

WILHELM

RECHTSANWÄLTE

Unternehmenssanktionsgesetz

Neue Risiken für Unternehmen
und ihre Entscheidungsträger

Von Magdalena Möhlenkamp

Unternehmenssanktionsgesetz

Neue Risiken für Unternehmen und ihre Entscheidungsträger

Die Bundesregierung beschloss am 16. Juni 2020 den „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft“¹. Der Gesetzesentwurf, dessen Kernstück das „Gesetz zur Sanktionierung von verbandsbezogenen Straftaten“ (Verbandssanktionengesetz, nachfolgend „VerSanG“²) ist, soll Unternehmenskriminalität strenger verfolgen und härter bestrafen.

Staatsanwaltschaften müssen künftig bei Verdacht von Unternehmenskriminalität nicht mehr nur gegen verantwortliche Manager oder Beschäftigte, sondern auch gegen das Unternehmen selbst ermitteln.

Unternehmen drohen damit bei Einführung eines Unternehmenssanktionsrechts empfindliche Sanktionen. Auch für Entscheidungsträger birgt

das neue Gesetz zusätzliche Haftungsrisiken. Der folgende Beitrag stellt den Hintergrund des Gesetzgebungsvorhabens dar, die mit der Einführung eines Unternehmenssanktionsrechts verbundenen Ziele, wesentliche Regelungsinhalte des vorliegenden Gesetzesentwurfs sowie den Zeitplan und mögliche Folgen für Unternehmen und ihre Entscheidungsträger.

1. HINTERGRUND

Die Bundesregierung vereinbarte im Koalitionsvertrag von 2018³ die Einführung eines Unternehmenssanktionsrechts zur besseren Verfolgung von Wirtschaftskriminalität. Die Forderungen nach härteren Sanktionen gegen Unternehmen gewannen nicht zuletzt durch die Diesel-Affäre und den Cum-Ex-Skandal an Nachdruck.

¹ Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft, Bearbeitungsstand 16. Juni 2020, abrufbar unter: https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/Dokumente/RegE_Staerkung_Integritaet_Wirtschaft.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

² Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich auf die Entwurfsfassung des VerSanG in der aktuellen Fassung vom 16. Juni 2020.

³ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD von 2018, Seite 126, abrufbar unter: https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2018-2021_Bund_final.pdf.

Auch die OECD begrüßt das Vorhaben der Regierung, neben den handelnden natürlichen Personen ebenfalls die Unternehmen selbst für aus dem Unternehmen heraus begangene Straftaten zu sanktionieren. Die überwiegende Anzahl der OECD-Mitgliedsländer sieht bereits die Sanktionierung von Unternehmen bei Unternehmenskriminalität vor.⁴

Bisherige Ahndung von Unternehmenskriminalität

Bislang konnten Straftaten, die Manager oder Beschäftigte aus dem Unternehmen heraus begangen, gegenüber dem Unternehmen lediglich mit einer Geldbuße nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (nachfolgend „OWiG“) geahndet werden. Die Geldbuße gegen Unternehmen ist gemäß § 30 OWiG auf eine maximale Bußgeldhöhe von 10 Millionen Euro begrenzt. Eine Milliardenzahlung, wie sie Volkswagen in der Diesel-Affäre 2018 an das Land Niedersachsen leisten musste, bestand nur aus einem Bußgeldanteil von 5 Millionen Euro. Im Übrigen schöpfte das Gericht den durch den Betrug bei Volkswagen erwachsenen wirtschaftlichen Vorteil in Höhe von 995 Millionen Euro ab. Eine Gewinnabschöpfung stellt aber keine Bestrafung dar, sondern soll dem Unternehmen den durch die Unternehmenskriminalität gewonnenen wirtschaftlichen Vorteil entziehen. Eine Verpflichtung der Gerichte zur Bestimmung

eines Abschöpfungsanteils besteht nach dem OWiG nicht.

Auch stand die Entscheidung über die Verfolgung des Unternehmens bei Unternehmenskriminalität bislang alleine im Ermessen der jeweiligen Verfolgungsbehörde. Nach dem OWiG besteht kein Verfolgungszwang.

