

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

STELLUNGNAHME

zum Antrag der Fraktion der SPD



15.11.2017

ßDeutschland braucht endlich ein Unternehmensstrafrecht Ì Landesregierung muss dabei Vorreiter, nicht Blockierer sein!Ï , Drucksache 17/505

unternehmer nrw spricht sich gegen die Schaffung eines sogenannten Unternehmensstrafrechts aus. Es ist selbstverständlich, dass kriminelle Handlungen, die aus Unternehmen heraus begangen werden, wirksam geahndet werden müssen. Hierfür ist jedoch kein gesondertes, neues Unternehmensstrafrecht notwendig. Das bestehende Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht bietet bereits hinreichende Möglichkeiten, um Verstöße gegen Strafvorschriften scharf zu sanktionieren. Eine Regelungslücke besteht daher nicht. Betrachtet man die Rechtspraxis der vergangenen Jahre, so können schon jetzt Sanktionen im dreistelligen Millionenbereich gegen Unternehmen verhängt werden. Ein Unternehmensstrafgesetz hätte neben den bestehenden Vorschriften keine zusätzliche Funktion. Soweit ersichtlich, wird auch seitens der Strafverfolgungspraxis kein Bedarf für ein neues strafrechtliches Instrumentarium gesehen.

Sehr groß ist hingegen die Sorge gerade mittelständischer Unternehmen, die erhebliche bürokratische und finanzielle Belastungen auf sich zukommen sehen. So kann es bspw. nicht sein, dass schwer einzugrenzende Tatbestände wie ßmangelhafte PersonalauswahlÏ oder ßorganisierte UnverantwortlichkeitÏ gerade mittelständische Unternehmen quasi unter einen Generalverdacht stellen, den sie im Einzelfall kaum entkräften können. Die Unternehmen werden zur Einführung eines komplexen Compliance-Management-Systems gezwungen, um sich vor Strafe zu schützen. Ein massiver bürokratischer und finanzieller Aufwand, der gerade kleine und mittlere Unternehmen besonders belasten würde, wäre die Folge.

Auch aus rechtsdogmatischer Sicht ist die Forderung nach einem Unternehmensstrafrecht abzulehnen. So ist insbesondere der Verstoß gegen das im Grundgesetz verankerte Schuldprinzip zu kritisieren. In der rechtswissenschaftlichen Literatur

wird ein Unternehmensstrafrecht unter anderem aus diesem Grund abgelehnt. Es ist auch nicht ersichtlich, dass Deutschland im internationalen Vergleich Nachholbedarf hätte – im Gegenteil: Eine europäische oder internationale Vorgabe, ein Unternehmensstrafrecht einzuführen, existiert nicht.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass der in dem vorliegenden Antrag erwähnte Entwurf der vorherigen Landesregierung zur Einführung eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden aus dem Jahr 2013 auch in seiner konkreten Ausgestaltung erhebliche Schwächen aufwies und nicht überzeugen konnte. Insbesondere die dort vorgesehene Verwendung verschiedenster unbestimmter Rechtsbegriffe hätte große Rechtsunsicherheit zur Folge gehabt. Auch blieben zentrale Fragen zum Verhältnis zu den Regelungen anderer Gesetze (Arbeitsrecht, Datenschutzrecht, Ordnungswidrigkeitenrecht) ungeklärt.

1. Bestehende Regelungen sind ausreichend

Die bestehenden gesetzlichen Vorschriften sind ausreichend. Die derzeitige Rechtslage bietet sowohl im Ordnungswidrigkeitenrecht als auch im Strafrecht sowie in weiteren Vorschriften verschiedenste Möglichkeiten, um Zuwiderhandlungen, die aus Unternehmen heraus begangen werden, zu ahnden.

a) Regelungen im Ordnungswidrigkeitenrecht

Insbesondere das Ordnungswidrigkeitenrecht gewährt ausreichende Handlungsspielräume, um Verstöße zu sanktionieren. So können bereits heute bei Verfehlungen von Personen, die für die Leitung des Betriebs oder Unternehmens verantwortlich sind (also z. B. Vorstandsmitglieder, vertretungsberechtigte Gesellschafter oder sonstige Personen in leitender Stellung), Geldbußen gegen die juristische Person, also das Unternehmen selbst, verhängt werden. Die Verhängung des Bußgeldes ist gemäß § 30 Abs. 2 S. 1 OWiG sowohl bei vorsätzlich wie auch bei fahrlässig begangenen Verstößen möglich. Ebenso können vorsätzlich oder fahrlässig unterlassene Aufsichtsmaßnahmen mit einer Unternehmensgeldbuße in der genannten Höhe geahndet werden, vgl. §§ 30 Abs. 2 S. 3, 130 Abs. 3 S. 2 OWiG.

