

Altes und Neues  
Korruptionsstrafrecht  
für Einkäufer

Die Folgen der Neuregelung der Angestelltenbestechung

§ 299 StGB

Vortragsbegleitende Unterlagen für die  
Teilnehmer und Teilnehmerinnen am  
2. BME Rechtsforum für Einkäufer

Frankfurt 2007

von

Dr. Bernd Wagner  
Dr. Benjamin Tachau  
Rechtsanwälte

20357 Hamburg  
Schulterblatt 124  
[www. bg124.de](http://www.bg124.de)

## I. Wirtschaftskorruption: Begriff und Rechtswirklichkeit

Korruption (lat. „*Verderben*“) hat derart viele Erscheinungsformen, dass eine allgemein anerkannte Definition bislang nicht gefunden wurde. Vielfach wird sie beschrieben als „Missbrauch von Macht zur Verschaffung unzulässiger Vorteile“<sup>1</sup>. Vielfach wird dies als zu unspezifisch erachtet, da hiermit auch z.B. Untreuehandlungen erfasst werden. Die Kriminologie bezeichnet Korruption daher als „Missbrauch eines öffentlichen Amtes, einer Funktion in der Wirtschaft oder eines politischen Mandats zugunsten eines anderen, auf dessen Veranlassung oder aus Eigeninitiative, zur Erlangung eines Vorteils für sich oder einen Dritten, mit Eintritt oder in Erwartung des Eintritts eines Schadens für die Allgemeinheit (in amtlicher oder politischer Funktion) oder für ein Unternehmen (betreffend Täter als Funktionsträger in der Wirtschaft)“<sup>2</sup>.

Grob lassen sich die Korruptionsdelikte einteilen in Amtsträgerkorruption (§§ 331 ff. StGB), Angestelltenkorruption (§ 299 StGB) sowie Wähler- und Abgeordnetenbestechung (§§ 108b, 108e StGB).

Die empirischen Befunde über das Ausmaß der Korruption in Deutschland sind recht spärlich. Dies betrifft besonders die Wirtschaftskorruption. In der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) sind

---

<sup>1</sup> Vgl. *Dölling*, Handbuch der Korruptionsbekämpfung (2007), 1. Kap., Rn. 1; ebenso die Definition von Transparency International (TI): „Corruption is operationally defined as the misuse of entrusted power for private gain“, [http://transparency.org/news\\_room/faq/corruption\\_faq#faqcorr1](http://transparency.org/news_room/faq/corruption_faq#faqcorr1).

<sup>2</sup> Vgl. Bundeslagebild Korruption 2005, S. 2 (hrsg. vom BKA).

für die Angestelltenbestechung im Jahr 2006 478 Fälle erfasst (1996: 149 Fälle) bei einer Aufklärungsquote von 97,7% (1996: 99,2%). Rechtskräftig verurteilt wurden im Jahr 2004 wegen Angestelltenbestechung lediglich 16 Personen.<sup>3</sup>

Die geringen Zahlen und die hohe Aufklärungsquote dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass Korruption in erheblich höherem Maße Realität ist. Die Wissenschaft geht von einem erheblichen Dunkelfeld aus, welches sich in diesen Daten nicht widerspiegelt.<sup>4</sup>

Gleichwohl steht die Bundesrepublik international noch verhältnismäßig gut da: Transparency International listet Deutschland auf dem 16. Platz der korruptionsfreien Staaten.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt, Fachserie 10, Reihe 3 „Strafverfolgung“ 2006.

<sup>4</sup> Vgl. nur *Dölling*, aaO., Rn. 5. Die Aufklärungsquote bezeichnet das prozentuale Verhältnis von aufgeklärten zu *bekannt gewordenen* Fällen im Berichtszeitraum, vgl. Polizeiliche Kriminalstatistik 2006, S. 13.

<sup>5</sup> Transparency International Corruption Perceptions Index (CPI) 2006. Hierin sind Länder aufgelistet nach dem Grad, in dem dort Korruption bei Amtsträgern und Politikern wahrgenommen wird. Es ist ein zusammengesetzter Index, der sich auf verschiedene Umfragen und Untersuchungen stützt, die von neun unabhängigen Institutionen durchgeführt wurden, <http://www.transparency.de/Corruption-Perceptions-Index-2.950.0.html>.

