

Nicht erst seit den Aufsehen erregenden Fällen der jüngeren Vergangenheit – man denke etwa nur an Siemens, Wirecard oder den „Dieselskandal“ – ist eine erheblich zunehmende Bedeutung des Wirtschaftsstrafrechts in sämtlichen Bereichen – also in Wissenschaft, Praxis und auch Gesetzgebung – zu beobachten.¹ Außerdem ist ein gesteigertes Interesse der Öffentlichkeit an der Wirtschaftskriminalität und deren strafrechtlicher Aufarbeitung festzustellen.² Mit diesem Befund ist die über die letzte Dekade zunehmend intensiver ausfallende Diskussion über „Criminal Compliance“ eng verwoben.³ Diese fand ihren Ausgangspunkt vor allem im Bekanntwerden der Siemens-Korruptionsaffäre im Jahr 2006,⁴ wobei ursprünglich Zweifel aufkamen, ob es sich insoweit um ein neuartiges Phänomen handelt, das eine ausführliche Behandlung in der Rechtswissenschaft rechtfertigt.⁵ Zwischenzeitlich ist sie dort aber „voll angekommen“, was schon die Vielzahl der hierzu erschienenen Literatur eindrucksvoll belegt.⁶ Und nicht nur das: Auch deren praktische Bedeutung ist immens, so hielten bereits im Jahr 2013 ungefähr zwei Drittel der Unternehmen in Deutschland Compliance-Programme vor⁷ und dürfte sich dieser Anteil seitdem noch einmal deutlich erhöht haben.⁸

* Die Verf. ist apl. Professorin für Strafrecht und Rechtsphilosophie an der Juristischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München sowie Rechtsanwältin und Partnerin in einer Kanzlei.

¹ Eine ausführliche Übersicht prominenter Fälle findet sich ferner bei Fissenewert, Compliance für den Mittelstand, 2. Aufl. 2018, § 2 Rn. 46 ff.; vgl. auch Wittig, Wirtschaftsstrafrecht, 6. Aufl. 2023, § 1 Rn. 2 und § 6 Rn. 173.

² Vgl. Wittig (Fn. 1), § 1 Rn. 2.

³ Vgl. Rotsch, in: Rotsch (Hrsg.), Criminal Compliance, Handbuch, 2015, § 1 Rn. 4 ff.; Wagner, ZfStw 2/2023, 124 (125); Wittig (Fn. 1), § 6 Rn. 173.

⁴ Vgl. Saliger, RW 2013, 263; Wagner, ZfStw 2/2023, 124.

⁵ Anders bereits Rotsch, ZIS 2010, 614.

⁶ Vgl. etwa Bock, Criminal Compliance, 2. Aufl. 2013; Engelhart, Sanktionierung von Unternehmen und Compliance, 2012; Kuhlen/Kudlich/Ortiz de Urbina (Hrsg.), Compliance und Strafrecht, 2013; Papathanasiou (Hrsg.), Unternehmensstrafrecht und Criminal Compliance/Corporate Criminal Law and Criminal Compliance, 2023; Rathgeber, Criminal Compliance, 2012; Rotsch (Hrsg.), Criminal Compliance vor den Aufgaben der Zukunft, 2013; ders. (Fn. 3); ders. (Hrsg.), Criminal Compliance – Status quo und Status futurus, 2021; Schönborn/Morwitzer, Criminal Compliance, 2023.

⁷ Vgl. Kölbel, ZStW 125 (2013), 499 (500).

⁸ Vgl. ferner die Studie des Bundeskriminalamts aus dem Jahre 2015 zum Thema „Compliance-Systeme und ihre Auswirkungen auf die Verfolgung und Verhütung von Straftaten der Wirtschaftskriminalität und Korruption“, abrufbar unter <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Publikationsreihen/Forschungsergebnisse/2015ComplianceSystemeManagementfassung.html> (19.8.2025), S. 69: Von den 371 Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen

Relativ wenig beachtet wird dabei jedoch die – praktisch allerdings höchst bedeutsame – Frage nach den Auswirkungen von Criminal Compliance auf die Strafzumessung sowie die Bußgeldbemessung. Diese Lücke will der vorliegende Beitrag schließen und wird zu diesem Zweck die Bedeutung von Criminal Compliance als Faktor der Strafzumessung bzw. der Bußgeldbemessung unter verschiedenen Blickwinkeln näher beleuchten und dogmatisch begründen.

Die nachfolgende Untersuchung geht dabei folgenden Weg: Den Ausgangspunkt bildet eine Bestimmung des Begriffs „Criminal Compliance“ sowie eine Darstellung von Grundlagen der Strafzumessung und Bußgeldbemessung (siehe dazu I.). Anschließend wird zwischen der Ebene der Mitarbeiter⁹ (siehe dazu II. 1.) und der Ebene des Unternehmens differenziert (siehe dazu II. 2.). Abgerundet wird die Untersuchung schließlich durch Ausblick und Fazit (siehe dazu III.).

I. Ausgangspunkt

In einem ersten Schritt gilt es zunächst, notwendige Grundlagen zu legen. Denn wer sich mit den Auswirkungen von Criminal Compliance auf die Strafzumessung sowie die Bußgeldbemessung befasst, muss sich sowohl über den Begriff Criminal Compliance als auch über die Grundlagen der Strafzumessung und Bußgeldbemessung im Klaren sein.

1. Was ist Criminal Compliance?

Der Begriff „Criminal Compliance“ ist bis dato gesetzlich nicht definiert. Eine erste Annäherung ergibt sich über den allgemeinen Begriff „Compliance“. Hierbei handelt es sich um einen Teil der Corporate Governance, einem „Regelwerk, das als Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Wirtschaftsunternehmens dient.“¹⁰ Der Begriff „Compliance“ umschreibt ganz allgemein nicht mehr als die Wahrung von gesetzlichen Bestimmungen durch Unternehmen sowie Mitarbeiter, was an sich schon im Hinblick auf den Geltungsanspruch von Gesetzen vorgegeben ist.¹¹ Ein Compliance-Management-System meint sodann die Gesamtheit der organisatorischen Maßnahmen in einem Unternehmen, die dazu dienen, die Begehung von Rechtsverstößen durch die Gesellschaft oder deren Mitarbeiter zu verhindern.¹²

haben, gaben 242 an, über ein Compliance-Management-System zu verfügen.

⁹ Zur besseren Lesbarkeit wird in dem vorliegenden Beitrag das generische Maskulinum verwendet, gemeint sind jeweils alle Geschlechter.

¹⁰ Michalke, ZIS 2018, 334.

¹¹ Vgl. Michalke, ZIS 2018, 334; Rotsch, in: Momsen/Grützner (Hrsg.), Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, Handbuch für die Unternehmens- und Anwaltspraxis, 2. Aufl. 2020, § 2 Rn. 89; Bock, ZIS 2009, 68.

