

Compliance Berater

11 / 2019

Betriebs-Berater Compliance

6.11.2019 | 7.Jg
Seiten 405–456

EDITORIAL

Alles wird sich ändern | I
Jörg Bielefeld, RA

AUFSÄTZE

Der Entwurf zum Verbandssanktionengesetz – Überblick und Implikationen für das Compliance-Management | 405
Dr. Barbara Mayer, RAin, und Dr. Moritz Jenne, RA

Kooperation mit Strafverfolgern nach dem Entwurf des Verbandssanktionengesetzes | 413
Jörg Bielefeld, RA

Aktuelles zu Bußgeldverfahren der BaFin | 416
Dr. Jens H. Kunz, LL.M. (UT Austin), RA, und Sebastian de Schmidt, RA

Die neuen Spielregeln für die Erbringung von Finanzdienstleistungen durch deutsche Finanzdienstleister in der Schweiz | 422
Dr. Martin Liebi, LL.M. (Stanford), RA

Aktuelle Trends im Bereich der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung | 428
Dr. Dr. Fabian Teichmann, RA, und Céline Hürlimann

Fallstrick DCGK? Zur Anfechtbarkeit von Hauptversammlungsbeschlüssen aufgrund fehlerhafter Entsprechenserklärungen | 434
Dr. Thorsten Kuthe, RA, und Sascha Beck, RA

RECHTSPRECHUNG

BGH: Schutzgesetzcharakter der Insolvenzstraftat der Verletzung der Buchführungspflicht durch nicht übersichtliche Bilanzaufstellung | 439

BGH: Kapitalanleger-Musterverfahren – Zur Kursrelevanz eines Aufsichtsratsbeschlusses zur Inanspruchnahme ehemaliger Vorstandsmitglieder | 442

OLG Celle: Anfechtung eines Hauptversammlungsbeschlusses wegen Fehlerhaftigkeit einer Entsprechenserklärung | 453

Schwerpunktheft
Banken-
Compliance

CB-BEITRAG

Jörg Bielefeld, RA

Kooperation mit Strafverfolgern nach dem Entwurf des Verbandssanktionengesetzes

Der im aktuell vorliegenden Referentenentwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung von Unternehmenskriminalität enthaltene Entwurf eines „Gesetzes zur Sanktionierung von verbandsbezogenen Straftaten“ (VerSanG-E) enthält erstmals Vorschriften darüber, unter welchen Voraussetzungen eine Kooperation von Verbänden mit Behörden zu einer Sanktionsminderung führen kann.¹ Zudem sieht der VerSanG-E zahlreiche weitere konkrete Regelungen zur Sanktionsbemessung vor. Bislang gab es derartig konkrete Regeln im Gesetz über Ordnungswidrigkeiten nicht.² Der Beitrag gibt einen ersten Überblick über das Regelwerk zur Kooperation aus Unternehmensperspektive. Er hebt hervor, welche praktischen Aspekte Unternehmen bereits heute beachten sollten, um künftige Entscheidungen für oder gegen eine Kooperation gut vorbereitet treffen zu können. Zudem gibt er einen kurzen Ausblick auf Fragen zum Beschlagnahmenschutz.

I. Das Regelwerk: Sechs Prinzipien, drei Grundsätze

Das VerSanG-E verhält sich vor allem in zwei Normen, in § 17 und 18 VerSanG-E, zu „verbandsinternen Untersuchungen“. Zunächst bestimmt § 17 VerSanG-E, dass verbandsinterne Untersuchungen sowohl durch den Verband selbst als auch durch von ihm beauftragte Dritte durchgeführt werden können. Hier hat also die Geschäftsleitung die Wahl, etwa die hauseigene interne Revision und die Compliance-Abteilung zu beauftragen. Bei umfangreicheren Fällen oder mangelnder interner Kapazität wird sie, wie bisher, auf interne Erhebungen spezialisierte Rechtsanwälte und sonstige externe Berater beauftragen. Lobenswert ist, dass die zuständige Abteilung Rechtshilfe im Bundesministerium für Justiz und für Verbraucherschutz das Bestreben, Unternehmen bei der konkreten Ausgestaltung und Durchführung interner Untersuchungen grundsätzlich Freiraum zu belassen, offenbar umgesetzt hat.