## II. Rechtsgeschichtliche Entwicklung der Korruptionstatbestände

Die klassische Amtsträgerkorruption war bereits im Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich vom 15.5.1871 (RStGB) enthalten, aus dem das heutige StGB hervorgegangen ist.

Einen Straftatbestand der Angestelltenkorruption (heute: § 299 StGB) enthielt das RStGB nicht. Diese Strafbestimmung hat zwar erst in den letzten Jahren im Zuge der Presseberichterstattung über spektakuläre Korruptionsskandale in einigen deutschen Großunternehmen öffentliche Aufmerksamkeit erlangt. Entsprechende Straftatbestände gibt es gleichwohl schon lange:

Bereits 1909 wurde das Delikt der Angestelltenbestechung im Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) eingeführt (§ 12 a.F.). Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Korruption von 1997 wurde diese Vorschrift erweitert (insbesondere: Strafrahmenerhöhung; Erfassung von sog. „Dritt Vorteilen“; teilweiser Verzicht auf das Erfordernis eines Strafantrags; Möglichkeit des erweiterten Verfalls), und in das Kernstrafrecht des StGB (§ 299) integriert. Hiermit wollte der Gesetzgeber das Bewusstsein dafür schärfen „dass es sich auch bei der Korruption im geschäftlichen Bereich um eine Kriminalitätsform handelt, die nicht nur die Wirtschaft selbst betrifft, sondern Ausdruck eines allgemein sozialetisch missbilligten Verhaltens ist“<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> BT-Drucks. 13/5584, S. 15; BR-Drucks. 553/96, S. 32.

Seit dem 30.8.2002 ist ein dritter Absatz des § 299 StGB in Kraft, der bestimmt, dass die Norm auch für Handlungen im ausländischen Wettbewerb gelten.

In Kürze soll eine Neufassung des § 299 StGB verabschiedet werden, die erhebliche Strafbarkeitsausdehnungen und dogmatische Neuerungen vorsieht (hierzu unten IV.).

### III. Derzeitige Rechtslage

Der Straftatbestand der „Angestelltenbestechung“ lautet aktuell:

#### § 299

##### Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr

(1) Wer als Angestellter oder Beauftragter eines geschäftlichen Betriebes im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen läßt oder annimmt, daß er einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr zu Zwecken des Wettbewerbs einem Angestellten oder Beauftragten eines geschäftlichen Betriebes einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, daß er ihn oder einen anderen bei dem Bezug von Waren oder gewerblichen Leistungen in unlauterer Weise bevorzuge.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für Handlungen im ausländischen Wettbewerb.

#### 1. Grundkonstellationen

Die Vorschrift befindet sich im 26. Abschnitt des StGB. Dessen Titel „Straftaten gegen den Wettbewerb“ verdeutlicht die Schutzrichtung des § 299 StGB, die bei dessen Auslegung herangezogen werden muss: Geschützt ist nach herrschender Meinung jedenfalls in erster Linie das Allgemeininteresse am lauterem und freien Wettbewerb.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Vgl. Tröndle/Fischer, StGB, 53. Auflage (2007), § 299 Rn. 2. Ähnlich definiert der BGH (NJW 2006, 3290, 3298 – „Allianz Arena München“): Schutzgut des § 299 StGB ist die strafwürdige Störung des Wettbewerbs sowie die abstrakte Gefahr sachwidriger Entscheidungen.“

Absatz 1 des Straftatbestandes normiert die (passive) Bestechlichkeit. Typischerweise geht es um die Bevorzugung eines Anbieters einer Ware oder Leistung:

*Beispiel 1:* Der Angestellte A des Unternehmens U ist zuständig für die Beschaffung der Bürotechnik. Das Unternehmen soll mit 100 neuen PCs ausgestattet werden. Händler X verlangt hierfür EUR 50.000,-. Händler Y bietet die PCs für EUR 55.000,- an, verspricht dem A allerdings einen weiteren PC für dessen Privatgebrauch. Daraufhin kauft A die Computer bei Y. Folge: Strafbarkeit des A gemäß § 299 Abs. 1 StGB.

