verbandsstraftat begangen hat, die durch Aufsicht und angemessene Compliance-Maßnahmen hätte verhindert oder wesentlich erschwert werden können.

Für Unternehmen bedeutet die Einführung des Legalitätsprinzips, dass gegen sie sehr viel häufiger als bisher im Zusammenhang mit Straftaten von Mitarbeitern ermittelt werden wird. Wie viele Sanktionsverfahren tatsächlich eingeleitet werden, ist kaum absehbar. Einen kleinen Einblick in die Vorstellungen des Gesetzgebers ermöglichen die Personalplanungen für das beim Bundesamt für Justiz neu einzurichtende Verbandsanktionenregister, in das Verurteilungen von Unternehmen nach dem neuen Gesetz eingetragen werden sollen: Aus den Kalkulationen folgt, dass das Bundesjustizministerium allein mit knapp 15.000 Verurteilungen zu Verbandsanktionen von Unternehmen pro Jahr rechnet. Die Zahl der eingeleiteten Verfahren dürfte in Anbetracht der unten dargestellten umfangreichen Einstellungsmöglichkeiten noch erheblich höher liegen.

Verschärfung von Strafen

An die Stelle der ordnungswidrigkeitenrechtlichen Unternehmensgeldbuße tritt fortan die Verbandsgeldsanktion, die wie die strafrechtliche Geldstrafe von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Sanktionsadressaten abhängt. Richtet sich das Verfahren gegen ein Unternehmen mit mehr als 100 Millionen Euro Jahresumsatz, dann kann die Verbandsgeldsanktion bis zu 10 Prozent des jährlichen Umsatzes betragen (5 Prozent bei einer nur fahrlässig begangenen Verbandsstraftat). In Extremfällen kann das Gericht auch die Auflösung des Unternehmens anordnen.

Für die Bemessung der Sanktionsobergrenze im Konzern ist der weltweite Umsatz aller Unternehmen maßgeblich, die als wirtschaftliche Einheit operieren. Die an das Kartellrecht angelehnte Voraussetzung der wirtschaftlichen Einheit soll vorliegen, wenn das betroffene Unternehmen in einem Konzernverbund unter einheitlicher Leitung steht.

Für die Praxis bedeutet das: Für die Sanktionierung der deutschen Tochtergesellschaften eines ausländischen Konzerns kommt es nicht auf den kleineren Umsatz der deutschen Tochter an, sondern – bei Vorliegen der Voraussetzungen der wirtschaftlichen Einheit – auf den weltweiten Gesamtumsatz des Konzerns.

Wie die Kriminalstrafen – und anders als die Unternehmensgeldbuße nach bisheriger Rechtslage – sperrt die Verbandsgeldsanktion nicht die strafrechtliche Vermögensabschöpfung. Diese erfolgt – ebenfalls grundsätzlich zwingend – mit der Verurteilung des Verbandes.

Die Folge für betroffene Unternehmen ist, dass im Urteil zukünftig zwei Rechtsfolgenaussprüche gegen das Unternehmen erfolgen können: So ordnet das Gericht zum einen die Einziehung des Geldbetrages an, den das Unternehmen aus der Straftat erlangt hat. Damit wird sichergestellt, dass das Unternehmen aus der Straftat nicht wirtschaftlich profitiert. Zum andern verhängt das Gericht die Verbandsgeldsanktion, die das Unternehmen bestrafen soll.

Darüber hinaus enthält der Entwurf die Möglichkeit, die Verurteilung des Unternehmens öffentlich bekanntzumachen („Naming and Shaming“), zum Beispiel auf einer noch einzurichtenden öffentlich zugänglichen Internetseite. Voraussetzung ist, dass durch die Verbandsstraftat eine Vielzahl von Personen geschädigt wurde. Welche eigenständige Bedeutung die Vorschrift letztlich für betroffene Unternehmen haben wird, ist fraglich. Da das Sanktionsverfahren weitgehend dem Strafverfahren entspricht, wird sich – gerade bei Wirtschaftsstraftaten, durch die viele Personen geschädigt werden – das Unternehmen häufig einer öffentlichen Hauptverhandlung zu stellen haben, die von der Presse begleitet und schon dadurch öffentlich bekannt gemacht wird. In das vom Gesetz zusätzlich vorgesehene Verbandsanktionenregister, in das jede Verurteilung eingetragen werden soll, dürfen dagegen nur öffentliche Stellen Einsicht nehmen.

