

Berlin, 25. Oktober 2024

## **STELLUNGNAHME**

### **Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD)**

#### **THESEN**

##### **Präambel**

Die folgenden Empfehlungen/Thesen im Hinblick auf die anwaltliche Vorgehensweise bei internen Untersuchungen sind das Ergebnis eines intensiven Gedankenaustauschs von 17 der insgesamt 50 im Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) vertretenen Rechtsanwaltskanzleien. Die heterogene Zusammensetzung der insoweit etablierten BWD-Taskforce Compliance & Internal Investigations gewährleistet, dass verschiedenste Sichtweisen auf interne Untersuchungen in die Formulierung dieser Empfehlungen/Thesen einfließen. Die Empfehlungen/Thesen stellen somit das Ergebnis intensiver, aus verschiedensten Blickwinkeln geführter Diskussionen dar.

Zu diesen Empfehlungen/Thesen liegen entsprechende eingehendere Begründungen vor und werden ebenfalls zeitnah veröffentlicht. Ausgehend von diesen Begründungen kann sich dann jeder Leser bzw. Anwender der BWD-Standards ein umfassendes und eigenes (Meinungs-)Bild machen. Die BWD-Taskforce Compliance & Internal Investigations hat es sich zum Ziel gesetzt, diese BWD-Standards auf der Grundlage neuer Erkenntnisse und Diskussionsergebnisse fortlaufend zu optimieren. Deshalb sind nicht nur – gerne auch kritische – Anmerkungen aus dem Kreis aller BWD-Kanzleien, sondern gerade auch von dritter Seite jederzeit gewünscht. Der Bereich interner Untersuchungen stellt Herausforderungen anhand derer sich das sich wandelnde und erweiternde Berufsbild und Rollenverständnis von Rechtsanwälten zeigt.

Daneben ist geplant, möglichst zeitnah und zunächst ausschließlich für BWD-Mitgliedskanzleien, entsprechende detaillierte Arbeitshilfen mit Blickrichtung auf interne Untersuchungen zur Verfügung zu stellen.

Flankierend zu dem konkretisierten Projekt der Entwicklung und Formulierung von Standards für interne Untersuchungen hat es sich die BWD-Taskforce zur Aufgabe gemacht, aus Anwaltsicht Empfehlungen und Hinweise an den Gesetzgeber zu formulieren.

#### **I. AUFTRAG/MANDATSV ERHÄLTNIS**

1. Klären Sie das auf Seiten des Auftraggebers bestehende Interesse, beraten Sie den Auftraggeber, ob und wie dieses Interesse umgesetzt werden kann und leiten Sie daraus alle Folgerungen für den Mandatsvertrag ab. Legen Sie fest, welche Aufgaben und Ziele mit dem Untersuchungsauftrag verfolgt und erfüllt werden sollen, und definieren Sie gemeinsam mit dem Auftraggeber Ihre konkrete anwaltliche Rolle.  
Legen Sie auf dieser Grundlage den Untersuchungsgegenstand fest. Dokumentieren Sie in dieser ersten Mandatsphase, wer Auftraggeber der Untersuchung ist bzw. welches Vertretungsorgan den Auftrag vergibt und wer auf Seiten des Auftraggebers Ihr entscheidungsbefugter Ansprechpartner ist.

Berlin, 16. Dezember 2024

2. Definieren Sie, wie die Untersuchung durchgeführt wird. Erstellen Sie ein detailliertes Auftragschreiben, das den Umfang und die Methodik der Untersuchung festlegt. Denken Sie daran, dass Änderungen im Untersuchungsauftrag eine Anpassung des Auftrags und eine Aktualisierung bzw. eine Fortschreibung des Auftragschreibens erforderlich machen können.
3. Es empfiehlt sich frühzeitig festzulegen, wer im Unternehmen als Ansprech- und Gesprächspartner für welche Themenbereiche in Betracht kommt. Prüfen Sie, ob und in welchem Umfang eine Kooperation mit Ermittlungsbehörden bzw. Gespräche mit sonstigen für die Sachverhaltsaufklärung bedeutsamen externen Personen in Betracht kommen.
4. Erstellen Sie gemeinsam mit dem Auftraggeber einen Untersuchungsplan, bevor Sie mit einer Untersuchungsmaßnahme beginnen.
5. Vereinbaren Sie im Vorfeld, wie bei vorzeitiger Beendigung des Mandats verfahren wird.

## **II. DOKUMENTATION**

6. Dokumentieren Sie alle wesentlichen Schritte und Entscheidungen der internen Untersuchung nachvollziehbar und dauerhaft. Dokumentieren Sie, welche Daten im Rahmen der internen Untersuchung erfasst, übermittelt und ausgewertet wurden.
7. Dokumentieren Sie die Prozessvorgaben, nach denen die vorgesehenen Untersuchungsmaßnahmen durchgeführt werden und deren fortlaufenden Aktualisierungen sowie Ergänzungen (Methodologie).
8. Stellen Sie sicher, dass die wesentliche Dokumentation der Untersuchung dem Auftraggeber übergeben wird.

