

Die Diskussion um ein Unternehmensstrafrecht in Deutschland

Das Sanktionsinstrument „Unternehmensstrafrecht“ (im engeren Sinne) gegen Wirtschaftskriminalität wird in Deutschland in Politik und Wirtschaft derzeit heftig diskutiert. Bisher können lediglich natürliche Personen nach dem Strafrecht belangt werden, nicht aber juristische. Gegen Unternehmen können derzeit „nur“ Geldbußen bis zu maximal zehn Millionen Euro¹ nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (§ 30 OWiG) verhängt werden, wenn eine ihrer Leitungspersonen eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begangen hat, durch die Pflichten der Gesellschaft verletzt worden sind oder die zu deren Bereicherung geführt haben oder zumindest führen sollten (Ahndungsteil). Es besteht aber die Möglichkeit, diesen Betrag zu überschreiten, falls er nicht ausreicht, um die wirtschaftlichen Vorteile abzuschöpfen, die aus der Tat gezogen worden sind (Abschöpfungsteil). Die Gewinnabschöpfung ist jedoch keine Strafe im engeren Sinne. Auch die Verletzung von Aufsichtspflichten in Unternehmen kann durch einen Verweis auf § 30 Abs. 2 Satz 3 OWiG zum Höchstbetrag einer Verbandsgeldbuße von zehn Millionen Euro führen, § 130 Abs. 3 Satz 2 OWiG.

Vorschläge zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts

Dennoch gibt es derzeit Bestrebungen, ein „echtes“ Unternehmensstrafrecht einzuführen. Im November vergangenen Jahres hat die Justizministerkonferenz in Berlin beschlossen, den „Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden“ (VerbStrG-E), welcher vom nordrhein-westfälischen Justizministerium erarbeitet wurde, in den Bundesrat einzubringen. Hintergrund ist die Unzufriedenheit mit dem bisherigen Sanktionssystem und das Bestreben, effektive Anreize zur Einführung von Compliance-Systemen zu schaffen.² Der Gesetzentwurf sieht im Vergleich zum Ordnungswidrigkeitenrecht die Einführung des Legalitätsprinzips zur Verfolgung von Verbandsstraftaten vor. Das bedeutet, dass die Staatsanwaltschaft bei Vorliegen eines Anfangsverdachts gegen das Unternehmen ein Ermittlungsverfahren zwingend einleiten muss und dies nicht mehr in deren pflichtgemäßen Ermessen steht. Der Anwendungsbereich des Gesetzes ist sehr weit. So werden in „persönlicher“ Hinsicht alle juristischen Personen, nicht rechtsfähige Personengesellschaften und Vereine erfasst (§ 1 Abs. 1 VerbStrG-E). In deliktischer Hinsicht sind alle verbandsbezogenen Zuwiderhandlungen relevant, wobei Zuwiderhandlungen solche gegen ein Strafgesetz sind, soweit sie nicht in Ausübung hoheitlicher Befugnisse vorgenommen werden (§ 1 Abs. 2 Satz 1 VerbStrG-E). Das Unternehmensstrafrecht soll eingreifen, wenn „Entscheidungsträger“ des Unternehmens Straftaten begehen und dabei Pflichten des Unternehmens (sog. betriebsbezogene Pflichten) verletzen. Gleiches soll bei betriebsbezogenen Straftaten einfacher Mitarbeiter gelten, wenn

¹ Die Höhe des maximalen Bußgeldes wurde erst im August 2013 von einer Million auf zehn Millionen Euro erhöht.

² Gesetzesantrag des Landes Nordrhein-Westfalen: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden, A. Problem und Ziel, S. 2.

diese durch nicht angemessene Aufsichtsmaßnahmen ermöglicht wurden.³ Um das Umgehen einer Strafe zu verhindern, trifft das Unternehmensstrafrecht auch den Rechtsnachfolger, wenn diesem die Zuwiderhandlung des Vorgängers ganz oder zum Teil bekannt oder aus Leichtfertigkeit nicht bekannt war (§ 2 Abs. 4 VerbStrG-E). Des Weiteren regelt der Entwurf eine Reihe von recht weitgehenden Sanktionsmöglichkeiten, die in zwei Kategorien unterteilt sind: Verbandsstrafen und Verbandsmaßregeln (§ 4 VerbStrG-E). Zu den *Verbandsstrafen* zählen die Geldstrafe (maximal zehn Prozent des durchschnittlichen Gesamtumsatzes), die Verwarnung mit Strafvorbehalt sowie die öffentliche Bekanntmachung einer Verurteilung. *Verbandsmaßregeln* können der Ausschluss von Subventionen und von der Vergabe öffentlicher Aufträge sowie die Auflösung des Unternehmens als ultima ratio im Falle „beharrlicher Wiederholung“ etwaiger Straftaten und einer Negativprognose hinsichtlich der Unterlassung künftiger Zuwiderhandlungen sein. Obgleich die Sanktionen ein Unternehmen empfindlich treffen können, geht der Entwurf nicht erkennbar in die Richtung, die Existenzvernichtung von Unternehmen zu betreiben. Dies kommt auch darin zum Ausdruck, dass die Verbandsauflösung keine Strafe, sondern eine Maßregel ist, die Sicherungsfunktion für die Zukunft entfalten soll und nicht auf das vom Verband zu verantwortende Unrecht bezogen ist.⁴ Der Gesetzentwurf sieht auch Möglichkeiten vor, wie die Verhängung einer Verbandssanktion durch in den Unternehmen zu treffende Maßnahmen verhindert werden kann (§ 5 VerbStrG-E). So kann von einer Verbandssanktion abgesehen werden, wenn der Verband ausreichende organisatorische oder personelle Maßnahmen getroffen hat, um vergleichbare Verbandsstraftaten in Zukunft zu vermeiden und ein bedeutender Schaden nicht entstanden oder dieser zum überwiegenden Teil wiedergutmacht ist. Eine Spezifizierung organisatorischer oder personeller Maßnahmen nimmt der Gesetzentwurf nicht vor.⁵ Die zweite Möglichkeit, eine Strafbefreiung bzw. Straferleichterung zu erreichen, ist das freiwillige Offenbaren und die Zurverfügungstellung von Beweismitteln, die geeignet sind, die Tat nachzuweisen - in Verbindung mit dem Nachweis geeigneter Compliance-Bemühungen für die Zukunft.

