

Gesetzgebungsvorschlag für eine Änderung der §§ 30, 130 des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG)

Vorgelegt und erarbeitet von

**1. der Fachgruppe Compliance im Bundesverband der Unternehmensjuristen (BUJ),
vertreten durch die Rechtsanwälte Dr. Klaus Moosmayer (Vorsitzender),
Dr. Alexander Jüngling (stellvertretender Vorsitzender), Markus Jones, Martin Stadelmaier,
Dr. Christoph Klahold und Tim Proll-Gerwe**

und

2. Rechtsanwalt Professor Dr. Werner Beulke

Frankfurt am Main, im April 2014

Verteiler

- Bundesministerium des Innern
 - Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
 - Rechtsausschuss des Deutschen Bundestages
 - Innenausschuss des Deutschen Bundestages
 - Vorsitzende des Ausschusses für Recht und Verbraucherschutz des Deutschen Bundestages, Renate Künast
 - Vorsitzender des Innenausschusses des Deutschen Bundestages, Wolfgang Bosbach
 - Landesjustizministerien
 - Rechtsausschüsse der Landtage
 - Innenausschüsse der Landtage
 - Arbeitskreise Recht der im Bundestag vertretenen Parteien
 - Bundesgerichtshof
 - Bundesanwaltschaft
 - Deutscher Richterbund
 - Bundesrechtsanwaltskammer
 - Regionale Rechtsanwaltskammern der Bundesrepublik Deutschland
 - Strafrechtsausschuss der Bundesrechtsanwaltskammer

 - Mitglieder des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen e.V. (BUJ)
 - Präsidium des Deutschen Anwaltvereins
 - Vorstand des Deutschen Anwaltvereins
 - Strafrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins
 - Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK)
 - Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI)
 - Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
 - ICC Deutschland e.V.
 - Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW)
 - Berufsverband der Compliance Manager (BCM) e.V.
 - Deutsches Institut für Compliance e.V. (DICO)
 - Bundesverband Deutscher Compliance Officer e.V. (BDCO)

 - Freie Demokratische Partei (FDP) – Die Liberalen
 - Deutscher Strafverteidiger e.V.
 - Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Fachabteilung Recht
 - ver.di, Bereich Recht und Rechtspolitik
 - Der Deutsche Juristentag e.V.
 - Transparency International Deutschland e.V.

 - Fachpresse
 - Tages- und Wochenpresse
-

Inhaltsverzeichnis

A. Initiatoren dieses Gesetzgebungsvorschlags Seite 04

B. Einleitung Seite 04

 I. Problem und Ziel Seite 04

 II. Lösung Seite 05

 III. Alternativen Seite 06

IV. Finanzielle Auswirkungen auf öffentliche Haushalte Seite 06

C. Gesetzgebungsvorschlag der Fachgruppe Compliance im BUJ..... Seite 07

 I. Wortlaut § 30 OWiG aktuelle Fassung..... Seite 07

 II. Vorschlag Neufassung eines Absatzes 7 und eines Absatzes 8 Seite 08

 1. § 30 Abs. 7 OWiG n. F..... Seite 08

 2. § 30 Abs. 8 OWiG n. F..... Seite 08

 III. Vorschlag Neufassung § 130 OWiG (Synopsis)..... Seite 09

D. Begründung Seite 11

 I. § 30 Abs. 7 OWiG n. F. Seite 11

 1. Vorschlag einer Ergänzung des § 30 OWiG um folgenden Absatz 7..... Seite 11

 2. Begründende Anmerkungen..... Seite 11

 a. Hintergrund der beabsichtigten Neuregelung..... Seite 11

 b. Einzelheiten der beabsichtigten Neuregelung..... Seite 13

 aa. § 30 Abs. 7 Satz 1 n. F..... Seite 13

 bb. § 30 Abs. 7 Satz 2 n. F..... Seite 13

 cc. § 30 Abs. 7 Satz 3 n. F..... Seite 14

 dd. § 30 Abs. 7 Satz 4 n. F..... Seite 15

 ee. § 30 Abs. 7 Satz 5 n. F..... Seite 15

 II. § 30 Abs. 8 OWiG n. F. Seite 16

 1. Vorschlag einer Ergänzung des § 30 OWiG um folgenden Absatz 8..... Seite 16

 2. Begründende Anmerkungen..... Seite 16

 III. § 130 OWiG n. F. Seite 18

 1. Vorschlag einer Neuformulierung des § 130 OWiG Seite 18

 2. Begründende Anmerkungen..... Seite 19

A. Initiatoren dieses Gesetzgebungsvorschlags

Bei dem im März 2011 gegründeten Bundesverband der Unternehmensjuristen e.V. (BUJ) handelt es sich um die erste und größte (*Stand April 2014: 1.460 persönliche Mitglieder*) eigenständige berufsständische Vereinigung für Juristen in Rechtsabteilungen von Unternehmen, Institutionen und Körperschaften. Der BUJ versteht sich als Sprachrohr der Syndikusanwälte und nimmt aktiv an der gesellschaftlichen und politischen Debatte in Deutschland teil. Durch die Bündelung der Interessen der Verbandsmitglieder und die aktive Vertretung nach außen sollen so das Ansehen sowie der Stellenwert des Berufsstands deutlich gesteigert werden.

Bei der Fachgruppe Compliance handelt es sich um eine BUJ-Arbeitsgruppe, deren Schwerpunkt in der Diskussion und Fortentwicklung der juristischen Aspekte der Compliance liegt. Hierzu hat die Fachgruppe Compliance bereits mehrere rechtspolitische Stellungnahmen verfasst und veröffentlicht. Ein weiteres Ziel der Fachgruppe ist der Informationstausch bezogen auf die Compliance Arbeit in Unternehmen. Hierzu veranstaltet die Fachgruppe fortlaufende Informations- und Fortbildungsveranstaltungen für ihre Mitglieder und externe Experten. Jährlich findet in Frankfurt der von der Fachgruppe veranstaltete Compliance Summit mit hochrangigen nationalen und ausländischen Vertretern aus der Politik, Verwaltung, Judikative und Wirtschaft statt. Die Fachgruppe Compliance versteht sich als die rechtspolitische Interessenvertretung der Unternehmensjuristen und Compliance Beauftragten gegenüber Legislative, Judikative und Exekutive und will in den Unternehmen und der Gesellschaft das Verständnis für die Compliance Arbeit stärken.

B. Einleitung

I. Problem und Ziel

In die langjährige Diskussion über Unternehmenssanktionen im Fall von zurechenbaren Gesetzesverstößen, begangen von Mitgliedern der Geschäftsführung oder Mitarbeitern, ist Bewegung gekommen (vgl. zur Diskussion der vergangenen Jahre zusammenfassend *Tiedemann*, Wirtschaftsstrafrecht, Einführung und Allgemeiner Teil, 4. Aufl. 2014, S. 161 ff.). Durch eine entsprechende Aufforderung der OECD angestoßen, hat der Gesetzgeber im Zuge der 8. GWB Novelle zum 30. Juni 2013 das bisherige maximale Sanktionspotenzial der Bußgeldvorschriften §§ 30, 130 OWiG von einer auf zehn Millionen Euro gleich verzehnfacht. Die OECD hatte in ihrem Prüfbericht vom 17. März 2011 die Bundesrepublik zuvor aufgefordert, den Sanktionsapparat gegenüber Unternehmen auf ein Niveau anzuheben, das „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ ist (vgl. S. 5 f., 33 f., 40 f., 45 f. und 81 ff. des OECD Prüfberichts). Im Rahmen der Erhöhung des Bußgeldrahmens wurde seitens des Gesetzgebers in der Begründung zwar ausdrücklich festgestellt, dass die Gerichte bei der Bemessung der Geldbuße Compliance Anstrengungen der Unternehmen berücksichtigen können. Entgegen Forderungen aus der Literatur wurde jedoch auf eine diesbezügliche Regelung im Gesetzestext selbst verzichtet (vgl. *Moosmayer/Gropp-Stadler*, NZWiSt 2012, 241).

Eine bundeseinheitliche Regelungspraxis zu der vom Gesetzgeber in der Begründung der 8. GWB Novelle ausdrücklich anerkannten Möglichkeit der Berücksichtigung von Compliance Maßnahmen bei der Bemessung von Unternehmensgeldbußen existiert nicht. Gleiches gilt für die zentrale Frage, ob Unternehmen auch außerhalb der Bonusregel des Bundeskartellamtes in der Fassung vom 7. März 2006 „belohnt“ werden können bzw. sollen, wenn sie den Behörden freiwillig dem Unternehmen zurechenbare Gesetzesverstöße anzeigen. Der Justizminister von Nordrhein-Westfalen, Thomas Kutschaty, hat daraufhin am 14. November 2013 auf der Justizministerkonferenz den „Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortung von Unternehmen und sonstigen Verbänden“ vorgestellt, der ein originäres Unternehmensstrafrecht vorsieht, allerdings auch weitreichende Milderungsgründe bei entsprechenden Compliance Anstrengungen enthält. Dieser Gesetzesentwurf wird seitdem von der rechtswissenschaftlichen Literatur und insbesondere von verschiedenen Verbänden und Interessensvertretungen intensiv – und überwiegend kritisch – diskutiert. Ablehnend haben sich z. B. die Verbände BDI und BDA in ihrer gemeinsamen Stellungnahme vom 31. Januar 2014 geäußert, ebenso der Strafrechtsausschuss des Deutschen Anwaltvereins (Stellungnahme 54/2013) im Dezember 2013 sowie das von der Stiftung Familienunternehmen am 11. November vorgelegte Gutachten des emeritierten Hochschullehrers *Schünemann* (vgl. auch Hein, CCZ 2014, 75).