Kein echtes Unternehmensstrafrecht

Nach dem politischen Willen der Regierung soll die Verantwortung für kriminelle Handlungen, die Manager oder Beschäftigte zum Vorteil des Unternehmens begehen, nicht nur von Einzelnen getragen werden. Das neu geschaffene Unternehmenssanktionsrecht soll über die handelnde natürliche Person hinaus zukünftig in stärkerem Maße auch ungenügende Organisation und fehlleitende Strukturen des Unternehmens ahnden, die Rechtsbrüche von Unternehmensangehörigen begünstigen.

Ein echtes „Strafrecht für Unternehmen“ führt das Gesetz nicht ein. Denn Strafe ist mit menschlicher Schuld verbunden.

Dennoch vermeidet es der Gesetzesentwurf streng, von „Strafen“ zu sprechen. Der vorliegende Gesetzesentwurf führt also kein „echtes“ Strafrecht für Unternehmen ein, sondern lässt sich

⁴ OECD (2016), The Liability of Legal Persons for Foreign Bribery: A Stocktaking Report, abrufbar unter:

<http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/Liability-Legal-Persons-Foreign-Bribery-Stocktaking.pdf>.

als verschärftes Ordnungswidrigkeitenrecht einordnen.

Nach dem geltenden Schuldprinzip darf nur bestraft werden, wer sich persönlich schuldig macht. Das deutsche Rechtssystem unterscheidet streng zwischen der einzelnen natürlichen Person, die bestraft werden kann, und dem Unternehmen, das (nur) bebußt werden darf. Der Begriff der „Strafe“ ist in der Rechtswissenschaft untrennbar mit menschlicher Schuld verknüpft. Strafe in diesem Sinne kann damit nur Menschen auferlegt werden, nicht aber juristischen Personen, die nie selbst Entscheidungen treffen, sondern immer durch natürliche Personen handeln.

2. WESENTLICHE REGELUNGSINHALTE

Der jetzt vorliegende Regierungsentwurf richtet sich gemäß § 1 VerSanG ausdrücklich an Verbände, *„deren Zweck auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet ist“*, also insbesondere an am Markt tätige Unternehmen. Damit erstreckt sich der Anwendungsbereich des Gesetzesentwurfs nicht auf Verbände mit einem gemeinnützigen Zweck. Diese unterliegen weiterhin den (weniger scharfen) Regelungen des OWiG.

2.1 Ausgangspunkt: Verbandstat

Unternehmen müssen gemäß § 2 Absatz 1 Nr. 3 VerSanG dann eine Sanktionierung befürchten, wenn

1. eine Leitungsperson oder eine sonstige Person des Unternehmens bei Wahrnehmung der Angelegenheiten des Unternehmens (sofern eine Leitungsperson die Tat hätte verhindern oder wesentlich erschweren können)
2. eine Straftat begeht,
3. durch die verbandsbezogene Pflichten verletzt worden sind oder durch die der Verband bereichert worden ist oder werden sollte (sog. „Verbandstat“).

Eine Verbandstat kann somit jede Straftat sein, sofern diese Tat verbandsbezogene Pflichten verletzt oder das Kriterium der Verbandsbereicherung erfüllt. Keine nach dem vorliegenden Gesetzesentwurf sanktionsfähige Verbandstat liegt dagegen vor, wenn sich die Straftat nur gegen den Verband selbst richtet. Untreue und Betrug durch Mitarbeiter zum Nachteil des Unternehmens stellen somit beispielsweise keine Verbandstaten dar. Rechtsverletzungen wie die Abgasmanipulation der Mitarbeiter eines Automobilherstellers mit dem Zweck der Verschaffung von Vorteilen für das Unternehmen sind bei Einführung des VerSanG künftig als Verbandstat gegenüber dem Unternehmen sanktionierbar.

2.2 Sanktionierung von im Ausland begangenen Taten

Der Gesetzesentwurf sieht auch die Sanktionierung von im Ausland begangenen Verbandstaten vor. Entgegen der bisherigen Rechtslage nach dem

OWiG können damit Unternehmen mit Sitz in Deutschland für Verbandstaten auch dann verfolgt werden, wenn ein ausländischer Täter im Ausland handelt. Diese Sachverhalte unterfallen nach derzeitiger Rechtslage nicht dem deutschen Strafrecht.

