

Positionspapier zur Bundestagswahl 2021

der Fachgruppen Berufsrecht und Compliance

anlässlich des rechtspolitischen Vorabends des Unternehmensjuristenkongresses 2021
am 20. September 2021 in Berlin

Bundesverband der Unternehmensjuristen e.V.
Friedrichstraße 94, 6. OG | 10117 Berlin
kontakt@buj-verband.de | www.buj-verband.de
Vereinsregister Nr.: VR 14631 | Sitz: Frankfurt am Main

Ust-IdNr.: DE279369733
Commerzbank Frankfurt:
IBAN: DE93 5004 0000 0585 4153 00 | BIC: COBADEFFXXX

Vorstand: Dr. Claudia Junker (Präsidentin); Dr. Alexander Gommlich
(Vizepräsident); Dr. Timo Hermesmeier (Schatzmeister)

Beisitzer im Präsidium: Dr. Karsten Hardraht, Dr. Peter Henke:
Dr. Andreas Liepe, Dr. Friederike Rotsch, Dr. Ingo Schaffernak,
Dr. Hilka Schneider, Solms Wittig

Geschäftsführerin: Judith Nikolay

Der Bundesverband der Unternehmensjuristen e.V. (BUJ) ist die größte und älteste Interessenvertretung des Berufsstandes der Unternehmensjuristinnen und Unternehmensjuristen in Deutschland. Er ist auch die berufsrechtliche Stimme der Syndikusrechtsanwältinnen und Syndikusrechtsanwälte.¹ Die Mitglieder des Bundesverbandes der Unternehmensjuristen arbeiten an der Schnittstelle zwischen Rechtsordnung und Wirtschaft von Unternehmen, Verbänden und anderen Institutionen. Der BUJ greift aktuelle Themen auf, bündelt die Expertise seiner Mitglieder und verschafft ihr in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Gehör. Der juristische Fachverband arbeitet branchen- und industrieübergreifend und hat sich durch die hohe Fachexpertise und mannigfaltige Praxiserfahrung seiner Mitglieder als angesehener Ansprechpartner für Politik und Medien etabliert. Der BUJ ist in die vom Deutschen Bundestag geführte öffentlichen Liste registrierter Verbände eingetragen.

I. Im Allgemeinen

Die Bundesregierung und der Bundestag der 20. Legislaturperiode stehen – nicht zuletzt aufgrund der Folgenbewältigung der Covid 19-Pandemie – vor großen nationalen, europäischen und internationalen Herausforderungen. Der BUJ als Netzwerk von rund 2.800 Inhouse-Juristen aus Unternehmen, Verbänden und weiteren Organisationen unterstützt hierbei gern als Think Tank und Ratgeber der praxisnahen Umsetzung von notwendiger Regulatorik. Insbesondere in zwei großen Themenfeldern wird Handlungsbedarf gesehen:

1. Weiterentwicklung des Berufsrecht der Syndikusrechtsanwälte

Rechtsanwälte und Syndikusrechtsanwälte sind Organ der Rechtspflege, weil sie neutral und objektiv die berechtigten Interessen der Mandanten gegenüber der Justiz und der Verwaltung vertreten. Die Stärkung ihrer Rolle, Rechte und Unabhängigkeit stärkt das Justizsystem generell und das Vertrauen der Bürger und der Unternehmen in den Rechtsstaat.

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund zunehmender rechtlicher Regulierung unternehmerischen Handelns hat sich der Syndikusrechtsanwalt zu einem unverzichtbaren Element der anwaltlichen Begleitung von Unternehmen entwickelt und ist aus der Anwaltschaft nicht mehr wegzudenken. Insoweit ist das sog. Syndikusanwaltsgesetz von 2016 eine Erfolgsstory geworden.

Mit der sog. „großen BRAO-Reform“ wurde dieser Erfolgsweg in der 19. Legislaturperiode weiter beschritten. Es ist von zentraler Bedeutung, dass dieser Weg auch in der 20. Legislaturperiode konsequent weiterverfolgt wird und der Gesetzgeber die letzten verbliebenen Schritte zu einer echten Einheitlichkeit der Anwaltschaft geht.