Zuletzt wurde im Koalitionsvertrag der Parteien CDU, CSU und SPD auf Seite 145 unter der Überschrift „Kriminalität in allen gesellschaftlichen Bereichen wirksam bekämpfen“ folgende Passage aufgenommen: *„Mit Blick auf strafbares Verhalten im Unternehmensbereich bauen wir das Ordnungswidrigkeitenrecht aus. Wir brauchen konkrete und nachvollziehbare Zumessungsregeln für Unternehmensbußen. Wir prüfen ein Unternehmensstrafrecht für multinationale Konzerne.“*

Es besteht kein Zweifel daran, dass das bisherige Regelinstrumentarium zur Ahndung von Wirtschaftskriminalität auf Unternehmensebene in Deutschland unzureichend ist. Spektakuläre Bußgeldentscheidungen der letzten Jahre gegen einzelne Unternehmen wie Siemens, MAN oder Ferrostaal sollten nicht den Blick darauf verstellen, dass es sich dabei um – vorwiegend außerhalb eines Gerichtsverfahrens – ausgehandelte „Vergleiche“ zwischen den Unternehmen und einzelnen Strafverfolgungsbehörden handelt. Eine klare gesetzliche Grundlage hierfür, die eine Rechtssicherheit über die Zuständigkeit der jeweiligen Strafverfolgungsbehörden hinaus garantiert, existiert nicht. Wesentliche Fragen wie der „Wert“ einer frühzeitigen Kooperation eines Unternehmens mit den Behörden oder die Bedeutung von Compliance Maßnahmen zur Verhinderung von Fehlverhalten für die Haftung der Unternehmensleitung sind de lege lata nicht geregelt und werden von unterschiedlichen Behörden in Deutschland unterschiedlich gehandhabt. Unter den Unternehmen existiert eine erhebliche Rechtsunsicherheit, wie mit intern entdecktem Fehlverhalten bezogen auf eine Offenlegung gegenüber Behörden umzugehen ist. Weiterhin gibt es in Deutschland kein Anreizsystem für Unternehmen, in die (präventive) Einführung von Compliance Maßnahmen zu investieren. Erst bei der Setzung solcher Anreize wird es aber aufgrund der dann verstärkten Investition der Unternehmen in präventive Compliance Maßnahmen bzw. in die Aufklärung von intern entdeckten Gesetzesverstößen zu einem entscheidenden Fortschritt bei der Bekämpfung bzw. Verhinderung der Wirtschaftskriminalität kommen.

Die Fachgruppe Compliance im BUJ hat sich bereits 2013 mit entsprechenden Forderungen rechtspolitisch zu Wort gemeldet und angeregt, über eine entsprechende allgemeine Kronzeugenregelung nachzudenken (vgl. Moosmayer in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 15. Mai 2013: „Straffreiheit für Kronzeugen“ und ders. „Kronzeugenregelung für Unternehmen als Compliance-Anreizsystem“, CCZ 2013, 218).

International ist eine zunehmende Anerkennung solcher „Anreizsysteme“ zu beobachten. Neben den bereits seit Jahren etablierten entsprechenden Regelungen in den Sentencing Guidelines der USA sieht der UK Bribery Act eine „Compliance Defense“ für Unternehmen im Fall von Verstößen vor und hat das Justizministerium in Großbritannien Grundsätze für ein „deferred prosecution-agreement“ veröffentlicht, das bei kooperierenden Unternehmen zur Anwendung kommen soll. In Spanien ist ein neues Gesetz in der Vorbereitung, das ebenfalls das Bestehen eines Compliance Systems strafmildernd berücksichtigt. Das nunmehr in Kraft getretene neue brasilianische Anti-Korruptionsgesetz kombiniert Compliance Maßnahmen als Milderungsgründe bei Unternehmenssanktionen mit einer Kronzeugenregelung für Unternehmen auch außerhalb des Kartellrechts. Auch der beratende Wirtschaftsausschuss bei der OECD (BIAC) hat in seinem Ende 2013 veröffentlichten Thesenpapier zu neuen Maßnahmen zur Verstärkung des Kampfes gegen Korruption entsprechende Gesetzesinitiativen ausdrücklich vorgeschlagen. Ziel muss es daher sein, auch in Deutschland entsprechende Maßnahmen eines Compliance Anreizsystems zur Verbesserung der Prävention und Aufklärung von Wirtschaftsstraftaten gesetzlich zu verankern. Hierzu ist aber – insoweit im Unterschied zum Vorschlag des Justizministers des Landes Nordrhein-Westfalen – die Einführung eines Unternehmensstrafrechts nicht erforderlich. Strafrechtliche Regelungen sollten stets nur „ultima ratio“ sein, wenn andere Maßnahmen zur Erreichung des Ziels nicht ausreichen. Dies ist hier nicht der Fall. Bereits durch eine punktuelle Änderung der §§ 30, 130 OWiG und mithin unter Beibehaltung der bisherigen und erst zum 30. Juni 2013 vom Gesetzgeber reformierten Gesetzgebungssystematik kann ein solches Compliance Anreizsystem geschaffen werden. Dieses muss dabei so gefasst werden, dass es für geschäftliche Betriebe jeder Größe geeignet und angemessen ist.

II. Lösung

Der Gesetzgebungsvorschlag sieht daher keine Einführung eines Unternehmensstrafrechts, sondern Änderungen in den §§ 30, 130 OWiG vor. Dabei wird auf die zuletzt durch die 8. GWB Novelle geänderte Fassung der Regelungen mit dem bereits auf maximal zehn Millionen Euro erhöhten Bußgeldrahmen aufgesetzt.

Vorgeschlagen wird in § 30 Abs. 7 OWiG n. F. ein gesetzlicher Milderungsgrund, sofern es trotz entsprechender Compliance Maßnahmen zu Fehlverhalten gekommen ist oder die Unternehmensleitung als Reaktion auf eine unternehmensbezogene Zuwiderhandlung (weitere) geeignete Maßnahmen im Sinn einer „Selbstreinigung“, wie sie aus dem Vergaberecht bereits bekannt ist, ergreift und auf Verlangen darlegt. Von der Festsetzung einer Geldbuße kann dabei auch ganz abgesehen werden, wenn kein bedeutender Schaden eingetreten oder der eingetretene Schaden zum überwiegenden Teil wiedergutmacht wurde. Nach dem weiter vorgeschlagenen § 30 Abs. 8 OWiG n. F. unterbleibt die Festsetzung einer Geldbuße – unbeschadet der existierenden kartellrechtlichen Sonderregeln – ganz, wenn das Unternehmen der zuständigen Behörde die Rechtsverletzung angezeigt und maßgeblich zu deren Aufklärung beigetragen hat. Damit diese Anreize zur Schaffung von geeigneten Compliance Maßnahmen bzw. zur Anzeige von intern entdecktem Fehlverhalten nicht leerlaufen, wird die Anordnung des Verfalls nach StGB und OWiG bei Anwendung der neuen Vorschriften ausdrücklich ausgeschlossen.

Daneben wird in § 130 Abs. 1 OWiG n. F. zum ersten Mal der Inhalt der Aufsichts- und Organisationspflichten im Unternehmen gesetzlich konkretisiert. Die dabei genannten fünf Grundelemente eines effektiven Compliance Systems orientieren sich zwar an anerkannten internationalen und nationalen Standards, sind aber nicht als zwingend abschließender Maßnahmen-Katalog zu verstehen (vgl. insbesondere für Deutschland die vom Bundesinnenministerium 2013 als Ergebnis des Initiativkreises „Bundesverwaltung und Wirtschaft: Gemeinsam gegen Korruption“ veröffentlichte „Praktische Hilfestellung für Antikorruptionsmaßnahmen“, die Grundelemente eines effektiven Compliance Systems beschreibt).

Ausdrücklich verweist der Gesetzgebungsvorschlag darauf, dass die Maßnahmen in einem angemessenen Verhältnis zur Größe des Betriebes und des von ihm ausgehenden Risikos stehen müssen. Durch den Verzicht auf einen abschließenden Maßnahmenkatalog und den Verweis auf die Betriebsgröße und das zu erwartende Compliance Risiko soll eine auch für kleine und mittelständische Unternehmen umsetzbare Gesetzeslage geschaffen werden. Es ist auch nicht das Ziel des Gesetzgebungsvorschlags, schematischen und nicht einzelfallbezogenen kommerziellen Zertifizierungen von Compliance Systemen den Weg zu bereiten. Vielmehr werden sich die zuständigen Behörden und Gerichte mit den konkreten Maßnahmen des betroffenen Unternehmens zu beschäftigen und diese zu bewerten haben. Hierbei haben die Unternehmen bzw. ihre Leitungen ihre Anstrengungen darzulegen und glaubhaft zu machen, um in den Genuss der beschriebenen Anreize (Milderung bzw. Absehen von der Festsetzung einer Geldbuße und Ausschluss des Verfalls) zu kommen.