Des Weiteren muss berücksichtigt werden, dass gerade im Rahmen der 8. GWB-Novelle vom 26. Juni 2013 (BGBl. 2013, Teil I Nr. 32, S. 1738) umfassende Verschärfungen der relevanten OWiG-Vorschriften erfolgt sind. Einschneidend geändert – nämlich verzehnfacht – wurde vor allem das Bußgeldhöchstmaß. Demnach können nach geltender Rechtslage Bußgelder in Höhe von 10 Millionen Euro (vormals 1 Million Euro) für vorsätzliche Verstöße verantwortlicher Personen und bei fahrlässigen Verstößen Bußgelder in Höhe von 5 Millionen Euro (vormals 500.000 Euro) verhängt werden.

Nach der Gesetzesänderung erlaubt der neu eingefügte § 30 Abs. 2a OWiG nun auch die Verhängung einer Unternehmensgeldbuße gegen den Rechtsnachfolger des Unternehmens im Falle einer Gesamtrechtsnachfolge oder einer partiellen Nachfolge durch Aufspaltung. Auch vor diesem Hintergrund ist die Forderung nach schärferen Sanktionen nicht nachzuvollziehen.

Überdies ist auch das Argument, das Risiko sei für die Unternehmen aufgrund der zu geringen Geldbußen kalkulierbar, verfehlt. Denn das OWiG selbst hält eine Lösung für solche Fälle bereit: Grundsätzlich soll die Höhe der Geldbuße dem Vorteil, den der Betroffene aus der Ordnungswidrigkeit gezogen hat, nicht nur entsprechen, sondern ihn übersteigen. In Fällen, in denen das gesetzliche Höchstmaß hierfür objektiv nicht ausreicht, kann dieses gemäß § 17 Abs. 4 OWiG überschritten werden. Diese Vorschrift verhindert so bereits, dass sich der Verstoß für das Unternehmen in finanzieller Hinsicht lohnt. Der festgelegte Höchstbetrag soll kein Hindernis sein, um den gezogenen Gewinn auch nur teilweise beim Unternehmen zu belassen. Auf diesem Wege werden in der Praxis bereits heute hohe dreistellige Millionensanktionen gegen Unternehmen verhängt. Anstelle einer Geldbuße kommt ferner das Instrument des Verfalls in Betracht, mit dem das gesamte aus der Tat Erlangte abgeschöpft werden kann (§ 29 a OWiG).

Festzuhalten bleibt, dass die bestehenden Instrumente des Ordnungswidrigkeitenrechts hinreichende Möglichkeiten bieten, gegen Unternehmen vorzugehen und jegliche Zuwiderhandlungen zu ahnden. Insbesondere muss aufgrund der vielfältigen Bußgeldmöglichkeiten der Vorwurf einer organisierten Unverantwortlichkeit in den Unternehmen ausdrücklich zurückgewiesen werden.

b) Regelungen im StGB

Im Strafgesetzbuch existieren bereits heute Vorschriften, die ein Vorgehen gegen Unternehmen ermöglichen. Ausdrücklich zu nennen ist hierbei der Verfall gemäß § 73 StGB. Dieser kann dann angeordnet werden, wenn eine rechtswidrige Tat begangen wurde und dem Unternehmen dadurch ein Vermögensvorteil erwachsen ist. Ebenso ist die Anordnung des so genannten erweiterten Verfalls gemäß § 73 d Abs. 1 S. 1 StGB möglich. Demgemäß sind auch die Fälle erfasst, in denen der Nachweis einer strafbaren Handlung durch einen Verantwortlichen eines Unternehmens nicht geführt werden kann.

c) Weitere Vorschriften

Weitere relevante Vorschriften finden sich auch in anderen Gesetzen, nämlich im Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen und im Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb. Gemäß § 34 GWB können wirtschaftliche Vorteile, die ein Unternehmen durch Verstöße gegen Vorschriften des GWB oder des AEUV erlangt hat, abgeschöpft werden, indem das jeweilige Unternehmen einen bestimmten Geldbetrag an den Bundeshaushalt zahlt. Außerdem können Unternehmen gemäß § 10 UWG auf Herausgabe des erlangten Gewinns in Anspruch genommen werden,

wenn dieser durch eine unzulässige geschäftliche Handlung erlangt wurde. Weitere verwaltungsrechtliche Vorschriften zur Sanktionierung rechtswidrigen unternehmerischen Handelns existieren z. B. in § 35 GewO, §§ 20, 21 BImSchG, §§ 35 ff. KWG.

Es besteht folglich längst ein ausdifferenziertes Sanktionssystem, das keine Notwendigkeit einer Verschärfung erkennen lässt.

2. Fehlende Vereinbarkeit mit dem Schuldprinzip

Auch aus rechtsdogmatischen Gründen ist die Einführung eines Unternehmensstrafrechts abzulehnen. So ist vorgesehen, dass auch die juristische Person selbst, also der jeweilige Verband, strafrechtlich belangt werden soll. Ein solches Vorhaben widerspricht jedoch dem in Deutschland im Grundgesetz in Art. 20 Abs. 3 GG verankerten Schuldprinzip *„nulla poena sine culpa“*. Dieser Grundsatz besagt, dass eine Strafe nur für schuldhaft vorwerfbares Verhalten erfolgen kann. Schuld im deutschen Strafrecht setzt eine persönliche Vorwerfbarkeit voraus. Eben diese persönliche Vorwerfbarkeit ist im Falle von juristischen Personen ausgeschlossen, es gilt der Grundsatz *„societas delinquere non potest“*. Lediglich die natürlichen Personen, die für die juristische Person tätig werden, können sich eines vorwerfbaren Verhaltens schuldig machen. Der Entwurf würde demnach auch die Abkehr von diesem Prinzip bedeuten.

