

Unternehmenssanktionenrecht ante portas

Tagungsbericht zu den 4. Unternehmensstrafrechtlichen Tagen an der Juristischen Fakultät der Universität Augsburg vom 30.11.2018–1.12.2018

Von Akad. Rat Dr. Sven Grossmann, Augsburg

Der aktuelle Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2018 spricht ausdrücklich und sehr ausführlich davon, das Sanktionenrecht für Unternehmen neu regeln zu wollen.¹ Vor diesem Hintergrund ließen die Organisatoren Prof. Dr. Dr. h.c. Michael Kubiciel (Augsburg), Prof. Dr. Gerhard Dannecker (Heidelberg), Prof. Dr. Frank Saliger (München) und Prof. Dr. Richard Soyer (Linz) unter der Überschrift „Unternehmenssanktionenrecht ante portas: Die Folgen für Unternehmen und Rechtsanwaltschaft“ den Stand der gegenwärtigen Reform sowie eine Reihe aktueller Praxisfragen erörtern. Dabei wurde deutlich, dass wir bereits heute durch die veränderte Anwendungspraxis in Bezug auf § 30 OWiG die Entstehung eines neuen Rechtsgebiets erleben. Diese Entwicklung wird durch die bevorstehende Einführung eines eigenständigen Unternehmenssanktionenrechts weiter beschleunigt werden.

I. Derzeitige Lage der Sanktionierung von Unternehmen in Deutschland

Die aktuelle Praxis der Sanktionierung von Unternehmen in Deutschland wurde von Rechtsanwältin Dr. Simone Kämpfer (Düsseldorf) vorgestellt. Neben der klassischen Unternehmensgeldbuße nach § 30 OWiG komme häufig eine Vermögensabschöpfung nach StGB und OWiG als faktische Sanktion in Betracht. In der Praxis werde allerdings häufig keine Geldbuße nach § 30 OWiG verhängt, sondern allein die Einziehung der Vermögensvorteile gem. § 29a OWiG angeordnet. Dies habe zum einen zur Folge, dass es zu keiner Eintragung in das Wettbewerbsregister komme,² zum anderen sei der Einziehungsbetrag im Unterschied zur Geldbuße steuerlich absetzbar.

Die derzeitige Rechtslage birgt, so Kämpfer, verfahrensrechtliche Unsicherheiten. Insbesondere das im Ordnungswidrigkeitenrecht geltende Opportunitätsprinzip führe zu erheblichen Ungewissheiten und regionalen Unterschieden.³ Auch die Frage, ab wann dem Unternehmen eine beschuldigtenähnliche Stellung zugesprochen wird, liege im faktischen Ermessen der jeweiligen Staatsanwaltschaft und werde in der Praxis häufig unterschiedlich beurteilt. Von einer künftigen Reform der Sanktionierung von Unternehmen sei daher die Einführung echter Beschuldigtenrechte zu fordern. Dadurch könne eine geschützte Verteidigungssphäre für das Unter-

nehmen sowie das Recht auf Selbstbelastungsfreiheit für das Unternehmen und seine Mitarbeiter gewährleistet werden.

II. Unternehmenssanktionen im Ausland

Ein besonderer Schwerpunkt der Tagung lag auf dem Blick ins Ausland und die dort bislang gesammelten Erfahrungen mit unternehmenssanktionsrechtlichen Modellen. Dabei wurden zentrale verfahrensrechtliche Fragen diskutiert, etwa der Umfang der den Unternehmen zu garantierenden Beschuldigtenrechte oder die Rolle von Compliance.

1. Österreichisches Modell

Robert Riffel, Richter am Oberlandesgericht Graz, führte zunächst in das österreichische Modell ein.