III. Alternativen

Die Einführung eines originären Unternehmensstrafrechts scheidet als Alternative nach dem „ultima ratio Prinzip“ aus, da – wie dargelegt – das Ziel einer besseren Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität mit dem Mittel des Ordnungswidrigkeitenrechts und in der gerade erst durch die 8. GWB Novelle überarbeiteten Systematik der §§ 30, 130 OWiG erreicht werden kann.

IV. Finanzielle Auswirkungen auf öffentliche Haushalte

Eine stärkere finanzielle Belastung der öffentlichen Haushalte kann dadurch entstehen, dass die Justiz mehr in Wirtschaftsdelikten erfahrene Staatsanwälte und Richter ausbilden bzw. bezogen auf das Verständnis von Compliance Systemen weiterbilden muss. Ein solcher Effekt wäre aber auch im Fall der Einführung eines originären Unternehmensstrafrechts – wie vom Justizminister des Landes Nordrhein-Westfalen vorgeschlagen – der Fall. Weiterhin kann durch eine verstärkte Anzahl von freiwilligen Selbstanzeigen der Zufluss von Bußgeldern und Verfallsbeträgen an die öffentlichen Haushalte vermindert werden. Dem gegenüber steht aber eine stärkere Früherkennung und Prävention von Wirtschaftsdelikten, die bei Vollendung und fehlender Aufdeckung zu hohen volkswirtschaftlichen Schäden führen.

C. Gesetzgebungsvorschlag der Fachgruppe Compliance im BUJ

I. Wortlaut § 30 OWiG aktuelle Fassung

Geldbuße gegen juristische Personen und Personenvereinigungen

(1) Hat jemand

1. als vertretungsberechtigtes Organ einer juristischen Person oder als Mitglied eines solchen Organs,
2. als Vorstand eines nicht rechtsfähigen Vereins oder als Mitglied eines solchen Vorstandes,
3. als vertretungsberechtigter Gesellschafter einer rechtsfähigen Personengesellschaft,
4. als Generalbevollmächtigter oder in leitender Stellung als Prokurist oder Handlungsbevollmächtigter einer juristischen Person oder einer in Nummer 2 oder 3 genannten Personenvereinigung oder
5. als sonstige Person, die für die Leitung des Betriebes oder Unternehmens einer juristischen Person oder einer in Nummer 2 oder 3 genannten Personenvereinigung verantwortlich handelt, wozu auch die Überwachung der Geschäftsführung oder die sonstige Ausübung von Kontrollbefugnissen in leitender Stellung gehört,

eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begangen, durch die Pflichten, welche die juristische Person oder die Personenvereinigung treffen, verletzt worden sind oder die juristische Person oder die Personenvereinigung bereichert worden ist oder werden sollte, so kann gegen diese eine Geldbuße festgesetzt werden.

(2) Die Geldbuße beträgt

1. im Falle einer vorsätzlichen Straftat bis zu zehn Millionen Euro,
2. im Falle einer fahrlässigen Straftat bis zu fünf Millionen Euro.

Im Falle einer Ordnungswidrigkeit bestimmt sich das Höchstmaß der Geldbuße nach dem für die Ordnungswidrigkeit angedrohten Höchstmaß der Geldbuße. Verweist das Gesetz auf diese Vorschrift, so verzehnfacht sich das Höchstmaß der Geldbuße nach Satz 2 für die im Gesetz bezeichneten Tatbestände. Satz 2 gilt auch im Falle einer Tat, die gleichzeitig Straftat und Ordnungswidrigkeit ist, wenn das für die Ordnungswidrigkeit angedrohte Höchstmaß der Geldbuße das Höchstmaß nach Satz 1 übersteigt.

(2a) Im Falle einer Gesamtrechtsnachfolge oder einer partiellen Gesamtrechtsnachfolge durch Aufspaltung (§ 123 Absatz 1 des Umwandlungsgesetzes) kann die Geldbuße nach Absatz 1 und 2 gegen den oder die Rechtsnachfolger festgesetzt werden. Die Geldbuße darf in diesen Fällen den Wert des übernommenen Vermögens sowie die Höhe der gegenüber dem Rechtsvorgänger angemessenen Geldbuße nicht übersteigen. Im Bußgeldverfahren tritt der Rechtsnachfolger oder treten die Rechtsnachfolger in die Verfahrensstellung ein, in der sich der Rechtsvorgänger zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Rechtsnachfolge befunden hat.

(3) § 17 Abs. 4 und § 18 gelten entsprechend.

(4) Wird wegen der Straftat oder Ordnungswidrigkeit ein Straf- oder Bußgeldverfahren nicht eingeleitet oder wird es eingestellt oder wird von Strafe abgesehen, so kann die Geldbuße selbständig festgesetzt werden. Durch Gesetz kann bestimmt werden, daß die Geldbuße auch in weiteren Fällen selbständig festgesetzt werden kann. Die selbständige Festsetzung einer Geldbuße gegen die juristische Person oder Personenvereinigung ist jedoch ausgeschlossen, wenn die Straftat oder Ordnungswidrigkeit aus rechtlichen Gründen nicht verfolgt werden kann; § 33 Abs. 1 Satz 2 bleibt unberührt.

(5) Die Festsetzung einer Geldbuße gegen die juristische Person oder Personenvereinigung schließt es aus, gegen sie wegen derselben Tat den Verfall nach den §§ 73 oder 73a des Strafgesetzbuches oder nach § 29a anzuordnen.

- (6) Bei Erlass eines Bußgeldbescheids ist zur Sicherung der Geldbuße § 111d Absatz 1 Satz 2 der Strafprozessordnung mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Urteils der Bußgeldbescheid tritt.

II. Vorschlag Neufassung eines Absatzes 7 und eines Absatzes 8

1. § 30 Abs. 7 OWiG n. F.

¹Bei der Zumessung der Geldbuße ist mildernd zu berücksichtigen, dass die Zuwiderhandlung im Sinne des Absatzes 1 begangen wurde, obgleich die betroffene juristische Person oder Personenvereinigung die in § 130 Abs. 1 festgelegte Pflicht erfüllt hat. ²Gleiches gilt, sofern sie geeignete und angemessene organisatorische oder personelle Maßnahmen ergreift, um vergleichbare Zuwiderhandlungen künftig zu verhindern. ³Auf Verlangen hat die juristische Person oder Personenvereinigung darzulegen und glaubhaft zu machen, welche Maßnahmen sie zur Erfüllung der Voraussetzungen gem. Satz 1 oder Satz 2 ergriffen hat beziehungsweise ergreift. ⁴Sind die Voraussetzungen des Satzes 1 oder 2 gegeben und ist infolge der Zuwiderhandlung kein bedeutender Schaden eingetreten oder wurde dieser zum überwiegenden Teil wiedergutmacht, kann von der Festsetzung einer Geldbuße gegen die juristische Person oder Personenvereinigung abgesehen werden. ⁵Auch die Anordnung des Verfalls nach den §§ 73 oder 73a des Strafgesetzbuchs oder nach § 29a OWiG scheidet dann aus.

2. § 30 Abs. 8 OWiG n. F.

¹Die Festsetzung einer Geldbuße gegen die juristische Person oder Personenvereinigung wegen anderer als der in § 81 GWB genannten Ordnungswidrigkeiten unterbleibt, wenn

1. diese der zuständigen Behörde die Zuwiderhandlung im Sinne des Absatzes 1 umfassend angezeigt und eine rechtlich gebotene Handlung unverzüglich nachgeholt hat,
2. diese geeignete und angemessene Maßnahmen zur Verhinderung einer Zuwiderhandlung aus gleichem Grund ergreift, wobei sie die Maßnahmen auf Verlangen darzulegen und glaubhaft zu machen hat, und
3. die zuständige Behörde im Zeitpunkt der Anzeigeerstattung gegenüber der juristischen Person oder Personenvereinigung die Einleitung von Ermittlungen wegen der angezeigten Zuwiderhandlung noch nicht bekannt gegeben hat.

²Eine wirksame Selbstanzeige gemäß S. 1 schließt die Anordnung des Verfalls nach den §§ 73, 73a StGB, § 29a OWiG aus.

III. Vorschlag Neufassung § 130 OWiG (Synopsis)

In der linken Spalte findet sich die aktuelle Fassung des § 130 OWiG, in der rechten Spalte findet sich die vorgeschlagene Neufassung der Fachgruppe Compliance im BUJ.

§ 130 OWiG (derzeit geltende Fassung)

- (1) Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die Aufsichtsmaßnahmen unterläßt, die erforderlich sind, um in dem Betrieb oder Unternehmen Zuwiderhandlungen gegen Pflichten zu verhindern, die den Inhaber treffen und deren Verletzung mit Strafe oder Geldbuße bedroht ist, handelt ordnungswidrig, wenn eine solche Zuwiderhandlung begangen wird, die durch gehörige Aufsicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre. Zu den erforderlichen Aufsichtsmaßnahmen gehören auch die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen.