Dabei kommt der verfassungsrechtlich garantierten Unabhängigkeit der Rechtsanwälte und Syndikusrechtsanwälte gegenüber dem Staat eine zentrale Bedeutung zu. Denn die gesetzliche Absicherung der anwaltlichen Schutzfunktionen zugunsten des Rechtssuchenden ist elementarer Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips. Dabei ist es unerheblich, ob der Rechtsanwalt selbständig in eigener Kanzlei, als Partner einer Sozietät, im Angestelltenverhältnis für einen anwaltlichen oder nichtanwaltlichen Arbeitgeber tätig ist.

¹ Zur besseren Lesbarkeit werden in dieser Stellungnahme im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen, die sich zugleich auf Frauen und Männer beziehen, in der im Deutschen üblichen männlichen Form angeführt, also z.B. "Teilnehmer" statt "TeilnehmerInnen" oder "Teilnehmerinnen und Teilnehmer". Dies beinhaltet keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes.

Zur Vollendung der Einheit der Anwaltschaft und Absicherung des Rechtsstaatsprinzips bedarf es also noch weiterer Schritte seitens des Gesetzgebers:

- So sollte das fehlende “Legal Privilege” auch im Strafverfahren für Syndikusrechtsanwälte gewährt und das anwaltliche Schweigerecht umfassend geschützt anstatt weiter ausgehöhlt werden.
- Auch sollten die Zulassungsvorschriften für Rechtsanwälte und Syndikusrechtsanwälte weiter vereinheitlicht und dabei insb. die tätigkeitsbezogene Zulassung mit ihren granularen Anforderungen grundsätzlich überdacht werden.

2. Zielgerichtete und in der Praxis umsetzbare Gesetzgebung

Die Regulierungsfreude des Gesetzgebers stellt – trotz aller Hoffnungen auf Arbeiterleichterungen durch Legal Tech – für Unternehmensjuristen wie auch für externe Rechtsanwälte eine Art Jobgarantie dar. Auf den ersten Blick eine zu begrüßende Entwicklung. Auf den zweiten Blick stellt sich jedoch die Frage der wirtschaftlichen Rentabilität.

Im globalen Wettbewerb sind Rechtsberaterkosten ein Standortfaktor. Regulierungen sollten daher sowohl wirtschaftlich als auch rechtlich wirksam sein. Für die rechtliche Wirksamkeit ist nicht nur eine klare Rechtssprache möglichst unter Vermeidung zu vieler unbestimmter Rechtsbegriffe erforderlich, sondern auch die Normierung praxistauglicher Regelungen.

Zugleich muss der Staat seine Verwaltung in die Lage versetzen, die Gesetze auch ordnungsgemäß zu administrieren, die Einhaltung zu überwachen, Verstöße effektiv zu verfolgen und ggf. zu sanktionieren. Bei der Regulierung der Unternehmen sollte der Gesetzgeber zudem Interdependenzen mit anderen Regulierungsvorhaben auf nationaler, supranationaler und internationaler Ebene mehr Aufmerksamkeit schenken.

II. Im Einzelnen

1. Berufsrecht der Syndikusrechtsanwälte: Vollendung der Einheit der Anwaltschaft

Gem. § 46 BRAO ist der Syndikusrechtsanwalt als Rechtsanwalt zugelassen und für seinen Arbeitgeber anwaltlich tätig. Aufgrund seiner Rolle als Organ der Rechtspflege unterliegt er einem strikten Legalitätsprinzip.

Nach Maßgabe der syndikusrechtsanwaltsspezifischen Regelungen gelten die meisten anwaltsspezifischen Vorschriften auch für zugelassene Syndikusrechtsanwälte. Abweichungen hiervon können im Einzelfall gerechtfertigt werden im Hinblick auf die besondere Situation der Syndikusrechtsanwälte als angestellte Berufsträger, z.B. bei ansonsten drohenden Kollisionen mit arbeitsrechtlichen Pflichten wie etwa im Geldwäscherecht, das zugleich sich widersprechende Normbefehle enthält.

