

Miriam Saage-Maaß

Ahndung wirtschaftsverstärkter Kriminalität – Geschäftsherrenhaftung als Ansatz zur Strafverfolgung leitender Manager für Menschenrechtsverletzungen im Konzern?

Abstract:

Deutsche und europäische Unternehmen sind aufgrund der globalisierten Wirtschaftsbeziehungen zunehmend in Aktivitäten involviert, die von menschenrechtlicher und potentiell auch strafrechtlicher Relevanz sind. In diesem Artikel wird die These vertreten, dass das bestehende Strafrecht Anknüpfungspunkte für die Verfolgung von Straftaten bietet, die Manager im Rahmen von Menschenrechtsverletzungen durch transnationale Unternehmen begehen. Es werden die Parallelen zwischen der Debatte um menschenrechtliche Sorgfaltspflichten von Unternehmen auf der internationalen Ebene und Entwicklungen in der deutschen Strafrechtssprechung zur sogenannten Geschäftsherrenhaftung für im Unternehmen begangene Straftaten dargestellt. Hiervon ausgehend wird aufgezeigt, wie menschenrechtliche Soft Law Standards in die Auslegung des Konzeptes der Geschäftsherrenhaftung einfließen und so potentiell eine strafrechtliche Haftung von leitenden Managern deutscher Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen im Konzern begründen können.

Schlagworte: Geschäftsherrenhaftung, BSR-Entscheidung, Corporate Human Rights Due Dilligence, Haftung von Unternehmen für Menschenrechte

Prosecuting Human Rights Violations Committed by Corporate Actors – the Principle of Geschäftsherrenhaftung as tool to Create Criminal Liability of Managers for their Subsidiaries

Abstract:

German and European companies are more and more involved in activities which potentially bear the risk of violating human rights of third persons. Such actions may also be relevant in terms of criminal liability of individual managers at the head quarters of a corporation. This articles shows that existing concepts in German criminal law may be applicable to such situations. In the light of international soft law standards of corporate responsibility for human rights and the corporate human rights due diligence it can be argued that the existing concept of “Geschäftsherrenhaftung” may create a legal duty of managers at the head quarters of a company to prevent local staff in a subsidiary to be involved in human rights crimes.

Key Words: Criminal Liability of Managers for Crimes Committed by Subsidiaries, Corporate Human Rights Due Dilligence, UN Guiding Principles on Business and Human Rights

A. Der Kontext: Auslandsaktivitäten deutscher Unternehmen mit strafrechtlicher Relevanz

Deutschen und europäischen Unternehmen wird vorgeworfen, verantwortlich für die Ermordung kolumbianischer Gewerkschafter und die Vergewaltigung kongolesischer Frauen zu sein.¹ Sie verkaufen Überwachungstechnologien an Diktaturen,² gewinnen Rohstoffe durch die Ausbeutung von Kinder- und Sklavenarbeit³ oder lassen unter unmenschlichen Arbeitsbedingungen produzieren.⁴ Gerade auch mittelständische Unternehmen agieren in Regionen, die durch langjährig gewaltsame Konflikte, schwache staatliche Institutionen und extreme kulturelle und rechtliche Unterschiede geprägt sind. In derartigen Situationen laufen Unternehmen Gefahr, durch inadäquates Verhalten ihrer Manager die Menschenrechte der lokalen Bevölkerung erheblich zu beeinträchtigen.⁵ So sind deutsche und europäische Unternehmen aufgrund der globalisierten Wirtschaftsbeziehungen zunehmend in Aktivitäten involviert, die von menschenrechtlicher und potentiell auch strafrechtlicher Relevanz sind.

Der deutsche Strafrechtler Wolfgang Naucke stellt die These auf, dass ein rechtsstaatliches Strafrecht immer ein Macht verneinendes Strafrecht sein müsse.⁶ Angesichts der derzeitigen Wirtschaftsverhältnisse hätten gerade auch ökonomische Akteure Macht inne, mit der sie die Freiheit des Individuums verletzen können. Daher fordert Naucke die Einführung eines Strafrechts, welches an das Legat der Nürnberger Nachfolge-Prozesse gegen die großen Industriellen des Nazi-Regimes anschließt und auf die speziellen Gefahren reagiert, die von Wirtschaftsakteuren für die Freiheit des Individuums ausgehen.

In diesem Artikel wird die These vertreten, dass das bestehende Strafrecht Anknüpfungspunkte für die Verfolgung „wirtschaftsverstärkter Kriminalität“⁷ bietet. Es werden die Parallelen zwischen der Debatte um menschenrechtliche Sorgfaltspflichten von Unternehmen auf der internationalen Ebene und Entwicklungen in der deutschen Strafrechtssprechung zur sogenannten Geschäftsherrenhaftung für im Unternehmen begangene Straftaten dargestellt. Hiervon ausgehend wird aufgezeigt, wie menschenrechtliche Soft Law Standards in die Auslegung des Konzeptes der Geschäftsherrenhaftung einfließen und so potentiell eine strafrechtliche Haftung von leitenden Managern deutscher Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen im Konzern begründen können.

1 ECCHR 2012; ECCHR 2013.

2 Reporter ohne Grenzen 2013.

3 Environmental Justice Foundation 2013; ECCHR 2011.

4 Clean Clothes Campaign 2013.

5 Brot für die Welt, ECCHR, Misereor 2014, 8 - 14.

6 Naucke 2012, 10f.

7 Ders. 2012, 11.

B. Die Entwicklung von Soft Law Standards bezüglich der menschenrechtlichen Verantwortung von Unternehmen durch die Vereinten Nationen und die OECD Staaten

Auf internationaler Ebene haben insbesondere die Vereinten Nationen und die Mitgliedsstaaten der Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) zur Entwicklung von Soft Law Standards für Unternehmen im Bezug auf ihre Verantwortung zur Wahrung der Menschenrechte beigetragen.