¹² Vgl. OLG Nürnberg NZG 2022, 1058 (1062); Institut der deutschen Wirtschaftsprüfer, Grundsätze ordnungsgemäßer Prüfung von Compliance Management Systemen (IDW PS 980) n.F. (09.2022), Rn. 6.

Der speziellere Begriff „Criminal Compliance“ bezieht sich schließlich auf solche Maßnahmen, die die Intention verfolgen, straf- und ordnungswidrigkeitenrechtliche Verstöße zu vermeiden, und beinhaltet sämtliche an ihre Mitglieder gerichteten – normativen, institutionellen sowie technischen – Maßnahmen einer Organisation, die auf der einen Seite der Minimierung des Risikos, dass durch Mitglieder der Organisation organisationsbezogene Wirtschaftsstraftaten begangen werden, sowie auf der anderen Seite der Steigerung der Chance dienen sollen, dass eine Sanktionierung im Einvernehmen mit den Strafverfolgungsbehörden positiv beeinflusst wird.¹³ Es lassen sich also letztlich zweierlei Dimensionen des Begriffs „Criminal Compliance“ unterscheiden, zum einen eine präventive, auf die Minimierung der Gefahr der Begehung von Straftaten gerichtete Dimension, zum anderen eine repressive Dimension, die bei drohender Sanktionierung des Unternehmens das diesbezügliche Risiko nachträglich ausschließen oder jedenfalls begrenzen soll.¹⁴

2. Grundlagen der Strafzumessung und Bußgeldbemessung

Bei der Festsetzung der Strafe bzw. des Bußgeldes ist zunächst der gesetzliche Straf- bzw. Bußgeldrahmen zu ermitteln, bevor im Anschluss die hier näher thematisierte Strafzumessung bzw. Bußgeldbemessung im engeren Sinne erfolgt. Wenn im Folgenden von Strafzumessung bzw. Bußgeldbemessung die Rede ist, ist damit diejenige im engeren Sinne gemeint.

Während sich die Strafzumessung nach § 46 StGB richtet, ist die maßgebliche Vorschrift für die Bußgeldbemessung in § 17 Abs. 3 OWiG¹⁵ zu erblicken.

a) Strafzumessung gem. § 46 StGB

Die Bemessung einer Strafe erfolgt nach § 46 StGB. Nach § 46 Abs. 1 S. 1 StGB ist Grundlage der Strafzumessung in erster Linie die Schwere der Tat und der Grad der persönlichen Schuld des Täters.¹⁶ Gem. § 46 Abs. 1 S. 2 StGB sind dabei auch die Wirkungen, die von der Strafe für das künftige Leben des Täters in der Gesellschaft zu erwarten sind, zu berücksichtigen, sodass die Resozialisierung neben der Schuld der zentrale Gesichtspunkt der Strafzumessung ist.¹⁷ Der Strafzweck der Generalprävention ist hingegen in § 46 Abs. 1 StGB nicht explizit erwähnt; aber es folgt aus §§ 47 Abs. 1,

56 Abs. 3, 59 Abs. 1 Nr. 3 StGB, dass sie einen wesentlichen Aspekt der Strafe darstellt und bei der Bestimmung ihrer Höhe Berücksichtigung finden kann.¹⁸ Generalpräventive Überlegungen sind jedoch nur innerhalb der schuldangemessenen Strafe zu berücksichtigen.¹⁹

Konkret hat die Strafzumessung nach der insoweit gängigen Systematisierung in folgenden fünf Schritten zu erfolgen: Den Auftakt bildet (1.) eine Ausrichtung an den Strafzwecken gem. § 46 Abs. 1 StGB, ehe sodann (2.) die schuld- und präventionsrelevanten Fakten (Strafzumessungstatsachen) gem. § 46 Abs. 2 StGB zu ermitteln sind. Hieran anschließend ist (3.) die strafscharfende oder -mildernde Wirkung dieser Strafzumessungstatsachen festzulegen. Nach (4.) Abwägung sämtlicher relevanten Umstände gegeneinander ist schließlich (5.) eine konkrete Strafe zu bestimmen.²⁰

b) Bußgeldbemessung gem. § 17 Abs. 3 OWiG

Demgegenüber sind gem. § 17 Abs. 3 S. 1 OWiG Grundlage für die Bußgeldbemessung die Bedeutung der Ordnungswidrigkeit (Var. 1) sowie der Vorwurf, der den Täter trifft (Var. 2). Bei der Bedeutung der Ordnungswidrigkeit kommen als Zumessungskriterien etwa Abschreckung, Art und Dauer der Ausführung, General- und Spezialprävention und Schwere der Rechtsverletzung in Betracht.²¹ Im Rahmen der individuellen Vorwerfbarkeit gem. § 17 Abs. 3 S. 1 Var. 2 OWiG sind beispielsweise milderndes wie schärfendes Nachtatverhalten, Mitwirkung bei der Aufklärung der Tat, Bemühen um Wiedergutmachung des Schadens, Beweggründe, Ziele und Gesinnung des Täters sowie sein Vorleben als Bemessungskriterien zu berücksichtigen.²² Gem. § 17 Abs. 3 S. 2 Hs. 1 OWiG kommen auch die wirtschaftlichen Verhältnisse des Täters in Betracht, sie bleiben jedoch gem. Hs. 2 bei geringfügigen Ordnungswidrigkeiten in der Regel unberücksichtigt.

II. Criminal Compliance als Strafzumessungs- und Bußgeldbemessungsfaktor?

Auf dieser Basis kann nun der Frage nach den Auswirkungen von Criminal Compliance auf die Strafzumessung sowie die Bußgeldbemessung nachgegangen werden. Im Gegensatz zu einigen anderen Rechtsordnungen (wie beispielsweise Großbritannien oder USA) existiert in Deutschland nach dem Scheitern des VerSanG²³ bislang keine ausdrückliche gesetz-

¹³ Vgl. Rotsch (Fn. 3), § 1 Rn. 41 ff.; ders., ZStW 125 (2013), 481 (494); Wagner, ZfStw 2/2023, 124; zur Begriffsbestimmung vgl. ausführlich Rathgeber (Fn. 6), S. 26; Engelhart (Fn. 6), S. 43 f.; Saliger, RW 2013, 266 (269 ff.); Hilgendorf, in: Rotsch (Fn. 6 – Criminal Compliance vor den Aufgaben der Zukunft), S. 19 ff.

¹⁴ Vgl. Rotsch, ZStW 125 (2013), 481 (483 ff.); ders. (Fn. 3), § 1 Rn. 41 ff.

¹⁵ Neben diesem Ahndungsteil der Geldbuße hat die Geldbuße noch eine Abschöpfungsfunktion, die in § 17 Abs. 4 OWiG geregelt ist. Diese wird jedoch hier nicht weiter in den Blick genommen.

¹⁶ Vgl. nur BGHSt 20, 266; BGH NJW 1987, 2686; Fischer, in: Fischer, Strafgesetzbuch mit Nebengesetzen, Kommentar, 72. Aufl. 2025, § 46 Rn. 5.