Erfasst ist aber auch die „umgekehrte Lieferichtung“, also die Bevorzugung eines Nachfragers nach einer Ware oder Leistung:

*Beispiel 2:* Der Angestellte A des Unternehmens U ist zuständig für den Verkauf der von U produzierten einzigartigen Roboter. Firma F bietet pro Stück EUR 10.000,-, Firma G dagegen nur EUR 9.000,-. Gleichwohl verkauft A an G, weil deren Geschäftsführer X ihm EUR 500,- Provision zukommen lässt. Folge: Strafbarkeit des A gemäß § 299 Abs. 1 StGB.

Absatz 2 stellt die (aktive) Bestechung unter Strafe. Im obigen Beispiel 1 macht sich Y, im Beispiel 2 der X gemäß § 299 Abs. 2 StGB strafbar.

Zu beachten ist, dass Strafbarkeit schon dann vorliegt, wenn sich Vorteilsgeber und Vorteilsnehmer geeinigt haben, dass eine wettbewerbswidrige Bevorzugung stattfinden soll (sog. „Unrechtsvereinbarung“). Zu einer Bevorzugung muss es also nicht mehr kommen.<sup>8</sup>

Im Gegensatz zur Amtsträgerbestechung §§ 331 ff. StGB ist aber stets erforderlich, dass der Vorteil im Hinblick auf eine *konkrete und künftige* unlautere Bevorzugung gefordert, angeboten, versprochen oder gewährt wird. Strafflos ist daher eine Zuwendung zur Herbeiführung allgemeinen Wohlwollens ohne Bezug zu einer bestimmten Bevorzugung. Ebenso ist straflos, wenn der Vorteil als Belohnung für eine unlautere Bevorzugung gewährt pp. wird, ohne dass es vorher eine Vereinbarung gegeben hat. Freilich laufen die Beteiligten auch dieser beiden straflosen Konstellationen vielfach Gefahr, strafbaren Verhaltens verdächtigt zu werden.

---

<sup>8</sup> BGH NJW 2006, 925, 932 – „Kölner Müll“.

## 2. *Besondere Problemfelder*

### a) Vorteilsbegriff und Sozialadäquanz

Der Begriff des Vorteils umfasst alles, was die Lage des Empfängers irgendwie verbessert und auf das er keinen Anspruch hat.<sup>9</sup> Ein tatbestandsmäßiger Vorteil kann daher sowohl materieller als auch immaterieller Natur sein. In Betracht kommen als materielle Zuwendungen etwa Geldzahlungen, Rabatte, Gewährung von Darlehen, Stundung von Schulden, Sachzuwendungen, Bewirtungen, Einladung zu Urlaubsreisen, als immaterielle Zuwendungen z.B. die Förderung des beruflichen Fortkommens, die Verleihung von Ehrenämtern, die Unterstützung in privaten Angelegenheiten sowie sexuelle Zuwendungen.

Es besteht indes Einigkeit darüber, dass die genannte Definition der Einschränkung bedarf. So genannte „*sozialadäquate Zuwendungen*“ sollen von vornherein der Strafbarkeit ausgenommen werden. Genannt werden hier etwa die Einladung zu einem Geschäftsessen oder (kleine) Werbegeschenke. An verlässlichen Kriterien fehlt es aber. Selbst für den Bereich der materiellen Zuwendungen ist die Orientierung an einer Wertgrenze nicht möglich, da ein Geschäftsessen im Wert von EUR 30,- (wohl) noch erlaubt, eine Barzahlung von EUR 30,- aber nicht mehr erlaubt sein könnte. Jenseits der ganz offensichtlich nicht strafbaren Fälle (der warme

---

<sup>9</sup> Tröndle/Fischer, aaO., § 299 Rn. 7; BGH wistra 2001, 260 f.

Händedruck zur Begrüßung oder die Tasse Kaffee während des Geschäftsgesprächs) sind die Beteiligten daher einer erheblichen Rechtsunsicherheit ausgesetzt. Insbesondere darf „Sozialadäquanz“ nicht gleichgesetzt werden mit Üblichkeit: Wenn Schmiergeldzahlungen in bestimmten Branchen als Regel wahrgenommen werden, so steht dies der Strafbarkeit nicht entgegen.<sup>10</sup> Man sollte sich bei der Frage, ob eine „sozialadäquate Zuwendung“ vorliegt, zwei Gesichtspunkte vor Augen halten: Erstens will die Lehre von der Sozialadäquanz solche Verhaltensweise von der Strafbarkeit ausnehmen, die nichts anderes sind als ein Ausdruck der Höflichkeit. Zweitens beruht der Gedanke der Sozialadäquanz auf einer rechtsgutsorientierten Auslegung des § 299 StGB und will solche Vorteile von der Strafbarkeit ausnehmen, die nicht im Ansatz geeignet erscheinen, die Entscheidung des Angestellten oder Beauftragten zwischen den Wettbewerbern zu beeinflussen. Der Rechtsunsicherheit lässt sich wirkungsvoll nur dadurch begegnen, dass Geber und Nehmer des Vorteils strengere Maßstäbe anlegen als möglicherweise die Staatsanwaltschaft. Auf Nehmerseite sollten folgende Kontrollfragen mit ja beantwortet werden können: „Wäre es unhöflich, den angebotenen Vorteil abzulehnen?“ „Würde man dies auch so sehen, wenn die Konkurrenz den Vorteil annimmt?“.