Die Verbandshaftung nach dem im Jahr 2006 erlassenen österreichischen Verbandsverantwortlichkeitsgesetz (öVbVG) hängt akzessorisch von der Begehung einer Anlasstat gem. § 1 Abs. 1 öVbVG ab. Die Anlasstat muss durch eine Zurechnungsperson gem. § 3 Abs. 2 i.V.m. § 2 Abs. 1 öVbVG (Entscheidungsträger) oder gem. § 3 Abs. 3 i.V.m. § 2 Abs. 2 öVbVG (Mitarbeiter) zugunsten des Verbandes oder unter „Verletzung von Pflichten, die den Verband treffen“ (§ 3 Abs. 1 öVbVG) begangen werden.⁴

Erforderlich ist, so Riffel, dass die Zurechnungsperson den jeweiligen objektiven und subjektiven Tatbestand in eigener Person erfüllt. Eine Zusammensetzung der „strafbaren Handlung“ aus Handlungs- und Vorsatzkomponenten mehrerer Zurechnungspersonen genüge nicht. In jedem Urteil über eine Verbandsverantwortlichkeit seien daher Feststellungen zur objektiven und subjektiven Tatseite der Zurechnungsperson anzustellen. Das öVbVG erfülle damit keine „Lückenschließer-Funktion“ für Fälle, in denen die individuelle strafrechtliche Verantwortung nicht geklärt werden kann. Allerdings sei zu berücksichtigen, dass das Verfahren nach h.M. bei Abwesenheit oder (noch) fehlender Verurteilung der Zurechnungsperson gem. § 15 Abs. 2 öVbVG auch getrennt gegen den Verband geführt werden kann. Da die Entscheidung über die Verbandsverantwortlichkeit in Fällen des § 3 Abs. 2 öVbVG eine eindeutige Bejahung des strafbaren Handelns des jeweiligen Entscheidungsträgers voraussetzt, berge dies bei dessen Abwesenheit erhebliches Konfliktpotenzial mit der in Art. 6 Abs. 2 EMRK geregelten Unschuldsvermutung.

Herr Rechtsanwalt Mario Schmieder (Wien) ging in seinem Vortrag speziell auf alternative Erledigungsmöglichkeiten nach dem öVbVG ein. Zunächst sieht § 18 öVbVG ein gesetzlich determiniertes Verfolgungsermessen der Staatsanwaltschaft vor. Der Gesetzgeber habe dabei eine Reihe von Abwägungskriterien (z.B. Schwere und Folgen der Anlasstat

¹ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD zur 19. Legislaturperiode, S. 126, abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1> (20.5.2019).

² Dazu Kubiciel/Dust, Augsburger Papier zur Kriminalpolitik 2/2017.

³ Hierzu näher Henssler/Hoven/Kubiciel/Weigend, NZWiSt 2018, 1.

⁴ Siehe zum österreichischen Modell Kubiciel/Grübener, ZRP 2016, 137; Großmann, Liberales Strafrecht, 2016, S. 296.

und das Nachtatverhalten) vorgegeben. Daneben ist in § 19 öVbVG die sog. Diversion geregelt. Erforderlich hierfür ist eine Anlasstat mit einer Strafandrohung von nicht mehr als fünf Jahren, die nicht den Tod eines Menschen zur Folge hatte. Sofern der Verband den entstandenen Schaden ersetzt und die Tatfolgen beseitigt hat, hat die Staatsanwaltschaft danach gegen Zahlung einer Geldbuße von max. 50 Tagesstrafen oder der Verhängung einer bis drei Jahre dauernden Probezeit oder der Erbringung gemeinnütziger Leistungen von der Verfolgung des Verbandes zurückzutreten.

