



Verbandssanktionengesetz

Ende August hat Bundesjustizministerin Lambrecht den Referentenentwurf zum Verbandssanktionengesetz vorgestellt. Wir erläutern Ihnen die wesentlichen Neuerungen und stellen dar, was auf Ihr Unternehmen zukommen kann.

Was soll sich ändern?

Die Regelungen des Referentenentwurfs des Gesetzes zur Sanktionierung von verbandsbezogenen Straftaten (VerSanG) orientieren sich in wesentlichen Punkten an den geltenden Vorschriften des OWiG zur Bebußung von Unternehmen.

Nach dem Entwurf sollen Unternehmen sanktioniert werden, wenn eine Leitungsperson eine Verbandsstraftat begangen hat oder die Verbandsstraftat eines Mitarbeiters durch angemessene Vorkehrungen hätte verhindert oder wesentlich erschwert werden können. Eine Verbandsstraftat ist – im Ergebnis vergleichbar mit der bisherigen

Einordnung nach § 30 OWiG – eine Straftat, durch die Verbandspflichten verletzt worden sind oder der Verband bereichert worden ist bzw. werden sollte.

Es ergeben sich durch das Gesetz aber auch einige Neuerungen:

- Die Verfolgung von Verbandsstraftaten wird zukünftig dem Legalitätsprinzip unterliegen, das aber durch Opportunitätsvorschriften (ähnlich der §§ 153 ff. StPO) abgemildert wird.
- Neben der Verbandsgeldsanktion wird es eine Sanktion auf Bewährung und auch die viel diskutierte „Todesstrafe für Unternehmen“ geben.
- Als „Bewährungsaufgaben“ kommen die Schadenswiedergutmachung, die Zahlung einer Geldauflage an die Staatskasse sowie die Anweisung, Compliance-Maßnahmen zu treffen und diese nachzuweisen (sog. Monitoring), in Betracht.

- Verurteilungen des Unternehmens können öffentlich bekannt gemacht werden („naming and shaming“).
- Der Sanktionsrahmen für Unternehmen mit mehr als 100 Mio. Euro Konzernumsatz wird auf bis zu 10 % des Umsatzes erhöht; für kleinere Unternehmen bleibt der bestehende Sanktionsrahmen (max. 10 Mio. Euro) erhalten.
- Bei Durchführung von internen Untersuchungen kann die Sanktion um 50 % gemildert werden, wenn folgende Anforderungen erfüllt sind:
 - Wesentlicher Aufklärungsbeitrag
 - Keine Beteiligung des Unternehmensverteidigers
 - Umfassende Kooperation mit den Verfolgungsbehörden
 - Herausgabe des Abschlussberichts und aller wesentlichen Dokumente, einschließlich Interviewprotokolle
 - Einhaltung von Belehrungspflichten bei Mitarbeiterinterviews (z. B. über Auskunftsverweigerungsrecht)
 - Durchführung in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen
- Wird die interne Untersuchung der Verfolgungsbehörde angezeigt, kann von der Verfolgung bis zum Abschluss der Untersuchung abgesehen werden.

Was bedeutet das für Unternehmen?

Bisher liegt nur ein Referentenentwurf vor, der voraussichtlich noch Änderungen

erfahren wird. Dennoch wagen wir bereits jetzt einen Ausblick, was das geplante Gesetz für die Unternehmenspraxis bedeutet.

1. Bedeutung von Compliance

Die Bedeutung von Compliance wird im Entwurf an gleich drei Stellen hervorgehoben. So kann (a) ein wirksames Compliance-System verhindern, dass das Unternehmen für Straftaten von Mitarbeitern haften muss. Compliance-Maßnahmen können sich (b) – insbesondere bei Verbandsstraftaten von Leitungspersonen – jedenfalls sanktionsmildernd auswirken. Sanktionsmildernde Berücksichtigung finden (c) darüber hinaus auch Compliance-Maßnahmen, die nach einer Tat ergriffen werden und vorhandene Defizite beseitigen. Kurz gesagt: Compliance lohnt sich und es ist nie zu spät, entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

2. Zukünftige Verfolgungspraxis

Die Vielzahl von Einstellungsmöglichkeiten aus Opportunitätsgründen wird voraussichtlich bewirken, dass eine Vielzahl von Sanktionsverfahren – wie im Wirtschaftsstrafrecht nicht unüblich – gegen die Zahlung einer Geldauflage eingestellt wird. Eine solche Einstellung kann – insbesondere, wenn das Verfahren während der internen Untersuchung ruht – schon während dieser Untersuchung vorbereitet werden.