---

<sup>10</sup> Tröndle/Fischer, aaO., § 299 Rn. 16.

## b) Auslandsberührung

Gemäß § 299 Abs. 3 StGB, der seit 2002 in Kraft ist, stellt die Vorschrift auch Handlungen im ausländischen Wettbewerb unter Strafe. Hiermit wollte der Gesetzgeber den Schutzbereich der Norm auf alle Märkte der Welt ausdehnen. Er besagt aber nichts darüber, ob § 299 StGB überhaupt auf Auslandssachverhalte anwendbar ist. Dies wiederum bestimmt sich nach den allgemeinen Regeln des internationalen Strafrechts (§§ 3 - 9 StGB). Nach diesen Vorschriften greift das deutsche Strafrecht nur dann, wenn ein nationaler Anknüpfungspunkt vorhanden ist. Das kann entweder ein örtlicher (sog. *Territorialprinzip*) oder ein persönlicher (sog. *Personalitätsprinzip*) sein.

Ein örtlicher Anknüpfungspunkt ist insbesondere dann gegeben, wenn die tatbestandsmäßige Handlung (auch) im Inland vollzogen wird (§§ 3, 9 StGB).

*Beispiel 3:* Der Angestellte A des Unternehmens U ist zuständig für die Beschaffung der Bürotechnik. Das Unternehmen soll mit 100 neuen PCs ausgestattet werden. Er hat gehört, dass diese in China besonders günstig seien. Daher ruft er Händler X in China an, der ihm die PCs für EUR 30.000,- anbietet. Händler Y, den A ebenfalls in China anruft, verlangt 33.000,-, verspricht dem A allerdings einen weiteren PC für dessen Privatgebrauch. Daraufhin kauft A die Computer bei Y. Folge: Strafbarkeit des A gemäß § 299 Abs. 1, 3 StGB, da die Tat handlung (Telefonat) im Inland vollzogen wurde.

Ausschließlich im Ausland begangene Taten sind insbesondere gemäß § 7 Abs. 2 StGB strafbar, wenn sie dort von Deutschen begangen werden und die Tat auch nach dortigem Recht strafbar ist. Damit wird für die Strafbarkeit nach deutschem Recht die mitunter schwierig zu beurteilende Frage relevant, inwieweit im Ausland Vorteilsgewährungen noch sozialadäquat sind. Ferner kommt es – dies ist besonders tückisch – für die Frage, ob die Tat auch nach dem ausländischen Recht strafbar ist, ausschließlich auf die theoretische Strafbarkeit an, nicht jedoch auch die Frage, ob die Taten dort auch tatsächlich verfolgt werden. Damit können erhebliche Wettbewerbsnachteile für deutsche Unternehmen entstehen, da deutsche Unternehmensrepräsentanten Strafverfolgung in Deutschland befürchten müssen während die Mitarbeiter ausländischer Unternehmen in ihrem Land nicht verfolgt werden.

Eine weitere Gefahr der Strafbarkeit folgt aus § 9 Abs. 2 S. 2 StGB, der bestimmt, dass für Teilnehmer (Anstifter, Gehilfen) eine Inlandstat auch dann vorliegt, wenn der Haupttäter im Ausland gehandelt hat und die Tat dort *nicht* mit Strafe bedroht ist.