Die Einheit der Anwaltschaft erfordert es allerdings, dass Regelungen im Bereich der sog. anwaltlichen Kardinalspflichten ausnahmslos und ohne Einschränkungen gelten. Ein Abweichen hiervon begründet einen besonderen Begründungszwang. Insbesondere sind in diesem Zusammenhang die zum Schutz des Mandatsgeheimnisses gewährten Zeugnis- und Aussageverweigerungsrechte sowie das Beschlagnahmeverbote zu nennen. Diese Vorschriften müssen - ebenso wie die Pflicht zur anwaltlichen Verschwiegenheit als eine der berufsrechtlichen Kardinalspflichten - einheitlich und ungeteilt für alle zugelassenen Rechtsanwälte, und damit auch für Syndikusrechtsanwälte, gelten. Denn Hauptzweck dieser Vorschriften ist die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Rechtsberatung, bei der gewährleistet ist, dass der Mandant (d.h. der Arbeitgeber) seinem Rechtsanwalt sämtliche relevante und ggf. auch sensible Informationen im Hinblick auf seine Vertraulichkeit preisgeben kann. Das ist Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips und damit verfassungsrechtlich geboten. Die Begründungen, die zu der Einschränkung dieser Vorschriften zu Lasten von Syndikusrechtsanwälten und deren Mandanten vorgetragen werden, halten eine am Maßstab von Art. 19 Abs. 4 GG erfolgenden Überprüfung nicht stand.

Vor diesem Hintergrund werden auch sonstige Durchbrechungen des anwaltlichen Verschwiegenheitsrechts, z.B. durch das Geldwäscherecht, abgelehnt. Der BUI setzt sich daher – wie im Übrigen auch die Bundesrechtsanwaltskammer in ihren Wahlprüfsteinen 2021 – dafür ein, dass die dem Vertrauensschutz des Mandatsverhältnisses dienende anwaltliche Verschwiegenheitspflicht nicht durch Offenbarungspflichten, insbesondere gegenüber den Steuer- und Datenschutzbehörden ausgehöhlt werden darf. Deshalb lehnen auch wir solche Mitwirkungspflichten, die Geheimnisse aus den Mandatsverhältnissen betreffen, ausdrücklich ab.

a. Legal Privilege auch für Syndikusrechtsanwälte

Gemäß § 46c Abs. 1 BRAO i.V.m. § 43a Abs. 2 BRAO ist der Syndikusrechtsanwalt zur Verschwiegenheit verpflichtet. Insoweit unterliegt der Syndikusrechtsanwalt berufsrechtlich den gleichen Pflichten wie der (niedergelassene) Rechtsanwalt. Anders als der (niedergelassene) Rechtsanwalt kann sich der Syndikusrechtsanwalt jedoch nicht auf das Zeugnisverweigerungsrecht nach § 53 Abs. 1 Nr. 3 StPO berufen. § 53 Abs. 1 Nr. 3 Hs. 2 StPO sieht diesbezüglich die Einschränkung vor, dass das Zeugnisverweigerungsrecht für Syndikusrechtsanwälte vorbehaltlich des § 53a StPO nicht hinsichtlich dessen gilt, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut worden oder bekanntgeworden ist.

Dass ein Verstoß gegen die anwaltliche Schweigepflicht berufsrechtlich zu ahnden ist, dem Syndikusrechtsanwalt aber gleichzeitig verwehrt ist, sich auf ein Zeugnisverweigerungsrecht zu berufen, überzeugt nicht. Aus diesem Grund fordert der BUI schon seit langer Zeit eine Gleichbehandlung von

niedergelassenen Rechtsanwälten und Syndikusrechtsanwälten, d.h. auch die Einführung des Legal Privilege für den Syndikusrechtsanwalt.

Dies gebietet zudem das Rechtsstaatsprinzip, nach dem jede Beziehung von Anwalt und Mandant geschützt sein muss. Die immer wieder beschworene „Gefahr“, dass Unternehmen Beweismittel zum Syndikusrechtsanwalt verschieben könnten, um sie den Strafverfolgungsbehörden zu entziehen, ist nicht stichhaltig.