I. Historischer Überblick über die internationale Debatte

Die internationale Staatengemeinschaft beschäftigt sich mit Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen seit gut einem Jahrhundert.⁸ Bereits bei der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organisation, ILO) 1919 ging es den Gründungsmitgliedern darum, die negativen Auswirkungen der Industrialisierung durch internationale Regelungen einzuschränken und damit wirtschaftliche Macht zu begrenzen. Ein wesentlicher Einschnitt stellte die Anwendung des Statuts von Nürnberg auf die Manager und Eigentümer großer deutscher Unternehmen Ende der 1940er Jahre dar. Den Anklagen gegen die Industriellen des Nazi-Regimes und ihre teilweise Verurteilungen unter anderem wegen Kriegsverbrechen liegt eine bestimmte Anklagestrategie zu Grunde. Die Ankläger von Nürnberg gingen von der Analyse aus, dass die deutsche Wirtschaftselite einen entscheidenden Anteil an den Verbrechen des Nazi-Regimes hatte.⁹ Sie begründeten damit den Anfang (straf-)rechtlicher Haftbarmachung von wirtschaftlichen Akteuren für das Profitieren und die Förderung von Menschenrechtsverletzungen.¹⁰

Während der 1960er und 1970er Jahre gab es auf der Ebene der Vereinten Nationen (United Nations, UN) Bestrebungen der so genannten Entwicklungsländer, eine „New International Economic Order“ zu etablieren.¹¹ Eines der zentralen Elemente dieses Projektes war die Entwicklung eines internationalen Rahmenwerkes, mit dem die Gaststaaten (host states) multinationale Unternehmen effektiv kontrollieren sollten.¹² 1976 verabschiedeten der Ministerrat und die Mitgliedsstaaten der OECD die Leitsätze für Multinationale Unternehmen. Der Vorstoß der OECD Staaten kann als letztendlich erfolgreicher Versuch verstanden werden, die Bemühungen des UN Economic and Social Council (ECOSOC) um die Schaffung verbindlicher Verhaltensregeln für Unternehmen

⁸ *Windfuhr* ZfMR 2012, 95 – 118.

⁹ *Priemel/Stiller* 2013, 35 f.

¹⁰ *Kaleck/Saage-Maaß* 2010, 700 f.

¹¹ Statt vieler: *Weiß* German Yearbook of International Law 2003, 171 – 225.

¹² *Huarte Melgar, Nowrot, Wang* 2011, 8 ff. m.w.N. Bereits 1972 und 1974 setzte der UN Economic and Social Council (ECOSOC) verschiedene Arbeitsgruppen ein, die Richtlinien für Unternehmen im internationalen Wirtschaftssystem entwerfen sollten.

auf UN Ebene zu verhindern, da diese als überregulatorisch und handelshemmend angesehen wurden.¹³

In den 1990er Jahren lebte die Debatte um die rechtliche Verantwortung von Unternehmen für Menschenrechtsverletzungen im transnationalen Kontext wieder auf. Auslöser hierfür waren neben dem Wegfall der Systemkonfrontation, die emblematischen Klagen von Betroffenen von Unternehmensunrecht gegen transnationale Konzerne in den USA.¹⁴ Hierzu zählt unter anderem die Klage der Angehörigen des nigerianischen Umweltaktivisten und Dichters Ken Saro Wiwa gegen Shell wegen der Beteiligung Shells an der Hinrichtung Wiwas.¹⁵

Viele Unternehmen reagierten auf diese Klagen und auf die zunehmend kritische Berichterstattung über Umweltkatastrophen und unmenschliche Arbeitsbedingungen mit Initiativen der freiwilligen Übernahme sozialer Verantwortung (Corporate Social Responsibility), die bis heute kaum effektiv sind, weil sie die eigentlichen Ursachen der Menschenrechtsverletzungen nicht angehen und vielmehr der Aufbesserung des Unternehmensimage dienen.¹⁶ Wieder erfolgte ein Vorstoß hin zu mehr Regulierung von Seiten der UN. Eine UN-Unterkommission für die Förderung und den Schutz der Menschenrechte entwarf einen völkerrechtlichen Vertrag, der verbindliche Menschenrechtsverpflichtungen für Unternehmen festschrieb. Diese Initiative scheiterte jedoch 2003 am Druck der westlichen Staaten und großen transnationalen Unternehmen.¹⁷ Daraufhin ernannte die UN-Menschenrechtskommission 2005 einen Sonderbeauftragten für Wirtschaft und Menschenrechte.¹⁸ Die Arbeit des Sonderbeauftragten John Ruggie endete 2011 mit der einstimmigen Annahme der UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch den UN-Menschenrechtsrat.¹⁹ John Ruggie bezog in den sechs Jahren seines Mandats insbesondere große Unternehmen, Wirtschaftsverbände und Wirtschaftskanzleien in die Konsultationsprozesse zur Entwicklung der UN Leitprinzipien ein. Hierfür kritisierten ihn wiederholt verschiedene zivilgesellschaftliche Organisationen; letztendlich liegt wohl in diesem Vorgehen auch die breite Akzeptanz der Leitprinzipien.

II. Die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen

Die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen setzen Maßstäbe für Unternehmensverhalten im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Sozialstan-

13 Dies. 2011, 9.

14 Überblick über die Klagen nach dem Alien Torts Claims Act: *Stephens* 2014, 1467-1543.

