

Bundesjustizministerium legt Referentenentwurf des Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft vor

ANALYSE DES AKTUELLESTEN STANDES DES NEUEN DEUTSCHEN UNTERNEHMENSANKTIONENRECHTS MIT DEN WICHTIGSTEN NEUERUNGEN IM VERGLEICH ZU DEN BISHERIGEN ENTWURFSFASSUNGEN

Executive Summary

- Das Ministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) hat am 22. April 2020 einen neuen Entwurf des Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft vorgelegt.
- Der nun finale Referentenentwurf zum Verbandssanktionengesetz (VerSanG-E) geht nun bis zum 12. Juni 2020 in die Verbandsabstimmung.
- Die ursprünglich vorgesehene Ultima Ratio einer ausnahmsweisen Verbandsauflösung wurde endgültig aufgegeben.
- Die Milderung von Verbandssanktionen aufgrund von internen Untersuchungen wird von einer „Kann“- zu einer „Soll“-Vorschrift mit ermessensbindender Wirkung für das erkennende Gericht.
- Allerdings bleibt die umstrittene Forderung nach einer Trennung zwischen interner Untersuchung und Verbandsverteidigung aufrecht erhalten.

I. Hintergrund

Im Koalitionsvertrag vom 12. März 2018 hatte die große Koalition zur 19. Legislaturperiode schon eine Reform des Sanktionenrechts für Unternehmen zur angemessenen und wirksamen Ahndung von Wirtschaftskriminalität vereinbart.¹ Am 22. August 2019 hatte daraufhin das BMJV einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur

¹ Koalitionsvertrag vom 12.03.2018, S. 126, abrufbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/koalitionsvertrag-vom-12-maerz-2018-975210>.

Bekämpfung der Unternehmenskriminalität vorgestellt.² Dieser wurde in den vergangenen Monaten nicht nur intensiv zwischen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und dem BMJV abgestimmt, sondern auch zwischen den Rechts- und Wirtschaftspolitischen Experten der Regierungsparteien abgestimmt. Mit Bearbeitungsdatum vom 4. November 2019 kursierte dann eine neue Entwurfsfassung.³ Nunmehr hat am 22. April 2020 das BMJV erstmalig einen 147 Seiten umfassenden finalen Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft vorgelegt.⁴

Während die Nomenklatur des eigentlichen Gesetzes zur Sanktionierung von verbandsbezogenen Straftaten (Verbandssanktionengesetz / VerSanG) gleichblieb, hat sich die Überschrift also geändert. Dies mag letztlich auch mit der aktuellen Corona-Krise zusammenhängen. Im BMJV Schreiben an die Verbände vom 21. April 2020 wird ausdrücklich erwähnt, dass die Bundesrepublik auf wirtschaftlich schwere Zeiten zugehe und es daher fraglich sei, ob ein neues Unternehmensanktionsrecht momentan angebracht sei. Gerade jetzt, so das BMJV, sei es aber wichtig, die große Mehrzahl aller Unternehmen zu stärken, die sich an Vorschriften halten und nicht die

² Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität, Bearbeitungsstand: 15.08.2019.

³ s. GSK Update vom 16.12.2019: <https://www.gsk.de/de/zum-aktuellen-stand-des-geplanten-verbandssanktionengesetzes/>.

⁴ Veröffentlicht am 22.04.2020 auf der BMJV Homepage https://www.bmjb.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/Staerkung_Integritaet_Wirtschaft.html.



Notsituation vieler ausnutzen würden, um sich selbst ungerechtfertigte Vorteile verschaffen zu können. Der US Justizminister William Barr hatte bereits am 16. März 2020 die Bekämpfung von COVID-19 Betrug zur Ermittlungspriorität der größten Strafverfolgungsbehörde der Welt, dem US Justizministerium (US Department of Justice / DoJ) gemacht und auch in Großbritannien verstärkte sich in den vergangenen Wochen der öffentliche Druck auf das Serious Fraud Office (SFO), entsprechend streng gegen jedweden Missbrauch im Zusammenhang mit der Corona-Krise vorzugehen.⁵

Bundesländer und Verbände haben nun bis zum 12. Juni 2020 Zeit, zum aktuellen Referentenentwurf Stellung zu nehmen.