Durch die Nichtgewährung des Legal Privilege besteht vielmehr die Gefahr, dass der Syndikusrechtsanwalt notwendige Compliance-Maßnahmen nicht ergreift, weil es für die Mitarbeiter keinen geschützten Raum zur Besprechung möglicherweise Compliance - relevanter Vorgänge gibt. Es ist an der Zeit, nach nunmehr über fünf Jahren diese Ungleichbehandlung abzustellen. Es darf keine Anwälte zweiter Klasse mehr geben.

b. Syndikusrechtsanwaltsspezifische Regelungen im Geldwäscherecht

Die Einbeziehung von Syndikusrechtsanwälten in den Anwendungsbereich des Geldwäschegesetzes (GwG) beruht nicht auf Vorgaben der EU und ist weltweit nicht gängige Praxis. Sie widerspricht der Systematik des GwG und führt zu praxisfernen, durch Auslegung nicht reparablen, bürokratischen Auswüchsen.

Exemplarisch genannt sei die Pflicht des Arbeitgebers als einzigem Mandanten des Syndikusrechtsanwalts sich an Stelle seines angestellten Syndikusrechtsanwalts selbst geldwäscherechtlich zu identifizieren (§ 10 Abs. 8a GwG). Die Einbeziehung führt des Weiteren dazu, dass der Syndikusrechtsanwalt seinen Arbeitgeber – entgegen seiner berufsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Pflicht – im Fall eines Geldwäscheverdachts z.B. gegen Geschäftspartner des Arbeitgebers nicht informieren darf (§ 46 Abs. 1 GwG). Er muss dann faktisch „hinter dem Rücken“ seines Arbeitgebers eine Verdachtsmeldung erstatten. Das Wissen des Syndikusrechtsanwalts wird dem Arbeitgeber aber zugerechnet, so dass dieser im Zweifel Gefahr läuft, seine eigenen geldwäscherechtlichen Pflichten zu verletzen.

Ziel der Einbindung von Syndikusrechtsanwälten in das System der Geldwäsche-Compliance muss es jedoch sein, einen Gleichklang zwischen den Pflichten des Arbeitgebers und denen des Syndikusrechtsanwalts zu erreichen. Die Tätigkeit des Syndikusrechtsanwalts beim Arbeitgeber darf sich nicht auf andere Risiken der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung erstrecken als die, denen der Arbeitgeber selbst ausgesetzt ist. Es muss erlaubt und ausreichend sein, Syndikusrechtsanwälte wie andere Mitarbeiter im Unternehmen in das System der Geldwäsche-Prävention einzubinden, ohne dass in Person des Syndikusrechtsanwalts Pflichten entstehen, die von denen des Arbeitgebers abweichen und die Effektivität seiner Geldwäsche-Bekämpfung zunichtemachen.

Durch passgenaue Regelungen können zugleich überflüssige Mehrfachmeldungen an die FIU vermieden und damit die Effizienz der Geldwäschaufsichtsbehörden deutlich gestärkt werden.

c. Fakultatives Unternehmens-beA

Der BUJ setzt sich für ein fakultatives Unternehmens-beA für Unternehmen bzw. deren Rechtsabteilungen ein. Der Syndikusrechtsanwalt berät im Regelfall nur seinen Arbeitgeber als Mandanten. Auch wenn diese Rechtsberatung unabhängig und weisungsfrei erfolgt, so ist sie doch integriert in die Arbeitsorganisation und

Geschäftsverteilung des Unternehmens oder der Institution, die den Syndikusrechtsanwalt beschäftigt.

Häufig erfolgt die Arbeit im Team mit anderen Berufsträgern im Unternehmen oder der Institution. Insbesondere in diesen Fällen zeigt sich, dass einzelne, d.h. individuelle „besondere elektronische Anwaltspostfächer“ für alle dort beschäftigten Syndikusrechtsanwälte keinerlei praktischen Nutzen haben. Dem stehen jedoch ein sehr hoher Umsetzungs- und Verwaltungsaufwand und unnötige Kosten auf Seiten der Syndikusrechtsanwälte sowie deren Arbeitgeber gegenüber.