2. Schweizerisches Modell

Das schweizerische Modell wurde von Prof. Dr. Marianne Hilf (Bern) und Prof. Dr. Frank Meyer (Zürich) erläutert. Das Unternehmensstrafrecht in der Schweiz sieht in Art. 102 schwStGB zwei unterschiedliche Haftungsformen vor: Während in Abs. 1 eine subsidiäre Strafbarkeit von Unternehmen geregelt ist, die nur dann eingreift, wenn eine mangelhafte Organisation des Unternehmens dazu geführt hat, dass eine Anlasstat keiner konkreten Person zugerechnet werden kann, regelt Abs. 2 eine originäre Strafbarkeit von Unternehmen für Fälle, in denen es wegen der Missachtung von Organisationspflichten zu einer dort aufgeführten Katalogtat gekommen ist.⁵ Die jeweilige Anlasstat muss, so die Referenten, tatbestandsmäßig und rechtswidrig erfüllt sein. Auf eine schuldhaftige Begehung komme es nicht an. Bislang sei jedoch ungeklärt, ob auch eine additiv verwirklichte Anlasstat ausreicht. Bei der Sanktionshöhe sieht das schweizerische Unternehmensstrafrecht Geldbußen bis zu fünf Millionen Schweizer Franken vor. Bemessungsgrundsätze sind in Art. 102 Abs. 3 schwStGB geregelt. In der Praxis kommt es, nach Sicht der Referenten, zentral auf Wiedergutmachung des Schadens, Kooperation mit den Verfolgungsbehörden und Reorganisation des Unternehmens an. In verfahrensrechtlicher Hinsicht gehe die Gesetzesbegründung von der Anwendbarkeit aller individualstrafrechtlichen Vorschriften und Grundsätze aus.

Hilf und Meyer zogen insgesamt ein eher nüchternes Fazit. Die Anwendungspraxis des schweizerischen Unternehmensstrafrechts sei wenig transparent, da Verbandsgeldbußen nach Art. 102 schwStGB nicht im Strafregister erfasst würden. Es sei aber von einer zurückhaltenden Anwendung in der Praxis auszugehen. Vor allem der zu enge Deliktscatalog bei Art. 102 Abs. 2 schwStGB und die Unklarheit seiner genauen Haftungsvoraussetzungen seien zu kritisieren. Die geringe Strafandrohung, die seltene Anwendung der Norm und die fehlende Eintragung von Unternehmenssanktionen hätten eine geringe Präventionswirkung zur Folge. Zudem sei die Einführung von Möglichkeiten des Absehens von Strafe durch die Erfüllung von Weisungen/Auflagen sowie von spezifischen, diversionellen Verfahrenserledigungen wünschenswert.

⁵ Siehe ferner zum schweizerischen Modell *Grossmann* (Fn. 4), S. 305 f.; *El-Ghazi*, ZStW 130 (2018), 254 (256 ff.); *Böse*, ZStW 126 (2014), 132 (139 f.).

3. Respondeat superior-Doktrin in den USA

Prof. Dr. Elisa Hoven (Leipzig) und Prof. Dr. Thomas Weigend (Köln) stellten im Anschluss die Ergebnisse ihrer Forschungsreise in die USA vor, bei der sie einen durchaus pragmatischen Umgang mit den in Deutschland gegen ein Verbandsstrafrecht erhobenen dogmatischen Einwänden feststellen konnten. Nach der in den USA herrschenden respondeat superior-Doktrin⁶ werde dem Unternehmen eine Straftat bereits dann zugerechnet, wenn ein Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit eine Straftat begeht, die – zumindest auch – dem Unternehmen nützen soll. Wichtig sei hierbei, dass eine Zurechnung auch bei einem Handeln eines sog. low level employee ausgelöst wird. Als Sanktionen würden hauptsächlich Geldstrafen verhängt, häufig zur Bewährung ausgesetzt. Die Bewährungsaufgaben umfassten die Wiedergutmachung des Schadens, die Einrichtung von Compliance-Programmen und die Überwachung der Implementierung von Compliance-Maßnahmen durch einen sog. Monitor. Von großer Bedeutung seien ferner sog. deferred prosecution agreements (DPA) mit der Staatsanwaltschaft, wonach die Strafverfolgung unter Auflagen aufgeschoben werden kann. Entscheidende Bedingung für ein DPA sei die Kooperationsbereitschaft des Verbandes, was regelmäßig die Durchführung von internal investigations bedeutet. Hierzu müsse der Verband eine Kanzlei beauftragen und faktisch die Aufgabe der Staatsanwaltschaft übernehmen. Letztlich müsse das Unternehmen damit gegen sich selbst ermitteln und dafür auch die Kosten tragen.