¹⁷ Vgl. nur Fischer (Fn. 16), § 46 Rn. 7.

¹⁸ Vgl. nur BGHSt 34, 151; BGH NJW 1990, 195; Fischer (Fn. 16), § 46 Rn. 10.

¹⁹ Vgl. nur BGHSt 28, 326; 34, 151; 36, 20; Fischer (Fn. 16), § 46 Rn. 12 m.w.N.

²⁰ Vgl. nur Fischer (Fn. 16), § 46 Rn. 13; Kinzig, in: Tübinger Kommentar, Strafgesetzbuch, 31. Aufl. 2025, § 46 Rn. 3 m.w.N.

²¹ Vgl. nur Mitsch, in: Mitsch (Hrsg.), Karlsruher Kommentar zum Gesetz über Ordnungswidrigkeiten, 6. Aufl. 2025, § 17 Rn. 38 ff. sowie Sackreuther, in: Graf (Hrsg.), Beck'scher Online-Kommentar zum Gesetz über Ordnungswidrigkeiten, Stand: 1.4.2025, § 17 Rn. 40 ff.

²² Vgl. nur Mitsch (Fn. 21), § 17 Rn. 54 ff. sowie Sackreuther (Fn. 21), § 17 Rn. 58 ff.

²³ Ausführlich dazu etwa Baur/Holle, ZRP 2022, 18 ff.

liche Regelung zur Frage der Strafzumessungs- oder Bußgeldbemessungsrelevanz von Criminal Compliance.²⁴ Es kommen daher die allgemeinen Vorschriften zur Anwendung, konkret § 46 StGB zur Strafzumessung und § 17 Abs. 3 OWiG zur Bußgeldbemessung.²⁵

Im Folgenden wird dabei zwischen der Ebene der Mitarbeiter als natürlichen Personen und der Ebene des Unternehmens als juristischer Person oder Personenvereinigung differenziert. Diese Unterscheidung ist für eine sachgerechte Behandlung der Thematik grundlegend.

1. Ebene der Mitarbeiter

Zunächst ist die Ebene der Mitarbeiter in den Blick zu nehmen. Ein Mitarbeiter kann als natürliche Person durch eine das Unternehmen betreffende Verhaltensweise sowohl eine Straftat als auch eine Ordnungswidrigkeit begehen. Stellt eine Handlung gleichzeitig eine Straftat und eine Ordnungswidrigkeit dar, wird gem. § 21 Abs. 1 S. 1 OWiG nur das Strafgesetz angewendet.

Die Frage nach der Strafzumessungs- bzw. Bußgeldbemessungsrelevanz von unternehmensinternen Compliance-Maßnahmen stellt sich dabei konkret unter dreierlei Gesichtspunkten:

Erstens: Wie verhält es sich bei der Begehung von Straftaten bzw. Ordnungswidrigkeiten durch Mitarbeiter bei Bestehen effektiver Compliance-Maßnahmen?

Zweitens: Wie steht es bei der Begehung von Straftaten bzw. Ordnungswidrigkeiten durch Mitarbeiter bei fehlenden oder unzureichenden Compliance-Maßnahmen?

Drittens: Wie ist die besondere Konstellation der Begehung von Straftaten bzw. Ordnungswidrigkeiten durch leitende Mitarbeiter, die für die Einrichtung der Compliance-Maßnahmen verantwortlich sind oder waren, zu bewerten?

Diesen Fragen soll im Folgenden nachgegangen werden, wobei der Schwerpunkt der Untersuchung insoweit auf der zweiten Frage liegt.

a) Effektive Compliance-Strukturen

In einem ersten Schritt ist die Frage nach den Auswirkungen effektiver Compliance-Strukturen²⁶ auf die Begehung unternehmensbezogener Straftaten bzw. Ordnungswidrigkeiten durch Mitarbeiter zu behandeln.

Begeht ein Mitarbeiter, der für die Einrichtung eines effektiven Compliance-Management-Systems nicht verantwortlich

war,²⁷ trotz dieser Strukturen eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit, ist dies bei der Bemessung der Strafe bzw. Geldbuße jeweils schärfend zu berücksichtigen.²⁸

Der Grund hierfür liegt darin, dass bei Überwindung, Umgehung oder bewusster Aushebelung funktionierender Compliance-Strukturen als besonderer Kontrollmechanismus eine deutlich erhöhte kriminelle Energie aufgewendet wird.²⁹ In dogmatischer Hinsicht lässt sich dies bei der Strafzumessung insbesondere beim „bei der Tat aufgewendete[n] Wille[n]“ i.S.v. § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 2 Var. 2 StGB verorten, der in einer solchen Konstellation eine gesteigerte Intensität aufweist.³⁰ Zudem wiegt die persönliche Schuld i.S.v. § 46 Abs. 1 S. 1 StGB regelmäßig schwerer.³¹

Bei der Bußgeldbemessung im Falle einer Ordnungswidrigkeit kann der Umstand der deutlich erhöhten kriminellen – bei Ordnungswidrigkeiten in Abgrenzung zur Kriminalstrafe wohl passender: „rechtsbrecherischen“³² – Energie durch Überwindung, Umgehung oder bewusster Aushebelung eines effektiven Compliance-Management-Systems bei § 17 Abs. 3 S. 1 Var. 2 OWiG schärfend Berücksichtigung finden, da dann „der Vorwurf, der den Täter trifft“ ein gesteigertes Ausmaß annimmt.³³

b) Unzureichende oder fehlende Compliance-Strukturen

Fraglich ist allerdings, wie dem Umstand der Verwirklichung einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit durch einen Mitarbeiter bei fehlenden oder nur unzureichenden Compliance-Maßnahmen im Unternehmen im Rahmen der Strafzumessung bzw. Bußgeldbemessung Rechnung zu tragen ist. Insoweit soll nachfolgend zwischen der Bußgeldbemessung einerseits und der Strafzumessung andererseits unterschieden werden.

aa) Strafzumessung

Zunächst ist die Strafzumessung näher in den Blick zu nehmen.

²⁴ Zur Rechtslage in den USA und Großbritannien vgl. Hartwig, in: Moosmayer/Hartwig (Hrsg.), *Interne Untersuchungen*, 2. Aufl. 2018, Kap. B. Rn. 21 ff.; weiterführend Eufinger, CCZ 2016, 209.

²⁵ Für die Strafzumessung so auch Basener/Dilling, CCZ 2017, 70 (72).

²⁶ Vgl. zu den Voraussetzungen eines effektiven Compliance-Management-Systems u.a. Roxin, ZIS 2018, 341 (345); Schmitt-Leonardy, in: Jahn/Schmitt-Leonardy/Schoop (Hrsg.), *Das Unternehmensstrafrecht und seine Alternativen*, 2016, S. 276; Beulke/Moosmayer, CCZ 2014, 146.

²⁷ Zum Sonderfall der für die Einrichtung verantwortlichen Mitarbeiter sogleich unter c).