2.3 Einführung des Legalitätsprinzips

Ob Unternehmenskriminalität geahndet wird, steht bislang gemäß § 30 OWiG im Ermessen der zuständigen Behörde (sog. Opportunitätsprinzip). Mit der Einführung des VerSanG besteht für die Staatsanwaltschaften künftig Verfolgungszwang

(sog. Legalitätsprinzip). Die Staatsanwaltschaften sind damit bei Vorliegen eines Anfangsverdachts zur Einleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen die Unternehmen verpflichtet.

Die Staatsanwaltschaften sind bei Verdacht auf Unternehmenskriminalität künftig zur Ermittlung verpflichtet.

Dies entspricht der gesetzlichen Regelung bei der Strafverfolgung von Individualpersonen.

2.4 Erhöhung der Sanktionen für größere Unternehmen

Der Gesetzesentwurf sieht als mögliche Sanktion bei Verbandstaten in § 8 VerSanG die Verbandsgeldsanktion sowie die Verwarnung mit Verbandsgeldsanktionsvorbehalt vor.

Die Höhe der Verbandsgeldsanktion hängt dabei entscheidend von der Wirtschaftskraft des zu sanktionierenden Unternehmens ab. Für Unternehmen mit einem (Konzern-)Jahresumsatz bis zu 100 Millionen Euro bleibt es bei der bisher schon im OWiG vorgesehenen Höchstgrenze von 10 Millionen Euro (bei Vorsatztaten) beziehungsweise 5 Millionen Euro (bei Fahrlässigkeitstaten). Die in § 15 Absatz 2 VerSanG vorgesehene Orientierung der Sanktion an der Wirtschaftskraft des Unternehmens soll insbesondere kleinere Unternehmen vor wirtschaftlicher Überforderung bewahren.

Um auch bei Großunternehmen und multinationalen Konzernen eine an der Wirtschaftskraft orientierte angemessene Sanktionierung zu ermöglichen, können Unternehmen mit einem Jahresumsatz von über 100 Millionen Euro nach dem Gesetzesentwurf mit einer Verbandsgeldsanktion bis zu einer Höchstgrenze von 10 Prozent des weltweiten Konzernumsatzes (bei Vorsatztaten) beziehungsweise bis zu 5 Prozent des Jahresumsatzes (bei Fahrlässigkeitstaten) sanktioniert werden, vgl. § 9 Absatz 2 VerSanG.

Der Gesetzesentwurf sieht in § 14 VerSanG zudem die Möglichkeit der Veröffentlichung der Verurteilung des Unternehmens vor. Auch soll ein Verbandssanktionenregister eingerichtet werden, in das rechtskräftige Entscheidungen über die Verhängung von Verbandssanktionen nach dem VerSanG sowie Verbandsgeldbußen nach § 30 OWiG eingetragen werden. Das Register soll aber nicht

für jedermann öffentlich einsehbar sein (vgl. § 60 VerSanG).

Statt eine Verbandsgeldsanktion zu verhängen, kann das Gericht auch eine Verwarnung aussprechen und die Verhängung einer Geldsanktion vorbehalten. Das Gericht kann die Verwarnung mit Auflagen und Weisungen verbinden. So kann das Gericht das Unternehmen beispielsweise anweisen, Vorkehrungen zur Vermeidung von Verbandstaten zu treffen und diese nachzuweisen, vgl. § 13 Absatz 2 VerSanG.

2.5 Besondere Bedeutung von Compliance-Maßnahmen

Nach dem VerSanG sind die Gerichte zukünftig dazu verpflichtet, bei der Bemessung der Verbandsgeldsanktion im Rahmen einer Abwägung sowohl die im Vorfeld der Verbandstat als auch die im Nachhinein getroffenen Vorkehrungen zur Vermeidung und Aufdeckung von Verbandstaten zu berücksichtigen, vgl. § 15 Absatz 3 VerSanG.

Die Einrichtung eines wirksamen Compliance-Management-Systems kann somit nicht nur im Vorfeld dafür sorgen, dass sanktionierbare Verstöße bestmöglich verhindert werden, sondern auch im

Falle einer Verbandstat entscheidend zur Milderung der Sanktion beitragen.