Die Ermöglichung eines optionalen gemeinsamen „Rechtsabteilungspostfaches“ würde die Akzeptanz des beAs bei Unternehmen und Syndikusrechtsanwälten erheblich fördern, denn es ließe sich wesentlich unproblematischer und kostengünstiger in die Abteilungsorganisation integrieren und nutzbar machen. Auch ließe sich damit die Zustellungsthematik gegenüber dem Unternehmen lösen. Einen praktischen Nutzen entwickelt des „Rechtsabteilungspostfach“ freilich nur dann, wenn damit die Möglichkeit des Entfalls der einzelnen Syndikusrechtsanwaltspostfächer verbunden ist.

2. Zielgerichtete und in der Praxis umsetzbare Gesetzgebung

Unternehmensjuristen sorgen von jeher in Unternehmen, Verbänden und anderen Organisationen dafür, dass geltendes Recht und neue gesetzliche Regelungen inhouse implementiert, eingehalten und vor allem gelebt werden. Sie setzen sich dabei auch für eine nachhaltige Akzeptanz durch die Unternehmensleitung und die Mitarbeiter ein und versuchen, bestmöglich die Unternehmensbelange auf die Rechtswirklichkeit anzupassen.

Unternehmensjuristen wird es in den letzten Jahren allerdings in ihrer täglichen Arbeit nicht immer leicht gemacht. Eine unüberschaubare Regelungsdichte sowie zum Teil aufeinander nicht konsequent abgestimmte und widersprüchliche gesetzliche Regelungen machen es ihnen zunehmend schwerer, innerhalb der Unternehmen für Neuerungen nachhaltig zu werben und zu sensibilisieren. Gerade im Bereich der Compliance – also den Normen zu regeltreuem Verhalten – wurde in den letzten Jahren ein unübersichtlicher sowie nicht immer konsistenter Regelungsapparat in Gang gesetzt, der eine rote Linie und ein in sich stimmiges System vermissen lässt.

Zwar ist anzuerkennen, dass sich der Gesetzgeber mit dem Thema Compliance an vielen Stellen (10. GWB Novelle, Verbandssanktionengesetz, FISG, Whistleblower-Richtlinie, Lieferkettengesetz etc.) nunmehr auseinandersetzt. Dass dabei aber in weiten Teilen kein Zusammenspiel der gesetzlichen Regelungen entstehen soll und auch sonst keine klaren systemischen Vorgaben, wie klare Definitionen und Leitplanken, gemacht werden, ist unverständlich. Regelungsakzeptanz erfordert immer auch Rechtsicherheit und Rechtsklarheit. Deren Grundlage sind – gerade in einer solch sensiblen Materie wie der Compliance – klare, verständliche und nachvollziehbare Regelungen. Der Zuspruch zu gesetzlichen Regelungen und Rahmenbedingungen in den Unternehmen und Organisationen (insbesondere bei den Mitarbeitern) bedarf vor allem Praxisnähe, Nachvollziehbarkeit und Konsistenz bei den anzuwendenden Regelungen.

Im Folgenden gehen wir auf einige anstehende und in der politischen Diskussion befindliche Regelungen exemplarisch ein, um diese Problematik zu veranschaulichen. Als BUJ bieten wir im Verlauf der Gesetzgebungsverfahren unsere Expertise und unseren Rat an, künftige Gesetzgebung nachvollziehbarer und praxisnäher auszugestalten.

a. Umsetzung der EU-Whistleblower Richtlinie in nationales Recht: Hinweisgeberschutzgesetz mit Augenmaß

Nachdem die Umsetzung der EU-Whistleblower Richtlinie 2019/1937 in der vergangenen Legislaturperiode in Deutschland nicht zustande kam, wird es eine der ersten und vordringlichen Aufgaben der neuen Bundesregierung und des neuen Bundestages sein, ein nationales Hinweisgeberschutzgesetz zu realisieren. Dabei muss sowohl dem Schutz der Hinweisgeber Rechnung getragen als auch darauf hingewirkt werden, dass Unternehmen die Vorgaben umsetzen und anwenden können.