Nach Auffassung von Hoven und Weigend ist die spezialpräventive Ausrichtung des US-amerikanischen Verbandsstrafrechts durchaus positiv zu bewerten. Der Fokus liege auf der Beseitigung kriminogener Strukturen. Allerdings sei die weitreichende Kooperationspflicht des Verbandes nicht mit dem Grundsatz der Selbstbelastungsfreiheit zu vereinbaren. Für ein deutsches Verbandssanktionenrecht seien daher klare Regeln für die Durchführung von internal investigations zu fordern, da diese nicht die Ermittlungsarbeit der Staatsanwaltschaft ersetzen dürften. Positiv seien schließlich noch die in den federal sentencing guidelines aufgeführten strafscharfenden und -mildernden Kriterien zu bewerten.

III. Auswirkungen auf das anwaltliche Berufsbild

Es zeigte sich ferner, dass die Einführung eines Verbandsstrafrechts erhebliche Veränderungen des Berufsbildes des Strafverteidigers mit sich bringen wird. Neben der Etablierung des Unternehmensverteidigers als neuem Anwaltstypus dürfte durch die unternehmensstrafrechtlichen Verfahren häufig inhärenten Interessenkollisionen auch die Rolle des Zeugenbeistandes wachsen.

1. *Komplexität unternehmensstrafrechtlicher Anwaltstätigkeit*
Rechtsanwalt und Univ.-Prof. Dr. Richard Soyer (Linz) ging in seinem Vortrag der Frage nach, ob mit dem Unternehmensverteidiger ein neuer Anwaltstyp etabliert wird. Primär-

⁶ Vgl. hierzu New York Central & Hudson River Railroad Co. v. United States, 212 U.S. 481, 494 f.

ziel der Unternehmensverteidigung sei die Klärung des Tatverdachts, auch um künftiges unternehmensschädliches Handeln zu verhindern. Ferner ginge es um die Vermeidung oder Einstellung von Ermittlungsverfahren sowie die Vermeidung von Vermögensabschöpfungen. Schließlich stelle sich eine Reihe interdisziplinärer Probleme. Im Unterschied zur oftmals ambivalenten Stellung des strafrechtlichen Unternehmensanwalts in Deutschland⁷ sei im österreichischen Strafrecht eine identische Rechtsstellung des Unternehmens- und des Individualverteidigers vorgesehen, wodurch Interessengegensätze und -kohärenzen klar identifizierbar seien. Letztlich, so *Soyer*, stellt der Unternehmensverteidiger keinen neuen Anwalts-, das Unternehmen aber einen neuen Mandantentypus in der Strafverteidigung dar. Die besondere Herausforderung bestehe bei Unternehmen in der Herausarbeitung der zu verfolgenden Interessen, was aufgrund ihrer Strukturen und der Vielzahl der zu berücksichtigenden Partikularinteressen erheblich komplexer sei als bei Individualbeschuldigten. Auf diese Komplexität der Tätigkeit von strafrechtlichen Unternehmensanwälten wies auch Rechtsanwalt Prof. *Dr. Norbert Nolte* (Düsseldorf) hin. Unternehmensanwälte seien regelmäßig mit umfangreichen Koordinationsaufgaben befasst. Die Tätigkeit der Verteidigung sei dabei einerseits durch das Strafrecht, andererseits durch das anwaltliche Berufsrecht begrenzt. Da die Ermittlungsbehörden der Sachverhaltsaufklärung durch interne Ermittlungen häufig mit erheblichen Bedenken begegneten, seien eine *echte* Kooperation sowie klare Absprachen mit diesen erforderlich. *Nolte* betonte jedoch, dass hieraus kein Zwang werden darf. Es sei das gute Recht jedes Unternehmens, nicht vollumfänglich zu kooperieren.