15 *Wiwa v. Royal Dutch Petroleum Co.*, 226 F.3d 88 (2d Cir. 2000). Die Klage gegen Shell wurde schließlich nach 10 Jahren Prozessführung mit 15 Mio US-Dollar verglichen. Beispielsweise mündeten auch die Klagen überlebender NS-Zwangsarbeiterinnen und -arbeiter gegen deutsche Konzerne in den USA in den NS-Zwangsarbeiter-Entschädigungsfond.

16 Vgl. *Starmanns* 2014, 97-102.

17 *German Watch, Misereor* 2014, 27.

18 Kritische Auseinandersetzung zu finden bei: *dies.* 2014, 28-31.

19 UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNHRC, resolution 17/4 adopted on July 6, 2011, (UN Doc A/HRC/17/4).

dards, Umwelt, Verbraucherinteressen, Transparenz, Korruptionsbekämpfung, Wettbewerb und Besteuerung sowie Wissens- und Technologietransfer. Anwendbar sind sie auf jede Art von Unternehmen mit Sitz in einem der Unterzeichnerstaaten, unabhängig von dessen Größe oder der Frage, ob das Unternehmen in einem oder mehreren Ländern tätig ist.²⁰ Auch ist spätestens mit der Überarbeitung der Leitsätze von 2011 klargestellt, dass sämtliche Geschäftspraktiken von den OECD Leitsätzen erfasst sind und damit Unternehmen nach diesen Leitsätzen auch eine menschenrechtliche Verantwortung für ihre Zulieferkette tragen.

Für die 42 Unterzeichnerstaaten sind die Leitsätze ein verbindliches internationales Abkommen, für Unternehmen stellen sie nur Empfehlungen dar.²¹ Der normative Verpflichtungscharakter dieser Leitsätze für Unternehmen wird gerade durch die Beteiligung der Regierungen an diesem Instrument bewirkt und sollte nicht unterschätzt werden.²² Insofern können die Leitsätze als Soft Law Standard bezeichnet werden. Denn die Leitsätze legen als Soft Law Bestimmungen eine Verhaltenserwartung fest, die einer gesetzlichen Regelung ähnlich ist.²³ Im Übrigen spiegeln sich die Empfehlungen der OECD Leitsätze teilweise auch im nationalen oder internationalen Recht wider, wie auch einzelne Aspekte der Leitsätze jederzeit in nationales oder internationales Recht umgesetzt werden könnten.²⁴ Verstärkt wird die Bedeutung der Leitsätze durch das Beschwerdeverfahren, welches sowohl staatliche Stellen (NKS) als auch zivilgesellschaftliche Akteure einbindet. Dieser Beschwerdemechanismus ist einer der wenigen internationalen außergerichtlichen Beschwerdemechanismen für Unternehmenshandeln. Obwohl das Individualbeschwerdeverfahren nach der derzeitigen Praxis und aufgrund fehlender Sanktionsmöglichkeiten kaum als effektives Rechtsmittel für die Betroffenen von Unternehmensunrecht angesehen werden kann, birgt es doch ein wichtiges Potential.²⁵ Denn durch eine kohärente Spruchstätigkeit der NKS könnte sich aus dem unverbindlichen Soft Law ein verbindlicher Standard für Unternehmen entwickeln, der dann auch in Sanktions- oder Wiedergutmachungsansprüche übergehen könnte.²⁶

III. Die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Ebenso wie die OECD Leitsätze für Wirtschaft und Menschenrechte spiegeln die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte den Konsens der internationalen Staatengemeinschaft wider, welche Verpflichtungen Unternehmen zur Wahrung der Menschenrechte der von ihren Wirtschaftsaktivitäten betroffenen Personen haben. Auch dieser Standard ist als internationales Soft Law anzusehen. Zwar sind die UN Leitsätze

20 *Huarte Melgar/Nowrot/Wang* 2011, 20.

21 Vgl. *Nowrot* 2009, 102 f.

22 *Utz* 2011, 2.

23 Mit weiteren Verweisen zur These, dass die Unterscheidung zwischen hard und soft law zunehmend schwierig wird: *Nowrot* 2011, 425.

24 *Huarte Melgar/Nowrot/Wang*, Update 32.

25 *Saage-Maaß/Veith* 2011, 356 ff.

26 *Dies.* 2011, 361.

mit keinen Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen versehen, ihnen kommt jedoch eine stärkere Verbindlichkeit zu als einfachen von Unternehmen unilateral aufgestellten Verhaltenskodizes. Denn dieser Standard wurde von allen im UN Menschenrechtsrat vertretenen Staaten formal anerkannt und verabschiedet und von einer Reihe großer Unternehmen und internationaler Wirtschaftsverbände entschieden begrüßt.²⁷

Die UN Leitprinzipien definieren das grundsätzliche Verhältnis von staatlichen menschenrechtlichen Schutzpflichten und Unternehmensverantwortung für Menschenrechte. Sie gehen von einer primären Verantwortung der Staaten zum Schutz der Menschenrechte aus, da diese den internationalen Menschenrechtsabkommen unmittelbar verpflichtet sind. Unternehmen haben hiernach die Verantwortung, Menschenrechte zu respektieren; das heißt, nicht zu verletzen. Hieraus leiten die UN Leitsätze die Verpflichtung von Unternehmen zur menschenrechtlichen Risikoanalyse (human rights due diligence) ab.²⁸ Diese Verantwortung von Unternehmen bezieht sich nicht nur auf die menschenrechtlichen Auswirkungen ihrer eigenen Aktivitäten, sondern auch auf Auswirkungen, die direkt mit Operationen, Gütern und Dienstleistungen in ihren Geschäftsbeziehungen verbunden sind, selbst wenn sie selber zu diesen Auswirkungen nicht beigetragen haben. Damit ist der gesamte Konzern, Tochterunternehmen mit unterschiedlichen Beteiligungsgraden und – in abgeschwächter Weise – auch Zulieferbetriebe in den Verantwortungsbereich multinationaler Unternehmen einbezogen.