Vorschlag des BUJ

Der Bundesverband der Unternehmensjuristen (BUJ) hingegen sieht die Notwendigkeit für die Einführung eines Unternehmensstrafrechts als nicht gegeben an. Er hat einen eigenen Gesetzesvorschlag für ein modernes Unternehmenssanktionsrecht erarbeitet. Die vorgeschlagenen Änderungen bzw. Ergänzungen der §§ 30, 130 OWiG setzen ebenfalls auf ein Anreizsystem. Unternehmen sollen angehalten werden, durch effektive Compliance-

³ Hein, Verbandsstrafgesetzbuch (VerbStrG-E) – Bietet der Entwurf Anreize zur Vermeidung von Wirtschaftskriminalität in Unternehmen? CCZ 2/2014, S. 75 (75).

⁴ Gesetzesantrag des Landes Nordrhein-Westfalen: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden, Begründung, S. 53.

⁵ Eine solche Spezifizierung erfolgt jedoch durch die Forschungsergebnisse des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „Leitlinien für das Management von Organisations- und Aufsichtspflichten“ des Konstanz Institut für Corporate Governance (KICG). Die Ergebnisse stehen [hier](#) zum kostenlosen Download bereit.

Arbeit Wirtschaftsstraftaten zu verhindern bzw. intern entdecktes Fehlverhalten aufzuklären und den Behörden gegenüber offenzulegen; im Gegenzug werden die Compliance-Maßnahmen im Falle eines Verstoßes bei der Bußgeldfestsetzung berücksichtigt, bis hin zu einem Absehen von einer Sanktionierung des Unternehmens.⁶

Weiterhin enthält der Gesetzesvorschlag erstmals haftungsreduzierende Grundelemente für ein effektives Compliance-System, die auch für kleine und mittelständische Firmen umsetzbar sein und somit Rechtssicherheit vermitteln sollen⁷:

- Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.
- Regelmäßige Bewertung der vom Betrieb oder Unternehmen ausgehenden Risiken der Begehung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten.
- Erlass, Schulung und Überwachung von Weisungen zur Abwehr der genannten Risiken.
- Ermöglichung einer vertraulichen Einreichung von Hinweisen auf mögliche Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen.
- Verfolgung und Ahndung von festgestelltem Fehlverhalten.

Die Belange kleiner und mittelgroßer Unternehmen werden ausdrücklich in § 130 Abs. 1 Satz 2 des Vorschlags einer Neuformulierung des OWiG berücksichtigt, der besagt, dass die Maßnahmen in einem „angemessenen Verhältnis zur Größe des Betriebes oder Unternehmens und den von ihm ausgehenden Gefahren“ stehen müssen.⁸

Pro und Contra Unternehmensstrafrecht

Befürworter und Gegner eines Unternehmensstrafrechts haben gewichtige Argumente für ihre jeweilige Position. Einige werden kurz vorgestellt. Zum einen herrscht die Ansicht vor, dass die bisherigen Sanktionsmechanismen für unternehmerisches Fehlverhalten nicht ausreichen. Durch die Verhängung von Geldbußen nach dem Opportunitätsprinzip⁹ sei die Sanktionierung nicht hinreichend gesichert. Vielmehr müssten echte Strafen, wie z.B. eine Geldstrafe eingeführt werden.¹⁰ Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass zahlreiche Maßnahmen, die in anderen Staaten als Unternehmens(kriminal)sanktionen verhängt werden können, in Deutschland in anderer Form vorliegen, aber ebenfalls sehr weitgehend sind. Beispielsweise erlaubt das Wirtschaftsverwaltungsrecht neben dem Widerruf einer erteilten Genehmigung und der Untersagung bestimmter Tätigkeiten auch die administrative Schließung des Unternehmens (bspw. nach § 20 Bundesimmissionsschutzgesetz) sowie

⁶ <http://www.buj.net/index.php/de/kronzeugenregelung>.