Rechtsanwalt Prof. *Dr. Wolfgang Spoerr* (Berlin) hob die internationale Dimension von internal investigations hervor.⁸ Die internationale Pluralität der Verfolgungszuständigkeiten sei ein wesentliches Problemfeld eines Verbandssanktionenrechts und Grund für interne Untersuchungen, die weniger eine Privatisierung im Rechtsraum als eine Antwort auf die entgrenzte Staatlichkeit der globalisierten Wirtschaft darstellten. Ein wesentliches Ziel des Verbandssanktionenrechts müsse es daher sein, die internationale Geltungskraft der deutschen Rechtsordnung zu stärken.⁹

2. Die Bedeutung von Zeugenbeiständen

Die sich bei Ermittlungen in und gegen Unternehmen naturgemäß ergebenden Kollisionen zwischen den Interessen individueller Mitarbeiter und der des Unternehmens machen

⁷ Vgl. hierzu Strafrechtsausschuss der Bundesrechtsanwaltskammer, Thesen der Bundesrechtsanwaltskammer zum Unternehmensanwalt im Strafrecht, 2010, abrufbar unter <https://www.brak.de/zur-rechtspolitik/stellungnahmen-pdf/stellungnahmen-deutschland/2010/november/stellungnahme-der-brak-2010-35.pdf> (20.5.2019).

⁸ Siehe hierzu auch *Spoerr*, LTO v. 4.7.2018, abrufbar unter <https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/legal-privilege-anwalt-mandant-vertraulichkeit/> (20.5.2019).

⁹ Dazu auch *Kubiciel*, NZWiSt 2016, 178.

regelmäßig einen rechtlichen Beistand von als Zeugen vernommenen Mitarbeitern erforderlich. Ausgehend von den verfassungsrechtlichen Grundlagen¹⁰ der Zeugenbeistandschaft erörterte Rechtsanwalt Prof. *Dr. Jürgen Wessing* (Düsseldorf) Inhalt und Grenzen der anwaltlichen Beratung und Begleitung von Zeugen und betonte die Notwendigkeit einer effektiven Durchsetzung der Zeugen in einem Strafverfahren zustehenden Rechte. Insgesamt bestehe die Aufgabe des Zeugenbeistandes in der „Vermeidung von Aussagefehlern und Missverständnissen“¹¹. Der Beistand müsse daher eingreifen, wenn er erkennt, dass sein Zeuge missverstanden wird. In der Praxis schöpften allerdings die wenigsten Zeugenbeistände die Möglichkeiten der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung aus. Auch die Gerichte stünden Zeugenbeiständen oftmals skeptisch gegenüber, da sie insbesondere befürchteten, dass den Aussagen „präparierter“ Zeugen die Spontaneität und Originalität genommen werde. Dabei werde jedoch verkannt, dass gerade eine Unterstützung des Zeugen durch den anwaltlichen Beistand zu einer prozessordnungsgemäßen Aussage führe.

IV. Offene Fragen

Auch wenn die Frage nach dem „Ob“ der Einführung eines Unternehmenssanktionenrechts politisch bereits positiv entschieden zu sein scheint, haben die Vorträge und Diskussionen der unternehmensstrafrechtlichen Tagung deutlich gemacht, wie diffizil die konkrete Umsetzung des Vorhabens sein wird. Einen weiten Blick in die Zukunft wagte Prof. *Dr. Kai Cornelius* (Heidelberg), der sich in seinem Impulsvortrag über die Einführung einer sog. ePerson auch einer möglichen Einbeziehung von Mensch-Maschine-Interaktionen in ein Verbandssanktionenrecht widmete.¹² Doch schon heute, im unmittelbaren Vorfeld der Einführung eines Unternehmenssanktionenrechts, stellt sich eine Reihe von dringend zu klärenden Fragen, sowohl im Hinblick auf die Realisierung der erhofften Präventionswirkung als auch hinsichtlich des Schutzes von Unternehmen und Mitarbeitern vor unverhältnismäßigen Eingriffen.