§ 130 OWiG (vorgeschlagene Neufassung)

- (1) ¹Der Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens ist verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, Zuwiderhandlungen gegen ihn treffende straf- oder bußgeldbewehrte Pflichten zu verhindern. ²Die Maßnahmen müssen in angemessenem Verhältnis zur Größe des Betriebes oder Unternehmens und den von ihm ausgehenden Gefahren stehen. ³Geeignete Maßnahmen im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere:
1. die sorgfältige Auswahl und Instruktion sowie Überwachung und Kontrolle von Mitarbeitern und Aufsichtspersonen,
 2. die regelmäßige Ermittlung und Bewertung der vom Betrieb oder Unternehmen ausgehenden Gefahren der Begehung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten,
 3. der Erlass von Weisungen und die Schulung der Mitarbeiter zwecks Verhinderung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen,
 4. ein Verfahren, das es den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit ermöglicht, Hinweise auf mögliche Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen, an eine geeignete Stelle zu geben sowie
 5. die Aufklärung von Verdachtsmomenten, welche auf Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb hindeuten, sowie die Ahndung entsprechenden Fehlverhaltens.

(2) Betrieb oder Unternehmen im Sinne des Absatzes 1 ist auch das öffentliche Unternehmen.

(keine Änderung)

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann, wenn die Pflichtverletzung mit Strafe bedroht ist, mit einer Geldbuße bis zu einer Million Euro geahndet werden. § 30 Absatz 2 Satz 3 ist anzuwenden. Ist die Pflichtverletzung mit Geldbuße bedroht, so bestimmt sich das Höchstmaß der Geldbuße wegen der Aufsichtspflichtverletzung nach dem für die Pflichtverletzung angedrohten Höchstmaß der Geldbuße. Satz 3 gilt auch im Falle einer Pflichtverletzung, die gleichzeitig mit Strafe und Geldbuße bedroht ist, wenn das für die Pflichtverletzung angedrohte Höchstmaß der Geldbuße das Höchstmaß nach Satz 1 übersteigt.

(keine Änderung)

(4) Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die in Absatz 1 festgelegte Pflicht verletzt, handelt ordnungswidrig, wenn eine straf- oder bußgeldbewehrte Zuwiderhandlung begangen wird, die bei Erfüllung der Pflicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre.

(5) § 30 Absatz 8 gilt entsprechend.

D. Begründung

I. § 30 Abs. 7 OWiG n. F.

1. Vorschlag einer Ergänzung des § 30 OWiG um folgenden Absatz 7:

¹Bei der Zumessung der Geldbuße ist mildernd zu berücksichtigen, dass die Zuwiderhandlung im Sinne des Absatzes 1 begangen wurde, obgleich die betroffene juristische Person oder Personenvereinigung die in § 130 Abs. 1 festgelegte Pflicht erfüllt hat. ²Gleiches gilt, sofern sie geeignete und angemessene organisatorische oder personelle Maßnahmen ergreift, um vergleichbare Zuwiderhandlungen künftig zu verhindern. ³Auf Verlangen hat die juristische Person oder Personenvereinigung darzulegen und glaubhaft zu machen, welche Maßnahmen sie zur Erfüllung der Voraussetzungen gem. Satz 1 oder Satz 2 ergriffen hat beziehungsweise ergreift. ⁴Sind die Voraussetzungen des Satzes 1 oder 2 gegeben und ist infolge der Zuwiderhandlung kein bedeutender Schaden eingetreten oder wurde dieser zum überwiegenden Teil wiedergutmacht, kann von der Festsetzung einer Geldbuße gegen die juristische Person oder Personenvereinigung abgesehen werden. ⁵Auch die Anordnung des Verfalls nach den §§ 73 oder 73a des Strafgesetzbuchs oder nach § 29a OWiG scheidet dann aus.

2. Begründende Anmerkungen

a. Hintergrund der beabsichtigten Neuregelung

§ 30 OWiG eröffnet die Möglichkeit, gegen juristische Personen oder ihnen gleichgestellte Personenvereinigungen eine Geldbuße zu verhängen, wenn eine ihrer Leitungspersonen (vgl. § 30 Abs. 1 Nr. 1 - 5 OWiG) eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit (sogenannte Anknüpfungs- oder Bezugstat) begangen hat, durch die verbandsbezogene Pflichten des Personenverbands verletzt wurden oder die zu dessen Bereicherung geführt hat bzw. führen sollte. Ziel ist es, eine zum Nachteil von Individualpersonen gehende Privilegierung von Verbänden zu verhindern, die darauf beruht, dass diese zwar nicht selbst, sondern nur durch ihre Leitungspersonen handeln können, gleichzeitig aber potenzielle Nutznießer von deren Taten sind. Nach überwiegender Ansicht handelt es sich um keinen eigenständigen Ordnungswidrigkeitentatbestand, der eine – wie auch immer geartete – Delinquenz des Verbandes begründet, sondern um eine bloße Zurechnungsnorm (BGHSt 46, 207, 211; Bohnert, OWiG, 3. Aufl. 2010, § 30 Rn. 5; a.A. KK-OWiG-Rogall, 3. Aufl. 2006, Rn. 2 u. 8). Wichtigste Anknüpfungstat ist in der Praxis § 130 OWiG.

Ob eine Verbandsgeldbuße nach Maßgabe des § 30 OWiG verhängt wird, steht im pflichtgemäßen Ermessen der zuständigen Behörde (vgl. § 47 OWiG); es gilt also das Opportunitätsprinzip. Ein völliger Verzicht verlangt indes einen besonderen Nichtverfolgungsgrund, der aus „der Sache“ selbst ersichtlich sein muss (BGH NJW 1999, 1122).

Soll eine Verbandsgeldbuße verhängt werden, ist deren maximale Höhe gesetzlich festgeschrieben, wobei der Gesetzgeber die Höchstgrenze mit Wirkung zum 30.06.2013 deutlich angehoben hat (8. Gesetz zur Änderung des GWB vom 26.6.2013; BGBl. I 1738; krit. dazu Moosmayer/Gropp-Stadler, NZWiSt 2012, 241): Handelt es sich bei der Bezugstat um eine vorsätzliche Straftat, droht nunmehr eine Geldbuße von bis zu zehn Millionen Euro; wird an eine fahrlässige Straftat angeknüpft, kann ein Bußgeld in Höhe von bis zu fünf Millionen Euro verhängt werden (§ 30 Abs. 2 S. 1 OWiG). Fungiert eine Ordnungswidrigkeit als Bezugstat, bildet das insofern angeordnete Höchstmaß der Geldbuße grundsätzlich zugleich das Höchstmaß der Verbandsgeldbuße. Dies gilt indes nicht im Falle des § 130 OWiG; hier droht ebenfalls eine Verbandsgeldbuße in Höhe von bis zu zehn Millionen Euro (§ 130 Abs. 3 S. 2 iVm § 30 Abs. 2 S. 3 OWiG). Die Verbandsgeldbuße dient nicht nur der Ahndung der Zuwiderhandlung, sondern auch (und gerade) der Abschöpfung eines etwaigen unrechtmäßigen Gewinns, wobei das gesetzlich vorgesehene Höchstmaß der Geldbuße insofern überschritten werden darf (§ 30 Abs. 3 iVm § 17 Abs. 4 OWiG).

Was die Ahndungskomponente betrifft, bemisst sich die konkrete Höhe des Bußgeldes nach allgemeinen Zumessungsgrundsätzen (vgl. Korte, NStZ 2001, 582, 582; Göhler/Gürtler, OWiG, 16. Aufl. 2012, Rn 36a). Vielfach wird insofern – trotz Fehlens einer expliziten gesetzlichen Verweisung – auf § 17 Abs. 3 OWiG zurückgegriffen

(vgl. KK-OWiG-Rogall, 3. Aufl. 2006, § 30 Rn. 115 m.w.N.). Maßgeblich sind unter anderem der Unrechtsgehalt der Anknüpfungstat und deren Auswirkungen auf den geschützten Ordnungsbereich, das Gewicht und Ausmaß der Pflichtverletzung, die Häufigkeit, Dauer und Schwere der Zuwiderhandlung, die Höhe des eingetretenen Schadens sowie die wirtschaftlichen Verhältnisse des betroffenen Verbands (vgl. BGH wistra 1991, 268 f.; umfassend Wegner, Die Systematik der Zumessung unternehmensbezogener Geldbußen, 2000).

Das – häufig mit dem Schlagwort „Compliance“ umschriebene – Bemühen von Unternehmen, Strukturen zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen, um unternehmensbezogene Straftaten und Ordnungswidrigkeiten durch Organmitglieder, Führungskräfte und sonstige Mitarbeiter zu verhindern, hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen. Um einen weiteren Anreiz zur Intensivierung dieser Bemühungen zu schaffen, erscheint es sinnvoll, gesetzlich explizit zu regeln, inwiefern derartige Compliance Maßnahmen bei der Festsetzung bzw. Zumessung einer Verbandsgeldbuße auf Grundlage des § 30 OWiG Berücksichtigung finden können oder gar müssen. Mit dem hier vorgeschlagenen § 30 Abs. 7 OWiG wird ein entsprechender Regelungsvorschlag unterbreitet.