²⁸ So oder ähnlich auch etwa Basener/Dilling, CCZ 2017, 70 (72); Eckstein, *Newsdienst Compliance* 2014, 71010; Natale, in: Rotsch (Fn. 3), § 35 A. Rn. 37 m.w.N.

²⁹ So oder ähnlich auch etwa Basener/Dilling, CCZ 2017, 70 (72); Eckstein, *Newsdienst Compliance* 2014, 71010; Natale (Fn. 28), § 35 A. Rn. 37.

³⁰ So auch etwa Basener/Dilling, CCZ 2017, 70 (72); Natale (Fn. 28), § 35 A. Rn. 37. Allgemein zur Überwindung von Schwierigkeiten als strafscharfendem Faktor vgl. v. Heintschel-Heinegg, in: v. Heintschel-Heinegg (Hrsg.), *Beck'scher Online-Kommentar, Strafgesetzbuch*, Stand: 1.8.2025, § 46 Rn. 40.

³¹ So auch Basener/Dilling, CCZ 2017, 70 (72).

³² So auch etwa Mitsch (Fn. 21), § 17 Rn. 54; Sackreuther (Fn. 21), § 17 Rn. 64 f.

³³ Ähnlich auch etwa Eckstein, *Newsdienst Compliance* 2014, 71010; Sackreuther (Fn. 21), § 17 Rn. 64 f.

(1) Meinungsstand in Literatur und Rechtsprechung

Schon das LG Bonn vertrat mit Urteil vom 30. November 2015 die Auffassung, dass der genannte Umstand schon bei der Bestimmung des Strafrahmens zu berücksichtigen sei und zusammen mit anderen Aspekten die Annahme eines unbekannten minder schweren Falls zu rechtfertigen vermöge.³⁴

Weiterhin stellte sich das LG Bochum – allerdings ohne Begründung – auf den Standpunkt, dass der genannte Umstand stets strafmildernd zu berücksichtigen sei, da die Tatbegehung hierdurch erleichtert würde.³⁵

Der Bundesgerichtshof³⁶ sowie Teile der Literatur³⁷ sind ferner der Ansicht, Mängel im Kontrollsystem des geschädigten Unternehmens sollten bei Untreuehandlungen eines Angestellten nur dann zu einer Strafmilderung führen, wenn nicht zugleich ein straferschwerender Pflichtenverstoß vorliegt, wie etwa der Missbrauch des dem Täter persönlich entgegengebrachten besonders hohen Vertrauens. Anknüpfungspunkt dafür sei – so *Natale* – „der bei der Tat aufgewendete Wille“ i.S.v. § 46 StGB.³⁸ Der Bundesgerichtshof beließ es hingegen bei einer bloßen Behauptung ohne jede Begründung.³⁹

Basener/Dilling befürworteten schließlich ebenfalls eine Strafmilderung und beriefen sich dazu auf eine Verringerung der persönlichen Schuld, die sich aus folgenden drei Gesichtspunkten ergebe: Erstens schufen fehlende oder unzureichende Compliance-Strukturen gewisse Tatanreize.⁴⁰ Fehle es in einem Unternehmen an effektiven Kontrollen, weise der zur Tatbegehung aufgewendete Wille des Täters eine geringere Intensität auf.⁴¹ Habe der Täter „aufgrund der laxen Regelungen im Unternehmen keine echten Widerstände zu erwarten“, gehe damit ferner ein niedrigeres Maß an persönlicher Vorwerfbarkeit einher.⁴² Zweitens könne bei einer gänzlich fehlenden oder unzureichenden Compliance-Kultur im Unternehmen das Unrechtsbewusstsein des Täters herabgesetzt sein.⁴³ Drittens schufen fehlende oder unzureichende Com-

pliance-Maßnahmen ein die Begehung von Straftaten begünstigendes Klima.⁴⁴

(2) Stellungnahme

Richtigerweise ist dem Umstand der Verwirklichung einer Straftat durch einen Mitarbeiter bei insgesamt fehlenden oder nur unzureichenden Compliance-Strukturen im Unternehmen bei der Strafzumessung zumindest bei Straftaten zugunsten des Unternehmens (unternehmensbezogene Straftaten, corporate crimes)⁴⁵ strafmildernd Rechnung zu tragen. Dies geschieht auf zweierlei Weise:

Primär und in jedem Fall gilt dies im Rahmen der Strafzumessung im engeren Sinne bei § 46 StGB: In der genannten Konstellation sprechen nämlich einige Strafzumessungstatsachen in § 46 Abs. 2 StGB für eine milde Strafe: Zunächst fällt „der bei der Tat aufgewendete Wille“ aus § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 2 Var. 2 StGB relativ gering aus. Denn Täter, in deren Unternehmen überhaupt kein oder ein nur unzureichendes Compliance-Management-System existiert, müssen ein solches zur Begehung von unternehmensbezogenen Straftaten auch nicht überwinden, aushebeln oder umgehen. Im Gegenteil: Die fehlenden oder defizitären Compliance-Strukturen tragen bei unternehmensbezogenen Straftaten vielfach tatsächlich zu einem geringeren Unrechtsbewusstsein der Mitarbeiter und einem Unternehmensklima bei, das die Begehung von Straftaten in besonderer Weise ermöglicht und begünstigt. Die kriminelle Energie des Täters ist dann in der Regel nicht allzu stark ausgeprägt, vielmehr ist dieser zumindest bei unternehmensbezogenen Straftaten in gewisser Weise auch „Opfer“ der im Unternehmen bestehenden Umstände. Mit Blick auf die soeben genannten Aspekte fällt im Übrigen auch „die Gesinnung, die aus der Tat spricht“ gem. § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 2 Var. 1 StGB sowie „das Maß der Pflichtwidrigkeit“ gem. § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 3 StGB überschaubar aus. All dies spricht für eine jedenfalls geringere und zumeist auch per se geringe persönliche Schuld bzw. Vorwerfbarkeit i.S.v. § 46 Abs. 1 S. 1 StGB.

Daneben kann der Umstand der Verwirklichung einer Straftat durch einen Mitarbeiter bei fehlenden oder unzureichenden Compliance-Maßnahmen im Unternehmen noch in einem vorgelagerten Schritt bei der Bestimmung des Strafrahmens für einen unbekannten minder schweren Fall sprechen, da es sich hierbei um gesetzliche Strafzumessungsregeln handelt, für welche die Grundsätze aus § 46 Abs. 1 und 2 StGB entsprechend Anwendung finden.⁴⁶ Der Ansicht des LG Bonn⁴⁷ ist daher beizupflichten, sofern diese nicht dahin zu verstehen ist, dass eine Berücksichtigung des genann-

³⁴ Vgl. LG Bonn, Urt. v. 30.11.2015 – 27 KLs - 430 Js 1415/13 - 1/15, 27 KLs 1/15 (zu § 334 Abs. 1 S. 2 StGB).

³⁵ Vgl. LG Bochum CCZ 2017, 70.