1. Welches Sanktionierungsmodell soll verfolgt werden?

Vorrangig ist zu klären, welches Zurechnungsmodell eine Unternehmenssanktion auslösen soll. Zwar stellt dies einen Aspekt des „Wie“ der Ausgestaltung dar, jedoch ragt diese grundlegende Frage tief in den Bereich des „Ob“ hinein, wie *Saliger* in seinem Vortrag zu den unterschiedlichen Modellen eines Verbandssanktionenrechts zutreffend betonte.¹³ Die Wahl eines Gestaltungsmodells sei insofern nicht beliebig, sondern bedinge kohärente Folgeentscheidungen.

¹⁰ Vgl. hierzu BVerfG NJW 1975, 103 f.

¹¹ Vgl. BVerfG, Beschl. v. 10.3.2010 – 2 BvR 941/09.

¹² Zu autonomen elektronischen Agenten bereits *Cornelius*, MMR 2002, 353.

¹³ Hierzu *Kubiciel/Hoven*, in: Jahn/Schmitt-Leonardy/Schoop (Hrsg.), Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen, 2015, S. 115.

Es ist hierbei zu erörtern, in welcher Beziehung die Anknüpfungstat zur Haftung des Unternehmens stehen soll. Hierbei kann zunächst ein reines Zurechnungsmodell (wie es in seiner wohl strengsten Form in den USA gilt) oder ein modifiziertes Modell verfolgt werden, das nur in Verbindung mit einem Organisationsverschulden die Zurechnung der Anknüpfungstat auslöst (so etwa § 3 Abs. 2 Kölner Entwurf).¹⁴ Den Vertretern modifizierter Zurechnungsmodelle dürfte zugestanden werden, dass das Abstellen auf ein Organisationsverschulden wichtige Entfaltungsmöglichkeiten für die Unternehmen (etwa bei Exzesstaten Einzelner) eröffnet. Jedoch könnte gleichwohl noch einmal ganz grundsätzlich die Abhängigkeit von der Zurechnung einer individuellen Anknüpfungstat hinterfragt werden. Zu bedenken ist, dass diese akzessorische Verknüpfung die Gefahr birgt, dass die individualstrafrechtlichen Zurechnungsstrukturen im Wirtschaftsstrafrecht weiter ausgedehnt werden, um möglichst umfassende Sanktionierungsmöglichkeiten des Verbandes zu gewährleisten. Auch im Sinne einer gerechten Verantwortungsverteilung zwischen den einzelnen Angestellten und dem Gesamtunternehmen sollten die Möglichkeiten einer unabhängigen, originären Verbandsverantwortlichkeit diskutiert werden.¹⁵ Sowohl um eine rechtstaatliche Unrechtsbegründung zu ermöglichen als auch um eine effektive Präventionswirkung zu gewährleisten, sollte die Unternehmenssanktion aber in jedem Fall vom Merkmal der Vermeidbarkeit abhängen.

2. Verfahrensrechtliche Stellung des Unternehmens?

Ferner ist fraglich, welche Verfahrensrechte Unternehmen künftig zustehen sollen. *Gerhard Dannecker* betonte, dass die strafrechtliche Sanktionierung von Verbänden ein rechtsstaatliches Verfahren erfordert. Den Verbänden seien daher strafrechtliche Fundamentalgarantien zu gewähren. *Kubiciel* unterstrich in diesem Zusammenhang, dass auch Verbänden ein Schweigerecht zustehen muss.¹⁶ Diese Forderung ist insbesondere vor dem Hintergrund bedeutsam, dass der Koalitionsvertrag vorsieht, gesetzliche Anreize zur Aufklärungshilfe durch internal investigations und zur Offenlegung der so gewonnenen Erkenntnisse zu schaffen. Um sicherzustellen, dass aus der Möglichkeit der Durchführung interner Untersuchungen kein rechtsstaatswidriger Zwang zur Kooperation wird, bedürfte es eindeutiger gesetzlicher Regelungen.