II. Was ist neu?

Der aktuelle VerSanG-E zeigt im Vergleich zu den vorhergehenden Entwurfsfassungen einige maßgebliche Veränderungen, die den Schluss nahelegen, dass die Interessen von Unternehmen und von gemeinnützigen Vereinen berücksichtigt wurden.

1. Keine Verbandsauflösung

Die ursprünglich einmal vorgesehene Ultima Ratio einer ausnahmsweisen Verbandsauflösung ist nicht mehr im aktuellen VerSanG-E enthalten. Damit reduziert sich der

⁵ s. GSK Update vom 24.03.2020: <https://www.gsk.de/de/bekaempfung-von-covid-19-betrug-ist-neue-ermittlungsprioritaet-des-us-justizministeriums/>.

Paraphenumfang des Gesetzesentwurfs um genau einen Paragraphen auf nunmehr 68. Insbesondere die Rechtspolitiker der Unionsfraktion hatten diese ursprüngliche BMJV-Absicht kritisiert. Der Sprecher der CDU/CSU-Fraktion für Recht- und Verbraucherschutz Dr. Jan-Marco Luczak bezeichnete eine derartige „Todesstrafe“ für Unternehmen als unverhältnismäßig, insbesondere auch für Mitarbeiter, Eigentümer oder Kunden. Zusätzlich betonte er in einer aktuellen Stellungnahme die Notwendigkeit, Anreize für Unternehmen und nicht Sanktionen in den Vordergrund zu stellen. Ohnehin wäre eine Praxisrelevanz jenseits einer reinen Symbolaussage limitiert geblieben. Der Koalitionsvertrag jedenfalls erwähnte über die angestrebte Erweiterung des Sanktionsinstrumentariums hinaus eine Verbandsauflösung nicht expressis verbis und jenseits des VerSanG-E wird es auch bei den bereits bestehenden gesellschaftsrechtlichen Auflösungsmöglichkeiten verbleiben.⁶

2. Keine Geltung für gemeinnützige Verbände

Im neuen Referentenentwurf sind künftig nur noch Verbände erfasst, deren Zweck nach § 1 VerSanG-E auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb ausgerichtet ist. Damit finden die neuen Sanktionsvorschriften keine Anwendung mehr auf gemeinnützige Verbände. Das gesellschaftlich essentielle ehrenamtliche Engagement soll dadurch geschützt werden. Die Begründung des Referentenentwurfes stellt klar, dass gemeinnützige Verbände weiterhin nach den Regeln des Ordnungswidrigkeitenrechts zu behandeln sind.⁷

3. Keine Verbandstraft

Anders als noch § 2 I. Nr. 3 des Entwurfs vom 15. August 2019 spricht der finale Referentenentwurf nicht mehr von einer „Verbandsstrafat“, sondern von einer

⁶ § 396 Aktiengesetz, §§ 61, 62 GmbH-Gesetz, § 81 Genossenschaftsgesetz.

⁷ S. 72 Referentenentwurf aaO.; gem. §§ 130, 131 III. Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) ist nach Einspruchseinlegung gegen einen Bußgeldbescheid der Bußgeldrichter am Amtsgericht zuständig. Bei VerSanG-Anwendbarkeit hat die zuständige Staatsanwaltschaft Anklage vor dem zuständigen Gericht zu erheben, also entweder einem Schöffengericht am Amtsgericht oder einer (Wirtschafts-) Strafkammer am Landgericht.