Wir begrüßen die Initiative der EU zu mehr Hinweisgeberschutz und werden alles tun, dass Hinweisgeber, die zu Recht Fehlverhalten und kriminelles Handeln im Unternehmen melden, dadurch keine Nachteile erfahren. es werden entsprechende gesicherte Rahmen geschaffen, um Hinweisgeber zu ermutigen, entsprechendes Wissen mit den Compliance-Verantwortlichen zu teilen. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben muss es Unternehmen und den Compliance-Verantwortlichen auch ermöglicht werden, potenzielle Fehlverhalten von Mitarbeitern konsequent, nachhaltig und effektiv aufklären zu können. Dazu braucht es – gerade bei größeren oder multinationalen Unternehmen – verlässliche Grundstrukturen in der Kommunikation mit den Hinweisgebern und bei der Bearbeitung von Hinweisen, welche eine Bündelung von Hinweisen auf zentraler Befassungsebene ermöglichen.

Wir sind in diesem Zusammenhang über Verlautbarungen der EU-Kommission (GD Justiz und Verbraucher) besorgt, die im Kern vorsehen, dass neben der Errichtung eines zentralen Meldekanals und Hinweisgebersystems auf Konzernebene auch verpflichtend in jeder einschlägigen Tochtergesellschaft eigenständige Meldewege auf dezentraler Ebene einzurichten und vorzuhalten sind. Gleiches gilt für die Bereitstellung von Ressourcen zur Bearbeitung von Hinweisen. Nur so – so die Ansicht der Kommission – könne dem Hinweisgeberschutz Rechnung getragen werden. Der Hinweisgeber müsse dann nämlich nicht befürchten, bei einer obligatorischen Meldung an die Konzernebene von der Muttergesellschaft Vergeltungsmaßnahmen zu erfahren. Der Hinweisgeber solle entscheiden, welche der verschiedenen Meldeebenen er als geeignet betrachtet. Eine zentrale konzernweite Lösung, welche von allen Konzerngesellschaften mitgenutzt werden kann, wäre danach allenfalls ein zusätzliches Instrument. Ferner steht die EU-Kommission auf dem Standpunkt, dass die Konzerngesellschaften – wenn vom Hinweisgeber so gewollt – keinerlei Informationen untereinander zu gemeldeten Fällen im Konzern austauschen dürfen. Jegliche Aufklärung solle zudem grundsätzlich in eigener Verantwortung der Konzerngesellschaften dezentral durchgeführt werden ohne zwingende Einbindung der Konzernebene.

Eine solche Interpretation der Richtlinie ist nicht nur praxisfern, sondern dem Grundgedanken des Hinweisgeberschutzes entgegenlaufend. Sie widerspricht dem Geist der Richtlinie und darf in den nationalen Gesetzen in dieser Form unter keinen Umständen umgesetzt werden.

Zum einen wird durch eine derartige Auslegung der Richtlinie der Hinweisgeberschutz unangemessen überhöht, weil er die Hoheit über die Informationen, den Sachverhalt und die Aufklärungsinteressen – zu Unrecht – allein und einseitig in die Hände des Hinweisgebers legt. Zum anderen werden die Interessen der Unternehmen dabei übermäßig zurückgestellt. Die Forderung nach primär dezentraler Bearbeitung und Aufklärung von Fehlverhalten würde für die Konzernunternehmen zudem bedeuten, dass sie unter Umständen ihrer gesetzlich gebotenen Legalitäts- und Selbstreinigungsverpflichtung nicht mehr im dafür notwendigen Maße nachkommen können. Konzernunternehmen liefen Gefahr, die Kontrolle über die im Konzern vorhandenen Meldungen von Fehlverhalten zu verlieren.

Auch vor dem Hintergrund der europäischen Rechtslage wäre die Interpretation der EU-Kommission (GD Justiz und Verbraucher) ein nicht hinnehmbarer Zustand und ein erhebliches Risiko für den Konzern, für seine Mitarbeiter sowie für den Bestand des Unternehmens. Sie hätte insbesondere auch zur Folge, dass die bisherige strikte Praxis der EU-Kommission (GD Wettbewerb) zur Haftung von Obergesellschaften für alle

Konzerngesellschaften auf Basis des einheitlichen Unternehmensbegriffes so jedenfalls im Zweifel nicht mehr haltbar wäre.

