



Sonderinformation

Neuregelung eines „Unternehmensstrafrechts“ ante portas - der Referentenentwurf zum Verbandssanktionengesetz vom 21.04.2020

Seit Jahren wird die Einführung eines Unternehmensstrafrecht diskutiert. Im Koalitionsvertrag hatte sich die große Koalition dann schließlich auf die Einführung eines Verbandssanktionengesetz verständigt. Nun wird es ernst: Um Wirtschaftskriminalität effektiv zu bekämpfen, soll das Sanktionsrecht für Unternehmen neu geordnet werden. Dazu legte das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz am 21. April 2020 den zwischen den Regierungsfractionen abgestimmten **Referentenentwurf** eines „Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft“ vor, der als zentralen Bestandteil ein „Gesetz zur Sanktionierung von verbandsbezogenen Straftaten“ (sog. Verbandssanktionengesetz, **VerSanG-E**) enthält. Die Anhörung der Verbände ist zum 12. Juni 2020 erfolgt. Das Gesetz soll zwei Jahre nach seiner Verkündung in Kraft treten. Damit wird binnen Jahresfrist gerechnet.

Mit diesem Gesetz wird in Deutschland ein „Unternehmensstrafrecht“ mit weitreichenden Folgen geschaffen. Dadurch werden nicht nur neue Beratungsfelder eröffnet, sondern auch Haftungsrisiken begründet. Es trifft dabei nicht nur den täglichen Unternehmensbetrieb, sondern strahlt auch auf Sanierungsbemühungen und Unternehmenskäufe aus. Compliance-Management-Systeme werden ebenso wie „internal investigations“ erheblich an Bedeutung gewinnen. Der folgende Beitrag soll einen Überblick über die vorgesehene Neuregelung verschaffen.

1. Regelungsziel vor dem Hintergrund der bisherigen Rechtslage

Nach bisheriger Rechtslage können Straftaten, die aus einem Verband heraus begangen werden, gegenüber dem Verband „nur“ mit einer Geldbuße in Höhe von höchstens 10 Mio. EUR nach dem OWiG geahndet werden. Damit seien – so die Gesetzesbegründung – insbesondere gegenüber Großkonzernen keine empfindlichen Sanktionen möglich, wodurch kleinere Unternehmen benachteiligt werden. Das OWiG sehe zudem das Opportunitätsprinzip vor, sodass kein Verfolgungszwang besteht, sondern die Sanktion im Ermessen der zuständigen Verfolgungsbehörde steht. Es mangle an Zumessungsregeln für Verbandsgeldbußen ebenso wie an Anreizen für die Einrichtung effektiver Compliance-Systeme.

Mit der geplanten Neuregelung wird die Verfolgung und Sanktionierung von Straftaten unter der Verantwortung von Leitungspersonen eines Unternehmens ausgeweitet, konkretisiert und grundlegend neu gefasst. An die Stelle des Opportunitätsprinzips soll bei der Strafverfolgung das Legalitätsprinzip treten, Verstöße also zwingend durch die Staatsanwaltschaften verfolgt werden. Weiter sollen die Ahndungsmöglichkeiten verbessert und insbesondere der Sanktionsrahmen nicht mehr auf



10 Mio. EUR beschränkt bleiben. Dadurch sollen die von einem Fehlverhalten profitierenden Unternehmen wirksam zur Verantwortung gezogen werden. Zudem sollen für die Zumessung der Unternehmenssanktionen konkrete Maßstäbe gesetzlich fixiert werden.

2. Sanktionsvoraussetzungen

Der Gesetzesentwurf sieht eine eigenständige Verantwortlichkeit von Verbänden vor. **Verbände** sind juristische Personen, rechtsfähige Personengesellschaften und nicht rechtsfähige Vereine. Erfasst werden aber nur Verbände, deren Zweck auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet ist. Gemeinnützigen Verbände unterfallen weiterhin dem OWiG.

Für die Sanktionierung eines Verbandes setzt die Neuregelung die Begehung einer Straftat voraus, durch die Pflichten, die den Verband treffen, verletzt worden sind oder durch die der Verband bereichert wurde oder bereichert werden sollte (sog. **Verbandstat**). Erfasst werden grundsätzlich auch **Auslandstaten** eines Verbandes mit Sitz in Deutschland.

Dem Verband kann eine Verbandstat aber grundsätzlich nur dann zugerechnet werden, wenn diese durch eine **Leitungsperson** begangen wurde oder Leitungspersonen die Verbandstat durch angemessene Vorkehrungen (Organisation, Auswahl, Anleitung, Aufsicht) hätten verhindern oder wesentlich erschweren können. Um eine Umgehung der Sanktionen durch Umstrukturierungen zu vermeiden, kann jedoch auch der **Rechtsnachfolger** des eigentlich zu sanktionierenden Verbandes herangezogen werden.

3. Spektrum der Verbandssanktionen

Der Gesetzesentwurf sieht als Verbandssanktionen einerseits die Verbandsgeldsanktion und andererseits die Verwarnung mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt („Bewährung“) vor. Nicht möglich ist eine Auflösung des Verbandes („Todesstrafe“).