„Verbandstat“. Hierdurch wird der eingeschlagene deutsche Sonderweg noch einmal deutlicher akzentuiert. Im Unterschied zur „Corporate Liability“ zum Beispiel in angelsächsischen Rechtsordnungen mit der dort üblichen strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen ist ganz augenscheinlich ein „Unternehmensstrafrecht“ im engeren Sinne nicht intendiert. Der VerSanG-E verwendet durchgängig die Terminologie „Sanktionen“ und vermeidet strikt den Begriff „Strafen“. Folglich kann der Referentenentwurf entweder als erweitertes Ordnungswidrigkeitenrecht oder als Sonderweg zwischen Ordnungswidrigkeitenrecht und Strafrecht eingeordnet werden.

4. Milderung von Verbandssanktionen wegen interner Untersuchungen wird „Soll“-Vorschrift

Die bereits schon in den Vorentwürfen vorgesehene Milderungsmöglichkeit von Verbandssanktionen – ein zentrales Anliegen dieser Gesetzgebungsinitiative – wird im neuesten Referentenentwurf in § 17 I. VerSanG-E von einer „Kann“- zur „Soll“-Vorschrift. Hier scheint wohl das Mitwirken der Unternehmensvertreter auf, die sich für eine derartige Verbesserung zu Gunsten der Unternehmen eingesetzt haben. Denn nunmehr ist das erkennende Gericht in seinem Ermessen gebunden, wenn der betroffene Verband interne Untersuchungen – die international längst als ständige Praxis wohlbekannten *Internal Investigations* – entweder selbst durchgeführt oder extern beauftragt hat. Nach § 18 I. VerSanG-E bemisst sich der Umfang der Milderung auf die Hälfte der Verbandsgeldsanktion.

5. Wegfall der Notwendigkeit der Einhaltung allgemeiner Gesetze bei internen Untersuchungen

Während die vorherigen Entwurfsfassungen die sanktionsmildernde Durchführung interner Untersuchungen an die „Einhaltung geltender Gesetze“ knüpfte, entfällt diese Generalklausel-artige Vorgabe im neuen Referentenentwurf. Auch hier waren wohl die Unternehmensverbände erfolgreich, indem sie den Befürchtungen Ausdruck verliehen, dass umfangreiche und daher üblicherweise kostenträchtige interne Untersuchungen nicht zur gewünschten Sanktionsmilderung führen könnten

beispielsweise wegen geringer Verletzungen des Datenschutzrechts. Die Schwelle zur tatsächlichen Durchführung von internen Untersuchungen ist damit durchaus gesenkt.

III. Was bleibt gleich?

Neben den geschilderten grundsätzlich Unternehmensfreundlichen Veränderungen im Einzelnen bleiben die Kerninhalte des neuen Sanktionenrechts auch im neuen Referentenentwurf unverändert.

1. Legalitätsprinzip statt Opportunitätsprinzip

Das neue Verbandssanktionenrecht wird eine Abkehr vom Opportunitätsprinzip hin zum Legalitätsprinzip vollziehen. Bisher galt für die Sanktionierung von Unternehmen das Ordnungswidrigkeitenrecht und somit das Opportunitätsprinzip, d.h. es lag im Ermessen der zuständigen Behörde, ob bei Gesetzesverstößen durch Mitarbeiter eines Unternehmens auch das Unternehmen verfolgt wird.⁸ Der tatsächliche Verfolgungswille drückte sich bundesweit sehr unterschiedlich aus – abhängig davon, welche Staatsanwaltschaft jeweils konkret zuständig war. Während einige Behörden (wie etwa vor allem die Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Wirtschaftskriminalität in München, Frankfurt oder auch Stuttgart) konsequent Unternehmen unterschiedlichster Größenordnungen ins Visier nahmen, verzichteten andere gänzlich auf Verfolgungsmaßnahmen.⁹ Das Verbandssanktionengesetz führt nun de lege ferenda das im Strafrecht geltende Legalitätsprinzip für die Verfolgung von Unternehmen ein. Bereits bei einem **Anfangsverdacht** einer Verbandstat soll künftig jede Staatsanwaltschaft zwingend ein Sanktionsverfahren gegen ein Unternehmen einleiten müssen. Dies setzt hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte einer verfolgbaren Straftat voraus, wie zum Beispiel wenn über einen längeren Zeitraum an Vertriebspartner höhere Provisionen als üblich als ka-

⁸ § 47 OWiG.