C. Das Konzept der Geschäftsherrenhaftung

Von den bisher dargestellten Diskursen über die menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen hat sich im deutschen Strafrecht das Konzept der Garantenstellung aus Geschäftsherrenhaftung getrennt entwickelt.

I. Von der Garantenstellung für Betrieben typisch anhaftenden Gefahren hin zur Haftung für rechtswidriges Handeln nachgeordneter Angestellter

Dogmatisch ist die Geschäftsherrenhaftung ein Ausfluss der Überwachergarantenstellung über die Gefahrenquelle Mensch. Auch wenn Inhalt und Umfang einer solchen Garantenpflicht lebhaft diskutiert werden, wird ihre Existenz seit geraumer Zeit vom BGH und auch größtenteils von der Literatur anerkannt.²⁹

Nach einer älteren Auffassung bezieht sich die Garantenstellung auf die dem Betrieb typisch anhaftenden Gefahren und begründet die Garantenstellung eines Betriebsleiters und leitender Funktionäre im Betrieb für spezifische Gefahrenquellen im sachlichen Herrschaftsbereich.³⁰ Als Beispiele werden in Literatur und Rechtsprechung illegale Ex-

27 Für die deutsche Wirtschaft vgl. *Ecosense* 2012.

28 *German Watch, Misereor* 2014, 31.

29 Schon das Reichsgericht hat eine Garantenstellung des Betriebsinhabers bejaht. Vgl. *Schöne-mann* 1979, 69; vgl. auch BGHSt 8, 139; BGHSt 9, 67; BGHSt 20, 315; BGHSt 25, 158.

30 *Lackner/Kühl* 2011, § 13 Rn. 14.

porte eines Rüstungsunternehmens oder die Einhaltung von Lebensmittelvorschriften in einer Lebensmittelfirma genannt, nicht aber allgemeine Betrugsfälle oder andere Straftaten, die in jedem Unternehmen vorkommen können. Straftaten wie Korruption, Betrug, Untreue fallen nach der alten Ansicht nicht in den Verantwortungsbereich der Geschäftsherrenhaftung.

Eine neuere Auffassung von der Geschäftsherrenhaftung hingegen versteht den gesamten Betrieb als Gefahrenquelle.³¹ Damit haftet der Betriebsleiter nicht nur für die spezifischen Betriebsgefahren, sondern auch für das rechtswidrige Handeln Dritter, sofern diese weisungsgebunden sind und ihre Tat im Zusammenhang mit ihrer Stellung im Unternehmen begangen haben. Von zentraler Bedeutung für die neue Definition der Geschäftsherrenhaftung sind zwei Entscheidungen des BGH: die Berliner Stadtreinigung (BSR)-Entscheidung von 2009³² und die Bauhof-Entscheidung von 2011.³³ Beide Entscheidungen bejahen eine Geschäftsherrenhaftung von leitenden Angestellten für betriebsbezogene Straftaten nachgeordneter Mitarbeiter und folgen so der weiteren Auffassung der Geschäftsherrenhaftung.

II. Voraussetzung der Geschäftsherrenhaftung

Maßgeblich für die Geschäftsherrenhaftung ist die Bestimmung des Verantwortungsbereichs, den der Verpflichtete übernommen hat. Hierbei kommt es nicht auf die Rechtsform der Übertragung an, sondern auf den Inhalt der tatsächlichen Pflichtenbeschreibung.³⁴ Zur Bestimmung des Inhaltes der Pflichtenbeschreibung ist auf die besonderen Verhältnisse des Unternehmens und auf den Zweck der Beauftragungen abzustellen. Es ist weiterhin die Zielrichtung des Unternehmens und der Zweck der Beauftragung des Garanten zu berücksichtigen.³⁵ Die konkreten Aufgaben können aus den horizontalen und vertikalen Entscheidungsstrukturen des Unternehmens abgeleitet werden. Typischerweise gibt es eine vertikale Verteilung von Kontrollaufgaben innerhalb eines Betriebes auf sogenannte Compliance Beauftragte,³⁶ deren Aufgabengebiet explizit die Verhinderung von Rechtsverstößen ist, insbesondere auch von Straftaten, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden. Aber auch die horizontale Verteilung von Kontrollaufgaben, die eine Zuständigkeit für bestimmte Betriebsbereiche oder Regionen, Geschäftsverteilungspläne etc. begründen, sind zu beachten.³⁷

31 *Müller-Gugenberger/Bieneck*: Handbuch Wirtschaftsstrafrecht, § 30 Rn. 115 – 119. Kritische Einschätzung zum Urteil ist zu finden bei: *Schneider* 2011, 353 ff.

32 BGHSt 54,44 (Berliner Stadtreinigung); BB 2009, 2263 mit Anm. Wybitul; Umfassende Auseinandersetzung mit dem Urteil und entsprechender Literatur bei: *Schneider* 2011, 349-365.

33 BGH 4 StR 71/11 (Bauhof), BB 2012, 150 mit Anm. Grützner; in eine ähnliche Richtung weisen schon BGHSt 37, 106 (Lederspray); BGHSt 47, 224 (Wuppertaler Schwebebahn).