Dieser Freiraum wird jedoch faktisch in einigen wesentlichen und tiefgreifenden Punkten kanalisiert, im Vergleich zur bisherigen Rechtslage teilweise auch deutlich beschränkt: In § 18 VerSanG-E sind zahlreiche Voraussetzungen aufgeführt, bei deren Vorliegen ein Gericht eine zu verhängende Verbandssanktion mildern kann. Die konkreten Formen der Milderung sind sodann in § 19 VerSanG-E genannt.³ Es zeichnet sich ab, dass Unternehmen auf eben jene Milderungsmöglichkeiten optieren werden. Dies ist, auch aus Sicht des Gesetzgebers, der Hebel dazu, Unternehmen zu einem stark regulierten Verhalten bei internen Untersuchungen und beim verfahrensfördernden Austausch mit Behörden zu bewegen.⁴ Eine nach bisherigen Maßstäben selbstbestimmte interne Untersuchung kann nur dasjenige Unternehmen führen, das sich auf die Milderungen der §§ 18, 19 VerSanG-E nicht angewiesen fühlt.

Die Milderung einer Verbandssanktion nach § 19 VerSanG-E ist dann möglich, wenn das Unternehmen sich nach den § 18 Absatz 1 Num-

mern 1 bis 6 VerSanG-E aufgeführten und nachfolgend vom Verfasser benannten sechs Prinzipien und drei Grundsätzen richtet, wenn also

1. der Verband oder der von ihm beauftragte Dritte wesentlich dazu beigetragen haben, dass die Verbandsstraftat aufgeklärt werden konnte („Aufklärungsprinzip“ der internen Untersuchung);
2. der beauftragte Dritte oder die für den beauftragten Dritten bei den verbandsinternen Untersuchungen handelnden Personen nicht Verteidiger des Verbandes oder eines Beschuldigten, dessen Verbandsstraftat dem Sanktionsverfahren zugrunde liegt, sind („Trennungsprinzip“ von Sachverhaltsermittlern und Verteidigern aller Art);
3. der Verband oder der von ihm beauftragte Dritte ununterbrochen und uneingeschränkt mit den Verfolgungsbehörden zusammenarbeitet („Unterwerfungsprinzip“, wonach das Unternehmen sich abhängig macht von spezifischen Wünschen und Weisungen zuständiger Behörden, wobei die Dauer der Kooperation auf unbestimmte Zeit angelegt und von der Behörde abhängig ist.⁵);
4. der Verband oder der von ihm beauftragte Dritte den Verfolgungsbehörden nach Abschluss der verbandsinternen Untersuchung das Ergebnis der verbandsinternen Untersuchung einschließlich aller für die verbandsinterne Untersuchung wesentlichen Dokumente, auf denen dieses Ergebnis beruht, sowie den Abschluss-

1 Siehe Entwurfsbegründung, Seite 57 sowie Seite 98: „gestuftes Anreizsystem“.

2 Vgl. hierzu auch den Beitrag von Mayer/Jenne in diesem Heft, Seite 405.

3 Sanktionsrahmenverschiebung, keine öffentliche Bekanntmachung der Verurteilung, keine Verbandsauflösung.

4 Entwurfsbegründung, Seite 124: z. B. nichtöffentliche Erledigung durch „Sanktionsbescheid“ im schriftlichen Verfahren, um eine öffentliche Hauptverhandlung vor dem Schöffengericht oder Landgericht zu vermeiden.