Unternehmen müssen sich hiernach darauf einstellen, dass in Zukunft bei entsprechend schwerwiegenden Verbandsstraftaten empfindliche – im schlimmsten Fall existenzbedrohende – Strafen verhängt werden können. Je nach Unternehmensgröße und Tat ist es möglich, dass zukünftig Strafzahlungen in Milliardenhöhe, die bislang nur aus dem europäischen Kartellrecht und ausländischen Rechtsordnungen bekannt sind, auch in deutschen Straf- und Sanktionsverfahren Realität werden.

Weil es für die Sanktionsrahmenwahl auf den Zeitpunkt der Verurteilung – nicht den Zeitpunkt der Tat – ankommt, wirkt sich der Entwurf auch erheblich auf die M&A-Praxis aus. Ein Konzern muss bei der Akquise eines Unternehmens strafrechtliche Risiken des Targets fortan besonders genau prüfen und evaluieren. Denn kommt es

später zu einem Sanktionsverfahren und einer Verurteilung des Targets nach dem Verbandssanktionengesetz, wird der Sanktionsrahmen in bestimmten Konstellationen nicht nach dem Umsatz des Targets berechnet, sondern auch nach dem weltweiten Konzernumsatz. Ein Konzern kann sich deshalb auch durch die Akquisition eines kleinen Targets potenziell sehr große Probleme ins Haus holen. Entsprechend gründlich wird eine strafrechtliche Due Diligence in Zukunft durchzuführen sein.

Ausweitung auf Auslandstaten

Erweitert werden auch die Sanktionierungsmöglichkeiten bei Sachverhalten im Ausland. Unternehmen mit Satzungs- oder Verwaltungssitz in Deutschland werden fortan für unternehmensbezogene Verbandsstraftaten auch dann verfolgt, wenn die Tat im Ausland stattfand und deutsches Strafrecht hierauf nicht anwendbar ist, etwa, weil keine deutschen Mitarbeiter an ihr beteiligt waren.

Voraussetzung der Sanktionierung des Unternehmens nach dem Entwurf ist, dass die Tat nach deutschem Recht strafbar wäre und am Tatort strafbar ist. Aufgrund der praktisch weltweiten Strafbarkeit der häufigsten Wirtschaftsstraftaten, etwa der Korruption, des Betrugs oder der Geldwäsche, gilt damit eine nahezu weltweite Verantwortlichkeit deutscher Unternehmen für ihre Mitarbeiter und Berater.

So weit wie die Vorschriften des UK Bribery Acts oder des US Foreign Corrupt Practices Acts reicht das Verbandssanktionengesetz allerdings nicht. Dass ein US-Konzern eine Dependence oder eine Tochtergesellschaft in Deutschland hat, bedeutet zum Beispiel nicht, dass er in Deutschland für ein Geschehen sanktioniert werden kann, das keinen Bezug zu seinem deutschen Standort hat. Der Entwurf ist vielmehr wohl so zu verstehen, dass es nur dann, wenn die Straftat Pflichten der Tochtergesellschaft mit Sitz in Deutschland, also des „Verbandes“ im Sinne des Entwurfs verletzt, zur Sanktionierung kommt.

Gleichwohl werden in der Praxis in weltweit tätigen Konzernen Risiken und Unsicherheiten verbleiben, auf die die Rechtsabteilungen achten müssen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der umfangreich praktizierten Entsendung von Mitarbeitern an ausländische Tochtergesellschaften. Dienen diese gleichzeitig der deutschen Konzernmutter, können Strafrechtsrisiken, etwa aus Hochrisikoländern, auf die Konzernmutter durchschlagen. Wegen der im Entwurf vorgesehenen Verantwortlichkeit für unternehmensfremde Dritte, die in Wahrnehmung der Angelegenheiten des Verbands handeln, können etwa auch Straftaten ausländischer Handelsvertreter, die für deutsche Unternehmen tätig sind, zur Sanktionierung führen. Auswahl und Aufsicht solcher Vertreter müssen also nach besonders strengen Maßstäben erfolgen.