⁹ In einer Studie aus dem Jahr 2017 gaben 18 von 49 auf Wirtschaftstraftaten spezialisierte Staatsanwaltschaften an, im Zeitraum der Jahre 2011-2016 kein einziges Ordnungswidrigkeitsverfahren gegen Unternehmen geführt zu haben s. Henssler, Martin et al., Kölner Entwurf zum Verbandssanktionengesetz, NZWiSt 2018, 1 (6).



schierte Bestechung gezahlt wurden und die Unternehmensleitung dem nicht nachgeht.¹⁰ Nach neuer Rechtslage wären die Einstellungsmöglichkeiten für die Staatsanwaltschaft dann deutlich limitierter als heute.

2. Drastische Erhöhung des Bußgeldrahmens

Deutlich angehoben war und ist die Höchstgrenze der Verbandsgeldsanktion bei Unternehmen, die einen Jahresumsatz von über 100 Mio. EUR erwirtschaften: bei einer vorsätzlichen Verbandstat beträgt sie nach § 9 II. Nr. 1 VerSanG-E mindestens zehntausend Euro und bis zu **10 % des durchschnittlichen Jahresumsatzes** – also etwa bei Dax30-Konzernen potentielle Verbandsgeldsanktionen in Milliardenhöhe; bei einer fahrlässigen Verbandsstraftat beträgt sie immerhin noch fünftausend Euro und bis zu 5 % des durchschnittlichen Jahresumsatzes gemäß § 9 II. Nr. 2 VerSanG-E.¹¹ Daneben bleibt nach wie vor die zusätzliche Möglichkeit einer **Gewinnabschöpfung**, erhalten. Diese erlaubt bereits heute die Einziehung des Geldbetrages, den ein Unternehmen durch eine Straftat erlangt hat und kann auch deutlich über einer Höchstgrenze von 10 Mio. EUR liegen, wie einige aktuelle Beispiele unterstreichen.¹²

3. Trennung zwischen internen Untersuchungen und Unternehmensverteidigung

Der vorliegende Referentenentwurf schreibt in § 17 I. Nr. 3 VerSanG-E die Vorgabe fort, dass die handelnden Personen bei internen Untersuchungen nicht gleichzeitig Verteidiger des betroffenen Verbandes sein können. Dieser Punkt war von Anfang an heftig kritisiert und wird

¹⁰ Vgl. Teicke, Gute Unternehmenspraxis für Internal Investigations-Praxistipps zur erfolgreichen Umsetzung unter Berücksichtigung des VerSanG-E, CCZ 2019, 298 (299).

¹¹ Diese Sanktionsgrenzen sind mit Regelungen im Kartell- und Datenschutzrecht vergleichbar. Vgl. zur Obergrenze von 10 % des weltweiten Konzernumsatzes im Kartellrecht etwa BGH Beschl. v. 26. Februar 2013 – KRB 20/12, „Grauzementkartell-Fall“.

¹² Bspw. setzte sich bereits im sog. „Diesel-Skandal“ das gegen den VW-Konzern verhängte Bußgeld von 1 Mrd. EUR aus einem geringen Ahndungsanteil von 5 Mio. EUR und einer Gewinnabschöpfung von 995 Mio. EUR zusammen, s. Ad-hoc Mitteilung der Volkswagen AG vom 13. Juni 2018., abrufbar unter:

https://www.volkswagenag.com/de/news/2018/06/Ad-hoc_VW_Group_Fine_diesel_crisis.html.

