



THEMA: AKTUELLE DISKUSSION ZUM UNTERNEHMENSANKTIONSRECHT

Referent: Dr. Tobias Brouwer (Bereichsleiter Recht und Steuern beim Verband der chemischen Industrie e.V.).

Skandale in der Unternehmenspraxis, wie z.B. die Diesellaffäre, die Cum-Cum-/Cum-Ex-Geschäfte im Bankensektor oder menschenrechtliche Sorgfaltspflichtverletzungen, haben die Debatte um eine **Strafbarkeit von Unternehmen** wieder in den Vordergrund gerückt. Während in anderen großen Jurisdiktionen ein **Unternehmenssanktionsrecht** existiert, regelt im deutschen Recht bislang lediglich das Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) den Umgang mit Straftaten in Unternehmen. Dieses erscheint nach Ansicht vieler in Politik und Wissenschaft für Unternehmen aufgrund diverser Aspekte – z.B. der geringeren Symbolkraft von Ordnungswidrigkeiten oder der Begrenzung einer möglichen Geldbuße auf 10 Mio. € – nicht mehr zeitgemäß.

Die **Einführung** eines Unternehmenssanktionsrechts **in Deutschland** ist – wie in der Koalitionsvereinbarung der Regierungsfractionen beschrieben ist – **zu erwarten**. Der Verband der Chemischen Industrie (VCI) und der Berufsverband der Compliance Manager (BCM) haben zur Begleitung der politischen Debatte eine Position mit Reformvorschlägen erarbeitet. In Anlehnung an den sogenannten Kölner Entwurf zielen die Vorschläge darauf ab, Unternehmen nicht nur zu bestrafen, sondern wieder zu „**good corporate citizens**“ zu machen und **Compliance-Bemühungen** eines Unternehmens stärker zu berücksichtigen.

Dr. Tobias Brouwer, Bereichsleiter Recht und Steuern beim VCI, erläutert im Rahmen des 13. Corporate Governance Working Breakfasts die zentralen Punkte der aktuellen Diskussion wie folgt:

- Deutschland braucht ein **modernerer Unternehmenssanktionsrecht**. Der Fokus des neuen Sanktionsrechts sollte auf der Stärkung der Unternehmens-Compliance liegen. Zugleich sind die Verfahrensrechte der Beteiligten in ein ausgewogenes Verhältnis zu den Befugnissen der Ermittlungsbehörden zu bringen.
- Voraussetzung für eine Unternehmenssanktion sollte ein **vorwerfbarer Organisationsmangel** sein.
- Die Anknüpfungstat sollte einen klar umgrenzten Unternehmensbezug haben.
- Das **gesellschaftliche Trennungsprinzip** muss beachtet werden.
- Rechtsnachfolgeregelungen sollten auf die **Vermeidung von Vollstreckungslücken** begrenzt sein.
- Sanktionen sollten **präventiven Charakter** haben und Compliance-Maßnahmen honorieren. Überzogene Bußgelder und Sanktionen, die nur zu einer Unternehmensschädigung führen, sind nicht zielführend.
- Durch die Möglichkeit der **sanktionsbefreienden Selbstanzeige** und der **Kooperation mit den Ermittlungsbehörden** sind Anreize zur Besserung zu setzen.
- Zur Wahrung der Beschuldigtenrechte des Unternehmens bedarf es eines effektiven **Vertraulichkeitsschutzes** (Legal Privilege) der Leitungsorgane und der Syndikusrechtsanwälte.
- Mitarbeiter sind durch ein **Beweisverwertungsverbot** hinsichtlich ihrer im Rahmen von internen Untersuchungen gemachten Angaben zu schützen.
- Den Ermittlungsbehörden müssen ausreichende **Möglichkeiten der Verfahrenseinstellung** zustehen.
- **Regressansprüche** des Unternehmens gegen **Organmitglieder** und Angestellte wegen Sanktionsschäden **sollten ausgeschlossen sein**.

WAS BEDEUTEN DIE ANSÄTZE ZUR MODERNISIERUNG DES UNTERNEHMENSANKTIONSRECHTS FÜR VORSTAND UND AUFSICHTSRAT?

Die Diskussion zeigt den ambivalenten Charakter dieses Themas sehr deutlich. So fürchten diverse Unternehmensverbände, „dass Unternehmen an den Pranger gestellt werden könnten“ oder unverhältnismäßiger Regulierung unterworfen würden. Im gleichen Atemzug ist aber auch die große **Relevanz von Compliance** mit ihren wichtigen Erfolgen den Organen eines Unternehmens **sehr präsent**. So stellt sich die Frage wie sich diese Entwicklung auf multinationale Konzerne und das Konzernrecht auswirkt?

Wird das **Risiko von Fehlverhalten** in internationalen Tochtergesellschaften überhaupt **noch kalkulierbar**? Wie tief muss der **Aufsichtsrat** in Zukunft in die verschiedenen Facetten von Compliance im zu kontrollierenden Unternehmen eintauchen? Braucht es eine direkte Berichtslinie des Compliance-Beauftragten zum Vorstand und Aufsichtsorgan?

Wenn auch viele der Fragen aktuell noch nicht abschließend zu beantworten sind, so wird doch die Tendenz zu einer **immer relevanteren Compliance in Unternehmen** zur Vermeidung von Risiken und zur Erfüllung der „good corporate citizenship“ am Beispiel dieser Diskussion sehr greifbar.

April 2019