Auf diese Weise soll nicht zuletzt den immer lauter werdenden Forderungen aus Wissenschaft und Praxis Rechnung getragen werden, umfassende, zielgerichtete und Erfolg versprechende Compliance Bemühungen mit einem Sanktionsverzicht oder jedenfalls einer signifikanten Milderung der gegen das Unternehmen verhängten Geldbuße zu honorieren (in diesem Sinne etwa Bock, Criminal Compliance, 2011, S. 266, 355 f. u. 361; Engelhart, Sanktionierung von Unternehmen und Compliance, 2010, S. 440 ff.; Krause, StraFo 2011, 437, 445; Mosbacher in: Rotsch (Hrsg.), Wissenschaftliche und praktische Aspekte der nationalen und internationalen Compliance-Diskussion, 2012, S. 129, 134; Sieber, FS Tiedemann, 2008, S. 449, 472 f., Wessing, FS Volk, 2009, 867, 876).

Dabei wird nicht verkannt, dass effektive Compliance Maßnahmen bereits de lege lata Berücksichtigung finden können, wenn die Verhängung einer Verbandsgeldbuße gemäß § 30 OWiG im Raum steht – sei es im Rahmen des Entschließungsermessens der zuständigen Behörde hinsichtlich der Frage, ob überhaupt eine derartige Sanktion verhängt wird; sei es im Rahmen der allgemeinen Zumessungsgrundsätze bei Bestimmung der konkreten Höhe des Bußgeldes (umfassend hierzu Loer in: Wessing/Dann (Hrsg.), Deutsch-Amerikanische Korruptionsverfahren, 2013, § 10 Rn. 81 ff.; Petermann, Die Bedeutung von Compliance Maßnahmen für die Sanktionsbegründung und -bemessung im Vertragskonzern, 2013, S. 218 ff.). Dementsprechend machen nicht wenige Behörden schon heute von diesen Möglichkeiten eines Sanktionsverzichts bzw. einer Bußgeldminderung Gebrauch, wie sich – trotz Fehlens empirischer Untersuchungen – aus zahlreichen Praxisberichten entnehmen lässt (vgl. etwa Krebs/Eufinger/Jung, CCZ 2011, 213, 214 f.; Krause, StraFo 2011, 437, 446). Die Sanktionspraxis erweist sich insofern jedoch als höchst uneinheitlich. Überdies herrscht Unklarheit über die exakten Voraussetzungen einer sanktionsbefreienden bzw. -mildernden Wirkung von Compliance Maßnahmen. Dem soll durch die vorgeschlagene Neuregelung abgeholfen werden.

Die Notwendigkeit, bislang noch völlig unberührtes legislatorisches Neuland zu betreten, besteht insofern nicht. Vielmehr kann an eine Reihe bereits bestehender Vorschriften bzw. Gesetzesentwürfe angeknüpft werden. Bedeutsam erscheint in diesem Zusammenhang namentlich der nordrhein-westfälische „Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden“ vom 18.09.2013 (krit. dazu Hoven, ZIS 2014, 14; Schünemann, ZIS 2014, 1; Zieschang, GA 2014, 91), ferner die am 01.09.2013 in Kraft getretene Regelung des § 22 IV AWG (dazu Krause/Preuß, NStZ 2013, 688; Pelz/Hofschneider, wistra 2014, 1). Überdies sei darauf hingewiesen, dass das Bundeskartellamt bereits vor vielen Jahren verbindliche Richtlinien zur Bemessung von Geldbußen gegen Unternehmen im Sinne des § 81 Abs. 4 S. 2 GWB erlassen hat (Bekanntmachung Nr. 9/2006 über den Erlass und die Reduktion von Geldbußen in Kartellsachen – Bonusregelung – vom 7. März 2006). Schließlich existieren in den USA diverse Regelungen der Börsenaufsichtsbehörde SEC, welche die Bemessung von Sanktionen gegen Unternehmen zum Gegenstand haben, so etwa die „United States Sentencing Commission’s Guidelines for the Sentencing of Organizations“ oder der „Seaboard Report“.

b. Einzelheiten der beabsichtigten Neuregelung

aa. § 30 Abs. 7 S. 1 n. F. sieht vor, dass die gegen die juristische Person oder Personenvereinigung zu verhängende Geldbuße zwingend zu mildern ist, wenn die Anknüpfungstat begangen wurde, obgleich die in § 130 Abs. 1 zulasten des Personenverbands festgelegte Pflicht erfüllt wurde.

Wie bereits erwähnt, bildet § 130 OWiG die in der Praxis wichtigste Anknüpfungstat für eine Unternehmensgeldbuße nach Maßgabe des § 30 OWiG. Inhalt und Umfang der durch § 130 Abs. 1 OWiG statuierten Aufsichts- und Organisationspflichten wurden in den letzten Jahrzehnten von Rechtsprechung und Literatur konkretisiert. Die hier vorgeschlagene Neufassung des § 130 Abs. 1 OWiG sieht nunmehr eine gesetzliche Konkretisierung anhand einer beispielhaften Aufzählung geeigneter (Compliance-)Maßnahmen vor. Da der – durch § 9 OWiG erweiterte – Täterkreis des § 130 OWiG weitgehend identisch mit dem in § 30 Abs. 1 OWiG konkretisierten Kreis möglicher Täter potenzieller Anknüpfungstaten für die Verhängung einer Verbandsgeldbuße ist, liegt es im ureigenen Interesse der Unternehmen, möglichst effektive Mechanismen zur Vermeidung unternehmensbezogener Straftaten und Ordnungswidrigkeiten zu entwickeln, um sich nicht dem Vorwurf der Unterlassung geeigneter Aufsichts- und Organisationsmaßnahmen (§ 130 OWiG) auszusetzen, welcher wiederum eine Geldbuße nach § 30 OWiG nach sich ziehen kann.

Hat ein Unternehmen indes ein funktionstüchtiges, effektives Compliance System implementiert und kommt es – jenseits des § 130 OWiG – gleichwohl zu einer unternehmensbezogenen Straftat oder Ordnungswidrigkeit, welche eine taugliche Anknüpfungstat im Sinne des § 30 OWiG darstellt, wird der zuständigen Behörde de lege lata nicht explizit die Möglichkeit eingeräumt, die Bemühungen des Unternehmens bei der Bemessung der Verbandsgeldbuße mildernd zu berücksichtigen. Das ernsthafte Bemühen, unternehmensbezogene Straftaten und Ordnungswidrigkeiten durch – mitunter sehr kostenintensive – Organisations- und Aufsichtsmaßnahmen zu verhindern, schließt also nach derzeitiger Gesetzeslage zwar eine Unternehmensgeldbuße auf Grundlage des § 130 i.V.m. § 30 OWiG aus, ist aber bei sonstigen Anknüpfungstaten (wie etwa Korruptions- oder Steuerdelikten) bei Bemessung der Verbandsgeldbuße von Gesetzes wegen nicht zwingend mildernd zu berücksichtigen.

Aus kriminalpolitischer Sicht erscheint dies misslich: Die Bereitschaft von Unternehmen, kriminalpräventive Maßnahmen zu ergreifen, verdient im Sinne einer möglichst effektiven Eindämmung der Wirtschaftskriminalität eine weitergehende Anerkennung. Der Anreiz, unternehmensinterne Strukturen zu schaffen, welche auf die effektive Verhinderung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten abzielen, ist um ein Vielfaches größer, wenn die Bemühungen bei der Bemessung jedweder Geldbuße nach Maßgabe des § 30 OWiG honoriert werden und sich nicht nur, wie nach derzeitiger Gesetzeslage, im Hinblick auf § 130 OWiG bezahlt machen. Die gesetzliche Verankerung einer entsprechenden Milderungspflicht erscheint vor diesem Hintergrund dringend geboten.

Auch unter Wertungsgesichtspunkten spricht vieles dafür, die zulasten des betroffenen Unternehmens festgesetzte Geldbuße zu mildern, wenn die als Bezugstat fungierende Zuwiderhandlung trotz hinreichender Compliance Vorkehrungen begangen wurde. Berücksichtigung verdient insofern namentlich der Aspekt der Risikoverringerung (vgl. Bock, Criminal Compliance, 2011, S. 361). Auch ein Vergleich mit den Vorschriften über die Aufklärungshilfe (§ 46b StGB; § 31 BtMG) spricht für eine Berücksichtigung von Compliance Maßnahmen bei der Bemessung der Verbandsgeldbuße (näher hierzu Petermann, Die Bedeutung von Compliance-Maßnahmen für die Sanktionsbegründung und -bemessung im Vertragskonzern, 2013, S. 238 ff.). Nicht verkannt werden darf schließlich, dass die Vorwerfbarkeit der Anknüpfungstat aus Sicht des Unternehmens erheblich gemindert ist, wenn diese trotz Beachtung bestehender Organisations- und Aufsichtspflichten begangen wurde und es sich daher aus Unternehmenssicht letztlich um eine unvermeidbare Exzesstat handelt (vgl. Sieber, FS Tiedemann, 2008, S. 449, 473).

bb. § 30 Abs. 7 S. 2 OWiG n. F. sieht eine obligatorische Milderung der Verbandsgeldbuße für den Fall vor, dass das Unternehmen geeignete und angemessene organisatorische oder personelle Maßnahmen ergreift, um Zuwiderhandlungen, welche mit der Anknüpfungstat vergleichbar sind, künftig zu verhindern.