es auch weiterhin bleiben. Einerseits spricht mit der Begründung des BMJV Vieles dafür, potentielle Interessenskollisionen zu vermeiden. Interne Untersuchungen sollen alle Umstände umfassend aufklären, welche zu einer Gesetzesverletzung im oder aus dem Verband führen konnten. Eine Unternehmensverteidigung hingegen verfolgt regelmäßig das übergeordnete Interesse von Unternehmen, Eigentümern und Mitarbeitern, möglichst von Haftungsfolgen verschont zu bleiben. Mit der Begründung des BMJV wird so mit einer funktionalen Trennung auch eine ernsthafte Selbstreinigung des betroffenen Verbandes einschließlich eines nachhaltigen Kulturwandels unterstützt. Andererseits wird es insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen vor nicht unbedeutliche Zusatzkosten und Koordinationsaufwände, zwei Anwalts- beziehungsweise Beraterteams zu steuern und bezahlen. Die weltweit aktivste Strafverfolgungsbehörde der Welt – das US DoJ – legt im Übrigen seit Jahren¹³ großen Wert auf den Grundsatz einer *True Cooperation* zwischen Unternehmen und Ermittlungsbehörde und lässt eben bewusst keine Doppelstrategie zwischen interner Untersuchung und Zusammenarbeit mit der Ermittlungsbehörde zu. Immerhin scheint die vehemente Kritik dazu geführt zu haben, dass inzwischen keine unterschiedlichen Kanzleien mehr mandatiert werden müssen, dass aber die Betreuung von internen Untersuchungen zum einen und der Verteidigung des Verbandes zum anderen unterschiedlichen Personen anvertraut werden muss. Inwieweit eine derartige persönliche Trennung im Sinne von *Chinese Walls* innerhalb einer Kanzlei auf Dauer tatsächlich Praxis-tauglich sind, bleibt abzuwarten.

4. Keine Ausformulierung von konkreten Compliance Maßnahmen

Der konkrete Inhalt der geforderten „angemessenen Vorkehrungen zur Vermeidung von Verbandstaten wie insbesondere Organisation, Auswahl, Anleitung und Aufsicht“ in § 3 I. Nr. 2 VerSanG-E bleibt immer noch sehr allgemein formuliert. Es fehlt damit nach wie vor an einem spezifischen Katalog zu den notwendigen Modu-

¹³ Vgl. das sog. „Yates Memorandum“ vom 15.09.2015



len eines *Compliance Management Systems* (CMS), wie er z.B. im Gesetzesvorschlag des Bundesverbands der Unternehmensjuristen noch enthalten war.¹⁴ Dies kann einerseits positiv gewertet werden, da hierdurch die Möglichkeit der flexiblen Interpretation der Vorgaben durch die Rechtsprechung besteht. Andererseits ist eine ausdifferenzierte Spruchpraxis anhand der sehr unterschiedlichen Voraussetzungen von kleinen- oder mittleren- gegenüber großen Unternehmen in absehbarer Zeit kaum zu erwarten. Nicht nur im angelsächsischen Rechtsraum bestehen seit langem einheitliche und konkrete CMS Ausgestaltungshandreichungen für Ermittlungsbehörden wie Gerichte in den USA und England¹⁵. Selbst in Brasilien bietet der Gesetzgeber CMS-Richtlinien für privatwirtschaftliche- wie auch staatliche Unternehmen an.¹⁶

5. Sonstiges

Das Gericht behält die Möglichkeit der **Öffentlichen Bekanntmachung** einer Verurteilung im Falle einer großen Zahl von Geschädigten nach § 14 VerSanG-E. Der Gesetzesbegründung zufolge soll die Veröffentlichung den Verband nicht an den Pranger stellen, sondern es sollen die Verletzten über die für sie relevanten Tatsachen informiert werden, um gegebenenfalls über die Geltendmachung von Ansprüchen entscheiden zu können.

Daneben bleibt ein **Verbandssanktionenregister** vorgesehen, in dem alle rechtskräftigen Sanktionen eingetragen werden. Unbeschränkte Auskünfte aus dem Register

¹⁴ Beule/Mossmayer, Der Reformvorschlag des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen zu den §§ 30, 130 OWiG – Plädoyer für ein modernes Unternehmenssanktionenrecht, CCZ 2014, 146, mWN.