Zur Vermeidung der – heute in der Praxis leider immer wieder vorkommenden – Doppelbestrafung eines Unternehmens für denselben Sachverhalt in verschiedenen Rechtsordnungen sieht der Entwurf die Möglichkeit vor, das deutsche Verfahren mit Blick auf ausländische Verfahren, in denen erhebliche Sanktionen zu erwarten sind, einzustellen.

Internal Investigations

Einer der zentralen Regelungsinhalte des Entwurfs sind Internal Investigations, die als „verbandsinterne Untersuchungen“ erstmals einen eigenen rechtlichen Rahmen erhalten.

Umfassender Anreiz für Internal Investigations

Führt ein Unternehmen eine verbandsinterne Untersuchung nach den Maßgaben des Entwurfs durch, kooperiert mit den Ermittlungsbehörden und legt die Ergebnisse der Staatsanwaltschaft offen, sind ganz erhebliche Vergünstigungen im weiteren Sanktionsverfahren für das Unternehmen möglich:

Die Sanktionsobergrenze kann halbiert werden. Großen Unternehmen drohen dann Verbandsgeldsanktionen „nur“ noch in Höhe von bis zu 5 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes (bzw. 2,5 Prozent bei einem Fahrlässigkeitsdelikt). Die Verbandsauflösung als härteste Sanktion entfällt, ebenso die öffentliche Bekanntmachung der Verurteilung bei einer großen Zahl Geschädigter.

Für die Dauer der verbandsinternen Untersuchung kann die Staatsanwaltschaft von der Verfolgung des Unternehmens vorläufig absehen. Soweit aufgrund der verbandsinternen Untersuchung nur noch eine geringe Sanktion zu erwarten ist, kann die Staatsanwaltschaft mit Zustimmung des Gerichts anschließend ganz auf die weitere Verfolgung des Unternehmens verzichten. Verbleibt ein öffentliches Interesse an der Verfolgung, kommt eine Einstellung des Verfahrens gegen das Unternehmen unter Auflagen und Weisungen in Betracht.

Der Beitrag des Unternehmens an der Aufklärung durch die verbandsinterne Untersuchung kann ferner als besonderer Umstand eine sogenannte Verwarnung mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt ermöglichen. Dieses Rechtsinstitut sieht vor, dass eine Verbandsgeldsanktion zwar festgesetzt wird, das Unternehmen diese aber nur zahlen muss, wenn es in einem festgelegten Zeitraum von bis zu fünf Jahren nach der Verwarnung erneut zu Verbandsstraftaten kommt oder Weisungen missachtet oder Auflagen nicht erfüllt werden.

Eine der für die Praxis wohl wichtigsten Vergünstigungen der verbandsinternen Untersuchung, die Rechtsabteilungen und Organe betroffener Unternehmen berücksichtigen sollten, ist die Möglichkeit, durch die verbandsinterne

Untersuchung eine strafrechtliche Hauptverhandlung für das Unternehmen zu vermeiden. Hier stellt der Entwurf das Unternehmen besser als die beschuldigten natürlichen Personen: Hat das Unternehmen eine verbandsinterne Untersuchung durchgeführt und liegen die Voraussetzungen der Sanktionsmilderung vor, muss die Verhängung der Verbandsgeldsanktion durch einen Sanktionsbescheid erfolgen, wenn das Unternehmen dem zustimmt. Der Sanktionsbescheid entspricht in etwa einem Strafbefehl gegen eine natürliche Person; er ergeht ohne Hauptverhandlung auf Antrag der Staatsanwaltschaft durch das zuständige Gericht.