Im Sinne positiver Spezialprävention ist mit der Festsetzung einer Verbands Geldbuße gemäß § 30 OWiG auch der Zweck verbunden, das Unternehmen und seine Verantwortlichen zu einer Verhaltensänderung zu bewegen. Konkret geht es darum, die Normtreue zu stärken und Maßnahmen zu fördern, welche dazu beitragen, Zuwiderhandlungen vergleichbarer Art zukünftig zu vermeiden. Erster Schritt auf dem Weg zur Erreichung dieses Ziels ist die aktive vorbehaltlose Mitwirkung des Unternehmens bei der Sachverhaltsaufklärung. Sodann gilt es, zu Tage getretene Schwachstellen in der Organisations- oder Personalstruktur konsequent zu beheben. Zeigt das Unternehmen die Bereitschaft, beides zu tun, zeugt dies vom Willen der Verantwortlichen, sich zukünftig einerseits selbst gesetzestreu zu verhalten und andererseits ein rechtskonformes Verhalten der Mitarbeiter sicherzustellen. Eine zwingende Milderung der Verbands Geldbuße erscheint vor diesem Hintergrund sachgerecht, zumal bereits de lege lata allgemein anerkannt ist, dass auch das Nachtatverhalten des betroffenen Personenverbands im Rahmen der Bußgeldbemessung berücksichtigungsfähig ist (vgl. Engelhart, Sanktionierung von Unternehmen und Compliance, 2010, S. 441; Göhler/Gürtler OWiG, 16. Aufl. 2012, § 30 Rn. 36a; Loer in: Wessing/Dann (Hrsg.), Deutsch-Amerikanische Korruptionsverfahren, 2013, § 10 Rn. 82). So können bereits heute nach der Zuwiderhandlung der Leitungsperson durchgeführte Compliance Maßnahmen als Nachtatverhalten bußgeldmildernd in Ansatz gebracht werden, soweit sich diesem Verhalten Hinweise auf die Einstellung der Verantwortlichen zur Tat und deren Unrechtsgehalt entnehmen lassen (vgl. BGH NSTZ 2011, 512, 513).

Die (mildernde) Berücksichtigung der organisatorischen und personellen Reaktion eines Unternehmens auf eingetretene Zuwiderhandlungen bei der Zumessung der Geldbuße wird schließlich – als „präventive Akzentsetzung“ – auch in § 6 Abs. 3 des nordrhein-westfälischen „Entwurfs eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden“ aufgegriffen. Zutreffend heißt es in der dortigen Entwurfsbegründung, dass „das Bemühen, (...) Vorkehrungen zur Vermeidung einer Wiederholung zu treffen“, insbesondere „im Interesse des Opferschutzes“ eine Berücksichtigung bei der Zumessung des Bußgeldes verdiene (vgl. S. 58 des Entwurfs).

Durch die Verwendung der Gegenwartsform („ergreift“) wird klargestellt, dass die Maßnahmen im Zeitpunkt der Festsetzung der Geldbuße noch nicht abgeschlossen sein müssen; vielmehr genügt es, wenn ihre künftige Durchsetzung gesichert erscheint, was gemäß § 30 Abs. 7 S. 3 des Entwurfs glaubhaft zu machen ist.

cc. § 30 Abs. 7 S. 3 OWiG n. F. statuiert eine Darlegungs- und Beweislast zulasten des Unternehmens, die sich bereits ausweislich des Wortlauts sowohl auf die in Satz 1 umschriebene Konstellation (unternehmensbezogene Zuwiderhandlung trotz Erfüllung der Organisations- und Aufsichtspflichten) als auch auf den in Satz 2 genannten Fall (Durchführung organisatorischer und/oder personeller Maßnahmen in Reaktion auf die Zuwiderhandlung) bezieht: Auf Verlangen der zuständigen Behörde ist seitens der Verantwortlichen des Unternehmens „darzulegen und glaubhaft zu machen, welche Maßnahmen zur Erfüllung der in § 130 Abs. 1 statuierten Pflichten ergriffen wurden bzw. zur Vermeidung zukünftiger, vergleichbarer Zuwiderhandlungen ergriffen werden“.

Grundsätzlich müssen sämtliche Tatsachen, die für die Entscheidung über Art und Maß der Rechtsfolgen erheblich sind, von Amts wegen ermittelt werden (KK-OWiG-Senge, 3. Aufl. 2006, § 77 Rn. 3 ff., 5). Dieser auch im Ordnungswidrigkeitenrecht Geltung beanspruchende Grundsatz der Amtsaufklärung wird durch die Neuregelung durchbrochen, was unter dem Gesichtspunkt der Beweisnähe geboten ist, da die Unternehmensverantwortlichen selbst am besten Auskunft darüber erteilen können, welche organisatorischen und personellen Maßnahmen ergriffen wurden, um unternehmensbezogenen Rechtsverletzungen vorzubeugen.

Derselbe Gedanke wird im Übrigen auch in § 3 Abs. 2 des bereits mehrfach erwähnten nordrhein-westfälischen Entwurfs eines Verbandsstrafgesetzbuchs aufgegriffen. Treffend wird zur Begründung ausgeführt: „Da die Ermittlung der notwendigen Tatsachen die Befassung mit Verbandsinterna erfordert, deren Feststellung möglicherweise unverhältnismäßige Untersuchungen im Verband und langwierige, belastende Ermittlungen nach sich ziehen könnte, muss es dem Verband selbst überlassen bleiben, ob und in welchem Umfang er dazu vortragen will“ (S. 54 des Entwurfs).

dd. § 30 Abs. 7 S. 4 OWiG n. F. benennt die Voraussetzungen, unter denen von der Festsetzung einer Verbandsgeldbuße völlig abgesehen werden kann. Anders als die in Satz 1 sowie Satz 2 vorgesehene Milderung ist der Verzicht nicht obligatorisch, sondern fakultativ.

Voraussetzung für einen vollständigen Sanktionsverzicht ist zunächst, dass die in Satz 1 bzw. Satz 2 gestellten Anforderungen erfüllt sind. Zusätzlich wird verlangt, dass „infolge der Zuwiderhandlung kein bedeutender Schaden eingetreten“ ist oder der entstandene Schaden „zum überwiegenden Teil wiedergutmacht“ wurde. Aus dem Wortlaut ergibt sich, dass eine der benannten (Zusatz-)Voraussetzungen alternativ vorliegen muss. Dabei erfasst die zweite Alternative (Wiedergutmachung) – im Gegensatz zur ersten (unbedeutender Schaden) – auch Schäden größeren Ausmaßes.

Dass die Schadenshöhe im Rahmen der Entscheidung über ein Absehen von Strafe ein anerkannter und gewichtiger Faktor ist, verdeutlicht bereits ein Blick auf § 153 StPO. Die Möglichkeit, von der Festsetzung einer Geldbuße abzusehen, wenn der eingetretene Schaden (zumindest überwiegend) wiedergutmacht wurde, findet ihren Ursprung im Rechtsgedanken der §§ 46a StGB, 153a I Nr. 5 StPO. Daneben ist der (übergeordnete) Gedanke des Opferschutzes zu berücksichtigen.

Abschließend sei abermals auf den nordrhein-westfälischen Entwurf für ein Verbandsstrafgesetz verwiesen, welcher in § 5 Abs. 1 ebenfalls ein Absehen von Strafe bei Vorliegen der in § 30 Abs. 7 S. 4 OWiG n. F. genannten Voraussetzungen ermöglicht, wobei zur Begründung dieselben Erwägungen angestellt werden, die dem hiesigen Entwurf zugrunde liegen (vgl. S. 53 ff. des Entwurfs).

ee. § 30 Abs. 7 S. 5 OWiG n. F. regelt schließlich, dass in Fällen des Absehens von Geldbuße auch keine selbstständige Verfallsanordnung auf Grundlage der §§ 73, 73a StGB oder des § 29a OWiG möglich ist. Da der Abschöpfungsanteil in der Praxis den Ahndungsanteil nicht selten um ein Vielfaches übersteigt, bedurfte es einer solchen Regelung, um sicherzustellen, dass § 30 Abs. 7 S. 4 OWiG n.F. tatsächlich die intendierte Anreizwirkung entfaltet.

Zwar räumen die Verfallsvorschriften des Ordnungswidrigkeitenrechts den zuständigen Behörden bereits de lege lata einen Ermessensspielraum ein (vgl. § 17 Abs. 4 OWiG: „soll“; § 29a Abs. 1 OWiG: „kann“), sodass von einer (vollständigen) Entziehung der aus der Tat erlangten Vorteile – nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalles – abgesehen werden kann (OLG Karlsruhe NJW 1974, 1883; KK-OWiG-Mitsch, 3. Aufl. 2006, § 17 Rdnr. 114). Für Verfallsanordnungen zulasten von Unternehmen nach Maßgabe des Strafgesetzbuchs (§ 73 Abs. 1 u. 3 StGB) gilt dies jedoch nicht.

Unverzichtbar erscheint die Neuregelung überdies im Hinblick darauf, dass in der Literatur vielfach die Ansicht vertreten wird, Compliance Maßnahmen des Unternehmens seien de lege lata bei der Bemessung der Abschöpfungssumme nicht berücksichtigungsfähig (so etwa Engelhart, Sanktionierung von Unternehmen und Compliance, 2010, S. 440; Loer in: Wessing/Dann (Hrsg.), Deutsch-Amerikanische Korruptionsverfahren, 2013, § 10 Rn. 81; Petermann, Die Bedeutung von Compliance-Maßnahmen für die Sanktionsbegründung und -bemessung im Vertragskonzern, 2013, S. 231).