34 BGHSt 54, 44, 60.

35 BGHSt 54, 44, 61.

36 "Diesen Beauftragten wird regelmäßig strafrechtlich eine Garantenpflicht i.S.d. § 13 StGB treffen, solche im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Unternehmens stehende Straftaten von Unternehmensangehörigen zu verhindern", vgl. BGHSt 54, 44, 61.

37 *Schneider/Gottschaldt* ZIS 2011, 575 f.

Weiterhin beschränkt sich die Garantenpflicht auf die Verhinderung betriebsbezogener Straftaten.³⁸ Eine Tat ist dann betriebsbezogen, wenn sie einen inneren Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit des Begehungstäters oder mit der Art des Betriebes aufweist, sich also in der Tat eine betriebspezifische Gefahr verwirklicht hat.³⁹ Dabei darf die Betriebsbezogenheit nicht dahingehend missverstanden werden, dass die Allgemeinpflichten durch Betriebsangehörige von der strafrechtlichen Geschäftsherrenhaftung ausgeschlossen werden.⁴⁰ Denn es ist nicht die allgemeine jedem Betrieb innewohnende Gefahr mangels „Betriebsbezogenheit“ auszuschließen, sondern man muss sich an den konkreten Umständen innerhalb des jeweiligen Betriebes orientieren, sonst wäre die Betriebsbezogenheit bei Wirtschaftsstraftaten, etwa Untreue oder Bestechung, abzulehnen.

III. Wie weit reicht die Verantwortung? Der Fall Danzer

Zwei tatsächliche Charakteristika von Menschenrechtsverletzungen, an denen Wirtschaftsakteure beteiligt sind, machen das Konzept der Geschäftsherrenhaftung besonders relevant: Zum einen lassen sich Menschenrechtsverletzungen wie Folter, extralegale Tötungen, sexualisierte Gewalt oder gewaltsame Vertreibungen auch als „einfache“ strafrechtliche Delikte wie schwere Körperverletzungen, Tötungsdelikte und Sexual- oder Eigentumsdelikte erfassen. Zum anderen sind die in Deutschland ansässigen hochrangigen Manager in der Regel mit den im Ausland begangenen Menschenrechtsverletzungen selten direkt verbunden. Häufig agieren lokale Mitarbeiter von Tochtergesellschaften in einer die Menschenrechte Dritter verletzenden Art und Weise. Dass es zu diesen Taten direkte Anweisungen aus dem Mutterhaus gab, wird in der Regel kaum nachzuweisen sein. Es stellt sich daher die Frage, wie weit die Verantwortung von Managern transnational agierender Unternehmen reicht. Sollten Verantwortungsträger im Unternehmen, die selbstverständlich die wirtschaftlichen Vorgänge in den Tochterbetrieben über übliche Managementstrukturen kontrollieren und beeinflussen, auch verhindern müssen, dass die wirtschaftlichen Aktivitäten der Tochterfirmen die Menschenrechte Dritter verletzen?

Diese Problematik lässt sich an einem aktuellen Fall illustrieren: So wird einem leitenden Angestellten des deutsch-schweizerischen Holzhandelsunternehmens Danzer Group vorgeworfen, es pflichtwidrig unterlassen zu haben, die Beteiligung von Mitarbeitern eines Tochterunternehmens an Verbrechen lokaler Sicherheitskräfte in der De-

38 BGH 4 StR 71, 11; *Schall* 2004, 278 ff.; *Soring* 2009 238 f..

39 BGH 4 StR 71, 11, 15.

40 Vgl. *Rogall* 2006, § 130, Rn. 79; sowie *Theile/Petermann* JuS 2011, 496, 501: „§ 130 OWiG, der eine Sanktionierung des Inhabers eines Betriebes oder Unternehmens ermöglicht, wenn er die Ordnungsmäßigkeit der Erfüllung ihn selber treffender Pflichten nicht hinreichend sorgfältig sicherstellt und es auf Grund dessen zu einer Zuwiderhandlung kommt. Dabei geht es um die Verhinderungen konkreter Gefahren für die einzelnen Tatbestände der Strafrechts geschützten Rechtsgüter. Dabei werden auch die von den Allgemeindelikten wie §§ 222, 229 StGB ergebenden Pflichten umfasst.“

mokratischen Republik Kongo zu verhindern.⁴¹ Am frühen Morgen des 2. Mai 2011 überfiel ein Einsatzkommando von Sicherheitskräften ein Dorf im Norden des Landes. Die Polizei- und Militärkräfte misshandelten und vergewaltigten Bewohner und Bewohnerinnen des Dorfes und nahmen 16 Personen willkürlich fest. Mitarbeiter des Tochterunternehmens der Danzer Group hatten den Einsatz quasi beauftragt, stellten Fahrzeuge und Fahrer zur Verfügung und bezahlten die Einsatzkräfte nach ihrem Einsatz. Dem Vorfall war ein Konflikt zwischen den Dorfbewohnerinnen und Dorfbewohnern und der Danzer-Tochter vorausgegangen, weil das Unternehmen nach Ansicht der Dorfbewohnerinnen und Dorfbewohner seinen vertraglichen Verpflichtungen, Sozialprojekte in den Regionen zu realisieren, nicht nachgekommen war.

Das Konzept der Geschäftsherrenhaftung bietet Ansatzpunkte zu einer Bestimmung, welche Verantwortung der für das Afrika-Geschäft verantwortlichen Manager in Deutschland hatte, um die Beteiligung der Mitarbeiter des Tochterunternehmens an gravierenden Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Hierfür bedarf es aber einer Berücksichtigung internationaler Soft Law Standards.