5 Entwurfsbegründung, Seite 100.

- bericht zur Verfügung stellen („Herausgabeprinzip“ bezüglich eines weiten Umfangs von Unterlagen);
5. die verbandsinterne Untersuchung unter Beachtung der Grundsätze eines fairen Verfahrens durchgeführt wurde („Fairnessprinzip“, das nutzbringende interne Interviews künftig erschwert, zugleich Zeugen- und Beschuldigtenrechte schützen soll), insbesondere
 - a) Mitarbeiter vor ihrer Befragung darauf hingewiesen werden, dass ihre Auskünfte in einem Strafverfahren gegen sie verwendet werden können („Informationsgrundsatz“),
 - b) Befragten das Recht eingeräumt wird, einen anwaltlichen Beistand oder ein Mitglied des Betriebsrats zu Befragungen hinzuzuziehen, und die Befragten auf dieses Recht vor der Befragung hingewiesen werden („Beratungsgrundsatz“) und
 - c) Befragten das Recht eingeräumt wird, die Auskunft auf solche Fragen zu verweigern, deren Beantwortung sie selbst oder die in § 52 Absatz 1 der Strafprozessordnung bezeichneten Angehörigen gefährden würde, wegen einer Straftat oder einer Ordnungswidrigkeit verfolgt zu werden, und die Befragten auf dieses Recht vor der Befragung hingewiesen werden („Grundsatz der Selbstbelastungsfreiheit“), wobei die Umsetzung der drei vorgenannten Grundsätze gegenüber den Verfolgungsbehörden zu dokumentieren ist, und
 6. die verbandsinterne Untersuchung in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen durchgeführt wird („Compliance-Prinzip“, wonach Compliance-Fälle selbstverständlich compliance-konform erhoben und im Sinne des „Aufklärungsprinzips“ behandelt werden müssen, etwa nach den Vorgaben des Datenschutzrechts).

II. Entscheidung über eine Kooperation

Eine Entscheidung der Unternehmensleitung, ob mit Behörden kooperiert werden soll, ist genau zu durchdenken. Hierzu lassen sich die vorstehend genannten Prinzipien und Grundsätze ideal nutzen, um eine gut dokumentierte, strukturierte Wahl zu treffen.

Zunächst ist abzuwägen, in welcher Rolle sich das Unternehmen befindet: Sind etwa Behörden noch nicht erkennbar in den Umgang mit einem Sachverhalt involviert? Dann hat das Unternehmen die Möglichkeit, einen Sachverhalt vergleichsweise frei zu erheben. Freilich sollte hier bereits darauf geachtet werden, das „Compliance-Prinzip“ ebenso zu berücksichtigen wie das „Fairnessprinzip“. Ansonsten wären bei einer späteren Entscheidung, Behörden einzuschalten und in sodann eingeleiteten Verfahren zu kooperieren, Teile der Untersuchungsarbeit nicht im Sinne des § 18 VerSanG-E regelkonform erhoben worden. Auch das „Aufklärungsprinzip“ wird hier relevant: Gelingt dem Unternehmen die Einschätzung, ob die bislang rein intern erhobenen Erkenntnisse dafür geeignet wären, tatsächlich ein behördliches Ermittlungsverfahren zur Aufklärung einer Verbandsstrafat nach § 2 Absatz 1 Nummer 3 VerSanG-E zu befördern? Der Einschätzungsspielraum von Behörden und Gerichten wird hier weit ausfallen. Die Entwurfsbegründung lässt jedenfalls befürchten, dass es zu einem zeitlichen „Wettlauf“ zwischen behördlicher Ermittlung und unternehmensinterner Untersuchung kommen könnte.⁶ Insofern sollten Unternehmen ihren zeitlichen Vorsprung vor den Behörden nutzen, um Sachverhalte intern zu prüfen. Alle weiteren Prinzipien wären erst bei einem konkreten Behördenkontakt zu berücksichtigen.