Das Argument, dass der Hinweisgeber nur dann am besten geschützt sei, wenn er selbst darüber bestimmen könne, an welchen Konzernteil er sich wendet, weil er insofern die beste Einschätzung treffen kann, verfängt nicht. Gerade bei kleineren Unternehmenseinheiten besteht die Gefahr, dass die Identität des Hinweisgebers viel leichter aufgedeckt und erkannt werden kann als auf der zentralen Ebene. Außerdem ist es gerade in kleineren Einheiten nicht immer auszuschließen, dass die betroffene Unternehmensleitung in Fehlverhalten direkt oder indirekt verwickelt ist. Diese wird dann ein geringeres Interesse an Aufklärung haben als die neutral-objektive Konzernebene mit ihren dafür ausgebildeten und spezialisierten Untersuchungseinheiten. Letztlich widerspricht es jedweder Logik, wenn die Behauptung aufgestellt wird, dass die Konzernebene eher zu Vergeltungsmaßnahmen neige als die dezentrale Einheit. Gerade das Gegenteil ist der Fall. Schlussendlich sind es in den letzten Jahrzehnten gerade die zentralen Compliance-Einheiten im Konzern, welche Erfahrung, Expertise und das nötige Fingerspitzengefühl mitbringen, um Compliance-Verstöße aufzuklären und einer Lösung zuzuführen. Dies nun dadurch zu konterkarieren, dass dezentrale Einheiten eigene Aufklärungsarbeit betreiben sollen, ohne die zentrale Ebene dabei einzubinden, ist ein Zeichen mangelnder Praxisnähe auf Seiten der EU-Kommission (GD Justiz und Verbraucher).

In einem Umsetzungsgesetz auf nationaler Ebene sollte von dieser Fehlinterpretation der Richtlinie Abstand zu nehmen. Es sollte geregelt werden, dass Konzerne selbst entscheiden dürfen, ob sie Hinweisgebermeldekanäle und Aufklärungseinheiten ausschließlich auf zentraler Ebene einrichten oder auch dezentrale Lösungen hinnehmen. Hätten Unternehmen diese Gestaltungsmöglichkeiten nicht, so würde den Unternehmen ein Meldechaos ungeahnten Ausmaßes drohen. Zudem lägen Risiken erheblicher Art vor. Denn, wenn seitens der Konzerne nicht mehr angemessen aufgeklärt werden kann, sind die Unternehmen erheblich schneller in der strafrechtlichen Haftung, als wenn sie konzernweit Kontrolle und Übersicht über die Meldungen bewahren. Auch auf europäischer Ebene sollte die Bundesrepublik Deutschland unter allen Umständen darauf hinwirken, dass diesbezüglich ein weiterer Umdenkprozess angestoßen wird.

Dieser Umdenkprozess wurde beim Erlass des nationalen Umsetzungsgesetzes in Dänemark bereits erfolgreich beschritten, indem in Kenntnis der Interpretation der EU-Kommission (GD Justiz und Verbraucher) eine Lösung verabschiedet wurde, wonach zentralisierte, konzernweite Meldekanäle und Hinweisgebersysteme ausreichend sind, um die neuen Anforderungen an den Hinweisgeberschutz zu erfüllen.

b. Recht der Unternehmenssanktionierung: Kritische Überarbeitung des geplanten Verbandssanktionengesetzes (VerSanG)

Das Vorhaben eines Verbandssanktionengesetzes ist in der 19. Legislaturperiode gescheitert. Diesbezüglich haben wir stets betont, dass es grundsätzlich begrüßenswert ist, wenn ein Unternehmenssanktionsrecht auf solide und rechtlich gesicherte Fundamente gestellt wird.

Allerdings ist man seitens der Politik mit dem Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes an vielerlei Stellen über das Ziel hinausgeschossen. Sollte das Vorhaben in der neuen Bundesregierung wieder aufgegriffen werden, so müssen erhebliche Nachbesserungen erfolgen.