³⁶ Vgl. BGH BeckRS 2002, 7258. Ähnlich auch BGH NJW 2018, 2210 (2211): „Organisationsmängel in einem Unternehmen oder einer Gesellschaft können strafmildernd wirken, wenn dadurch ein Täter in die Lage versetzt wird, sein Vorhaben ohne die an sich vorgesehene und gebotene Kontrolle umzusetzen. Fehlt es insoweit an der verkehrsrüblichen Aufsicht, ist dies ein für den Täter sprechender Umstand“; BGH NStZ-RR 2003, 297 (298) zur Untreue eines Nachlassverwalters.

³⁷ *Natale* (Fn. 28), § 35 A. Rn. 37; *Sander*, in: Schäfer/Sander/van Gemmeren, Praxis der Strafzumessung, 7. Aufl. 2024, Rn. 620.

³⁸ *Natale* (Fn. 28), § 35 A. Rn. 37 für § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 2 Var. 2 StGB.

³⁹ Vgl. BGH BeckRS 2002, 7258.

⁴⁰ Vgl. *Basener/Dilling*, CCZ 2017, 70 (72 f.).

⁴¹ Vgl. *Basener/Dilling*, CCZ 2017, 70 (72 f.).

⁴² *Basener/Dilling*, CCZ 2017, 70 (73).

⁴³ Vgl. *Basener/Dilling*, CCZ 2017, 70 (73).

⁴⁴ Vgl. *Basener/Dilling*, CCZ 2017, 70 (73).

⁴⁵ Zur Unterscheidung zwischen corporate crime und occupational crime siehe u.a. *Dessecker*, in: Momsen/Grützner (Fn. 11), § 1 Rn. 8 f.; *Rotsch* (Fn. 11), § 2 Rn. 4; *Dannecker/Bülte*, in: Wabnitz/Janovsky/Schmitt (Hrsg.), Handbuch Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, 6. Aufl. 2025, 1. Kap. Rn. 9.

⁴⁶ So auch *Fischer* (Fn. 16), § 46 Rn. 84.

⁴⁷ LG Bonn, Urt. v. 30.11.2015 – 27 KLs - 430 Js 1415/13 - 1/15, 27 KLs 1/15 (ergangen zu § 334 Abs. 1 S. 2 StGB).

ten Umstands exklusiv bei der Annahme eines unbenannten minder schweren Falles möglich sein soll.

Die beiden aufgezeigten Lösungsansätze schließen einander schließlich auch nicht aus. Eine Konkurrenzsituation besteht ohnehin lediglich dann, soweit das Gesetz die Möglichkeit eines unbenannten minder schweren Falles überhaupt vorsieht. Aber auch im Übrigen ist spätestens seit der Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 18. Dezember 2019 anerkannt, dass selbst Umstände, die bereits zu einer Strafrahmenverschiebung geführt haben, mit verringertem Gewicht auch noch in die Strafzumessung im engeren Sinne eingestellt werden dürfen.⁴⁸ Eine kumulative Berücksichtigung ist daher bedenkenlos möglich.

bb) Bußgeldbemessung

Bei der Bußgeldbemessung liegen die Dinge kaum anders. Auch insoweit ist der Umstand der Begehung einer Ordnungswidrigkeit durch einen Mitarbeiter bei insgesamt fehlenden oder auch nur unzureichenden Compliance-Strukturen im Unternehmen mildernd zu berücksichtigen.⁴⁹

Dogmatisch lässt sich dies auf § 17 Abs. 3 S. 1 Var. 2 OWiG zurückführen. Die eben benannten Gesichtspunkte für eine Milderung der Strafe im Rahmen der Strafzumessung im engeren Sinne treffen nämlich in gleicher Weise auch auf die Bußgeldbemessung bei Ordnungswidrigkeiten zu und verringern den Vorwurf, der den Täter trifft. Eine Berücksichtigung bei der Bestimmung des Bußgeldrahmens scheidet dagegen aus, da es im Ordnungswidrigkeitenrecht anders als im Kriminalstrafrecht keine unbenannten minder schweren Fälle gibt.

c) Sonderfall: Strafzumessung bei Verantwortung eines leitenden Mitarbeiters für die Einrichtung eines Compliance-Management-Systems

Einen Sonderfall bildet letztlich die Strafzumessung bzw. Bußgeldbemessung bei einer Begehung von Straftaten bzw. Ordnungswidrigkeiten durch leitende Mitarbeiter, die für die Einrichtung eines Compliance-Management-Systems verantwortlich waren.

In der Regel ist dieser Umstand der Verantwortlichkeit für die Etablierung eines Compliance-Management-Systems mildernd zu berücksichtigen. In diesem Sinne positionierte sich auch das LG Berlin, indem es dem Geschäftsführer einer GmbH zugutehielt, dass er darauf hingearbeitet habe, „die ehemaligen Mitangeklagten zu rechtmäßigen Verhalten zu animieren“, und in seinem Unternehmen „eine grundsätzlich sinnvolle und auch weitgehend umgesetzte Compliance-Strategie erarbeitete hatte, was darauf hindeutet, dass ihm die Bewahrung der Rechtsordnung grundsätzlich angelegen war“.⁵⁰ Der hiergegen angerufene Bundesgerichtshof ging in Ermangelung einer vollständigen Tatsachengrundlage hierauf nicht näher ein.⁵¹ Der im Grundsatz zutreffende Standpunkt des LG Berlin lässt sich für den Fall der Strafzumessung durch folgende Gesichtspunkte dogmatisch untermauern: Erstens

liegt eine geringere persönliche Schuld des Täters i.S.v. § 46 Abs. 1 S. 1 StGB ebenso wie eine tendenziell rechtstreue Gesinnung i.S.v. § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 2 Var. 1 StGB nahe. Zweitens spricht viel für ein geringeres „Maß der Pflichtwidrigkeit“ i.S.v. § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 3 StGB. Drittens ist der genannte Umstand bei der „Art der Ausführung“ i.S.v. § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 4 Var. 1 StGB zu berücksichtigen. Diese Aspekte lassen sich auch für den Fall der Bußgeldbemessung bei einer Ordnungswidrigkeit i.R.v. § 17 Abs. 3 S. 1 OWiG bei der „Bedeutung der Ordnungswidrigkeit“ und „de[m] Vorwurf, der den Täter trifft“, verorten.⁵²

Erfolgt die Einrichtung des Compliance-Management-Systems allerdings nur pro forma und dient lediglich der Verschleierung (sog. window dressing),⁵³ ist dies bei der Strafzumessung hingegen ausnahmsweise strafscharfend zu berücksichtigen, da dadurch eine rechtsfeindliche Gesinnung des Täters i.S.v. § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 2 Var. 1 StGB zum Ausdruck kommt.⁵⁴ Bei der Bußgeldbemessung kann dem ferner bei der individuellen Vorwerfbarkeit gem. § 17 Abs. 3 S. 1 Var. 2 OWiG Rechnung getragen werden.