Unternehmen sollten also bereits jetzt damit beginnen, ihre Prozesse gegen die vorgenannten sechs Prinzipien und drei Grundsätze zu

prüfen, sie ggf. anzupassen oder solche Prozesse zu erstellen. Das betrifft insbesondere die Frage, wie Interviews mit Angestellten zu führen sind. Zwar gehört es bereits heute zur „best practice“, Angestellte zu Beginn eines Interviews darüber aufzuklären, dass alle Angaben festgehalten werden und das Unternehmen frei entscheiden kann, ob es diese Angaben später an eine Behörde übermittelt. Ebenso ist es weit verbreitet, dass Angestellten zugestanden wird, in Begleitung eines (ggf. vom Unternehmen bezahlten) Rechtsanwalts oder eines Betriebsratsmitglieds zum Interview zu erscheinen. Uneinheitlich ist jedoch aktuell der Umgang mit Angestellten, wenn diese sich mit möglichen Angaben der Gefahr aussetzen, dass Behörden später auf Basis dieser Angaben wegen des Verdachts auf Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten gegen sie ermitteln könnten:⁷ Während dies oftmals nicht als Hinderungsgrund gesehen und vielmehr eine Pflicht festgestellt wurde, im Rahmen eines Interviews Angaben über dienstlich Erlebtes zu machen, so soll nun – Fairnessprinzip, Grundsatz der Selbstbelastungsfreiheit! – der Angestellte schweigen dürfen. Dies ist zum einen konsequent (Folge des Herausgabepinzips, das Unternehmen würde in einem formalisierten Umgang mit der Behörde sonst strafprozessuale Rechte des Angestellten umgehen), zum anderen misslich, da für rein interne Zwecke die Möglichkeiten des Arbeitgebers, herauszufinden, was im eigenen Unternehmen passierte, deutlich eingeschränkt werden. Der VerSanG-E verhält sich nicht dazu, ob Arbeitnehmer, die sich auf ihr Recht zu schweigen berufen und dadurch eine Untersuchung im Vergleich zur bisherigen Situation massiv behindern, gegen nachfolgende interne Maßnahmen geschützt sind.

Auch das „Compliance-Prinzip“ wird eine erhebliche praktische Rolle spielen: Gerade bei internen Untersuchungen, die nicht mit Hilfe externer spezialisierter Rechtsanwälte geführt werden, ist an vorbereitende Maßnahmen zu denken, etwa das Fertigen von Prozessabläufen, die insbesondere Aspekte des Datenschutzes und des Arbeitsrechts berücksichtigen. Hier werden vor allem die Vorgaben des Datenschutzes mit ihren zahlreichen vorgelagerten Dokumentationspflichten wichtig werden. Schon bei Verstoß gegen diese Pflichten würde die Voraussetzung für eine Minderung einer möglichen späteren Verbandsgeldsanktion entfallen.⁸ Diese „Compliance der Compliance“ war zwar auch bisher wichtig, jedoch nimmt nun der Compliance-Druck auf Unternehmen wegen des sonst drohenden Verlustes des Kooperations-Bonus deutlich zu.

Der Druck, sich zur Kooperation zu entscheiden, ist ungleich höher, wenn Behörden bereits ermitteln und das Unternehmen überraschend, etwa im Zuge einer Durchsuchung, mit Vorwürfen konfrontiert wird. Zwar sind die stereotypen Bekundungen aus Pressemitteilungen, wonach das Unternehmen „vollumfänglich mit der Staatsanwaltschaft kooperiert und die Behörden in ihrer Arbeit umfassend

6 Entwurfsbegründung, Seite 99: Hinweis auf die Parallelität privater und behördlicher Ermittlungen, wonach der Verband bei interner Untersuchung „keinen Anspruch auf Absehen von der Verfolgung durch die Verfolgungsbehörde“ habe.

7 Dies greift die Entwurfsbegründung detailliert auf, vgl. Seite 56: „Ebenso wird die Frage eines Aussageverweigerungsrechts von Unternehmensmitarbeitern [...] unterschiedlich beantwortet“, sowie Seite 101, wonach sich jeder Kooperationsbonus verbietet, wenn „der Staat ansonsten Befragungen unter Zwang zur Selbstbelastung in Kauf nehmen würde“. Folgerung, Seite 102: „Der Arbeitnehmerschutz lässt sich am effektivsten über das hier vorgeschlagene Anreizmodell umsetzen“.