⁷ Der Unternehmensjurist, Ausgabe 01/2014, S. 17.

⁸ BUJ, Gesetzgebungsvorschlag für eine Änderung der §§ 30, 130 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG), S 18.

⁹ Das Opportunitätsprinzip beschreibt die juristische Handlungsfreiheit innerhalb eines gesteckten rechtlichen Rahmens, d. h. die Ordnungsbehörde kann, muss aber nicht einschreiten.

¹⁰ Gesetzesantrag des Landes Nordrhein-Westfalen: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden, Begründung, S. 23 ff.

dessen Zwangsauflösung (§§ 61, 62 GmbHG, 396 AktG).¹¹ Trotzdem weisen die Befürworter auf internationalen Druck hin¹², da Deutschland im internationalen Vergleich ohne Unternehmensstrafrecht einen Inselstatus genieße¹³ bzw. auf EU-Vorschriften, die die Einführung eines Unternehmensstrafrechts vorsähen.¹⁴ Eine solche Verpflichtung zur Einführung einer Verbandsstrafbarkeit besteht jedoch nicht. Erforderlich ist derzeit lediglich die Verhängung von wirksamen, angemessenen und abschreckenden Sanktionen gegen juristische Personen, die jedoch auch nichtstrafrechtlich konzipiert sein können.¹⁵ Schließlich ist beim internationalen Vergleich darauf hinzuweisen, dass die Differenzierung zwischen Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht (sozialethisches Unwerturteil gegenüber einfachem Pflichtenverstoß) in zahlreichen anderen Rechtsordnungen nicht existent ist und dort ein ganz anderes – pragmatisches – Verständnis vom Strafrecht vorherrscht.¹⁶ Ein weiteres Argument ist, dass einzelne Mitarbeiter derzeit oft zum Bauernopfer für ein Delikt gemacht würden, das sie letztlich für ihr Unternehmen begangen haben. Deren Bestrafung rufe in der Regel aber nicht die erforderlichen strukturellen Veränderungen im Unternehmen hervor. Daher müsse das Unternehmen selbst in das Zentrum strafrechtlicher Überlegungen rücken.¹⁷ Diesem Argument könnte man wiederum kritisch entgegenhalten, dass die Möglichkeit der individuellen Bestrafung weiterhin parallel bestehen bleibt und Mitarbeiter in Zeiten verfahrensbeendender Absprachen („Deals“) vielleicht gerade von ihren Unternehmen zu Bauernopfern gemacht werden.

Fazit

Beide Seiten haben nachvollziehbare Argumente. Es bleibt daher abzuwarten, ob und wenn ja, wie die Entwicklungen in Sachen Unternehmensstrafrecht weitergehen, denn noch ist der Gesetzentwurf nicht in den Bundesrat eingebracht.¹⁸ Und auch wenn die Entscheidung für oder gegen ein Unternehmensstrafrecht eine vom Gesetzgeber zu treffende ist, so wäre eine gesetzliche Konkretisierung von Compliance-Maßnahmen begrüßenswert – unabhängig davon, wo genau sie juristisch verortet würde. Dadurch erhielten die Unternehmen endlich Anreize, sich selbst zu kontrollieren und somit der Wirtschaftskriminalität verstärkt Einhalt zu gebieten.

¹¹ Trüg, Zu den Folgen der Einführung eines Unternehmensstrafrechts, wistra 2010, 241 (244).

¹² Vogel, Interview vom 06.10.2013 mit der Ludwig-Maximilians-Universität München, „Auch Unternehmen können Schuld auf sich laden“, http://www.uni-muenchen.de/informationen_fuer/presse/presseinformationen/2013/interview_vogel.html.

¹³ Kutschaty, Interview vom 09.04.2012 mit Constantin Körner (Legal Tribune Online), „Deutschlands Inselstatus beenden“, <http://www.lto.de/recht/hintergruende/h/interview-thomas-kuschaty-unternehmensstrafrecht/>.

¹⁴ Hetzer, Wolfgang, Höchste Zeit für ein Unternehmensstrafrecht in Deutschland!, ZRfC 3/13, S 102 (104 f.).

¹⁵ Dannecker, in: Wabnitz/Janovsky, Handbuch des Wirtschafts- und Steuerstrafrechts, 3. Auflage 2007, Kap. 1 Rn. 123.

¹⁶ Trüg, Zu den Folgen der Einführung eines Unternehmensstrafrechts, wistra 2010, 241 (245).

¹⁷ Kutschaty, Interview vom 09.04.2012 mit Ulric Papendick (Manager Magazin), „Es ist von Vorteil, wenn das ganze Unternehmen belangt wird“, <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/nrw-justizminister-kutschaty-will-unternehmensstrafrecht-in-deutschland-a-945221-2.html>.

¹⁸ Geplant für Herbst 2014.