Gerade vor dem Hintergrund der COVID-Krise und den damit einhergehenden erheblichen wirtschaftlichen Belastungen für die Unternehmen muss die vorgesehene Sanktionshöhe von max. zehn Prozent des Konzernumsatzes auf jeden Fall herabgesenkt werden. Ein solches Sanktionsregime sprengt ansonsten den Rahmen des Realistischen und bedroht Unternehmensexistenzen. Letztlich wird damit auch nicht der Täter

bestraft, sondern mittelbar die Gesellschafter, Anteilseigner und Mitarbeiter.

Auch sollte die Frage der Einführung des Legalitätsprinzips im Unternehmenssanktionsrecht nochmals grundsätzlich überdacht werden. Zwar kann es nicht sein, dass es im Bereich der Verfolgung von Wirtschaftsstraftaten in Deutschland ein Vollzugsgefälle gibt. Allerdings kann man dieses Problem durch die Einführung des Legalitätsprinzips – also eines Verfahrenseinleitungszwanges – allein nicht lösen. Solange die Justiz und die Polizeibehörden personell und technisch nicht adäquat ausgestattet sind, wäre die Folge eine hohe Anzahl lang andauernder Verfahren, die unbearbeitet bleiben. Ein solcher Umstand ist nicht im Sinne und Interesse der Unternehmen, denen an schneller und zügiger sowie rechtsstaatlicher Verfahrenserledigung gelegen ist. Alles andere würde zu erheblichen Reputationsverlusten führen. Defizite bei den Strafverfolgungsbehörden in den Ländern können nicht auf dem Rücken der Unternehmen ausgetragen werden.

c. Definition von Compliance-Maßnahmen

Vor allem muss der Gesetzgeber zügig im Bereich der Frage der Definition von Compliance-Maßnahmen Konsistenz herstellen. An zu vielen unterschiedlichen Stellen wurden in den Gesetzen der letzten Legislatur Compliance-Vorgaben gemacht, ohne diese zum Teil genauer zu definieren und vor allem ohne sie aufeinander abzustimmen. Als Beispiele seien auch hier wieder die geplanten Regelungen im Verbandssanktionengesetz, die Regelungen im Rahmen der 10. GWB-Novelle sowie die des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes genannt.

Dies sollte in der neuen Legislaturperiode nachgebessert werden. Unternehmen wollen und brauchen Rechtssicherheit. Diese erfordert jedoch ein gewisses Maß an gesetzlicher Regelung. Wenn Unternehmen nicht wissen, welche gesetzgeberischen Zielvorgaben bei der Frage der „guten Compliance“ bestehen, so entsteht die Gefahr, dass gewinnorientierte Berater- und Zertifizierungsindustrien die Oberhand gewinnen.

Deshalb benötigen wir dringend verlässliche und gesetzlich klar definierte sowie einheitliche Leitplanken für Compliance-Maßnahmen. Denn nur dann, wenn es dem Gesetzgeber künftig gelingt, Compliance auch zu spezifizieren, schafft er Akzeptanz. In solchen Regelungen sollte auch Berücksichtigung finden, dass den Unternehmen immer die Möglichkeit eingeräumt werden muss, durch die Einführung entsprechender Compliance-Systeme ein Sanktionsverfahren oder ähnliche Haftungstatbestände von vornherein zu vermeiden.

Kontakt:

Bundesverband der Unternehmensjuristen e.V.

Judith C. Nikolay, Geschäftsführerin

Friedrichstraße 54, 10117 Berlin

kontakt@buj-verband.de

www.buj-verband.de

Autoren:

Für die Fachgruppe Berufsrecht:

Andreas Dietzel, Leiter der Fachgruppe Berufsrecht

Dr. Timo Hermesmeier, Mitglied des Vorstands und Schatzmeister, Mitglied der Fachgruppe

Jürgen Kraus, Mitglied der Fachgruppe

Björn Honekamp, Leiter der RG Frankfurt am Main, Mitglied der Fachgruppe

Für die Fachgruppe Compliance:

Annette Kraus, Leiterin der Fachgruppe Compliance

Martin Stadelmaier, stv. Leiter der Fachgruppe Compliance

Dr. Martin Petrasch, Mitglied der Fachgruppe Compliance