Das bedeutet: Nach erfolgreich durchgeführter verbandsinterner Untersuchung hat es das Unternehmen selbst in der Hand, ob es sich einer Hauptverhandlung stellen will oder einen Sanktionsbescheid akzeptiert. Da der Entwurf die Zustimmung des Unternehmens zu dem Sanktionsbescheid verlangt, dürfte sich in der Praxis die – aus vielen Bußgeldverfahren nach §§ 30, 130 OWiG bekannte – Möglichkeit einer Erörterung des Inhalts des Sanktionsbescheids und einer konsensualen Verfahrenserledigung ergeben.

Jenseits dieser Vergünstigungen hebt der Entwurf hervor, dass die umfassende Aufklärung durch das Unternehmen selbst ein erster Schritt zur Einführung effektiver Compliance-Strukturen sein kann.

Vor dem Hintergrund dieses umfassenden Anreizsystems ist zu erwarten, dass Unternehmen sich erheblich häufiger als heute für die Durchführung einer Internal Investigation entscheiden werden, wenn sie mit dem Verdacht von Straftaten aus den eigenen Reihen konfrontiert sind. Dies gilt ungeachtet der Tatsache, dass die Unternehmensorgane bereits heute in vielen Fällen gesellschaftsrechtlich dazu verpflichtet sind, Compliance-Verstöße und Straftaten aufzuklären. Geschieht die Aufarbeitung in Zukunft in einer Form, die den Voraussetzungen einer verbandsinternen Untersuchung im Sinne des Verbandssanktionengesetzes genügt, hat das Unternehmen jedenfalls die Option, durch Kooperation mit den Strafverfolgungsbehörden und Offenlegung der Untersuchungsergebnisse in den Genuss der aufgezeigten Vergünstigungen zu kommen.

Strenge qualitative Anforderungen an verbandsinterne Untersuchungen

Den möglichen Vergünstigungen stehen strenge qualitative Anforderungen an die verbandsinterne Untersuchung gegenüber, die kumulativ erfüllt sein müssen:

- Die Untersuchung muss wesentlich dazu beigetragen haben, die Verbandsstraftat aufzuklären. Hat die Staatsanwaltschaft den Fall bereits ausermittelt, bleibt für die vertypete Sanktionsmilderung kein Raum. Hierdurch kann für die Entscheidungsträger in Unternehmen, die von einem Straftatverdacht erfahren,

ein unter Umständen problematischer Zeitdruck entstehen.

- Die Untersuchung muss funktional getrennt von der Unternehmensverteidigung erfolgen. Zwar ist es ausdrücklich zugelassen, dass mit der Unternehmensverteidigung und der verbandsinternen Untersuchung dieselbe Rechtsanwaltskanzlei beauftragt wird. Allerdings verlangt die funktionale Trennung, dass die Unternehmensverteidiger nicht an der verbandsinternen Untersuchung mitwirken, oder unmittelbaren Zugriff auf die Erkenntnisse aus der verbandsinternen Untersuchung haben, die Kanzlei also entsprechende organisatorische Vorkehrungen trifft (z.B. Chinese Walls).
- Unternehmen und Untersuchungsführer müssen ununterbrochen und uneingeschränkt mit den Strafverfolgungsbehörden zusammenarbeiten (Kooperationspflicht).
- Die wesentlichen Ergebnisse und Dokumente der Untersuchung sowie der Abschlussbericht müssen den Verfolgungsbehörden zur Verfügung gestellt werden.
- Die verbandsinterne Untersuchung muss unter Beachtung der Grundsätze eines fairen Verfahrens sowie unter Einhaltung bestimmter „prozessualer“ Vorgaben (Belehrungs- und Hinweispflichten und Einräumung bestimmter Rechte von Interviewpartnern) erfolgen.

Vor dem Hintergrund dieser umfangreichen rechtlichen Vorgaben für die Durchführung der Internal Investigation steht fest, dass die Investigation nach der Konzeption des Entwurfs kein einfaches Fact Finding ist. Vielmehr ist die verbandsinterne Untersuchung ein auf die Aufklärung einer Straftat gerichtetes formalisiertes Verfahren eigener Art – das von einem Privaten geführt wird.