¹⁵ *US FCPA Resource Guide 2012*, abrufbar unter: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/fcpa-guidance>; *UK Bribery Act 2010 Guidance: The Six Principles*, abrufbar unter: <http://www.justice.gov.uk/downloads/legislation/bribery-act-2010-guidance.pdf>.

¹⁶ *Programa de Integridade – Diretrizes para Empresas Privadas* (Compliance Programme – Vorgaben für Privatunternehmen), September 2015, Controladoria Geral da União (GRU), abrufbar unter: <https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf> sowie *Guia de Implantação de Programa de Integridade nas Empresas Estatais*, (Führer zur Implementierung von Compliance Programmen in Staatsunternehmen) GRU, Dezember 2015.

erhalten auf ausdrückliches Ersuchen Gerichte und Staatsanwaltschaften sowie Behörden. Auskunft im Einzelfall sollen zudem wissenschaftliche Einrichtungen erhalten; in der Regel in anonymisierter Form.

Auch **Auslandsstraftaten** bleiben vom Anwendungsbereich des VerSanG-E umfasst. Geldbußen konnten bisher gegen einen deutschen Verband nur dann verhängt werden, wenn der Verband im Ausland Leistungspersonen mit deutscher Staatsangehörigkeit einsetzte, sodass deutsches Recht anwendbar wäre¹⁷. Der Gesetzesbegründung zufolge soll der VerSanG-E nun verhindern, dass sich insbesondere multinationale Unternehmen ihrer Verantwortlichkeit dadurch entziehen, indem sie gezielt ausländische Mitarbeiter im Ausland einsetzen. Der aktuelle VerSanG-E ahndet daher nach wie vor auch Auslandstaten, auf die das deutsche Strafrecht nicht anwendbar ist. Voraussetzung dafür bleibt, dass die Tat bei Anwendbarkeit des deutschen Strafrechts eine Verbandstat wäre, die Tat am jeweiligen Tatort mit Strafe bedroht ist oder der Tatort keiner Strafgewalt unterliegt und dass der Verband zur Zeit der Tat einen Sitz im Inland hat. Ausreichend soll dafür neben dem Satzungssitz auch **einer von mehreren Verwaltungssitzen** sein.¹⁸ Jedoch geht der VerSanG-E an dieser Stelle nicht so weit wie etwa ein UK Bribery Act,¹⁹ der für eine Sanktionierung von Unternehmen mit Sitz im Ausland bereits jede Art von Geschäftstätigkeit in irgendeinem Teil Großbritanniens ausreichen lässt.²⁰

IV. Wie geht es weiter?

Die Regierungskoalition hat Ihre Ernsthaftigkeit klar gemacht. Trotz – der vielleicht sogar gerade wegen – der aktuellen Pandemie verfolgt sie nachdrücklich die Einführung des Verbandssanktionengesetzes. Nach der am 22. April 2020 initiierten Abstimmung in den Verbänden bis zum 12. Juni 2020 könnte noch vor einer Sommer-

¹⁷ § 7 II. Nr. 1 Strafgesetzbuch

¹⁸ Entwurf, S. 75.

¹⁹ UK Bribery Act 2010, abrufbar unter:

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents>.

²⁰ Der Gesetzesbegründung zufolge soll das VerSanG mit § 2 II. eine Lücke schließen bei der Ahndung von Auslandstaten, die es bislang insbesondere multinationalen Konzernen mit Sitz in Deutschland ermöglichte, sich bei Auslandstaten durch den Einsatz ausländischer Mitarbeiter der Bebußung zu entziehen.