8 Vgl. Entwurfsbegründung, Seite 103: „Erforderlich ist insbesondere die Einhaltung der datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen“.

unterstützt“ bekannt. Sie bekommen im Kontext des § 18 Absatz 1 Nummer 3 VerSanG-E, wonach das Unternehmen „ununterbrochen und uneingeschränkt mit den Verfolgungsbehörden zusammenarbeiten“ muss, um eine Milderung der möglichen Verbandssanktion überhaupt vorstellbar erscheinen zu lassen, eine ganz neue Bedeutung⁹. In jedem Fall ist es ratsam, rechtzeitig eine gut dokumentierte Folgenabschätzung vorzunehmen: Im Falle der Kooperation wird das Unternehmen vor allem durch das „Unterwerfungsprinzip“ faktisch an operative Vorgaben der beteiligten Behörden zum Ablauf der Untersuchung gebunden sein. So wird sich das Unternehmen an vereinbarte Informationsfristen halten und einseitig angeforderte Unterlagen und Informationen übermitteln müssen. Die Verpflichtung nach § 18 Absatz 1 Nummer 3 VerSanG-E ist eindeutig. Die Entwurfsbegründung spricht davon, dass „Zwischenberichte und die umfassende Beantwortung von Fragen der Verfolgungsbehörden“ erforderlich sein könnten und dass „Informationen über die Untersuchung und ihren Ablauf [...] nicht zurückgehalten werden“ dürften. Zudem stehe die „konkrete Ausgestaltung“ der Kooperation „im Ermessen der Verfolgungsbehörde“.¹⁰ Ebenso wird die Abstimmung einzelner interner Ermittlungsschritte mit den Behörden deutlich wichtiger, als dies bereits bisher der Fall ist: Welche Angestellten dürfen wann und zu welchem Inhalt befragt werden? Die Entwurfsbegründung verhält sich ausführlich zu kriminalistisch-kriminologischen Erkenntnissen zur Bewertung der Qualität von Zeugenaussagen.¹¹ Hier wird viel Detailarbeit auf kooperierende Unternehmen zukommen. Ob interne Untersuchungen dann tatsächlich so frei wie eigentlich angedacht ablaufen, oder ob Unternehmen bzw. deren Auftragnehmer vielmehr faktisch als „verlängerter Arm der Staatsanwaltschaft“ tätig werden, bleibt abzuwarten. Immerhin stellt die Entwurfsbegründung klar, dass das „Unterwerfungsprinzip“ keine „Obliegenheit zur frühzeitigen Offenbarung [...] begründet“.¹² Die Obliegenheiten würden erst greifen, wenn sich der Verband zur Kooperation entschließt. Allerdings müsse ein Unternehmen die Entscheidung zur sanktionsmindernden Kooperation „unverzüglich“ treffen, wenn Behörden im Laufe eines Ermittlungsverfahrens von sich aus an das Unternehmen herantreten.¹³ Aus Gründen des Selbstschutzes (Organhaftung!) sollten Mitglieder von Vorstand oder Geschäftsführung sich im Organ selbst, aber auch mit dem Aufsichtsorgan, abstimmen und einen gut dokumentierten Konsens über die Kooperationsfrage herbeiführen. Im Falle einer Kooperation ist die Interaktion mit den Behörden ebenso akribisch zu dokumentieren, um die Konformität der Kooperation ggf. zu einem späteren Zeitpunkt vor Gericht nachweisen zu können.

III. Beschlagnahme von Unterlagen und das „Herausgabeprinzip“

Dass das „Herausgabeprinzip“ in seiner aktuellen Form in § 18 Absatz 1 Nr. 4 VerSanG-E Einzug hielt, war nicht völlig klar. Zwar zeichnete es sich bereits in der Formulierung des Koalitionsvertrages vom 12.3.2018 ab, dass der Gesetzgeber zu dem zuvor durch verschiedene Kanzleidurchsuchungen prominent gewordenen strafprozessualen Thema klarstellend tätig werden würde.¹⁴ So wurde im Bundestag lebhaft über die negativen Folgen des „Herausgabeprinzips“ diskutiert.¹⁵ Nunmehr positioniert sich der VerSanG-E in Verbindung mit Artikel 4 des Referentenentwurfes; darin werden Änderungen der Strafprozessordnung dargelegt, insbesondere die für die Beschlagnahme von Unterlagen relevanten §§ 97 Absatz 3 und 160a StPO.¹⁶ Wenn es sich also um Unterlagen handelt, die dem „geschützten