Dies folgt insbesondere daraus, dass der Untersuchungsführer die Grundsätze eines fairen Verfahrens anwenden muss. Die Begründung stellt klar, dass damit insbesondere die Einhaltung rechtsstaatlicher Prinzipien – die bisher unmittelbar nur im staatlichen Verfahren gelten – und des Fair-Trial-Grundsatzes gemeint ist. Der Untersuchungsführer muss also mit der umfassenden Judikatur zur Durchführung rechtsstaatskonformer Ermittlungen vertraut sein, die bislang nur Staatsanwälte und Strafrichter unmittelbar zu beachten hatten.

Neben den Belehrungs- und Hinweispflichten muss der Untersuchungsführer den befragten Mitarbeitern auch ein Recht auf strafrechtliche Selbstbelastungsfreiheit einräumen. Eine Folge für die Praxis dürfte sein, dass verfahrensrechtliche Auseinandersetzungen, die in staatlichen Verfahren häufig vorkommen, in Zukunft auch im Rahmen der verbandsinternen Untersuchung eine Rolle spielen werden. Kommt es etwa zu einer – in der Praxis durchaus zu erwartenden – Auseinandersetzung zwischen dem Untersuchungsführer und einem Individualverteidiger

über die Reichweite des Auskunftsverweigerungsrechts eines verteidigten Interviewpartners, muss sich der Untersuchungsführer seiner Rechtsposition sicher sein. Berechtigte Beanstandungen der Untersuchungsmethodik bergen nämlich stets das Risiko, dass das Unternehmen die Chance auf eine (gesetzlich vertypte) Sanktionsmilderung und damit auf Halbierung des Sanktionsrahmens verliert.

Damit sieht der Entwurf für den Untersuchungsführer eine juristisch anspruchsvolle und verantwortungsvolle Rolle vor; Fehler des Untersuchungsführers in der juristischen Bewertung von Untersuchungsmaßnahmen können für das Unternehmen im Ergebnis sehr teuer werden. Umso sorgfältiger werden Unternehmen darauf zu achten haben, dass die Berater, in deren Hände sie die verbandsinterne Untersuchung legen, über die erforderliche juristische und investigative Expertise verfügen.

Grundsätzliche Fragen werfen die Regelungen zu verbandsinternen Untersuchungen insbesondere in zwei Punkten auf:

Das Trennungsgebot zwischen Unternehmensverteidigung und verbandsinterner Untersuchung führt zu dem Problem, dass eine sachgerechte Unternehmensverteidigung ebenfalls nur auf der Grundlage einer eingehenden Sachverhaltskenntnis erfolgen kann. Ist aber dem Unternehmensverteidiger der Zugang zur verbandsinternen Untersuchung verwehrt, müsste er den Sachverhalt eigenständig aufklären, um effektiv verteidigen zu können. Dies erscheint wenig effizient und auch mit Blick auf die Waffengleichheit zwischen Unternehmensverteidiger und der Staatsanwaltschaft, die unmittelbar und umfassend Zugriff auf die Ergebnisse der verbandsinternen Untersuchung hat, problematisch.

Ein weiterer kritischer Gesichtspunkt ist die Kooperationsverpflichtung, namentlich ab wann kooperiert werden muss, damit die Zusammenarbeit als „ununterbrochen und uneingeschränkt“ qualifiziert werden kann. Der Entwurf äußert sich hierzu nicht. Jedenfalls werden die im Unternehmen mit der Bewältigung der strafrechtlichen Krise befassten Entscheidungsträger einen gewissen „Grundstock“ an Informationen über den verfahrensgegenständlichen Sachverhalt benötigen, um die Frage entscheiden zu können, ob eine weitreichende Kooperation mit Offenbarung der Untersuchungsergebnisse und die damit einhergehende mögliche Sanktionsmilderung im Interesse des Unternehmens liegt. Besonders problematisch ist in diesem Zusammenhang das Trennungsgebot zwischen der verbandsinternen Untersuchung und der Unternehmensverteidigung. Denn die Beurteilung, ob auf der Grundlage eines bestimmten Sachverhalts eine kooperative Verteidigungsstrategie – und nichts anderes ist die verbandsinterne Untersuchung – gewählt wird, oder ob das Unternehmen von seinen Verteidigungsrechten Gebrauch macht, ist originäre Frage

der Unternehmensverteidigung. Dies umso mehr, als der Entwurf dem Unternehmen umfassende Verteidigungsrechte einräumt: Es gelten die Beschuldigtenrechte der StPO, namentlich also das Recht, nicht an der eigenen Überführung mitzuwirken zu müssen („Schweigerecht“).