Diese im VerSanG vorgesehene Bedeutung von unternehmensinternen Compliance-Maßnahmen für die Sanktionierung von Unternehmenskriminalität begrüßt der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft in seiner Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung ausdrücklich.⁵

Auch das beste Compliance-System wird jedoch nicht vollständig verhindern können, dass einzelne Unternehmensangehörige Straftaten begehen. Kommt es trotz eines bestehenden Compliance-Systems zu einer Verbandstat, stellt das Gericht bei der Bemessung der Verbandsgeldsanktion das grundsätzliche Bemühen des Unternehmens um Compliance begünstigend in die Abwägung ein.

Bei erkennbaren Defiziten des bestehenden Compliance-Systems wird das Unternehmen allerdings keine nennenswerten Sanktionsmilderungen erwarten können, sofern ein ordnungsgemäßes Compliance-System die Verbandstat verhindert oder wesentlich erschwert hätte.

⁵ Vgl. Stellungnahme des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft vom 11. Juni 2020, abrufbar unter: <https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungs->

[verfahren/Stellungnahmen/2020/Downloads/06112020_Stellungnahme_GDV_RegE_Integritaet-Wirtschaft.pdf?__blob=publicationFile&v=2](https://www.bmjv.de/SharedDocs/Gesetzgebungs-verfahren/Stellungnahmen/2020/Downloads/06112020_Stellungnahme_GDV_RegE_Integritaet-Wirtschaft.pdf?__blob=publicationFile&v=2).

2.6 Verbandsinterne Untersuchungen

Mit der Einführung des VerSanG soll zugleich ein rechtssicherer Rahmen für verbandsinterne Untersuchungen geschaffen werden. Die im Gesetzesentwurf vorgesehenen Regelungen zu sog. Internal Investigations sollen den Unternehmen ermöglichen, sich an der Aufklärung der Verbandstat zu beteiligen und dadurch die Unternehmenssanktion erheblich zu reduzieren, vgl. § 17 VerSanG.

Unternehmensinterne Untersuchungen bei Compliance-Verstößen oder Unternehmenskriminalität sind bereits heute gängige Praxis, um Straftaten aufzuklären und so weiteren Schaden von dem Unternehmen abzuwenden. Entsprechende Verpflichtungen für das Unternehmen ergeben sich

Die Bedeutung von Internal Investigations wird steigen. Diese können die Sanktion deutlich abmildern.

bereits aus den jeweiligen gesellschaftsrechtlichen Anforderungen, insbesondere aus der Sorgfalts- und Leitungspflicht des Vorstandes der AG (§§ 76 Absatz 1, 93 AktG), der Überwa-

chungspflicht des Aufsichtsrats (§ 111 AktG) und der Sorgfaltspflicht des GmbH-Geschäftsführers (§ 43 GmbHG).

Das VerSanG setzt erhebliche Anreize für die Durchführung von verbandsinternen Untersuchungen zur Aufdeckung und Ermittlung von Straftaten in Unternehmen. Kooperiert das Unternehmen umfassend mit den Verfolgungsbehörden und trägt eine nach den Regelungen des VerSanG durchgeführte Untersuchung wesentlich zur Aufklärung von Verbandstat und Verantwortlichkeit bei, soll das Gericht die Verbandsgeldsanktion mildern. Vorgesehen ist eine Reduzierung der Sanktion um die Hälfte sowie ein Ausschluss der öffentlichen Bekanntmachung der Verurteilung, vgl. § 18 VerSanG.

2.7 Regress gegen den Entscheidungsträger

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht keine Regelungen zu Regressforderungen des sanktionierten Unternehmens gegenüber Managern und Beschäftigten vor.

Dagegen sah ein früherer, wissenschaftlicher Entwurf (sog. Kölner Entwurf) noch einen Ausschluss von Ersatzansprüchen des sanktionierten Unternehmens gegen Leitungspersonen oder Mitarbeiter vor.⁶ Dies mit guten Argumenten: Ausdrückliches Ziel der Schaffung eines Unternehmenssanktionsrechts ist die Bekämpfung von Unternehmenskriminalität durch die Sanktionierung von Unternehmen und nicht die weitere (wenn auch

⁶ Vgl. *Hensler/Hoven/Kubiciel/Weigend*, Kölner Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes, 2017, § 10.

mittelbare) Sanktionierung von natürlichen Personen. Ohne einen Regressausschluss muss jedoch davon ausgegangen werden, dass das Unternehmen die Sanktionsbelastung auf die natürliche Person weiterleitet.