Dessen ungeachtet können auf der Rechtsfolgenseite auch die Unternehmen selbst für Straftaten zur Verantwortung gezogen werden, wie die zuvor dargestellten Regelungen des Straf- und Ordnungswidrigkeitenrechts zeigen. Etwaige Strafbarkeitslücken werden durch die vorhandenen Zurechnungsregeln geschlossen. Sowohl im StGB (§ 14) wie auch im OWiG (§ 9) existieren Vorschriften zur Organ- und Vertreterhaftung, die es ermöglichen, besondere Merkmale des Unternehmens, die die Möglichkeit der Ahndung begründen, der handelnden Person zuzurechnen.

3. Keine internationale Verpflichtung

Es besteht außerdem keine internationale Verpflichtung zur Einführung eines Unternehmensstrafrechts. Weder europäische noch internationale Vorschriften enthalten entsprechende Vorgaben. Daher sind auch in dieser Hinsicht die bestehenden gesetzlichen Regelungen ausreichend.

Im Vergleich mit anderen Rechtsordnungen sind die in Deutschland bestehenden Vorschriften auch nicht weniger effektiv. Bereits der *„Abschlussbericht der Kommission zur Reform des strafrechtlichen Sanktionensystems“* aus dem Jahre 2000 hat berechtigterweise ausgeführt, dass andere Staaten eine Zweiteilung in Ord-

nungswidrigkeiten- und Strafrecht nicht kennen, so dass z. B. das angloamerikanische Strafrecht Regelungen enthält, die sich in Deutschland im Ordnungswidrigkeitenrecht wiederfinden. Die Reformkommission folgerte bereits damals richtigerweise, dass diese Unterschiede keine Änderung des deutschen Rechts erfordern. Auch die Bundesrechtsanwaltskammer stellte in ihrer Stellungnahme zur Einführung einer Unternehmensstrafe¹ vom Mai 2013 fest, dass das deutsche System im internationalen Vergleich besonders scharfe Sanktionen erlaube. Grund dafür seien die umfassenden Möglichkeiten der Vorteilsabschöpfung (s. o.). Auch die in der Begründung des Gesetzesvorschlags aufgeführten Rechtsvergleiche mit anderen Ländern könnten keine andere Beurteilung erlauben. Die dort beispielhaft genannten ausländischen Rechtsordnungen seien mit dem deutschen Rechtssystem nicht unmittelbar vergleichbar.

Eine andere Schlussfolgerung ergibt sich auch nicht aus dem OECD-Abschlussbericht aus dem Jahre 2011. Der Forderung der OECD, das Höchstmaß bezüglich des gesetzlich vorgesehenen Bußgeldes für juristische Personen [Å] auf ein Niveau, das wirksam, verhältnismäßig und abschreckend ist² zu erhöhen, ist Deutschland durch die zuvor erwähnte deutliche Anhebung der Geldbußenhöchstgrenze im Jahre 2013 bereits nachgekommen. Im Übrigen liegt Deutschland bei den Unterzeichnerstaaten der einschlägigen OECD-Konvention nach den USA an zweiter Stelle der Sanktionsverfahren. Ein Sanktionsdefizit ist gegenüber anderen Ländern also nicht erkennbar. Insbesondere werden in Deutschland – anders als in anderen Ländern – Erkenntnisse aus der steuerlichen Betriebsprüfung umgehend der Staatsanwaltschaft übermittelt. Diese Praxis führt zu einer hohen Verfolgungsquote von Rechtsverstößen.

4. Keine zusätzlichen Anreize im Compliance-Bereich

Unternehmen haben längst erkannt, dass der Aufbau eines Compliance-Systems eine große Rolle für die Innen- und die Außendarstellung des Unternehmens spielt. Denn bereits aus Reputationsgründen ist den Unternehmen an der rechtskonformen Teilnahme am Marktgeschehen gelegen. Für die Pflege und den Ausbau dieser Systeme wird ein erheblicher Aufwand betrieben. Des Weiteren stellt die nach dem geltenden Recht praktizierte Eintragung von Bußgeldern gegen das Unternehmen in das Gewerbezentralregister eine erhebliche und durchaus gefürchtete Sanktion dar. Eintragungen im Gewerbezentralregister können zu einer negativen Bewertung der Zuverlässigkeit z. B. im Rahmen von Ausschreibungen oder Genehmigungsverfahren führen. Dies setzt, ebenso wie der mit den meist öffentlichkeitswirksamen Verfahren verbundene Imageschaden, einen sehr starken Compliance-Anreiz. Ein neues Unternehmensstrafrecht würde hier keine neuen Anreize im Compliance-Bereich der Unternehmen schaffen.