Wie diese Konflikte in der Praxis aufzulösen sind, wird sicherlich im weiteren Gesetzgebungsverfahren diskutiert und eine der spannendsten Fragen des neuen Rechtsregimes werden.

Verbandsinterne Untersuchungen und Beschlagnahme

Das postulierte Ziel, Rechtssicherheit zu schaffen, verfehlt der Entwurf jedenfalls in Bezug auf die Neuregelungen zur Beschlagnahme. Zwar weichen die in dem Entwurf vorgeschlagenen Änderungen der Strafprozessordnung kaum von dem ab, was bereits herrschende Meinung ist. Doch deutet die Entwurfsbegründung darauf hin, dass der Entwurf für verbandsinterne Untersuchungen den ohnehin geringen Schutz für Unternehmen weiter herabsetzen will.

Wie auch nach heutiger Rechtslage sollen Verteidigungsunterlagen unabhängig davon geschützt bleiben, ob sie sich in der Rechtsanwaltskanzlei des Unternehmensverteidigers oder im Unternehmen befinden. Restriktiv ist der Entwurf indes in der Frage, ab wann ein geschütztes Verteidigungsverhältnis besteht. Die Entwurfsbegründung könnte so verstanden werden, dass erst mit Begründung der förmlichen Beschuldigtenstellung des Unternehmens die Verteidigungsunterlagen geschützt sein sollen. Dies würde es Unternehmen fraglos erschweren, bislang von den Behörden nicht entdeckten verdächtigen Sachverhalten in einem sicheren Rechtsrahmen auf den Grund zu gehen.

Unklarheiten verbleiben in Bezug auf die Unterlagen der verbandsinternen Untersuchung, die aufgrund des Trennungsgebots zwischen Unternehmensverteidigung und verbandsinterner Untersuchung keine Verteidigungsunterlagen sein sollen. Wenn die verbandsinterne Untersuchung durch eine Rechtsanwaltskanzlei für ein beschuldigtes Unternehmen erfolgt, dann müssten diese Unterlagen – z.B. Interviewprotokolle – nach dem Wortlaut der StPO (auch nach den Änderungen des Entwurfes) in der Rechtsanwaltskanzlei weiterhin beschlagnahmefrei sein. In den Begründungs- und Erläuterungsmaterialien zu dem Entwurf gibt das Bundesjustizministerium allerdings widersprüchliche Hinweise dazu, wie der Beschlagnahmeschutz bei verbandsinternen Untersuchungen ausgestaltet sein soll.

Es zeichnet sich bereits jetzt ab, dass diese zentrale Frage zu Streit im weiteren Gesetzgebungsprozess und in der Praxis führen wird. Dabei liegt auf der Hand, dass Unterlagen aus verbandsinternen Untersuchungen bei dem

Untersuchungsführer geschützt sein müssen. Andernfalls würde der Entwurf seinem umfassenden Anreizsystem für die Durchführung verbandsinterner Untersuchungen selbst entgegenwirken. Außerdem besteht aufgrund der großen Verantwortung des Untersuchungsführers zwischen diesem und dem Unternehmen ein besonders schützenswertes Vertrauensverhältnis. Es ist daher zu hoffen, dass im weiteren Gesetzgebungsprozess noch Klarheit geschaffen wird und Unternehmen einen geschützten Raum erhalten, in dem sie verdächtige Sachverhalte aufklären lassen können.

Compliance und Verwarnung mit Sanktionsvorbehalt („Quasi-Monitor“)

Der Entwurf schafft, entsprechend seinem ausdrücklichen Ziel, erhebliche Anreize für Investitionen in Compliance-Systeme. Dies geschieht vor allem dadurch, dass Sanktionszumessungsregeln geschaffen werden, nach denen Compliance-Maßnahmen – auch solche im Nachgang zu einer Verbandsstraftat – bei der Sanktionszumessung zu berücksichtigen sind.