Vertrauensverhältnis zwischen Beschuldigtem und Berufsgeheimnisträger zugerechnet werden können“, mithin der Vorbereitung der Verteidigung dienen, dann sollen diese von der Reichweite eines Beschlagnahmeverbotes nach § 97 StPO erfasst sein.¹⁷ Aus der Zusammenschau zwischen §§ 97, 160a StPO-E und § 18 Absatz 1 Nummer 4 VerSanG-E ergibt sich, dass das „Herausgabeprinzip“ bei kooperierenden Unternehmen, die ja zwingend die Sachverhaltsermittlung und die Unternehmensverteidigung voneinander zu trennen haben („Trennungsprinzip“), kein Widerspruch, sondern vielmehr logische Konsequenz ist: Die im Rahmen der internen Untersuchung durch den Untersuchungsführer verfassten Protokolle und Berichte dienen jedenfalls in Fällen der sanktionsmindernden Kooperation ausdrücklich weder der Verteidigung des Unternehmens, noch der von Individualpersonen. Insofern kann auch kein etwaiges Vertrauensverhältnis zwischen Untersuchungsführer und dem beschuldigten Unternehmen für eine Beschlagnahmefreiheit streiten – es existiert schon von Rechts wegen nicht, eben wegen des „Herausgabeprinzips“ sowie wegen des klar fokussierten Mandats des Untersuchungsführers. Diese Wirkweise wird stark durch die vorherige Positionierung des Unternehmens, ob im Sinne des § 18 VerSanG-E kooperiert wird, beeinflusst.

AUTOR



Jörg Bielefeld ist Rechtsanwalt und Partner bei BEITEN BURKHARDT in Frankfurt und München. Er leitet den Bereich Wirtschaftsstrafrecht und Compliance.

In einem Folgebeitrag vergleicht der Autor das nach dem VerSanG-E vorgesehene Kooperationsmodell mit den in den USA und im UK definierten Formen von Kooperation. Der Beitrag erscheint in Heft 1-2/2020.

9 Eine Minderung der Verbandssanktion ist nach § 18 Absatz 1 VerSanG-E nicht zwingend, da es sich hierbei um eine „kann“-Vorschrift handelt; zugleich ist bei Abweichung von den sechs Prinzipien eine Berücksichtigung der sonstigen Kooperation nach § 16 Absatz 2 VerSanG-E möglich, vgl. Entwurfsbegründung, Seite 98.

10 Entwurfsbegründung, Seite 100.

11 Entwurfsbegründung, Seite 101, 103.

12 Entwurfsbegründung, Seite 100.

13 Entwurfsbegründung, Seite 100.

14 Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode, Zeilen 5916 bis 5918.

15 So der stellvertretende rechtspolitische Sprecher der CDU/CSU Bundestagsfraktion, RA Dr. jur. Jan-Marco Luczak, in der 95. Sitzung des Deutschen Bundestages am 11. April 2019: „Ich glaube, interne Untersuchungen funktionieren am Ende nicht, wenn die Unternehmen Gefahr laufen, dass am Ende die Staatsanwaltschaft kommt und alle Unterlagen beschlagnahmt.“, vgl. Plenarprotokoll des Deutschen Bundestages, 19. Wahlperiode, Seite 11.476.

16 Ausführlich dazu: Entwurfsbegründung, Seiten 100, 136 bis 139.

17 Entwurfsbegründung, Seite 137, dort auch ergänzend: „Unterlagen, die einem Rechtsanwalt, Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer vom Beschuldigten im Hinblick auf eine bestimmte Beratungstätigkeit übergeben wurden“.