*Beispiel 4:* Einkäufer A des deutschen Unternehmens U wird auf seiner Dienstreise in einem Land bestochen, das keine Strafbarkeit für Angestelltenbestechung vorsieht bzw. in welchem die Annahme des Vorteils (anders als in Deutschland) als sozialadäquat gilt. Seine Mitarbeiterin M organisiert in Kenntnis der Vorteilsannahme die Termine, Flug- und Hotelbuchungen. Folge: A ist nach deutschem Recht strafflos (§ 7 Abs. 2 StGB), M macht sich strafbar wegen Beihilfe zur Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr (§§ 299 Abs. 1, 3; 27; 9 Abs. 2 S. 2 StGB).

#### IV. Der aktuelle Gesetzentwurf zur Erweiterung des § 299 StGB

Die Bundesregierung hat der Korruption den Kampf angesagt: Am 4.10.2007 hat sie dem Bundestag den Entwurf eines Strafrechtsänderungsgesetzes<sup>11</sup> zugeleitet, der keinen Zweifel über den Stellenwert aufkommen lässt, den man diesem Problemfeld einräumt. So beginnt die Begründung des Gesetzentwurfs mit dem Satz: „Die Verhinderung und Bekämpfung der Korruption in allen Ausprägungen gehört zu den zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben.“

Hintergrund des Gesetzesentwurfs sind – und insoweit sieht sich die Bundesregierung auch in der Pflicht – zahlreiche internationale Rechtsakte, die umgesetzt werden müssten. Genannt wird das Strafrechtsübereinkommen des Europarates vom 27.1.1999<sup>12</sup> einschließlich dessen Zusatzprotokolls vom 15. Mai 2003<sup>13</sup>, das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption vom 31.10.2003<sup>14</sup> und der EU-Rahmenbeschluss vom 22.7.2003<sup>15</sup>.

Der Gesetzentwurf sieht Strafbarkeitsausweitungen vor allem in zwei Bereichen vor: Erstens werden von den klassischen Bestechungstatbeständen (§§ 331 ff. StGB) in erweitertem Maße Aus-

---

<sup>11</sup> BT-Drucksache 16/6558, S. 12.

<sup>12</sup> ETS Nr. 173.

<sup>13</sup> ETS Nr. 191.

<sup>14</sup> Resolution 58/4.

<sup>15</sup> ABl. EU Nr. L 192, S. 54.

landsbestechungen vom deutschen Strafrecht erfasst.<sup>16</sup> Dies betrifft insbesondere Auslandstaten deutscher Staatsbürger bei der Bestechung ausländischer Amtsträger. Hierfür ist – anders als nach aktueller Rechtslage – kein Zusammenhang der Bestechungshandlung mit dem internationalen geschäftlichen Verkehr (mehr) erforderlich. Auch bedarf es keiner grenzüberschreitenden Amtshandlung oder eines sonstiger grenzüberschreitenden Zusammenhanges.

Der zweite Bereich betrifft die Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB). Der Entwurf sieht hierbei Änderungen vor, die eine erhebliche Strafbarkeitsausweitung zur Folge haben können.

Die Entwurfsfassung hat folgenden Wortlaut:

## **§ 299**

### **Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr**

(1) Wer als Angestellter oder Beauftragter eines Unternehmens im geschäftlichen Verkehr einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen

1. einen anderen im inländischen oder ausländischen Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge oder
2. seine Pflichten gegenüber dem Unternehmen verletze, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

---

<sup>16</sup> Vgl. im Einzelnen *Wolf*, ZRP 2007, 44 ff.

(2) Ebenso wird bestraft, wer im geschäftlichen Verkehr einem Angestellten oder Beauftragten eines Unternehmens einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er bei dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen

1. ihn oder einen anderen im inländischen oder ausländischen Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzuge oder
2. seine Pflichten gegenüber dem Unternehmen verletze.

Flankierend sollen die Regelungen zum Strafantragsrecht (§ 301 StGB-E), zum erweiterten Verfall (§ 302 StGB-E) und zur Geldwäsche (§ 261 StGB) geändert werden.

Die augenfälligste Änderung betrifft die Einführung des sog. „Geschäftsherrenmodells“ (auch „arbeitsstrafrechtliches Regelungsmodell“<sup>17</sup> genannt) in den Tatbestand des § 299 StGB, von dem sich die Bundesregierung trotz heftiger und berechtigter Kritik von Seiten der Anwaltsverbände<sup>18</sup> und aus der Wissenschaft<sup>19</sup> nicht hat abbringen lassen.