D. Verbindung der beiden Debatten

Aus den dargestellten Soft Law Verpflichtungen für Unternehmen im Bezug auf die Menschenrechte derjenigen, die mit der Unternehmensaktivität in Zusammenhang stehen, lassen sich international geltende Verkehrsnormen ableiten, aus denen sich zumutbare Handlungs- und Organisationspflichten eines Garanten ergeben.

Sowohl die OECD Leitsätze für Multinationale Unternehmen als auch die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte spiegeln damit den Konsens der OECD Staaten und der internationalen Staatengemeinschaft wider, welche Verantwortung gewissenhafte Geschäftsleute im Bezug auf menschenrechtsgefährdendes Verhalten von Angestellten im gesamten Konzern tragen. Sie bieten einen Maßstab zur Bestimmung, welches Verhalten eine zumutbare und zu erwartenden Sorgfalt beinhaltet.

So erfordert die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte nach UN Leitprinzip 13 (a), dass sie "es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten." Die zugehörige Kommentierung führt weiter aus, dass diese "Tätigkeiten" der Unternehmen sowohl Handlungen als auch Unterlassungen umfassen. Leitprinzip 15 sieht vor, dass die Unternehmen über Grundsätze und Verfahren verfügen sollen, unter anderem „eines Verfahrens zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, das darauf ab-

41 Der Fall ist derzeit bei der Staatsanwaltschaft Tübingen anhängig, nachdem im April 2013 zwei Nicht-Regierungsorganisationen, das European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR) und die Organisation Global Witness, Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft Tübingen gegen einen leitenden Mitarbeiter und deutschen Staatsangehörigen des deutschschweizerischen Holzhandelsunternehmens Danzer Group wegen Beihilfe zur Vergewaltigung, gefährlichen Körperverletzung, Freiheitsberaubung und Brandstiftung, jeweils durch Unterlassen, eingereicht hatten. Vgl. ECCHR 2013.

stellt, die Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen begegnen“. In den folgenden Leitprinzipien werden diese Grundsätze präzisiert. Leitprinzip 17 konkretisiert die Sorgfaltspflicht der Unternehmen auf dem Gebiet der Menschenrechte:

Um ihre nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihnen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte walten lassen. Das Verfahren sollte unter anderem darin bestehen, tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen zu ermitteln, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und Folgemaßnahmen zu ergreifen, die ergriffenen Maßnahmen nachzuhalten sowie Angaben dazu zu machen, wie den Auswirkungen begegnet wird. Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte:

(a) sollte sich auf die nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen erstrecken, die das Wirtschaftsunternehmen durch seine eigene Tätigkeit unter Umständen verursacht oder zu denen es beiträgt oder die infolge seiner Geschäftsbeziehungen mit seiner Geschäftstätigkeit, seinen Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind; [...].

Die Kommentierung hält zudem fest, dass wenn ein Unternehmen “tatsächlich oder potenziell eine nachteilige menschenrechtliche Auswirkung [verursacht], es die notwendigen Maßnahmen treffen [sollte], sie zu beenden oder zu verhüten.“⁴² Trägt ein Wirtschaftsunternehmen tatsächlich oder potenziell zu einer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkung bei, sollte es die “notwendigen Maßnahmen treffen, um seinen Beitrag zu beenden oder zu verhüten und sein Einflussvermögen zum Tragen zu bringen, um alle verbleibenden Auswirkungen möglichst weitgehend zu mildern.“⁴³ Die OECD Leitsätze, die sich in der Version von 2011 auf die UN Leitprinzipien in wesentlichen Teilen beziehen, schreiben Unternehmen vor, die zu negativen Auswirkungen für die Menschenrechte Dritter beitragen oder beitragen könnten, dass sie alle notwendigen Schritte gehen müssten, um die negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte Dritter zu beenden oder zu verhüten, und ihren Einfluss nutzen, um etwaige verbleibende Auswirkungen so weit wie irgend möglich zu verhindern.⁴⁴

Aus den UN Leitprinzipien wie auch aus den Vorgaben der OECD Leitsätze lässt sich somit eine Garantenpflicht zur Durchführung von regelmäßigen menschenrechtlichen Kontrollverfahren im Bezug auf das eigene Unternehmen wie auch die Tochterunternehmen ableiten.⁴⁵ Manager am Hauptsitz eines deutschen Unternehmens handeln also

42 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Kommentierung zu Prinzip Nr. 17.

43 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Kommentierung zu Prinzip Nr. 17.

44 OECD Leitsätze für Multinationale Unternehmen – Ausgabe 2011, S. 38 (Erläuterungen, Rn. 42).

45 Unter Berufung auf die UN Leitsätze formulieren sie die Verantwortung für Unternehmen, Menschenrechte nicht zu verletzen. Unternehmen sollen es weiterhin vermeiden, „durch ihre eigenen Aktivitäten negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu verursachen oder einen Beitrag dazu zu leisten (Kapitel IV.Nr. 2).“ OECD Leitsätze für Multinationale Unternehmen – Ausgabe 2011, 38 (Erläuterungen, Rn. 42).

nur mit gebotener Sorgfalt, wenn sie die typischen Risikolagen in ihren Tochterunternehmen identifizieren. Weiterhin muss das Management am Hauptsitz des Unternehmens angemessen auf Gefährdungen von Menschenrechten Dritter oder deren Erfolg reagieren.

