

H. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

1. Unter dem Begriff der verbandsinternen Untersuchung im Sinne dieser Arbeit wird die Aufklärung eines Sachverhalts verstanden, der einem potenziellen Verstoß im Unternehmen zugrunde liegt, wobei das Unternehmen selbst aufklärt oder einen Dritten mit der Aufklärung beauftragt. Gegenstand der Aufklärung sind Straftaten, durch die die Pflichten, die den Verband treffen, verletzt worden sind oder durch die der Verband bereichert worden ist oder werden sollte. Weitere Voraussetzung ist, dass sich die Verbandstat nicht ausschließlich gegen den Verband richtet.
2. Maßnahmen zur Aufklärung einer Verbandstat erlangen im Rahmen des am 16.06.2020 veröffentlichten Regierungsentwurfs zur Sanktionierung von verbandsbezogenen Straftaten (VerSanG-E) an zwei Stellen Bedeutung. Zunächst finden Bemühungen des Verbands, die Verbandstat aufzudecken nach § 15 Abs. 3 Nr. 7 VerSanG-E Berücksichtigung bei der Sanktionsbemessung. Die verbandsinterne Untersuchung findet in §§ 16 ff. VerSanG-E ausführlich Berücksichtigung.
3. Die Norm des § 17 Abs. 1 Nr. 1 – Nr. 5, Abs. 2 VerSanG-E enthält sechs Vorgaben für verbandsinterne Untersuchungen und das Verhalten des Verbands zu den Behörden. Zunächst muss das qualifizierte Kausalitätsprinzip beachtet werden. Es erfordert, dass der Verband *wesentlich* zur Aufklärung beiträgt (Abs. 1 Nr. 1), wobei kein Hinweis zu finden ist, was unter dem Begriff des wesentlichen Beitrags zu verstehen ist. Nach dem Trennungsprinzip darf ein externer Untersuchungsführer nicht zugleich Verteidiger des Verbands sein (Abs. 1 Nr. 2). Das Kooperationsprinzip macht eine ununterbrochene und uneingeschränkte Kooperation des Verbands mit den Verfolgungsbehörden erforderlich (Abs. 1 Nr. 3). Nach dem Herausgabeprinzip sind nach Abschluss der verbandsinternen Untersuchung das Ergebnis und alle für die verbandsinterne Untersuchung wesentlichen Dokumente, auf denen das Ergebnis beruht sowie der Abschlussbericht herauszugeben (Abs. 1 Nr. 4). Das Fairnessprinzip erfordert die Beachtung der Grundsätze eines fairen Verfahrens im Rahmen der Durchführung der verbandsinternen Untersuchung (Abs. 1 Nr. 5). Dies schließt Hinweise auf die Verwendung der Aussage, wie auch die Einräumung von Aussageverweigerungsrechten, ein. Das Dokumentationsprinzip erfordert die Do-

H. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

- kumentation der Beachtung der vorstehenden Grundsätze (Abs. 2). Werden die Vorgaben in § 17 Abs. 1, Abs. 2 VerSanG-E kumulativ erfüllt, so soll das Gericht die Sanktion mildern. Es handelt sich mithin um eine gebundene Ermessensentscheidung.
4. Den Vorstand trifft aufgrund seiner Legalitätskontrollpflicht, die ihre Grundlage in den §§ 76, 93 AktG hat, eine Pflicht zur Aufklärung einer verdächtigen bzw. einer festgestellten Verbandstat. Hinsichtlich der Art und Weise der Aufklärung wird ihm jedoch ein Ermessen zugebilligt. Als Alternative zur Durchführung einer verbandsinternen Untersuchung besteht die Option eines externen Verfahrens durch staatliche Ermittlungsbehörden. Das Initiiieren eines staatlichen Verfahrens stellt jedoch in der Regel keine Alternative zur Aufklärung der Verbandstat mittels verbandsinterner Untersuchung dar. Damit verdichtet sich das Auswahlermessen hinsichtlich des Wies der Aufklärung zu einer Pflicht zur Durchführung einer verbandsinternen Untersuchung. Bei der Ausgestaltung der verbandsinternen Untersuchung steht dem Vorstand *de lege lata* jedoch ein unternehmerisches Ermessen zu. Dabei spielt das Unternehmensinteresse erst auf der Stufe der Ermessensausübung hinsichtlich des Wies der Untersuchung eine Rolle, indem es dem Ermessen eine Grenze setzt.
 5. Die Vorschrift des § 17 Abs. 1, Abs. 2 VerSanG-E statuiert keine Rechtspflicht zur Erfüllung der darin genannten Vorgaben, sondern sie beinhaltet eine *Quasi-Obliegenheit*. Adressat ist der Verband. Es geht anders als bei den Obliegenheiten im BGB und HGB nicht darum, eine gesetzliche Rechtsposition (Kaufgewährleistungsrechte) oder gesetzgeberische Wertung (Keine Willenserklärung durch Schweigen) durch Vornahme eines Verhaltens (Rüge; Beantwortung des Bestätigungs-schreibens) aufrechtzuerhalten. Stattdessen geht es um die Verminderung der Konsequenzen für eigenes Fehlverhalten (Sanktionsreduktion), also die Verminderung des gesetzgeberischen Tadels. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass der Sanktionsrahmen sich *nicht unmittelbar* durch die Erfüllung der Voraussetzungen halbiert, sondern eine gerichtliche Ermessensentscheidung dazwischengeschaltet ist. In ihrer Wirkweise steht sie den gesetzlichen Obliegenheiten jedoch in nichts nach.
 6. Durch eine Regelung, die dem Vorbild des § 17 Abs. 1, Abs. 2 VerSanG-E folgt, wird das Ermessen des Vorstands in Bezug auf die Ausgestaltung der verbandsinternen Untersuchung sowie in Bezug auf die Kooperation mit den Behörden mittelbar eingeschränkt, indem sich das Risiko einer Haftung nach § 93 Abs. 2 AktG erhöht. Die

Haftungsprivilegierung des § 93 Abs. 1 S. 2 AktG kommt dann nicht mehr in Betracht, wenn aufgrund einer Pflicht keine unternehmerische Entscheidung bei der Frage nach der Beachtung der Vorgaben des § 17 Abs. 1, Abs. 2 VerSanG-E angenommen werden kann. Eine solche Pflicht kann sich aus dem Gesetz, dem Anstellungsvertrag oder der Satzung ergeben. Weiterhin kann die Schadensabwendungspflicht dazu führen, dass die Vorgaben der Sanktionsmilderungsoption zu erfüllen sind. Dies ist der Fall, wenn die Chancen eine Erfüllung und die Risiken einer Nichterfüllung auf der einen Seite die Risiken einer Erfüllung auf der anderen Seite überwiegen. Das Ermessen reduziert sich in diesem Fall auf Null, sodass die Erfüllung der Vorgaben die einzige zulässige Handlungsoption darstellt.

7. Im Fall der Kenntnis des Vorstands von der Verbandstat vor den Behörden, hat der Vorstand die Vorgaben des Fairnessprinzips (§ 17 Abs. 1 Nr. 5) zwingend zu beachten. Sein Ermessen ist aufgrund seiner Schadensabwendungspflicht auf Null reduziert. Die Vorgaben der § 17 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 und Nr. 4 sind zwingend zu beachten, wenn der Vorstand vor den Behörden von der Verbandstat Kenntnis erlangt hat und die Behörden auf den Verband zugehen. Ein Ermessen besteht hinsichtlich der Erfüllung von Nr. 3 und Nr. 4 im Zeitraum, in dem der Vorstand bereits Untersuchungsunterlagen generiert hat und die Behörden noch nicht an den Verband herangetreten sind. Für den Fall, dass der Vorstand erst durch die Behörden von der Verbandstat erfährt, hat er ein Ermessen bzgl. der Erfüllung aller Vorgaben in § 17 Abs. 1, Abs. 2 VerSanG-E.
8. Die Auswirkungen auf das Ermessen ergeben sich nicht allein aus § 17 VerSanG-E, sondern aus einem Zusammenspiel verschiedener Prinzipien und Regelungsmechanismen des VerSanG-E. Dazu gehört die Einführung des Legalitätsprinzips, die dazu führt, dass Behörden öfter tätig werden müssen, um vermutetes Fehlverhalten von Unternehmen aufzuspüren. Die Kodifizierung eines verschuldensunabhängigen Tatbestands hat zur Folge, dass die Verbandsverantwortlichkeit leichter begründet wird. Der signifikant erhöhte Sanktionsrahmen führt zu einer höheren finanziellen Belastung im Falle der Aufdeckung.
9. Im US-amerikanischen Recht finden sich bereits *de lege lata* Vorschriften zu verbandsinternen Untersuchungen. Sowohl im zivilrechtlichen Verfahren durch die SEC als auch bei dem strafrechtlichen Verfahren durch das DOJ wird die Durchführung von verbandsinternen Untersuchungen honoriert. Dabei werden insbesondere durch die *Principles of Federal Prosecution of Business Organizations* konkrete Vorgaben sta-

H. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

- tiert. Dies beziehen sich auf die Informationen, die im Wege der verbandsinternen Untersuchung ermittelt und im Wege der Kooperation offengelegt werden müssen, damit von einer Strafverfolgung abgesehen werden kann.
10. Begrüßenswert ist, dass durch ein künftiges Verbandssanktionengesetz, das dem Vorbild des VerSanG-E folgt, erstmalig unter anderem Vorschriften in Bezug auf die verbandsinterne Aufdeckung von Fehlverhalten im Unternehmen statuiert würden, wodurch ein Beitrag zur Rechtssicherheit geleistet wird.
 11. Die erste Voraussetzung des § 17 Abs. 1 VerSanG-E erfordert einen wesentlichen Aufklärungsbeitrag durch den Verband. Nicht festgelegt wurde, wann ein Beitrag wesentlich ist. Eine Konkretisierung, etwa in Anlehnung an das US-amerikanische Recht, wonach ein wesentlicher Beitrag erbracht wird, wenn die am Fehlverhalten beteiligten Personen ermittelt und genannt werden können, ist wünschenswert. Weiterhin sollte nicht auf den Aufklärungserfolg abgestellt werden, sondern auf die ernsthaften Bemühungen des Verbands zur Aufklärung.
 12. Von der Anforderung der Trennung zwischen Untersuchungsführer und Verteidiger sollte zukünftig abgesehen werden. Das Trennungsprinzip dient in Kombination mit der Neuregelung des § 97 Abs. 1 Nr. 3 StPO-E dazu, die Beschlagnahmemöglichkeit der Untersuchungsunterlagen unabhängig von der Kooperations- und Herausgabebereitschaft des Verbands sicherzustellen. Das dadurch geschaffene Ungleichgewicht ist im Rahmen eines Anreizprogramms fehl am Platz. Weiterhin wirkt es sich auf das Ausgestaltungsermessen des Vorstands bei der Art und Weise der Untersuchungsdurchführung aus. Bei der Entscheidung, wie eine Aufklärung erfolgt, sollte die Unternehmensleitung jedoch frei von staatlichen Einflüssen entscheiden, um so einzig vom Verbandsinteresse geleitet – und nicht von den Zwecken der Strafverfolgung – seine Pflichten zu erfüllen.
 13. In Bezug auf das Kooperations- und Herausgabeprinzip sollte eine Klarstellung erfolgen, dass eine fehlende Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter, die sich etwa durch Ausübung des nach § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-E eingeräumten Aussageverweigerungsrechts äußert, nicht dazu führt, dass dem Verband die Erfüllung des Kooperationsprinzips abgesprochen wird.
 14. Eine Modifikation sollte die Regelung des § 17 Abs. 1 Nr. 5 VerSanG-E erfahren. Statt der Einräumung eines Aussageverweigerungsrechts sollte eine Widerspruchslösung gewählt werden, wodurch der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber gegenüber zur Aussage verpflichtet bleibt, der

H. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

späteren Herausgabe des Interview-Protokolls jedoch widersprechen kann. Dadurch kann eine Trennung der gesellschafts- und arbeitsrechtlichen Ebene von der strafprozessualen Ebene erfolgen.