3. Einfluss von Compliance auf Sanktion und Verfahrensbeendigung?

Fraglich ist, ob und wie Compliance-Maßnahmen bei der Sanktionierung zu berücksichtigen sein sollen. *Gerhard Dannecker* etwa hält eine strafmildernde Berücksichtigung nachträglich eingeführter Compliance-Maßnahmen grundsätzlich für geboten. Ante factum sei dies dagegen fragwür-

dig, da das Bestehen bzw. Nichtbestehen von Compliance-Systemen insofern eher eine Frage des Unrechts selbst darstelle. Im Sinne der spezialpräventiven Zielrichtung des Unternehmenssanktionenrechts werden Compliance-Maßnahmen zudem bei einer möglichen Einstellung des Verfahrens, der Ausgestaltung der konkreten Strafe und ihrer möglichen Aussetzung zur Bewährung diskutiert.

Mit der Bedeutung von Compliance-Maßnahmen für die Einstellung des Verfahrens gegen ein Unternehmen aus Sicht der Verteidigung setzte sich auch Rechtsanwalt und Assist.-Prof. *Dr. Stefan Schumann* (Linz/München) in seinem Beitrag auseinander. Er kam, unter Verweis auf Zahlen zur österreichischen Verfahrenspraxis, zu dem Schluss, dass schon das Verfahren vielfach die angestrebte spezialpräventive Wirkung entfalte. Gerade die Möglichkeiten zur Opportunitätseinstellung dienten als Katalysator für Kommunikation zwischen den Strafverfolgungsbehörden und dem Unternehmen. Zur Überwachung der Implementierung von Compliance-Maßnahmen wird auch die Einsetzung eines Monitors diskutiert (etwa im Kölner Entwurf). Wie Rechtsanwalt *Thomas Knierim* (Mainz) erläuterte, kommen einem Monitor vielfältige Aufgaben zu, etwa die Koordination mit lokalen Amtsträgern und Einsatzkräften sowie die Begleitung der Aufarbeitung und Erneuerung bis zum Abschluss. Nach dem Kölner Entwurf sei jedoch u.a. unklar, was dem Verband für ein Beteiligungsrecht bei der Auswahl des Monitors zusteht, wie dieser haftet und ob der Verband alle Kosten für den Monitor alleine tragen muss.

4. Zivilrechtliche Folgen einer Unternehmenssanktionierung?

Schließlich zeigte sich, dass der Gesetzgeber neben den unmittelbaren Konsequenzen einer Sanktionierung von Unternehmen auch mögliche zivilrechtliche Folgen im Blick behalten muss. Rechtsanwalt *Christoph Dannecker* (Würzburg) ging in seinem Vortrag auf unterschiedliche Haftungskonstellationen bei Unternehmensstraftaten ein. Neben der Haftung eines Unternehmens im Außenverhältnis gegenüber Geschädigten ergäben sich unterschiedliche Regresskonstellationen im Innenverhältnis. Die Berücksichtigung dieser und weiterer außersanktionsrechtlicher Folgen, wie etwa mögliche vergaberechtliche Auswirkungen für verurteilte Unternehmen, dürften bei der Bewertung der Verhältnismäßigkeit von Unternehmenssanktionen von großer Bedeutung sein.

¹⁴ Zu den unterschiedlichen Modellen auch *Böse*, ZStW 126 (2014), 132 (136 ff.).

¹⁵ Hierzu *Großmann* (Fn. 4), S. 342 ff.

¹⁶ Vgl. *Kubiciel*, Augsburgsburger Papiere zur Kriminalpolitik 2/2018, S. 9.