Der Entwurf räumt dem Gericht ferner die Möglichkeit ein, eine Art „Bewährungssanktion“ gegen das Unternehmen auszusprechen. Dieses für die Sanktionierung von Unternehmen für Mitarbeiterfehlverhalten in Deutschland völlig neue Rechtsinstitut hat Ähnlichkeiten mit dem Deferred Prosecution Agreement in den USA.

Voraussetzung der Verwarnung mit Sanktionsvorbehalt ist, dass nach Überzeugung des Gerichts Auflagen und Weisungen ausreichen, um Verbandsstraftaten zukünftig zu vermeiden und besondere Umstände vorliegen, die die Verhängung einer Verbandsgeldsanktion entbehrlich machen.

Die Auflagen dienen der Wiedergutmachung des Schadens und der Genugtuung für das durch die Verbandsstraftat begangene Unrecht. Die vorgesehenen Weisungen richten sich auf die Einführung oder Verbesserung von Compliance-Systemen. Deren Einhaltung ist durch eine sachkundige Stelle, namentlich einer von dem Unternehmen mit Zustimmung des Gerichts ausgewählten und beauftragten Rechtsanwaltskanzlei oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, nachzuweisen.

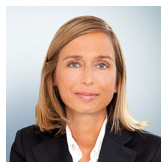
Inkrafttreten

Der Entwurf stellt die Sanktionierung von Unternehmen für Straftaten auf eine völlig neue rechtliche Grundlage. Ob der Entwurf in dieser Form Gesetz wird, lässt sich nicht im Einzelnen vorhersagen, auch wenn die Verschärfung der Verfolgung von Unternehmen für Mitarbeiterverfehlungen auf einem breiten politischen Konsens und einer Absichtserklärung im Koalitionsvertrag beruht.

In jedem Fall aber wird Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt, sich auf die neue Rechtslage vorzubereiten. Es

gilt das strafrechtliche Rückwirkungsverbot, die schärferen Regelungen werden nur für Straftaten gelten, die nach Inkrafttreten des Gesetzes beendet wurden. Im Übrigen tritt der Entwurf erst zwei Jahre nach seiner Verkündung in Kraft. Diesen Zeitraum sieht der Entwurf vor, um Gerichten und Staatsanwaltschaften zu ermöglichen, sich sowohl personell als auch organisatorisch auf die Neuregelungen vorzubereiten. Außerdem – so der Entwurf ausdrücklich – soll Unternehmen die Chance gegeben werden, die internen Abläufe zu überprüfen und erforderlichenfalls weitere Compliance-Maßnahmen zu treffen. Danach – so ist man versucht zu ergänzen – wird es ernst.

Ihre Hauptansprechpartner



Dr. Simone Kämpfer

Partnerin

T +49 211 49 79 188

E simone.kaempfer@freshfields.com



Prof. Dr. Norbert Nolte

Partner

T +49 211 49 79 528

E norbert.nolte@freshfields.com



Dr. Moritz Pellmann

Partner

T +49 69 27 30 88 55

E moritz.pellmann@freshfields.com



Dr. Daniel Travers

Counsel

T +49 211 49 79 310

E daniel.travers@freshfields.com

freshfields.com

This material is provided by the international law firm Freshfields Bruckhaus Deringer LLP (a limited liability partnership organised under the law of England and Wales) (the UK LLP) and the offices and associated entities of the UK LLP practising under the Freshfields Bruckhaus Deringer name in a number of jurisdictions, and Freshfields Bruckhaus Deringer US LLP, together referred to in the material as 'Freshfields'. For regulatory information please refer to www.freshfields.com/en-gb/footer/legal-notice/.

The UK LLP has offices or associated entities in Austria, Bahrain, Belgium, China, England, France, Germany, Hong Kong, Italy, Japan, the Netherlands, Russia, Singapore, Spain, the United Arab Emirates and Vietnam. Freshfields Bruckhaus Deringer US LLP has offices in New York City and Washington DC.

This material is for general information only and is not intended to provide legal advice.