2. Ebene des Unternehmens

Von der Ebene der Mitarbeiter ist die Ebene des Unternehmens zu trennen, die nun nachfolgend genauer in den Blick genommen werden soll.

Anders als deren Mitarbeiter können sich Unternehmen als juristische Personen oder Personengesellschaften nach geltendem Recht nicht strafbar machen. Eine an strafbares Verhalten natürlicher Personen anknüpfende Verbandsstrafe kennt das deutsche Recht (noch) nicht.⁵⁵ Dahinter steht der römischrechtliche Grundsatz „societas delinquere non potest“, der jedoch zunehmend von kontinentaleuropäischen Staaten zugunsten der „unbekümmerte[n] Bestrafung von Körperschaften nach angloamerikanischem Vorbild“ aufgegeben wird.⁵⁶ Auch in Deutschland ist die rechtspolitische Diskussion diesbezüglich in vollem Gange und bleibt deren weitere Entwicklung – insbesondere nach dem gescheiterten Verbandsstrafgesetzentwurf⁵⁷ – abzuwarten.⁵⁸

Allerdings gibt es im Ordnungswidrigkeitenrecht gem. § 30 OWiG die Möglichkeit, gegen juristische Personen oder ihnen gleichgestellte Personenvereinigungen eine Verbandsgeldbuße zu verhängen. § 30 OWiG stellt dabei nach herrschender Ansicht keinen eigenen Ordnungswidrigkeitstatbestand dar, sondern führt vielmehr dazu, dass dem Verband Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten seiner Leitungsperso-

⁴⁸ BGH NStZ-RR 2020, 204.

⁴⁹ Krause, StraFo 2011, 437.

⁵⁰ Zitiert nach BGH BeckRS 2014, 3755 Rn. 39.

⁵¹ Vgl. BGH BeckRS 2014, 3755 Rn. 39.

⁵² Vgl. dazu bereits oben unter I. 2. b).

⁵³ Zum sog. window dressing vgl. etwa Nell, ZRP 2008, 149 (150).

⁵⁴ So auch etwa Natale (Fn. 28), § 35 A. Rn. 39.

⁵⁵ Vgl. Wittig (Fn. 1), § 5 Rn. 4 und § 8 Rn. 9.

⁵⁶ Vgl. Schünemann/Greco, in: Cirenner/Radtke/Rissing-van Saan/Rönnau/Schluckebier (Hrsg.), Leipziger Kommentar, StGB, Bd. 2, 14. Aufl. 2025, Vor § 25 Rn. 21.

⁵⁷ Ausführlich dazu etwa Baur/Holle, ZRP 2022, 18 ff.

⁵⁸ Ausführlich zur Diskussion etwa Ransiek, NZWiSt 2012, 45; Vogel, StV 2012, 427; Henssler/Hoven/Kubicel/Weigend, NZWiSt 2018, 1 (5) zum sog. Kölner Entwurf.

nen dergestalt zugerechnet werden, dass diese Taten zu einer Geldbuße für den Verband führen.⁵⁹ Die Höhe dieser Verbandsgeldbuße bestimmt sich nach dem Bußgeldrahmen des § 30 Abs. 2 OWiG.⁶⁰ Innerhalb dieses Rahmen gelten die allgemeinen Bemessungsgrundsätze einer Geldbuße aus § 17 OWiG, soweit eine Anwendung dieser Kriterien auf Verbände in Betracht kommt.⁶¹ Es ist zwischen einem Ahndungsteil gem. § 17 Abs. 3 OWiG und einem Abschöpfungsteil gem. § 17 Abs. 4 OWiG zu unterscheiden.⁶² Im Folgenden soll es lediglich um den Ahndungsteil gehen. Hierzu kann zunächst auf die allgemeinen Ausführungen von oben verwiesen werden.⁶³

Wie wirken sich Compliance-Management-Systeme auf die Bemessung des Ahndungsanteils einer Verbandsgeldbuße gem. § 17 Abs. 3 OWiG aus?⁶⁴ Diese Frage lässt sich nicht pauschal und für alle Fälle gleichermaßen beantworten, vielmehr ist zwischen einer bußgeldmildernden sowie einer bußgeldschärfenden Wirkung von Compliance-Strukturen zu unterscheiden. Im Einzelnen:

a) Bußgeldmilderung

Fraglich ist zunächst, ob der Bestand effektiver Compliance-Maßnahmen bei der Bemessung des Ahndungsanteils der Verbandsgeldbuße gem. § 17 Abs. 3 OWiG mildernd zu berücksichtigen ist. Insoweit soll zunächst die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und anschließend der Meinungsstand in der Literatur skizziert werden, bevor zuletzt selbst Stellung bezogen wird.

aa) Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs

Mit Urteil vom 9. Mai 2017 positionierte sich der 1. Strafsenat des Bundesgerichtshofs zu der Frage nach den Auswirkungen der Existenz von Compliance-Programmen auf die Bemessung einer Verbandsgeldbuße in einem obiter dictum grundlegend sowie „richtungsweisend für die Praxis“⁶⁵ wie folgt:

„Für die Bemessung der Geldbuße ist zudem von Bedeutung, inwieweit die Nebenbeteiligte ihrer Pflicht, Rechtsverletzungen aus der Sphäre des Unternehmens zu unterbinden, genügt und ein effizientes Compliance-Management installiert hat, das auf die Vermeidung von Rechtsverstößen ausgelegt sein muss [...]. Dabei kann auch eine Rolle spielen, ob die Nebenbeteiligte in der Folge dieses Verfahrens entsprechende Regelungen optimiert und ihre

betriebsinternen Abläufe so gestaltet hat, dass vergleichbare Normverletzungen zukünftig jedenfalls deutlich erschwert werden.“⁶⁶

In der Folge stellte der 5. Strafsenat des Bundesgerichtshofs mit Beschluss vom 27. April 2022 in tragender Weise fest, dass der „anschließende Selbstreinigungsprozess der Nebenbeteiligten (u.a. Einführung umfassender Compliance-Maßnahmen und eines Hinweisgebersystems) zu Recht honoriert“ worden sei.⁶⁷

Eine Begründung dieser Sichtweise sucht man dagegen in den beiden Entscheidungen und auch sonst in der höchststrichterlichen Judikatur vergeblich.⁶⁸

bb) Meinungsstand in der Literatur

Die Literatur schließt sich der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ganz überwiegend an.⁶⁹ Ein Begründungsansatz dafür findet sich bei *Reichling/Borgel*, die darauf abstellen, dass es zur jedenfalls entsprechenden Anwendung der Vorgaben aus § 46 StGB auf die Bemessung des Ahndungsanteils der Verbandsgeldbuße komme⁷⁰ und dieser das Nachtatverhalten ausdrücklich als Strafzumessungsaspekt aufführe.⁷¹ Die Berücksichtigung von Compliance-Maßnahmen lässt sich außerdem dadurch rechtfertigen, dass sowohl die Entscheidung über die Verhängung eines Bußgeldes als auch die inhaltliche Ausgestaltung dieser Entscheidung im Ermessen der Verfolgungsbehörde stehen. Eine solche Ermessensentscheidung erfordert die Berücksichtigung aller sachlich einschlägigen Aspekte, mithin auch der Compliance-Maßnahmen.⁷²