Da der vorliegende Gesetzesentwurf die Möglichkeit des sanktionierten Unternehmens, Manager und Beschäftigte in Regress zu nehmen, nicht ausschließt, kommen mit der Einführung eines Unternehmenssanktionsrechts verschärfte Haftungsrisiken auch auf Manager

und ihre D&O-Versicherer zu.

Dies gilt umso mehr, als das VerSanG in hohem Maße Anreize für umfangreiche Unternehmensuntersuchungen

setzt. Dabei ist davon auszugehen, dass derartige interne Untersuchungen regelmäßig auch Pflichtverletzungen durch Entscheidungsträger aufdecken, die – ganz unabhängig von der Weiterleitung möglicher Unternehmenssanktionen – zivilrechtliche Haftungsrisiken für die Manager begründen.

Die Übertragung von Verantwortung für die Verbandstat auf den handelnden Entscheidungsträger und damit auch die Weiterleitung der Sanktion liegt im rationalen Interesse des sanktionierten Unternehmens.

Das Risiko der zivilrechtlichen Haftung der Entscheidungsträger wird infolge des neuen Gesetzes wachsen.

Viele Marktteilnehmer rechnen daher bei Einführung eines Unternehmenssanktionsgesetzes mit einer stark steigenden Zahl an Organhaftungsfällen.

3. ZEITPLAN

Der von der Bundesregierung beschlossene Gesetzesentwurf zum Unternehmenssanktionsrecht bedarf noch der Zustimmung des Bundestages und des Bundesrats. Im Zuge des parlamentarischen Verfahrens sind jedoch keine großen Änderungen des VerSanG mehr zu erwarten.

Der Bundesrat nahm mit Beschluss vom 18. September 2020 zum Gesetzesentwurf der Regierung Stellung. Dabei kritisierte der Bundesrat lediglich Details des Gesetzesentwurfes. So sollte die Bundesregierung unter anderem prüfen, inwieweit die vorgesehenen Verbandsverantwortlichkeiten und Sanktionen für kleinere und mittlere Unternehmen verhältnismäßig ausgestaltet seien. Nach Auffassung des Bundesrates sollten an kleinere und mittlere Unternehmen schon aus Gründen der Bürokratievereinfachung geringere Anforderungen an die Angemessenheit von Vorkehrungen zur Vermeidung von Verbandstaten gestellt werden. Daneben spricht sich der Bundesrat gegen die

in § 14 VerSanG vorgesehene Veröffentlichung von Unternehmensverurteilungen aus.⁷

Dass das Unternehmenssanktionsrecht mit den beschriebenen Sanktionshöhen sowie den Anreizen für Compliance-Maßnahmen und interne Untersuchungen kommen wird, gilt somit nach aktuellem Stand (September 2020) als nahezu sicher. Es ist damit zu rechnen, dass das Gesetz noch in diesem Jahr oder Anfang des nächsten Jahres vom Bundestag verabschiedet wird.

Gemäß Artikel 15 des Gesetzesentwurfs zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft soll das Unternehmenssanktionsgesetz mit einer zweijährigen Übergangsfrist nach Verabschiedung in Kraft treten (also vermutlich Anfang 2023). Den Unternehmen stünde damit ausreichend Zeit zur Verfügung, sich auf die Änderungen vorzubereiten und die neuen gesetzlichen Regelungen umzusetzen.

4. FAZIT

Ob das politische Ziel der Regierung, Unternehmenskriminalität wirksam zu bekämpfen, mit dem jetzt vorgelegten Entwurf eines Unternehmenssanktionsgesetzes erreicht wird, ist fraglich. Die Einführung einer Unternehmensstrafe ist kein All-

heilmittel gegen Wirtschaftskriminalität, „rechtspolitische Wunder sind von ihr nicht zu erwarten“⁸.

Um das Vertrauen in den Rechtsstaat und den Ruf der Wirtschaft insgesamt zu stärken, ist zunächst eine konsequente Ermittlung, Verfolgung und Bestrafung der verantwortlich handelnden Individualpersonen notwendig.