Um auf das angeführte Beispiel eines in der Demokratischen Republik Kongo tätigen Unternehmens zurückzukommen, bedeutet diese Pflicht eine Auseinandersetzung mit der Frage, wie mit extrem gewaltbereiten staatlichen Sicherheitskräften in einer Region fragmentierter Staatlichkeit umzugehen ist.⁴⁶ Dies gilt umso mehr als die kongolesischen Polizeieinheiten von lokalen Amtsträgern geführt werden, die geringer bis keiner Kontrolle durch übergeordnete Dienstherren unterliegen, und die Sicherheitskräfte mangels regelmäßiger Bezahlung durch die Zentralregierung auf Zahlungen privater „Auftraggeber“ angewiesen sind.⁴⁷ In einer derartigen Situation kann sich ein Unternehmen nicht in gleicher Weise auf die Rechtstaatlichkeit lokaler Sicherheitskräfte verlassen, wie dies in Europa meist der Fall ist. Es muss eine für alle Mitarbeiter verbindliche Richtlinie gefunden werden, die verhindert, dass Anlass für Gewalttaten durch kongolesische Sicherheitskräfte geboten wird oder diese Gewalttaten verstärkt werden. Weiterhin müsste ein für das Afrika-Geschäft zuständiger Manager in Deutschland stets über Konfliktlagen informiert sein, die möglicherweise das Hinzurufen lokaler Polizei- oder Militärkräfte erforderlich macht. Und er müsste gegebenenfalls intervenieren, um eine Beteiligung lokaler Mitarbeiter an den Verbrechen lokaler Sicherheitskräfte zu verhindern.

Auch wenn diese Soft Law Standards sinnvolle Anhaltspunkte dafür bieten, wie der Umfang einer Geschäftsherrenhaftung für Leitungspersonen in transnational agierenden Unternehmen zu bestimmen ist, so ist natürlich unübersehbar, dass der bisherige Anwendungsbereich der Geschäftsherrenhaftung deutlich eingeschränkt war. Die bisherige Rechtsprechung betrifft lediglich nationale Konstellationen und die Haftung für Straftaten, die im gleichen Betrieb begangen wurden, in dem auch der haftende Garant ange stellt war. Im Übrigen ist das Erfordernis der Betriebsbezogenheit der die Haftung auslösenden Straftat eine wesentliche Einschränkung der Haftung.

E. Grenzen der zulässigen Ausweitung von Haftungstatbeständen

Die hier aufgeführte Argumentation für die Auslegung der Geschäftsherrenhaftung entlang internationaler Soft Law Standards drängt natürlich die Frage nach den Grenzen einer zulässigen Ausweitung von strafrechtlichen Haftungstatbeständen auf. In dieser Debatte sollte jedoch das Nauckesche Diktum beachtet werden, dass ein rechtsstaatliches

⁴⁶ Nach übereinstimmenden Berichten von Organen der UN, nationalen und internationalen Nichtregierungsorganisationen und staatlichen Menschenrechtsberichten werden sowohl sexualisierte Gewalt durch Sicherheitskräfte als auch andere Formen der Folter und Gewalt bei Einsätzen oder im Polizeigewahrsam weder angemessen durch die kongolesischen Behörden aufgeklärt noch die Verantwortlichen (straf-)rechtlich verfolgt. Siehe *Office of the High Commissioner for Human Rights* 2009; *United States Department of State* 2011; *Amnesty International* 2013.

⁴⁷ *Weibezahl/Rietz* 2010, 2.

Strafrecht stets ein Macht verneinendes sein sollte. Und es sollte beachtet werden, dass deutsche Unternehmen über ein erhebliches Maß an Macht verfügen, wenn sie in Regionen tätig sind, die über keine effektiven staatlichen Strukturen verfügen und in der seit rund 150 Jahren europäische Unternehmen Rohstoffe und Bevölkerung ausbeuten.⁴⁸

Literatur:

Amnesty International (2013) Jahresbericht DRC, <http://www.amnesty.de/jahresbericht/2013/kongo-demokratische-republik>, letzter Zugriff 10.6.2014

Brot für die Welt, ECCHR, Misereor (2014) Unternehmen zur Verantwortung ziehen. Erfahrungen aus transnationalen Menschenrechtsklagen

German Watch, Misereor (2014) Globales Wirtschaften und Menschenrechte. Deutschland auf dem Prüfstand

Clean Clothes Campaign (2013) Analysis of recent factory fires in Pakistan and Bangladesh: a call to protect and respect garment workers' lives

ECCHR (2011) Kinderarbeit in der usbekischen Baumwollproduktion und die Verantwortung Europäischer Baumwollhändler

ECCHR (2012) Strafanzeige gegen Nestlé wegen der Ermordung des kolumbianischen Gewerkschafters Luciano Romero, <http://www.ecchr.de/index.php/nestle.html>, letzter Zugriff: 11.06.2014

ECCHR (2013) Sondernewsletter. Strafanzeige gegen leitenden Mitarbeiter der Danzer Group

Ecosense (2012) Stellungnahme zum Rahmenkonzept und den Leitlinien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte

Environmental Justice Foundation (2013) The Hidden Cost: Human Rights Abuses in Thailand's Shrimp Industry

Huarte Melgar / Nowrot / Wang (2011) The 2011 Update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Balanced Outcome or an Opportunity Missed?