Nach derzeitiger Rechtslage ist stets eine Beeinträchtigung des Wettbewerbs erforderlich. Zukünftig soll die Angestelltenbestechung auch ohne Auswirkung auf den Wettbewerb eingreifen,

---

<sup>17</sup> so *Vogel*, FS Weber, S. 395 (402 ff.).

<sup>18</sup> Vgl. die Stellungnahmen zum Referentenentwurf unter [www.brak.de](http://www.brak.de), [www.anwaltverein.de](http://www.anwaltverein.de) und [www.deutsche-strafverteidiger.de](http://www.deutsche-strafverteidiger.de).

<sup>19</sup> *Rönnau/Golombek*, ZRP 2007, 193 ff.

wenn der Angestellte Pflichten gegenüber seinem Unternehmen verletzt (Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 2). Die Neuregelung (deren Umsetzung völkerrechtlich und europarechtlich keineswegs zwingend war!<sup>20</sup>) knüpft einzig daran an, dass der Bestecher vom Angestellten (Beauftragten) eine Pflichtverletzung gegenüber dessen Unternehmen erkaufte. Nach dem Willen des Gesetzgebers kommt hierfür die Verletzung einer gesetzlichen sowie einer vertraglichen Pflicht in Betracht. Damit können u.U. auch Verstöße gegen bloße Nebenpflichten des Arbeitsvertrages, die arbeitsrechtlich weitgehend folgenlos wären, strafrechtlich relevant werden. Jedenfalls dem Wortlaut nach ergeben sich geradezu groteske Strafbarkeiten:

*Beispiel 5:* Die Restaurantangestellte R einer Fast-Food-Kette ist arbeitsrechtlich verpflichtet, bei der Bewirtung der Gäste eine Mütze zu tragen. Gast G bietet ihr EUR 20,- wenn sie ihn bei seinem nächsten Besuch ohne Mütze bediene. Folge: Strafbarkeit der R gemäß § 299 Abs. 1 Nr. 2 StGB-E.

Erhebliche Strafbarkeitsausweitungen drohen aber nicht nur in derartig akademischen Fallkonstellationen. Gerade im Regelungsbereich der aktuellen Fassung des § 299 StGB ergibt sich eine erhebliche Gefahr der Kriminalisierung, die weitgehend das Unternehmen festlegen kann: Gelingt es dem Unternehmen, etwa durch die arbeitsrechtliche Verankerung von strengen Compliance-

---

<sup>20</sup> Vgl. hierzu im Einzelnen *Rönnau/Golombek*, ZRP 2007, 193 ff.

Regelungen (möglicherweise durch bloße Ausübung des Weisungsrechts!) Pflichten des Arbeitnehmers festzulegen, so droht eine Umgehung der Grenzen der heutigen Fassung des § 299 StGB sowie der (vermeintlich inhaltlich unveränderten) wettbewerbs-schützenden Nrn. 1 der Absätze 1 und 2 der Neufassung: Wird es etwa zur arbeitsrechtlichen Pflicht erhoben, *keinerlei* (also auch keine sozialadäquaten) Vorteile entgegenzunehmen, so führt ein Verstoß gleichwohl zur Strafbarkeit. Ebenso ist die Annahme eines Vorteils strafbar, obwohl durch den Mitarbeiter keine *konkrete und künftige* unlautere Bevorzugung erfolgen soll (vgl. oben II. 1 a.E.).

Eine weitere Auslieferung des Mitarbeiters an das Unternehmen folgt ferner daraus, dass man das Unternehmen als befugt anzusehen haben wird, in Verstöße gegen § 299 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 2 StGB rechtfertigend einzuwilligen. Damit hängt die Strafverfolgung wesentlich davon ab, wie sich das Unternehmen zum Verstoß gegen die Pflichten äußert. Eine faktisch ähnliche Wirkung kommt dem Strafantragsrecht des Unternehmens (§ 301 StGB-E) zu.

Ganz erheblichen Sprengstoff, der erst dogmatisch entschärft werden muss, dürfte zudem die arbeits- und zivilrechtliche Rückwirkung der Strafbarkeitsausdehnung haben: Führt ein Verstoß gegen eine bloße arbeitsrechtliche Nebenpflicht zur Strafbarkeit, so wird hieraus über den Umweg des Strafrechts ein gravierender Pflicht-

verstoß, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigt.<sup>21</sup> Ebenso liegt es nahe, § 299 StGB-E als Schutzgesetz i.S. des § 823 Abs. 2 BGB anzusehen, der das Unternehmen dazu berechtigen würde, den Mitarbeiter wegen des Pflichtverstoßes in Regress zu nehmen – z.B. für Geldbußen, die dem Unternehmen für Korruptionshandlungen auferlegt werden.