Ein Bedarf für selbstständige Unternehmenssanktionen besteht vor allem dort, wo sich für ein strafbares Verhalten verantwortliche Individuen eines Unternehmens nicht ermitteln lassen. Die Einführung eines Unternehmensstrafrechts ist also sinnvoll, kann aber immer nur die zweitbeste Lösung sein: Denn gegen Unternehmen verhängte Sanktionen treffen durch die Weiterleitung der Sanktion de facto auch (an der Straftat unbeteiligte) Gesellschafter, Manager, Beschäftigte, Gläubiger sowie Kunden des Unternehmens.⁹

Die Einführung einer Unternehmensstrafe ist sinnvoll, aber kein Allheilmittel gegen Wirtschaftskriminalität.

⁷ Vgl. Stellungnahme des Bundesrates vom 18. September 2020, abrufbar unter: [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2020/0401-0500/440-20\(B\).pdf?__blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2020/0401-0500/440-20(B).pdf?__blob=publicationFile&v=1).

⁸ Wagner, Gerhard: Steuerung unternehmerischen Verhaltens durch Verbandsstrafen – Präventionsgewinne durch

Sanktionierung von Unternehmen?, in: NZWiSt 2018, 399 (406).

⁹ Vgl. ebd.

Die Verurteilung zu Unternehmenssanktionen stellt künftig ein relevantes zusätzliches Vermögensschaden-Risiko für Unternehmen dar, mit entsprechenden Haftungsfolgen für die verantwortlich handelnden Entscheidungsträger. Die Auswirkungen des Unternehmenssanktionsgesetzes auf die D&O-Versicherung sind bisher noch nicht absehbar. Die D&O-Versicherer werden jedoch auf die veränderte Rechtslage reagieren müssen – zumal die Frage der Erstattungsfähigkeit von Bußgeldern bisher höchst umstritten ist.

Unternehmen und Entscheidungsträger sollten die verbleibende Zeit nutzen, um Klarheit über den Umfang ihres D&O-Versicherungsschutzes zu gewinnen. Auch sollten Unternehmen ein angemessenes und wirksames Compliance-Management-System einrichten bzw. bestehende Strukturen, insbesondere auch bei ihren ausländischen Tochtergesellschaften, überprüfen.

Diesen Beitrag veröffentlichte die Zeitschrift *Die Versicherungspraxis* in ihrer Ausgabe 10/2020.

Für Rückfragen steht Ihnen die Autorin gern zur Verfügung:



Magdalena Möhlenkamp
Rechtsanwältin

WILHELM Partnerschaft von
Rechtsanwälten mbB

Tel: +49 211 687746 57
magdalena.moehlenkamp@
wilhelm-rae.de

WILHELM

RECHTSANWÄLTE

„Kluge Köpfe, die sehr engagiert und strategisch vorgehen“

JUVE Handbuch Wirtschaftskanzleien 2016/17

Das Team spezialisiert sich auf die Vertretung von Versicherungsnehmern in Großschadensfällen und gilt in diesem Bereich als „absolute Spitzenklasse“.

The Legal 500 Deutschland 2019

„The firm is always excellent, precise and very flexible,“ enthuses a client. Another client highlights the team's „extraordinary skills in solving complex cases“.

Chambers Europe Guide 2019

Über uns:

Die Sozietät Wilhelm ist spezialisiert auf die Beratung von Unternehmen und deren Entscheidungsträgern in kritischen Situationen – vom Großschaden über die persönliche Inanspruchnahme bis hin zum Compliance-Verstoß im Unternehmen. Rund zwanzig Rechtsanwälte und Berater an zwei Standorten (Düsseldorf und Berlin) vereinen hierfür Expertise aus den Bereichen Versicherung, Haftung, Compliance und Gesellschaftsrecht. Weltweit kooperiert die Sozietät mit Kanzleien unter anderem in den USA, dem Vereinigten Königreich, Frankreich, Belgien, Schweden und Polen.

WILHELM Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Düsseldorf:

Reichsstraße 43
40217 Düsseldorf

Telefon: + 49 (0)211.68 77 46-0
Telefax: + 49 (0)211.68 77 46-20

info@wilhelm-rae.de

Berlin:

Fasanenstraße 65
10719 Berlin

+ 49 (0)30.81 72 732-0
+ 49 (0)30.81 72 732-0

berlin@wilhelm-rae.de

