

# Neue Impulse für interne Untersuchungen

Wie der Koalitionsvertrag unternehmensinterne Erhebungen beeinflusst, erklärt Rechtsanwalt Jörg Bielefeld.



Im Deutschen Bundestag: Hier könnte bald über neue Wege bei internen Untersuchungen entschieden werden.

Kaum ein mittelständisches Unternehmen fasst sich präventiv mit der Frage, wie es eigentlich im Falle einer internen Untersuchung vorzugehen hat. Im Bedarfsfall führt diese Haltung zu zeit- und kostspieligen Anlaufschwierigkeiten, oft auch zu Reputationsverlust, Ärger mit Strafverfolgungs- und Aufsichtsbehörden, zu Reibereien zwischen den Abteilungen Recht, Revision, Compliance, aber auch zwischen Geschäftsleitung und Aufsichtsrat.

Einen aktuellen Anreiz, sich des Themas professionell anzunehmen, setzt derzeit die Bundespolitik. Interne Untersuchungen sind im **Koalitionsvertrag**, Zeilen 5933 bis 5937, ausdrücklich thematisiert:

„Um Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen, werden wir gesetzliche Vorgaben für „Internal Investigations“ schaffen, insbesondere mit Blick auf beschlagnahmte Unterlagen und Durchsuchungsmöglichkeiten.“

Offenbar möchte eine neue Bundesregierung in den restlichen dreieinhalb Jahren der Legislaturperiode dringend nötige Klarheit bei einem Kernthema schaffen: die Grenzen der Durchsuchungs- und Beschlagnahmemöglichkeiten in Anwaltskanzleien definieren, die von Unternehmen beauftragt

sind, interne Untersuchungen durchzuführen. Zu diesem essentiellen Thema – spätestens bekannt geworden im Zuge von „Dieselgate“ – steht zudem eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus, das wohl jedenfalls bis Sommer 2018 über verschiedene anhängige Verfassungsbeschwerden entscheiden wird. Dies lässt sich aus einem **Beschluss der 3. Kammer des 2. Senates des Bundesverfassungsgerichts vom 9. Januar 2018** folgern, der die Durchsuchung der Münchener Kanzleiräume einer internationalen Sozietät im Zuge der so genannten „Dieselaffäre“ durch die Staatsanwaltschaft München II betrifft. Damit könnte das Gericht den nicht hilfreichen Wildwuchs kontradiktorischer landgerichtlicher Entscheidungen beenden. Für Unternehmen, aber auch für spezialisierte Rechtsanwälte, wäre dies ein Segen.

Der Entwurf des Koalitionsvertrags lässt zudem auf Impulse hoffen, wie Unternehmen und beauftragte Rechtsanwälte mit den im Rahmen solcher Untersuchungen gewonnenen Erkenntnissen künftig umgehen könnten:

„Wir werden gesetzliche Anreize zur Aufklärungshilfe durch „Internal Investigations“ und zur anschließenden Offenlegung der hieraus gewonnenen Erkenntnisse setzen.“

Steht es Unternehmen – jedenfalls theoretisch – derzeit noch weitgehend frei, Untersuchungen losgelöst von behördlichen Interessen zu führen, so scheint Ziel der Politik eine rechtlich definierte stärkere Verzahnung von Unternehmen und den involvierten Behörden und Gerichten zu sein. Für die „Leistung“, eine interne Untersuchung durchzuführen und Ergebnisse mit Behörden und Gerichten zu teilen, könnte es eine konkrete „Gegenleis-

tung“ geben. Vorstellbar wären etwa verminderte oder ganz vermeidbare Verbandsgeldbußen.

Diese Entwicklung ist durchaus begrüßenswert: Wegen der föderalistisch organisierten Staatsanwaltschaften und der deshalb fehlenden bundeseinheitlichen Behandlung gibt es derzeit in der Praxis sehr deutliche Unterschiede, wie Strafverfolger mit Unternehmen in den verschiedenen denkbaren Situationen, in denen interne Untersuchungen angezeigt sind, umgehen. So kommt es vor, dass eine Staatsanwaltschaft im Bundesland A sich für Interviewprotokolle interessiert, eine Staatsanwaltschaft im Bundesland B ausschließlich Abschlussberichte übermitteln möchte, die ebenfalls zuständige Aufsichtsbehörde jedoch eine andere Art der Berichterstattung wünscht und zugleich in Kontakt mit der Staatsanwaltschaft steht.

Allerdings: Ohne auf die sich abzeichnenden, möglichen gesetzgeberischen Aktivitäten warten zu müssen, haben sich Unternehmen bereits heute in regulären Prüfungssituationen mit der sorgfältigen Planung und Durchführung interner Untersuchungen zu befassen. So hat es sich zum Standard entwickelt, dass beispielsweise Hauptzollämter bei Verdacht auf Ordnungswidrigkeiten (z.B. leichtfertige Steuerverkürzung bei angeblich falscher Eintarifierung importierter Waren) sogleich an der ordnungsgemäßen Überwachung des Unternehmens zweifeln. Eine Einbeziehung des Unternehmens in das Verfahren durch den frühzeitigen Hinweis, auch ohne spätere Feststellung konkreter Verantwortlichkeit von Führungskräften Verbandsgeldbußen wegen Aufsichtspflichtverletzungen zu verhängen, hat sich zum „guten Ton“ entwickelt. (Folge ist dann der Vorwurf der Aufsichtspflichtverletzung nach § 130 OWiG sowie die Anordnung des selbständigen Verfahrens bezüglich einer möglichen Verhängung einer Verbandsgeldbuße nach § 30 Abs. 1 mit Abs. 4 OWiG.) Interne Untersuchungen sind hier zwingend. Immer geht es in solchen Konstellationen darum, den klassischen Schwerpunkt zu ermitteln: Welche Maßnahmen hat das Unternehmen getroffen, um ähnliche Verstöße künftig zu erschweren oder zu verhindern? Wie sehen die tatsächlich gelebten Verantwortlichkeiten aus? Wie wurde delegiert und überwacht?

Die für Geschäftsleitung und Unternehmen also bereits ohnehin bestehende Pflicht, zu wissen, was schief lief, soll künftig rechtlich besser flankiert werden. Bereits aktuell muss sich aber jedes Unternehmen (hier: Geschäftsleiter und Aufsichtsratsmitglieder) dieser Frage stellen. In der Praxis gibt es keine „kritische Masse“, die es Führungskräften kleinerer Unternehmen erlauben würde, sich dieser Thematik zu entziehen.

Rechtsanwalt Jörg Bielefeld



Jörg Bielefeld ist Partner bei Beiten Burkhardt und leitet den Bereich Wirtschaftsstrafrecht und Compliance.