pause des Bundestags das erforderliche Gesetzgebungsverfahren zügig durchlaufen. Dafür spricht auch, dass in den vergangenen Monaten sich nicht nur das BMJV und das Wirtschaftsministerium, sondern auch Rechts- und Wirtschaftsexperten der Regierungsparteien intensiv abgestimmt haben. Sollte beispielsweise eine Verabschiedung im Bundestag am 31. August 2020 erfolgen, würde nach Artikel 15 VerSanG-E das neue Gesetz am 1. Oktober 2022 in Kraft treten. Die unmittelbar anstehende Verbandsabstimmung ist klar strukturiert und soll die folgende drei thematischen Prioritäten behandeln: die Reduktion des Anwendungsbereichs auf Verbände mit wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb, die Trennung zwischen internen Untersuchungen und Verteidigung sowie die Veröffentlichungsmöglichkeit von Verbandssanktionen.

V. Fazit

Auch der finale Referentenentwurf macht aus dem Verbandssanktionengesetz *de lege ferenda* keinen US Foreign Corrupt Practices Act (US FCPA), keinen UK Bribery Act und auch keine Loi Sapin II.

Aber die Bundesregierung scheint tatsächlich entschlossen zu sein, diese Gesetzesinitiative zeitnah umzusetzen – trotz oder gerade wegen der COVID-19 Pandemie. Und die neue Rechtslage wird definitiv einen *Game Changer* für die größte und exportstärkste Volkswirtschaft Europas bringen.

Mit diesen Auspizien wird es höchste Zeit für all diejenigen Unternehmen, die noch über keinerlei „Vorkehrungen“ im Sinne des Referentenentwurfs verfügen – also letztendlich ein effektiv implementiertes Compliance Management System (CMS) einschließlich spezieller Prozesse zu internen Untersuchungen - zu konzipieren und einzuführen. Bis ein solches CMS tatsächlich enthaltend oder sanktionsmindernd wirken kann, vergehen nach internationalen Erfahrungswerten gerne einmal mehrere Quartale. Gerade wegen der anhaltenden Unbestimmtheit erforderlicher Compliance Maßnahmen werden im Ernstfall nur unternehmensspezifische Vor-

kehrungen von Erfolg gekrönt sein – und dazu benötigt es entsprechend detaillierte Analysen. Daher sollte jetzt zeitnah mit derartigen präventiven Arbeiten begonnen werden, um sich nach Inkrafttreten eines Verbandssanktionenrechts auch alle neu verfügbaren gesetzlichen Anreize beziehungsweise *Legal Incentives* zu sichern.

Und für alle Unternehmen mit bereits vorhandenen ersten CMS-Ansätzen empfiehlt sich eine gründliche Überprüfung der tatsächlichen Robustheit mit einem *Compliance Health Check*.

Frei nach dem Titel eines bekannten Romans des kolumbianischen Literaturnobelpreisträgers Gabriel Gracia Marquez²¹ ist gerade jetzt „Compliance in den Zeiten von Corona“ ein wichtiges unternehmerisches Gebot.

Eric Mayer
Rechtsanwalt
Standort München
eric.mayer@gsk.de

²¹ Die Liebe in den Zeiten der Cholera, 1985



Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

www.gsk.de

GSK Stockmann

BERLIN

Mohrenstrasse 42
10117 Berlin
T +49 30 203907-0
F +49 30 203907-44
berlin@gsk.de

HEIDELBERG

Mittermaierstrasse 31
69115 Heidelberg
T +49 6221 4566-0
F +49 6221 4566-44
heidelberg@gsk.de

FRANKFURT / M.

Taunusanlage 21
60325 Frankfurt am Main
T +49 69 710003-0
F +49 69 710003-144
frankfurt@gsk.de

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
T +49 89 288174-0
F +49 89 288174-44
muenchen@gsk.de

HAMBURG

Neuer Wall 69
20354 Hamburg
T +49 40 369703-0
F +49 40 369703-44
hamburg@gsk.de

LUXEMBURG

GSK Luxembourg SA
44, Avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxembourg
T +352 271802-00
F +352 271802-11
luxembourg@gsk-lux.com



YOUR PERSPECTIVE.

GSK.DE | GSK-LUX.COM