Compliance-Berater Zitierweise CB: / ISSN 2 195-6685

CHEFREDAKTION:

Dr. Malte Passarge (V.i. S. d.P.), Passarge, Prudentino & Rhein Rechtsanwälte PartGmbH – Studio Legale, Große Johannisstraße 19, 20 457 Hamburg, Tel: 040-4 14 25 51-0, passarge@ppr-recht.de

REDAKTION:

Christina Kahlen-Pappas, Tel. 0151-27 24 56 63, christina.kahlen-pappas@dfv.de

HERAUSGEBER:

Prof. Dr. Frank Beine, WP / StB
 Hanno Hinzmann
 Manuela Mackert
 Dr. Philip Matthey
 Univ.-Prof. Dr. Annemarie Matusche-Beckmann
 Dr. Dirk Christoph Schaubert
 Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. (Yale)
 Eric S. Soong
 Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Attorney at law (New York)
 Dr. Martin Wienke

BEIRAT:

Dr. Martin Auer
 Dr. Martin Bünning, RA / StB
 Dr. José Campos Nave, RA / FAHaGesR / FASrT
 Dr. Peter Christ, RA / FAArbR
 Dr. Susanne Jochheim, RAIn
 Dr. Ulf Klebeck, RA
 Tobias Neufeld, LL.M. (London), RA / FAArbR, Solicitor (England & Wales)
 Jürgen Pauthner, LL.M. (San Diego), MBA
 Mario Prudentino, RA
 Dr. Manfred Rack, RA
 Dr. Sarah Reinhardt, RAIn / FAArbR
 Dr. Roman Reiß, RA / FASrT
 Gunther A. Weiss, LL.M. (Yale), RA, Attorney at law (New York), Advokát (Praha)
 Wolfgang Werths
 Tim Wybitul, RA / FAArbR
 Prof. Dr. Dr. Jörg Zehetner, RA



VERLAG: Deutscher Fachverlag GmbH, Mainzer Landstr. 251, 60326 Frankfurt am Main, Tel. 069-7595-2788, Fax 069-7595-2780, Internet: www.dfv.de, verlag@betriebs-berater.de

GESCHÄFTSFÜHRUNG: Angela Wisken (Sprecherin), Peter Esser, Markus Gotta, Peter Kley, Holger Knapp, Sönke Reimers

AUFSICHTSRAT: Klaus Kottmeier, Andreas Lorch, Catrin Lorch, Peter Ruß

GESAMTVERLAGSLEITUNG FACHMEDIEN RECHT UND WIRTSCHAFT: RA Torsten Kutschke
 Tel. 0 69-75 95-27 01, Torsten.Kutschke@dfv.de

REGISTERGERICHT: AG Frankfurt am Main, HRB 8501

BANKVERBINDUNG: Frankfurter Sparkasse, Frankfurt am Main, Kto.-Nr. 34 926 (BLZ 500 502 01)

In der dfv Mediengruppe, Fachmedien Recht und Wirtschaft, erscheinen außerdem folgende Fachzeitschriften: Betriebs-Berater (BB), Causa Sport (CASp), Recht der Internationalen Wirtschaft (RIW), Datenschutz-Berater (DSB), Der Steuerberater (StB), Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht (EWS), Kommunikation & Recht (K&R), NetzWirtschaften & Recht (N&R), Zeitschrift für Vergleichende Rechtswissenschaft (ZVglRWiss), Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht (ZHR), Recht der Finanzinstrumente (RdF), Wettbewerb in Recht und Praxis (WRP), Zeitschrift zum Innovations- und Technikrecht (InTeR), Zeitschrift für das gesamte Lebensmittelrecht (ZLR) und Zeitschrift für Umweltpolitik & Umweltrecht (ZfU), Zeitschrift für Wett- und Glücksspielrecht (ZfWG), Zeitschrift für Neues Energierecht (ZNER).

ANZEIGEN:

Lena Moneck, lena.moneck@dfv.de
 Es gilt Preisliste Nr. 7.