Kaleck / Saage-Maaß (2010) Corporate Accountability for Human Rights Violations Amounting to International Crimes. The Status Quo and its Challenges, in: *J Int Criminal Justice* 8 (2010), 699-724

Lackner / Kühl (2011) Strafgesetzbuch. Kommentar

Naucke (2012) Der Begriff der politischen Wirtschaftsstraftat – Eine Annäherung

Nowrot (2009) Steuerungssubjekte und -mechanismen im Internationalen Wirtschaftsrecht, in: *Tietje* (Hrsg.), *Internationales Wirtschaftsrecht*

48 *Van Reybrouck* 2012, 77-127.

Nowrot (2011) Corporate Social Responsibility aus rechtswissenschaftlicher Perspektive, in: Raupp / Jarolimek / Schultz (Hrsg.), Handbuch CSR, Kommunikationswissenschaftliche Grundlagen, disziplinäre Zugänge und methodische Herausforderung 425

Priemel / Stiller (2013) Wo „Nürnberg“ liegt. Zur historischen Verortung der Nürnberger Militärtribunale, in: Priemel / Stiller (Hrsg.), NMT. Die Nürnberger Militärtribunale zwischen Geschichte, Gerechtigkeit und Rechtschöpfung, 9-64

Reporter ohne Grenzen (2013) Feinde des Internets

Rogall (2006) § 130, in: Karlsruher Kommentar zum OWiG

Saage-Maaß / Veith Keine usbekische Baumwolle aus Kinderhand auf dem europäischen Markt – Mit Soft Law gegen Kinderzwangsarbeit?, in: Juridikum(2011), 352-363

Schall (2004) Grund und Grenzen der strafrechtlichen Geschäftsherrenhaftung, in: Rogall u.a. (Hrsg.), Festschrift für Rudolphi, 278

Schneider (2004) Überwachergaranten in Unternehmen. Neue Probleme der Geschäftsherrenhaftung am Beispiel der Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 17. Juli 2009 – 5 StR 394/08, in: Kühl / Seher (Hrsg.), Rom, Recht, Religion. Symposium für Udo Ebert zum siebzigsten Geburtstag, 349 - 365

Schneider / Gottschaldt Offene Grundsatzfragen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Compliance-Beauftragten in Unternehmen, in: ZIS 2011, 573-577

Schünemann (1979) Unternehmenskriminalität und Strafrecht: eine Untersuchung der Verantwortlichkeit der Unternehmen und ihrer Führungskräfte nach geltendem und geplantem Straf- und Ordnungswidrigkeitenrecht

Soring (2009) Die strafrechtliche Geschäftsherrenhaftung – Unterlassungshaftung betrieblich Vorgesetzter für Straftaten Untergebener

Starmanns (2014) Wie viel Unternehmensverantwortung fordern Sozialstandardinitiativen? BSCI, ETI, FLA, FWF und SA 8000 im Vergleich, in: Burckhardt (Hrsg.), Corporate Social Responsibility - Mythen und Maßnahmen, 97-102

Stephens The Curious History of the Alien Tort Statute, in: Notre Dame Law Review 89 (2014), 1467 - 1544

Theile / Petermann Die Sanktionierung von Unternehmen nach dem OWiG, in: JuS 2011, 496-503

United States Department of State (2011) Country Report DRC

Utz (2011) Update oder Upgrade? Eine Bilanz zur Revision der OECD-Leitsätze für Multinationale Unternehmen, in: Friedrich Ebert Stiftung (Hrsg.), Internationale Politikanalyse, 1-16

Van Reybrouck (2012) Kongo - Eine Geschichte

Weibezahl / Rietz (2010) Ein schwerer Weg – Zur Reform der Streitkräfte in der DR Kongo, in: Konrad Adenauer Stiftung (Hrsg.), Länderbericht, 1-4

Weiß Shift in Paradigm: From the New International Economic Order to the World Trade Organization – Germany’s Contribution to the Development of the International Economic Law, in: German Yearbook of International Law (2003), 171-225

Windfuhr Wirtschaft und Menschenrechte als Anwendungsfall extraterritorialer Staatenpflichten, in: ZfMR 6 (2012), 95-112

Kontakt:

Dr. Miriam Saage-Maaß

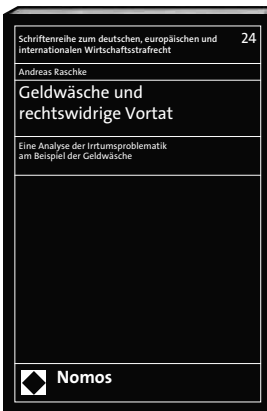
Vice Legal Director

European Center for Constitutional and Human Rights

Zossener Str. 55 – 58

10961 Berlin

saage-maasz@ecchr.eu



Geldwäsche und rechtswidrige Vortat

Eine Analyse der Irrtumsproblematik am Beispiel der Geldwäsche

Von Dr. Andreas Raschke, LL.M. oec., M. mel.

2014, 289 S., brosch., 79,- €

ISBN 978-3-8487-1058-4

(Schriftenreihe zum deutschen, europäischen und internationalen Wirtschaftsstrafrecht, Bd. 24)

www.nomos-shop.de/22007

Der Herausforderung, die Irrtumsdogmatik auf europäisches Strafrecht anzuwenden, stellt sich die vorliegende Arbeit und entwickelt am Beispiel der Geldwäsche ein auch für andere Tatbestände taugliches Konzept. Das gelingt nur, wenn man die Rolle von Tatumstands- und Verbotsirrtum überdenkt und den unvermeidbaren Verbotsirrtum aus seiner Nebenrolle befreit.

Bestellen Sie jetzt telefonisch unter 07221/2104-37.

Portofreie Buch-Bestellungen unter www.nomos-shop.de

Alle Preise inkl. Mehrwertsteuer



Nomos