Aus dem Kreis dieser Befürworter wird jedoch kritisiert, dass Unternehmen in diesem Bereich „unverändert einer nicht unerhebliche[n] Rechtsunsicherheit“ ausgesetzt seien.⁷³ So sei unklar, welche konkreten Compliance-Maßnahmen von einem Unternehmen im Einzelfall zu ergreifen seien, um seiner Pflicht zur Unterbindung von strukturellen Fehlverhalten aus seiner Sphäre zu entsprechen, weiter wer in einem Straf- bzw. Ordnungswidrigkeitenverfahren die Eignung und Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen beurteile und schließlich inwiefern sich solche Maßnahmen mildernd auf die Bußgeldbemessung auswirken würden.⁷⁴

⁶⁶ BGH NZWiSt 2018, 379 (387).

⁶⁷ BGH NZWiSt 2022, 410 (413).

⁶⁸ Vgl. BGH NZWiSt 2018, 379; BGH NZWiSt 2022, 410.

⁶⁹ *Meyberg*, in: Graf (Fn. 21), § 30 Rn. 103.1; *Waßmer*, in: Graf/Jäger/Wittig (Hrsg.), Wirtschafts- und Steuerstrafrecht, Kommentar, Bd. 1, 3. Aufl. 2024, OWiG § 30 Rn. 95; *Trüg*, NZWiSt 2022, 106 (115 ff.); *Reichling/Borgel*, wistra 2022, 390 (391); *Bürkle*, BB 2018, 525; *Eckstein*, Newsdienst Compliance 2014, 71010; *Meißner*, NZWiSt 2022, 415 (418); *Behr*, BB 2017, 1931 f.

⁷⁰ Anders aber etwa *Mitsch* (Fn. 21), § 17 Rn. 32.

⁷¹ Vgl. *Reichling/Borgel*, wistra 2022, 390 (391).

⁷² *Roxin*, ZIS 2018, 341 (348) m.w.N.

⁷³ *Meißner*, NZWiSt 2022, 415 (418).

⁷⁴ *Meißner*, NZWiSt 2022, 415 (418).

⁵⁹ Vgl. BGHSt 46, 207 (211); *Wittig* (Fn. 1), § 12 Rn. 3.

⁶⁰ Ausführlich dazu *Wittig* (Fn. 1), § 12 Rn. 24.

⁶¹ Vgl. *Krenberger/Krumm*, Ordnungswidrigkeitengesetz, Kommentar, 8. Aufl. 2024, § 30 Rn. 41; *Wittig* (Fn. 1), § 12 Rn. 25.

⁶² Vgl. BGH NZWiSt 2022, 410; *Krenberger/Krumm* (Fn. 61), § 30 Rn. 18: „QuasiOWi“; *Wittig* (Fn. 1), § 12 Rn. 25.

⁶³ Vgl. dazu bereits oben unter I. 2. b).

⁶⁴ Vgl. zur Frage der Berücksichtigung von Compliance-Maßnahmen auf Tatbestandsebene des § 30 Abs. 1 OWiG bereits *Roxin*, ZIS 2018, 341 (341 ff.).

⁶⁵ *Lorenz*, ZStV 2019, 154 (155).

cc) Stellungnahme

Die Auffassung des Bundesgerichtshofs verdient Zustimmung und lässt sich dabei wie folgt auf § 17 Abs. 3 OWiG dogmatisch zurückführen:

(1) Wie eben skizziert, besteht ein möglicher Ansatz darin, die Strafzumessungsgesichtspunkte aus § 46 Abs. 2 StGB auch bei der Bemessung des Ahndungsanteils einer Verbandsgeldbuße aus § 17 Abs. 3 OWiG entsprechend heranzuziehen und als Konkretisierung der beiden Kriterien in § 17 Abs. 3 S. 1 OWiG zu begreifen.⁷⁵

Hiergegen spricht aber, dass die Verhängung von Strafe und Geldbuße auf jeweils unterschiedlichem Fundament stehen: Während Zweck des Ordnungswidrigkeitenrechts der Schutz eines bestehenden Ordnungsgefüges ist, dient das Strafrecht, wie § 46 StGB klarstellt, der Ahndung persönlicher Schuld.⁷⁶ Zudem wurden für die Bemessung der Geldbuße nach § 17 Abs. 3 OWiG bereits zahlreiche Kriterien entwickelt, auf welche, auch unter dem Gesichtspunkt von Compliance-Maßnahmen, zurückgegriffen werden kann.⁷⁷ Eine entsprechende Anwendung des § 46 Abs. 2 StGB auf § 17 Abs. 3 OWiG ist daher auch gar nicht notwendig. Vielmehr reicht es aus, die Einrichtung von Compliance-Maßnahmen in die bestehende Bemessungskriterien, die i.R.d. § 17 Abs. 3 OWiG für die jeweils objektiven und subjektiven Gesichtspunkte entwickelt wurden, einzuordnen. § 46 StGB lässt sich dabei aber als Argument für eine solche Einordnung gut anführen, insbesondere wenn es sich um Kriterien handelt, die die individuelle Vorwerfbarkeit (§ 17 Abs. 3 S. 1 Alt. 2 OWiG) betreffen und damit in gewisser Nähe zur Strafzumessungsschuld des § 46 StGB stehen.

(2) Damit ist zu klären, wie sich das Bestehen effektiver Compliance-Maßnahmen nun in die Zumessungskriterien des § 17 Abs. 3 OWiG einordnen lässt.

Bei der „Bedeutung der Ordnungswidrigkeit“ i.S.v. § 17 Abs. 3 S. 1 Var. 1 OWiG stehen objektive Bemessungskriterien im Vordergrund, die die konkrete Tat prägen.⁷⁸ Bei entsprechender Anwendung des § 46 Abs. 2 StGB gelangt man zu folgenden Überlegungen: Erstens ist das „Maß der Pflichtwidrigkeit“ i.S.v. § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 3 StGB als geringer anzusehen, wenn das Unternehmen über effektive Compliance-Maßnahmen verfügt. Zweitens erlaubt § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 6 StGB das Nachtatverhalten zu berücksichtigen. Drittens ist ggf. auch das „Vorleben des Täters“ i.S.v. § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 5 Var. 1 StGB relevant. Effektive Compliance-Maßnahmen werden nach dieser Ansicht also als Nachtatverhalten innerhalb der objektiven Bemessungskriterien eingeordnet.