## V. Wer andern eine Grube gräbt:

### Der neue § 299 StGB als Falle strenger Compliance-Politik

#### *1. Folgen für die Compliance Politik: Was wird aus der Null-Toleranz ?*

Während die „Corporate Governance“ den Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens meint und als Unternehmensverfassung verstanden werden kann, bedeutet „Corporate Compliance“ die unternehmerischen Maßnahmen zur Einhaltung von Geboten und Vorschriften<sup>22</sup>. Die Compliance-Politik eines Unternehmens soll Haftungs-Risiken vermeiden, die durch

---

<sup>21</sup> Vgl. nur Erfurter Kommentar-*Müller-Glöge*, 7. Aufl. (2006), § 626 Rn. 148: „Strafbare Handlungen, die sich gegen den Arbeitgeber richten, werden regelmäßig das Recht zur außerordentlichen Kündigung begründen.“

<sup>22</sup> Vgl. Hauschka in Hauschka, (Hrsg.), *Corporate Compliance*, 2007, S. 3.

Regelverstöße von Mitarbeitern und Organen entstehen können. Insofern ist die Bekämpfung des Korruptionsrisikos typischer Gegenstand der Compliance-Politik eines Unternehmens. Eine möglichst strenge Korruptionsbekämpfung soll Haftungsrisiken des Unternehmens und der Geschäftsleitung möglichst effektiv ausschalten.

Die Maßstäbe für die Korruptionsbekämpfung werden durch die Compliance-Programme der Deutschen Bahn AG, der Volkswagen AG und der Siemens AG vorgegeben: Null-Toleranz. Die Deutsche Bahn AG schöpft dabei ihre Maßnahmen konsequent aus. In jedem Verdachtsfall wird Strafanzeige erstattet. In jedem Korruptionsfall wird gekündigt. Regressforderungen des Unternehmens und Schadensersatz haben für die betroffenen Mitarbeiter oft einschneidendere Folgen als die strafrechtliche Sanktion<sup>23</sup>.

Die Folgen der Neufassung der Angestelltenkorruption für eine solche Unternehmenspolitik lässt sich an Zahlen der Siemens AG darstellen. Infolge der neuen konsequenten Anti-Korruptions-Politik des Siemens-Konzerns wurden im vergangenen Geschäftsjahr 470 Mitarbeiter wegen Verstößen gegen die Compliance-Regeln belangt. In nur 14 % der Fälle ging es um Korruption<sup>24</sup>. Es spricht allerdings vieles dafür, dass mit der Einführung des neuen

---

<sup>23</sup> Buchert, Kriminalistik 2006, 666.

<sup>24</sup> Vgl. Spiegel Online vom 8. November 2007  
[www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,516091,00 .html](http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,516091,00.html)

§ 299 StGB dieser Anteil bei gleichen Sachverhalten steigt, weil dann aus jedem Verstoß gegen Compliance-Regeln eine Angestelltenbestechung wird, sobald ein Zusammenhang mit dem Bezug von Waren oder Dienstleistungen bestand.

Die Unternehmen machen sich also unter der Herrschaft des neuen § 299 StGB selbst umso mehr zum Opfer von Korruption, je strenger ihre Compliance-Regeln werden. Je größer sie die Grube graben, in der sie die Korruption fangen wollen, umso eher fallen sie mit dem bösen Schein einer hohen Korruptionsquote selbst hinein.

## *2. Folgen für das Instrumentarium: Was wird aus dem Ombudsmann ?*

Diese paradoxe Folge einer ins Arbeitsstrafrecht überführten Angestelltenbestechung wird sich auch beim Instrumentarium der Compliance-Programme auswirken.

Teil der Compliance-Organisation ist der Versuch, Verantwortlichkeiten der Geschäftsleitung für die Überwachung und Prävention auf Compliance-Officer zu übertragen. Im Bereich der Korrupti-

onsbekämpfung bedient man sich gerne eines Ombudsmanns<sup>25</sup>. Dieser soll den Kontakt zwischen Unternehmen und seinen Mitarbeitern herstellen bzw. erleichtern. Der Ombudsmann hat vorbeugende wie auch bestrafende Funktion.