Bereichsleitung Finanzen und Medienservices:
 Thomas Berner, Tel. 069/7595-1147

Leitung Produktion: Hans Dreier, Tel. 069/7595-2463

Leitung Logistik: Ilja Sauer, Tel. 069/7595-2201

VERTRIEB: Ayhan Simsek, Tel. 069-7595-2782, ayhan.simsek@dfv.de

ERSCHEINUNGSWEISE: monatlich. Nicht eingegangene Hefte können nur bis zu 10 Tage nach Erscheinen des nächstfolgenden Heftes kostenlos reklamiert werden.

BEZUGSPREISE: Jahresvorzugspreis (11 Ausgaben): 509 Euro inkl. Versandkosten und MwSt., Sonderpreis für Studenten und Referendare: 140,- Euro. Beorderungsgebühr jährlich (fällt an bei Fremdzahler): 2 Euro netto. Preis des Einzelheftes: 51,95 Euro. Auslandspreise auf Anfrage. Rechnungslegung erfolgt jährlich. Die Abonnementgebühren sind im Voraus zahlbar. Der Abonnementvertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Kündigung ist jederzeit bis 3 Monate vor Ende des Bezugszeitraumes möglich. Liegt dem Verlag zu diesem Zeitpunkt keine Kündigung vor, verlängert sich das Abonnement automatisch um ein weiteres Jahr zum dann gültigen Jahrespreis, zahlbar im Voraus. Auslandspreise auf Anfrage. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Verlagsrechte erstrecken sich auch auf die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und deren Leitsätze, die urheberrechtlichen Schutz genießen, soweit sie vom Einsender oder von der Redaktion redigiert bzw. erarbeitet sind.

Keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte. Mit der Annahme zur Alleinveröffentlichung erwirbt der Verlag alle Rechte, einschließlich der Befugnis zur Einspeicherung in eine Datenbank.

Autorenmerkblatt herunterladbar unter: www.compliance-berater.de

© 2019 Deutscher Fachverlag GmbH, Frankfurt am Main

SATZ: DfV – inhouse production

DRUCK: medienhaus Plump GmbH, Rolandsecker Weg 33, 53 619 Rheinbreitbach

VORSCHAU CB 12/2019

Prof. Dr. Bartosz Makowicz

Analyse zum Referententwurf des Verbands-sanktionengesetzes

Dr. Thorsten Kuthe, RA, und Sascha Beck, RA
 Haftung des Aufsichtsrats für pflichtwidrige Nicht-durchsetzung der Vorstandshaftung

David Johnson, RA
 Agilität und Compliance

Dr. Stefan Bartz, RA
 Die Corporate Co-operation Guidance des UK Serious Fraud Office



BB 45/2019

WIRTSCHAFTSRECHT

Jan Birkefeld, LL.M., RA, und Stephan Schäfer, RA
 Gründung auf Knopfdruck? Was sich mit der EU-Digitalisierungs-Richtlinie im Gesellschaftsrecht ändert

Dr. Andreas von Werder, LL.M., RA / FASrT und Notar, und Dr. Felix Scheder-Bieschin, RA
 Reichweite der Beurkundungspflicht bei einer Veräußerung von Anteilen an einer ausländischen GmbH

STEUERRECHT

Dr. Christian von Oertzen, RA / FASrT
 Aktuelle Stiftungsstrukturen

Dipl.-Finw. **Harald Bott, MR**
 BB-Rechtsprechungsreport Gemeinnützigkeits- und Spendenrecht 2019 – Teil I

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Dr. Martin Bünning, RA / StB
 Übernahme stiller Lasten beim Unternehmenskauf in der Krise

ARBEITSRECHT

Dr. Dietmar Müller-Borutttau, FAArbR
 Die Einigungsstelle – Teil I



Das Compliance-Berater-Serviceteam beantwortet Ihnen alle Fragen rund um den CB
Servicetelefon 069/7595-2788, Fax 069/7595-2760
E-Mail kundenservice@compliance-berater.de