3. Pflicht zur internen Untersuchung

Der Entwurf sieht eine Sanktionsrahmenverschiebung bei der Vornahme interner Untersuchungen vor. Aufgrund der

Schadensminderungspflicht der Unternehmensleitung (bis hin zu sonst drohenden Untreuerisiken) kann daraus eine Pflicht zur Vornahme einer internen Untersuchung erwachsen, sobald der Verdacht einer Verbandsstraftat besteht.

Wer die interne Untersuchung vornehmen soll, überlässt der Entwurf grundsätzlich dem Unternehmen, allerdings mit einer wichtigen Beschränkung: Der Unternehmensverteidiger darf nicht beteiligt sein. Dies bedeutet jedoch nicht, dass Rechtsanwälte der Kanzlei, der der Unternehmensverteidiger angehört, von der Vornahme der internen Untersuchung ausgeschlossen sind. Unternehmen müssen also auch in Zukunft nicht zwei verschiedene Kanzleien mit interner Untersuchung und Unternehmensverteidigung beauftragen. Wie schon bisher kann eine solche Trennung aber im Interesse des Unternehmens sinnvoll sein.

4. Durchführung von internen Untersuchungen

Der Entwurf stellt Anforderungen auf, die zu erfüllen sind, damit die interne Untersuchung durch die Verfolgungsbehörde anerkannt wird. Neben Berücksichtigung einer (bislang umstrittenen) Belehrungspflicht u. a. über ein Auskunftsverweigerungsrecht muss die Untersuchung in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen erfolgen. Das bedeutet, dass z. B. auch datenschutz- und arbeitsrechtliche Anforderungen beachtet werden und entsprechende Kenntnisse vorhanden sein müssen. Dennoch darf nicht außer Acht gelassen werden, dass

Unter-suchungsgegenstand ein konkreter strafrechtlicher Vorwurf ist. So ist bei der Auswahl der Untersuchungsführer nicht nur auf fundierte strafrechtliche Expertise, sondern auch auf Erfahrungen im Umgang mit Staatsanwaltschaften und deren Anforderungen Wert zu legen.

5. Schutz von Interviewprotollen

Die in der jüngeren Vergangenheit – auch nach der Entscheidung des BVerfG vom 27.06.2018 – viel diskutierte Frage der Beschlagnahmefreiheit von Interviewprotollen u. ä. nimmt der Gesetzesentwurf auf. Doch wer gehofft hatte, dass diese Frage abschließend geklärt wird, dürfte enttäuscht werden. Zwar wird durch Ergänzungen der §§ 97, 160a StPO klargestellt, dass nur Unterlagen geschützt sind, die dem Vertrauensverhältnis von Beschuldigten (dies kann im Sanktionsverfahren auch das Unternehmen sein) und Berufsheimnisträger zugeordnet werden können. Doch wird man darüber auch in Zukunft trefflich streiten können, so dass Unsicherheiten auf Unternehmensebene verbleiben.

Selbst wenn vereinzelt Dokumente – wie z. B. das Protokoll über das Interview mit einer Leitungsperson – 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 – dazu wird das Protokoll über das Interview mit der Leitungsperson in der Regel zählen – zur Verfügung stellt.

Für Fragen steht Ihnen die Praxisgruppe Criminal Compliance gerne zur Verfügung.



Dr. Markus Berndt
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Strafrecht, Partner

T +49 211 60035-428
markus.berndt@orthkluth.com



Malaika Nolde, LL.M.
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Strafrecht,
Certified Fraud Examiner (CFE), Salary Partner

T +49 211 60035-432
malaika.nolde@orthkluth.com



Gereon Conrad, LL.M.
Rechtsanwalt

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