Die **Verbandsgeldsanktion** beträgt bei vorsätzlichen Taten mindestens 1.000 EUR, höchstens 10 Mio. EUR, bei fahrlässigen Taten jeweils die Hälfte. Für Verbände mit mehr als 100 Mio. EUR durchschnittlichem Jahresumsatz gilt ein gesonderter Sanktionsrahmen. Bei einer vorsätzlichen Tat sind mindestens 10.000 EUR, höchstens 10 % des durchschnittlichen (weltweiten) Jahresumsatzes, bei einer fahrlässigen Tat mindestens 5.000 EUR, höchstens 5 % des durchschnittlichen (weltweiten) Jahresumsatzes festzusetzen.

Anstelle oder kombiniert mit einer Verbandsgeldsanktion kann auch eine **Verwarnung mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt** ausgesprochen werden, wenn die Gesamtwürdigung aller Umstände die Verhängung einer Verbandsgeldsanktion nicht gebietet. Die Verwarnung kann mit Auflagen (Widergutmachung der Schäden, Zahlung eines Geldbetrags zugunsten der Staatskasse) und Weisungen (z.B. Nachweis wirksamer Compliance-Maßnahmen) verbunden werden. Werden trotz der Verwarnung Verbandstaten begangen oder die Auflagen und Weisungen nicht eingehalten, kann der Verband zur vorbehaltenen Geldsanktion verurteilt werden.



Bei einer großen Zahl von Geschädigten ist auch eine **öffentliche Bekanntmachung** der Verurteilung sogar im Internet möglich.

4. Sanktionsbemessung

Grundlage für die Bemessung der Verbandsgeldsanktion sind die Bedeutung der Verbandstat, Schwere und Ausmaß von Pflichtverletzungen und die wirtschaftlichen Verhältnisse des Verbandes. Als Zumessungsgesichtspunkte kommen insbesondere Compliance-Maßnahmen (auch nach der Verbandstat), das Aufklärungsbestreben, Folgen der Verbandstat für den Verband sowie frühere Verbandstaten in Betracht, die nunmehr in einem neuen **Verbandssanktionenregister** erfasst werden.

Damit wird die Relevanz von **Compliance-Management-Systemen** (CMS) künftig deutlich steigen, weil sie bereits die Zurechnung einer Verbandstat verhindern, eine Einstellung wegen Geringfügigkeit begründen, einen bloßen Verbandsgeldsanktionsvorbehalt oder eine Milderung der Sanktion bewirken können.

Die Verbandssanktion soll (intendiertes Ermessen) weiterhin bei **verbandsinternen Untersuchungen** (internal investigations) – selbst oder durch beauftragte Dritte – gemildert werden, wenn ein wesentlicher Aufklärungsbeitrag geleistet, vollumfänglich mit den Verfolgungsbehörden (spätestens bis zur Eröffnung der Hauptverfahrens) kooperiert und die Aufklärung nach rechtsstaatlichen Grundsätzen betrieben wird. Nach dem vorgesehenen Trennungsgrundsatz darf eine Kanzlei, die mit der Verteidigung des Verbands mandatiert ist, nicht zugleich die interne Untersuchung übernehmen. Verbandsinterne Untersuchungen können sodann auch eine Veröffentlichung der Verurteilung vermeiden sowie einen Sanktionsbescheid („Strafbefehl“) ermöglichen.

5. Fazit

Mit dem Referentenentwurf hat die Bundesregierung am 21.04.2020 die Grundlage für die Einführung eines neuen „Unternehmensstrafrechts“ in Deutschland geschaffen. Zahlreiche Verbände haben die eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme bis zum 12.06.2020 genutzt. Ob und in welchem Umfang sich im Laufe des nun anstehenden Gesetzgebungsverfahrens allerdings noch Änderungen ergeben werden, bleibt abzuwarten. Sicher scheint jedoch, dass das neue „Unternehmensstrafrecht“ nun rasch kommt.

Das Gesetz wird zwei Jahre nach seiner Verkündung in Kraft treten und schafft somit die Gelegenheit, sich auf das Gesetz vorzubereiten. Eines der elementarsten Bausteine der Vorsorge wird das Bestehen eines angemessenen Compliance-Management-Systems im Unternehmen sein, welches das Risiko von Straftaten minimiert und Pflichtverletzungen transparent macht. Dieses muss zum Unternehmen passen und in die Kultur des Unternehmens integriert werden. Hierfür sind zwei Jahre eine eher überschaubare Zeit.



Obige Ausführungen stellen nur eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand dar. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und ggf. Umsetzung der oben aufgezeigten Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.

Gerne stehen die Ihnen bekannten Ansprechpartner unserer Kanzlei auch hier zur Verfügung. Ergänzend hierzu finden Sie die Ansprechpartner, die sich mit vorstehenden Themen besonders beschäftigt haben.



Ulrich Derlien

Rechtsanwalt, Steuerberater

ulrich.derlien@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0



Dr. Stefan Grunow

Rechtsanwalt

stefan.grunow@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Sonntag & Partner

Bei Sonntag & Partner spielen viele Talente zusammen. An unseren süddeutschen Standorten sind wir bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und stehen unseren Mandanten aus dem gehobenen Mittelstand in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung mit über 290 Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der fachübergreifende und integrierte Beratungsansatz zielen auf eine präzise Lösungsentwicklung und Lösungsumsetzung – je nach individuellem Bedarf der Mandanten.

Abgerundet wird unser Kanzleiprofil durch Family Office-Dienstleistungen, Vermögensbetreuung und IT Consulting.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>