II. § 30 Abs. 8 OWiG n. F.

1. Vorschlag einer Ergänzung des § 30 OWiG um folgenden Absatz 8:

¹Die Festsetzung einer Geldbuße gegen die juristische Person oder Personenvereinigung wegen anderer als der in § 81 GWB genannten Ordnungswidrigkeiten unterbleibt, wenn

1. diese der zuständigen Behörde die Zuwiderhandlung im Sinne des Absatzes 1 umfassend angezeigt und eine rechtlich gebotene Handlung unverzüglich nachgeholt hat,
2. diese geeignete und angemessene Maßnahmen zur Verhinderung einer Zuwiderhandlung aus gleichem Grund ergreift, wobei sie die Maßnahmen auf Verlangen darzulegen und glaubhaft zu machen hat, und
3. die zuständige Behörde im Zeitpunkt der Anzeigeerstattung gegenüber der juristischen Person oder Personenvereinigung die Einleitung von Ermittlungen wegen der angezeigten Zuwiderhandlung noch nicht bekannt gegeben hat.

²Eine wirksame Selbstanzeige gemäß S. 1 schließt die Anordnung des Verfalls nach den §§ 73, 73a StGB, § 29a OWiG aus.

2. Begründende Anmerkungen

§ 30 Abs. 8 OWiG n. F. schafft mit der bußgeldbefreienden Selbstanzeige für juristische Personen oder Personenvereinigungen einen starken Anreiz, Zuwiderhandlungen durch interne Ermittlungen selbst aufzudecken und zu offenbaren sowie wirksame Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Zuwiderhandlung aus gleichem Grund zu ergreifen. Verbände werden damit zu effektiver und transparenter Compliancearbeit angehalten. Hierdurch ist im Ergebnis wegen der zu erwartenden verbesserten Regelbefolgung der Verbände sowie der effektiveren und effizienteren behördlichen Verfahren ein wesentlicher gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Nutzen zu erwarten.

In verschiedenen Bereichen (z. B. Bekanntmachung Nummer 9/2006 des Bundeskartellamtes über den Erlass und die Reduktion von Geldbußen in Kartellsachen – Bonusregelung vom 7.3.2006; Mitteilung der Kommission über den Erlass und die Ermäßigung von Geldbußen in Kartellsachen (2006/C 298/11); § 371 AO; § 22 Abs. 4 AWG) bestehen Regelungen zur Selbstanzeige bereits jetzt – mit teilweise großem Erfolg, wie ein Blick zum Kartellrecht zeigt. Auch der „Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortung von Unternehmen und sonstigen Verbänden“ sieht in § 5 Absatz 2 eine Selbstanzeige vor.

Eine Bußgeldbefreiung nach dem vorgeschlagenen § 30 Abs. 8 OWiG setzt voraus, dass die juristische Person oder Personenvereinigung die Zuwiderhandlung umfassend anzeigt. Der Verband muss das ihm zum Zeitpunkt der Selbstanzeige zurechenbare Wissen, soweit dies für die Aufklärung der Zuwiderhandlung wesentlich ist, der zuständigen Behörde vollständig offenbaren und mit dieser im weiteren Verfahren kooperieren. Zudem ist die unverzügliche Nachholung einer rechtlich gebotenen Handlung verpflichtend (bei § 22 Abs. 4 AWG und § 5 Abs. 2 VerbStrG besteht in dieser Hinsicht wohl eine Regelungslücke).

Die juristische Person oder Personenvereinigung muss zudem organisatorische und personelle Maßnahmen zur Vermeidung weiterer Zuwiderhandlungen treffen und dies auf Verlangen darlegen und glaubhaft machen (siehe hierzu die Kommentierung zu § 30 Abs. 7 n. F.).

In zeitlicher Hinsicht ist nicht erforderlich, dass die Zuwiderhandlung noch nicht entdeckt ist. Es reicht vielmehr aus, dass die zuständige Behörde dem Unternehmen die Einleitung von Ermittlungen noch nicht mitgeteilt hat. Dieses Kriterium, das sich an die §§ 371 Abs. 2, 378 Abs. 3 AO anlehnt, ist klarer umrissen als der in § 22 Abs. 4 AWG und § 5 Abs. 2 VerbStrG verwandte Begriff der Freiwilligkeit. Ein unerwünschtes „Windhunderennen“ durch die Einführung der zeitlichen Schranke ist nicht zu befürchten, weil ein Verband die Möglichkeit zur bußgeldbefreienden Selbstanzeige nicht unmittelbar durch eine Selbstanzeige eines anderen Verbands verliert. Zudem dürften die in Betracht kommenden

Ordnungswidrigkeiten, anders als im Kartellrecht, regelmäßig nicht mittäterschaftlich begangen werden. Einem obligatorischen Erlass der Geldbuße bei Kooperation des Verbandes erst nach Bekanntgabe der Verfahrenseinleitung stehen hingegen generalpräventive Erwägungen entgegen.

Kartellordnungswidrigkeiten sind aus dem Anwendungsbereich des § 30 Abs. 8 OWiG ausgenommen, da es für den Bereich des deutschen und europäischen Kartellrechts bereits etablierte Kronzeugen- und Bonusregelungen gibt und zudem ein Auseinanderlaufen von deutschem und europäischem Recht vermieden werden muss.

III. § 130 OWiG n. F.

1. Vorschlag einer Neuformulierung des § 130 OWiG:

(1) ¹Der Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens ist verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, Zuwiderhandlungen gegen ihn treffende straf- oder bußgeldbewehrte Pflichten zu verhindern. ²Die Maßnahmen müssen in angemessenem Verhältnis zur Größe des Betriebes oder Unternehmens und den von ihm ausgehenden Gefahren stehen. ³Geeignete Maßnahmen im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere:

1. die sorgfältige Auswahl und Instruktion sowie Überwachung und Kontrolle von Mitarbeitern und Aufsichtspersonen,
2. die regelmäßige Ermittlung und Bewertung der vom Betrieb oder Unternehmen ausgehenden Gefahren der Begehung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten,
3. der Erlass von Weisungen und die Schulung der Mitarbeiter zwecks Verhinderung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen,
4. ein Verfahren, das es den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit ermöglicht, Hinweise auf mögliche Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen, an eine geeignete Stelle zu geben sowie
5. die Aufklärung von Verdachtsmomenten, welche auf Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb hindeuten sowie die Ahndung entsprechenden Fehlverhaltens.

(2) *keine Änderungen*

(3) *keine Änderungen*

(4) Wer als Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens vorsätzlich oder fahrlässig die in Absatz 1 festgelegte Pflicht verletzt, handelt ordnungswidrig, wenn eine straf- oder bußgeldbewehrte Zuwiderhandlung begangen wird, die bei Erfüllung der Pflicht verhindert oder wesentlich erschwert worden wäre.

(5) § 30 Absatz 8 gilt entsprechend.

2. Begründende Anmerkungen

Der neu gefasste § 130 OWiG sieht eine Verpflichtung für den Inhaber eines Betriebes oder eines Unternehmens vor, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Zuwiderhandlungen gegen ihn treffende straf- oder bußgeldbewehrte Pflichten zu verhindern. Eine beispielhafte, nicht abschließende Aufzählung geeigneter Maßnahmen findet sich in Satz 3 des neu gefassten Absatzes 1.

Die neue Regelung trägt dem Bedürfnis der Wirtschaft – auch der kleinen und mittelständischen Unternehmen – Rechnung, zur Erlangung von Rechtssicherheit gesetzliche Vorgaben für die Anforderungen an ein Compliance System aufzustellen. Die derzeit geltende Fassung des § 130 OWiG gibt dem Inhaber eines Betriebes oder eines Unternehmens lediglich die Pflicht auf, Aufsichtsmaßnahmen vorzunehmen, die erforderlich sind, um Zuwiderhandlungen zu verhindern. Welche Aufsichtsmaßnahmen dabei als erforderlich erachtet werden, bleibt mit Ausnahme der in Satz 2 beispielhaft aufgezählten „sorgfältigen Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen“ unklar. Ermittlungsbehörden und Gerichte vertreten bei der Subsumtion eines Sachverhalts unter die Norm des § 130 OWiG bisweilen die unzutreffende Ansicht, dass ein Compliance System, welches einen rechtswidrigen Verstoß nicht verhindern konnte, stets als ineffektiv anzusehen sei. Trotz der hierzu in der Literatur vertretenen Gegenansicht, wonach gerade die Aufklärung von intern entdecktem Fehlverhalten ein Zeichen effektiver Compliancearbeit ist (vgl. nur Moosmayer, NJW 2011, 3013, 3017), fehlt hierzu eine klare und verlässliche Vorgabe. Nicht zuletzt aufgrund dieser gesetzlichen Unbestimmtheit hat sich ein für die Wirtschaft bereits sehr unübersichtliches Angebot von Beratungsgesellschaften aufgetan, die sich mit der Zertifizierung von vermeintlichen „Standards“ kommerziell zu etablieren versuchen. Bisher ist aber kein Fall bekannt, bei dem sich ein solches „Compliance-Testat“ vor deutschen Gerichten als sichere Exkulpationsmöglichkeit erwiesen hat.