Seine präventive Aufgabe wird durch Maßnahmen bei der Vertragsabwicklung unterstützt wie Integritätsvereinbarungen mit Vertragspartnern, Job-Rotation, Vier-Augen-Prinzip, Verhaltensregelung für den Geschäftskundenumgang. Sein Kontakt zu den Mitarbeitern soll der Unternehmensleitung die sinnvolle Ausgestaltung dieser Vorkehrungen ermöglichen.

Die eigentlich problematische Aufgabe des Ombudsmanns liegt auf dem Gebiet der Aufklärung von Korruption. Er soll die Hemmschwelle bei Mitarbeitern herabsetzen und zur Weitergabe von Informationen an das Unternehmen anregen. Dies ist aber nur möglich, wenn diese Weitergabe für den Informanten risiko- also folgenlos bleibt. Das Risiko von Mobbing aber auch der eigenen Strafverfolgung bzw. arbeitsrechtlicher oder haftungsrechtlicher Konsequenzen soll ausgeschlossen sein.

Zu diesem Zweck wird als Ombudsmann idR ein externer Rechtsanwalt beauftragt, der sich auf seine berufliche Verschwiegenheitspflicht berufen und dadurch den Informanten schützen kann.

---

<sup>25</sup> Vgl. Burchert, Erfahrungen als Ombudsmann für Korruptionsbekämpfung, Kriminalistik 2006, 665 ff.

Mit diesem Profil soll der Ombudsmann Mittler zwischen Unternehmen und Mitarbeiter sein<sup>26</sup>.

Je mehr die Bekämpfung der Angestelltenkorruption dem allgemeinen Wettbewerb und daher einem Allgemeininteresse dient, umso eher wird der im Compliance-System des Unternehmens angesiedelte Ombudsmann Mittler zwischen Unternehmen und seinen Angestellten sein. Je mehr aber die Angestelltenkorruption zum Arbeitsstrafrecht wird und den Konflikt des Unternehmens mit seinen Mitarbeitern unter Strafe stellt, um so größer werden die Interessenskonflikte eines vom Unternehmen mandatierten Rechtsanwalts im Umgang mit dem angestellten Informationsgeber.

Das Konzept der Verschwiegenheit des Ombudsmanns hält also nicht das, was es verspricht, wenn der Ombudsmann zwar als externer Rechtsanwalt beauftragt wird, sein Mandatsverhältnis aber zum Unternehmen besteht und dieses über die Reichweite seiner Verschwiegenheit bestimmen kann. Die Identität des Hinweisgebers wird dabei umso eher den Unternehmensinteressen geopfert, je mehr für das Unternehmen auf dem Spiel steht.

Die Bindung der Mitarbeiter an die Compliance-Politik der Geschäftsleitung wird unter dem neuen § 299 StGB nicht mehr gelingen, wenn dem Compliance-Officer des Unternehmens ein Om-

---

<sup>26</sup> Burchert, Kriminalistik 2006, 667.

budsmann an die Seite gestellt wird, den sich das Unternehmen ausgesucht hat und der vom Unternehmen bezahlt wird. Soll das bei der Korruptionsbekämpfung durchaus bewährte Instrument des Ombudsmanns weiterhin ein Mittler zwischen Unternehmen und seinen Mitarbeitern bleiben, soll der Ombudsmann nicht zur reinen Denunziationsplattform verkommen, muss über einen Systemwechsel nachgedacht werden.

Wenn sich Korruption danach bestimmt, was das Unternehmen von seinen Mitarbeitern verlangt, kann eine die Mitarbeiter integrierende Prävention nur mit einem unabhängigen Ombudsmann erreicht werden. Will ein Mitarbeiter mit seinem Wissen dazu beitragen, dass Korruptionsrisiken, Korruptionsfelder und Korruptionspraktiken im Unternehmen aufgedeckt und bekämpft werden, wird er sich nur dann offenbaren, wenn er darauf vertrauen kann, nicht selbst zum Gegenstand von Ermittlungen zu werden. Dieses Vertrauen verdient nur der externe, nicht beim Unternehmen angesiedelte Ombudsmann. Hier entsteht ein neues Feld für Mitarbeitervereinigungen, Verbände und Gewerkschaften.

•