Überzeugender ist es allerdings, das Nachtatverhalten bei den subjektiven Bemessungskriterien gem. § 17 Abs. 3 S. 1 OWiG heranzuziehen, also auf den „Vorwurf, der den Täter trifft“ abzustellen.⁷⁹ Hierunter ist der spezifische individuelle

Vorwurf, der den Täter nach seinen persönlichen Fähigkeiten in der konkreten Situation trifft, zu verstehen.⁸⁰ Dabei ist nicht nur das Verhalten vor, sondern auch nach der Tat zu berücksichtigen, wobei letzteres sowohl in mildernder als auch schärfender Weise wirken kann.⁸¹ Wie sich der Täter bei und nach der Tat verhält, liegt nämlich in erster Linie in seiner subjektiven Entscheidungs- und Handlungsmacht. Mildernd wirkt es sich in diesem Rahmen deshalb auch aus, wenn nachträglich ein effektives Compliance-Management-System eingerichtet oder ein bereits bestehendes optimiert wurde.⁸² Wendet man wiederum die Zumessungskriterien des § 46 Abs. 2 StGB entsprechend an, gelangt man beim „Vorwurf, der den Täter trifft“ i.S.v. § 17 Abs. 3 S. 1 Var. 2 OWiG zu folgendem Ergebnis: Verfügt ein Unternehmen über effektive Compliance-Maßnahmen, ist dies Beleg für eine rechtstreue Gesinnung i.S.v. § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 2 Var. 1 StGB.

b) Bußgeldschärfung

Erfolgt die Einrichtung der Compliance-Maßnahmen lediglich pro forma, sind diese also nicht effektiv und dienen allein der Verschleierung, ist dies bei der Bemessung des Ahndungsanteils der Verbandsgeldbuße schärfend zu berücksichtigen, da hierin eine rechtsfeindliche Gesinnung zum Ausdruck kommt (entsprechend § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 2 Var. 1 StGB).⁸³ Diese Gesinnung lässt sich aber auch ohne entsprechende Anwendung des § 46 Abs. 2 S. 2 Gruppe 2 Var. 1 als schärfendes Bemessungskriterium im Rahmen des „Vorwurfs, der den Täter trifft“ (§ 17 Abs. 3 S. 1 OWiG) anführen.⁸⁴

III. Fazit und Ausblick

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass sich das Vorhandensein oder Fehlen effektiver Compliance-Maßnahmen bereits nach geltender Rechtslage auf die Strafzumessung bzw. Bußgeldbemessung auswirken kann; dogmatisch kann insoweit auf § 46 Abs. 1 und 2 StGB bzw. § 17 Abs. 3 S. 1 OWiG zurückgegriffen werden.

Die Untersuchung hat ferner gezeigt, dass sich auf der Ebene der Mitarbeiter sowie des Unternehmens nahezu dieselben Fragen stellen, jedoch mit fundamental anderer Bewertung: Während sich bei den Mitarbeitern – vom Sonderfall der für die Einrichtung eines Compliance-Management-Systems verantwortlichen leitenden Mitarbeitern einmal abgesehen – das Vorliegen effektiver Compliance-Maßnahmen schärfend und deren Fehlen mildernd auswirkt, stellt es sich auf Ebene der Unternehmen genau umgekehrt dar. So ist bei diesen die Existenz oder nachträgliche Errichtung eines effektiven Compliance-Management-Systems bußgeldmindernd, deren Fehlen hingegen bußgeldschärfend zu berücksichtigen. All dies lässt sich mit den allgemeinen Regelungen aus § 46

⁷⁵ Reichling/Borgel, wistra 2022, 390 (391).

⁷⁶ So auch Mitsch (Fn. 21), § 17 Rn. 32.

⁷⁷ Vgl. dazu bereits oben I. 2. b)

⁷⁸ Vgl. etwa Sackreuther (Fn. 21), § 17 Rn. 40; OLG Hamm BeckRS 1998, 1926.

⁷⁹ So auch Mitsch (Fn. 21), § 17 Rn. 66.

⁸⁰ Vgl. Mitsch (Fn. 21), § 17 Rn. 52; Sackreuther (Fn. 21), § 17 Rn. 58.

⁸¹ Vgl. Mitsch (Fn. 21), § 17 Rn. 53; Sackreuther (Fn. 21), § 17 Rn. 77.

⁸² So auch Sackreuther (Fn. 21), § 17 Rn. 82.

⁸³ Ähnlich bereits oben unter II. 1. c).

⁸⁴ So auch Mitsch (Fn. 21), § 17 Rn. 63.

Abs. 1 und 2 StGB für die Strafzumessung bzw. § 17 Abs. 3 S. 1 OWiG für die Bußgeldbemessung dogmatisch plausibilisieren.

Gleichwohl bleiben Unsicherheiten für den Rechtsanwender, einmal schon allein deshalb, weil manche der vorstehend behandelten Fragen nicht höchstrichterlich geklärt sind oder nicht einheitlich beantwortet werden. Im Übrigen – und darin ist *Meißner*⁸⁵ beizupflichten – besteht ein erhebliches Maß an Unklarheit über die weiteren Einzelheiten der Strafzumessungs- bzw. Bußgeldrelevanz von Criminal Compliance, wie etwa über folgende Fragen:

- Wann liegen effektive Compliance-Maßnahmen vor? Welche konkreten Maßnahmen werden also von einem Unternehmen verlangt, um in den Genuss der Bußgeldmilderung zu kommen und keine Bußgeldschärfung zu riskieren?
- Wer beurteilt die Effektivität von Compliance-Maßnahmen?
- In welchem Ausmaß wird die Existenz bzw. das Fehlen effektiver Compliance-Maßnahmen mildernd bzw. schärfend berücksichtigt?

Die praktische Bedeutung dieser Fragen kann nicht hoch genug eingeschätzt werden, insbesondere dürfte den beiden erstgenannten Fragen überaus weitreichende Auswirkungen für das Wirtschaftsleben zukommen. Denn Unternehmen dürften schon unter ökonomischen Aspekten ein Interesse daran haben, ihre Compliance-Management-Systeme so auszugestalten, dass bei Begehung von unternehmensbezogenen Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten durch ihre Mitarbeiter etwaige Verbandsgeldbußen möglichst milde ausfallen und eine Bußgeldschärfung vermieden wird.

Angesichts dessen sollte der Gesetzgeber die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung freigelegten Grundsätze im Gesetz niederschreiben sowie die soeben weiterführend aufgeworfenen Fragen einer gesetzlichen Lösung zuführen. In die richtige Richtung ging daher der – letztlich gescheiterte⁸⁶ – Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes als Bestandteil des Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft, der in § 15 Abs. 3 Nr. 6 und 7 explizit die Berücksichtigung von vor und nach der Verbandstat getroffenen Compliance-Maßnahmen bei der Verbandssanktionierung vorsah.⁸⁷

⁸⁵ Vgl. dazu bereits oben unter II. 2. a) bb).

⁸⁶ Ausführlich dazu etwa *Baur/Holle*, ZRP 2022, 18.

⁸⁷ Vgl. BT-Drs. 19/23568, S. 15.