Um dem erhöhten Haftungsrisiko der Inhaber eines Betriebes oder der von ihnen delegierten Personen gerecht zu werden, bedarf es daher gewisser gesetzlicher Vorgaben, innerhalb deren sich die Unternehmer bewegen können. Erst dann wird auch juristischen Laien in der Unternehmensführung die Möglichkeit gegeben, Planungs- und Rechtssicherheit bezüglich der Erfordernisse einer der modernen Compliance genügenden Unternehmensstruktur zu erlangen.

Im Ausland hat sich die Vorgabe gesetzlicher „Leitplanken“ für ein effektives Compliance System als effizient und verlässlich erwiesen. So konkretisieren die US Sentencing Guidelines von 1991 und 2004 den bereits im Jahr 1977 etablierten „Foreign Corrupt Practices Act“, indem sie in § 8 B 2.1 die für ein effektives Compliance Programm erforderlichen Einzelmaßnahmen auflisten.

Auch der sich mittlerweile zum internationalen Standard entwickelte „UK Bribery Act“ aus dem Jahr 2010 hat durch die am 30. März 2011 veröffentlichten Richtlinien des britischen Justizministeriums eine Konkretisierung dergestalt erfahren, dass die Exkulpation bei Vorliegen einer rechtswidrigen Tat nur dann möglich ist, wenn das Unternehmen die in der Richtlinie näher beschriebenen angemessenen Vorkehrungen („Adequate Procedures“) getroffen hat, um diese zu verhindern.

Der nordrhein-westfälische „Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen und sonstigen Verbänden“ vom 19. September 2013 normiert in § 5 Abs. 1 zwar die Möglichkeit des Absehens von Sanktionen für den Fall, dass der Verband „ausreichende organisatorische oder personelle Maßnahmen“ getroffen hat, um vergleichbare Verbandsstraftaten in Zukunft zu vermeiden. Welche Maßnahmen dies sind, lässt der Entwurf jedoch ebenfalls offen. Nach Aussage des Initiators des Entwurfs, des nordrhein-westfälischen Justizministers Thomas Kutschaty, erklärt sich dies damit, dass man vornehmlich kleinen und mittelständischen Unternehmen keine Handlungspflichten auferlegen wolle, die diese aufgrund ihrer Kosten- und Unternehmensstruktur nicht oder nur schwerlich erfüllen könnten. Wengleich diese Motivation auf den ersten Blick begrüßenswert scheint, geht sie in der Praxis am Ziel vorbei, da die Unsicherheit bezüglich der zu ergreifenden Maßnahmen im Ergebnis nicht selten in schlichter Untätigkeit resultiert. Dies legt unter anderem die im Jahr 2013 durchgeführte „Compliance Benchmark Studie“ der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG nahe: Diese Umfrage bei 130 Unternehmen ergab, dass rund 20 Prozent der börsennotierten und 40 Prozent der mittelständischen Unternehmen über kein

institutionalisiertes Compliance Risikomanagement System verfügen (<http://www.kpmg.com/de/de/bibliothek/presse/seiten/studie-mittelstand-folgt-compliance-trend.aspx>). Zu einem ähnlichen Ergebnis kam im November 2011 die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte, die ermittelte, dass lediglich 48 Prozent der befragten mittelständischen Unternehmen über ein Compliance Management verfügten (<http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/Mittelstand/Studie-Compliance-im-Mittelstand.pdf>). Die gesetzliche Vorgabe geeigneter Maßnahmen würde diesen bisher noch zögernden Unternehmen bei der Einführung effektiver Compliance Maßnahmen wertvolle Hilfestellung geben.

Bei der Erstellung des nicht abschließenden Maßnahmenkatalogs haben die Initiatoren dieses Gesetzgebungsvorschlags auf die weltweiten „Standards“ der US Sentencing Guidelines und des UK Bribery Act, auf eigene langjährige Praxiserfahrung sowie auf die vom Bundesinnenministerium im Jahr 2013 als Ergebnis des Initiativkreises „Bundesverwaltung und Wirtschaft: Gemeinsam gegen Korruption“ veröffentlichte „Praktische Hilfestellung für Antikorruptionsmaßnahmen“ zurückgegriffen. Gerade die letztgenannte Handlungsempfehlung, die von Experten der Bundesverwaltung, der Verbände und namhafter Unternehmen entwickelt wurde (http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Moderne-Verwaltung/Korruptionspraevention-Sponsoring-IR/Korruptionspraevention/korruptionspraevention_node.html), hat sich mittlerweile insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen bewährt; jüngst wurde sie von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC und der Universität Halle-Wittenberg in ihrem Lagebericht Wirtschaftskriminalität und Unternehmenskultur 2013 als „bedeutsamer Standard“ hervorgehoben.

Als „geeignete Maßnahmen“ zur Verhinderung von strafrechtlich oder bußgeldrechtlich bewehrten Gesetzesverstößen führt § 130 Abs. 1, S. 3 OWiG n. F. insbesondere auf:

1. Die sorgfältige Auswahl und Instruktion sowie Überwachung und Kontrolle von Mitarbeitern und Aufsichtspersonen

Diese Maßnahme entspricht der bereits derzeit gesetzlich normierten Pflicht des § 130 OWiG, bei der Auswahl und Bestellung von Mitarbeitern und Aufsichtspersonen, an welche die Überwachungs- und Kontrollpflicht delegiert sind, die erforderliche Sorgfalt walten zu lassen und statuiert darüber hinaus die Pflicht, diese pflichtgemäß zu schulen und zu instruieren.

2. Die regelmäßige Ermittlung und Bewertung der vom Betrieb oder Unternehmen ausgehenden Gefahren der Begehung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

Die Vorschrift verpflichtet Unternehmen erstmals zu einer umfassenden Risikoanalyse zur Vermeidung systematischen Fehlverhaltens. Es ist durchgehend bei allen vorgenannten Compliance Regelungen und Standards sowie in der Literatur anerkannt, dass ein effektives Compliance System nur auf der Grundlage einer vorhergehenden Risikoanalyse denkbar ist (vgl. etwa Moosmayer, Compliance Praxisleitfaden für Unternehmen, 2. Aufl. 2012, S. 25 ff. und Pieth, Anti-Korruptions-Compliance, 2011, 65 ff.).

3. Der Erlass von Weisungen und die Schulung der Mitarbeiter zwecks Verhinderung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen

Einem generellen Erlass von Weisungen entspricht zuvorderst die Erstellung eines unternehmenseigenen Compliance Regelwerks, das die Haltung der Unternehmensführung klar erkennbar festschreibt und so dem stets geforderten „Tone from the Top“ gerecht wird. Regelmäßige Schulungen helfen, die Verhaltensleitlinien dauerhaft und somit nachhaltig der Belegschaft zu verdeutlichen und so deren Akzeptanz im Sinne einer präventiven Beratung zu fördern.

4. Ein Verfahren, das es den Mitarbeitern unter Wahrung der Vertraulichkeit ermöglicht, Hinweise auf mögliche Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen, an eine geeignete Stelle zu geben

Die Vorschrift greift die bewährte Praxis eines unternehmensinternen Hinweisgebersystems oder eines externen Ombudsmannes auf, die es Mitarbeitern ermöglicht, rechtswidrige Vorkommnisse vertraulich zu melden, ohne dass ihnen Sanktionen durch die Unternehmensleitung oder Kollegen drohen. Dabei ist der Vorschlag der Regelung

absichtlich offen gehalten, um gerade kleinen oder mittelständischen Betrieben die Möglichkeit zu geben, hier ohne unverhältnismäßigen Aufwand den Vorgaben gerecht zu werden, etwa auch durch die Benennung einer vertrauenswürdigen internen „Ansprechperson“.

5. Die Aufklärung von Verdachtsmomenten, welche auf Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb hindeuten, sowie die Ahndung entsprechenden Fehlverhaltens

Selbst das vermeintlich beste Compliance System vermag nicht zu verhindern, dass einzelne Mitarbeiter oder dem Unternehmen zurechenbare Dritte sich rechtsmissbräuchlich verhalten. In diesem Fall gehört es zur Aufgabe eines Unternehmens, aus dem Fehlverhalten Rückschlüsse zu ziehen und das Compliance Programm entsprechend anzupassen. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn rechtswidrige Handlungen rechtzeitig identifiziert und ggfs. sanktioniert werden. Hierfür bedarf es ausreichender Instrumentarien, die mit der Aufnahme in § 130 Abs. 1 OWiG n.F. erstmals gesetzgeberische Erwähnung erfahren, etwa regelmäßige Kontrollen, die Durchführung interner Untersuchungen oder disziplinarische Maßnahmen zur Ahndung von Verstößen.

Die Belange kleiner und mittelgroßer Unternehmen berücksichtigt ausdrücklich Satz 2, der besagt, dass die Maßnahmen in einem „angemessenen Verhältnis zur Größe des Betriebes oder Unternehmens und den von ihm ausgehenden Gefahren“ stehen müssen. Ein kleineres Unternehmen muss beispielweise nicht zwangsläufig verpflichtet sein, dedizierte personelle Ressourcen bereitzustellen.