## **III. BESCHLAGNAHMEFREIHEIT**

9. Klären Sie, ob ein straf- oder ordnungsrechtliches Ermittlungsverfahren gegen das Unternehmen oder beteiligte Einzelpersonen besteht.
10. Schaffen Sie Klarheit darüber und ein Bewusstsein dafür, dass die Ergebnisse interner Untersuchungen regelmäßig nicht vom Beschlagnahmeschutz erfasst werden.
11. Arbeiten Sie nach Möglichkeit mit Kopien. Beweismittel gehören an den Auffindeort bzw. zurück an den Auffindeort, wenn sie zur Verarbeitung genutzt bzw. herangezogen wurden.

## **IV. DATENSCHUTZ**

12. Weisen Sie den Auftraggeber darauf hin, dass er ein Datenschutzkonzept und eine Datenschutz-Folgeabschätzung benötigt und diese bei Bedarf fortgeschrieben werden müssen. Hierbei sind insbesondere die datenschutzrechtlichen Informationspflichten gemäß Art. 13, 14 DS-GVO zu beachten.

positionier

Berlin, 16. Dezember 2024

#### **V. DATENAUSWERTUNG, INSB. ELECTRONIC DISCOVERY**

13. Legen Sie vor der Auswertung der Daten bzw. der Durchführung der E-Discovery einheitliche Auswertungsstandards und Prozessanweisungen fest.
14. Sichern Sie für eine fachgerechte forensische Datensicherung alle relevanten Daten so, dass Metadaten und Originaldaten erhalten bleiben.

#### **VI. ARBEITSRECHTLICHE PROBLEMSTELLUNGEN**

15. Klären Sie mit dem Auftraggeber, welche relevanten kollektiv- und individualarbeitsrechtlichen Regelungen bestehen und ob die Compliancerichtlinien bzw. der Verhaltenskodex arbeitsrechtlich verbindlich implementiert wurden.
16. Klären Sie mit dem Auftraggeber, ob im Betrieb über die gesetzlichen hinaus (rechts-) verbindliche Auskunfts-, Mitwirkungs- ggf. Meldepflichten der Mitarbeitenden bestehen, insbesondere unter Berücksichtigung von Kollisionsregelungen hins. gesetzlicher Aussageverweigerungsrechte.
17. Stimmen Sie sich mit dem Auftraggeber ab, ob und inwieweit die Erkenntnisse im Zusammenhang mit der Untersuchung Grundlage für individualarbeitsrechtliche Maßnahmen sein sollen. Falls dies der Fall ist, berücksichtigen Sie in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung insbesondere alle relevanten Fristen (bspw. Kündigungsfrist, Stellungnahmefrist des Betriebsrates, Frist zur Anhörung des Arbeitnehmers).

#### **VII. MITARBEITERBEFRAGUNGEN**

18. Klären Sie die zu befragenden Mitarbeitenden bereits in der Einladung zur Befragung über ihre Rechte auf.
19. Den befragten Mitarbeitenden ist ein Recht zur Aussageverweigerung, entsprechend den strafprozessualen Vorschriften einzuräumen.
20. Den befragten Mitarbeitenden ist die Gelegenheit zu geben, sich bei der Befragung von einem Rechtsanwalt begleiten zu lassen. Die befragten Mitarbeitenden haben keinen Anspruch auf Begleitung durch ein Mitglied des Betriebsrats oder durch eine andere Vertrauensperson.
21. Weisen Sie die befragten Mitarbeitenden darauf hin, dass die Dokumentation ihrer Befragung gegebenenfalls an (Strafverfolgungs-)Behörden weitergegeben oder von diesen beschlagnahmt werden kann.
22. Stellen Sie den befragten Mitarbeitenden das Protokoll der Befragung zur Verfügung und geben Sie ihnen Gelegenheit, diese zu ergänzen. Nehmen Sie die Ergänzungen gemeinsam mit der Dokumentation zur Akte.

#### **VIII. AMNESTIEVEREINBARUNG**

23. Vor Auflegen von Amnestieprogrammen ist der zeitliche und inhaltliche Nutzen gegen die damit verbundenen Kosten, Risiken und Nachteile abzuwägen. Zudem muss stets geprüft werden, ob dadurch ein etwa bestehender D&O-Versicherungsschutz gefährdet wird.
24. Weisen Sie befragte Mitarbeitende darauf hin, dass das Unternehmen bzw. die Institution keine strafrechtliche Amnestie gewähren kann und auch im Übrigen nur auf Ansprüche verzichten kann, die in seiner/deren Verfügungsgewalt stehen.

Berlin, 16. Dezember 2024

**Mitglieder der Taskforce:**

Elisabeth Baier, Berlin  
Björn Bastian Boeger, Frankfurt  
Axel Boysen, Frankfurt  
Robert Buchmann, München  
Susana Campos Nave, Berlin  
Philipp Engelhoven, Hamburg  
Theresa Friedrich, Frankfurt  
Nata Gladstein, München  
Klaus Herrmann, Potsdam  
Hanno Hinzmann, Mannheim  
Christian Kokew, München  
Kerstin Kröger, München  
Michael Kubiciel, Frankfurt  
Charlotte Kulenkampff, Hamburg  
Philippe Litzka, München  
Michael Ott, Frankfurt  
Jochen Pörtge, Düsseldorf  
Hanja Rebell-Houben, Mannheim  
Christoph Richter, München  
Charlotte Salathé, Frankfurt  
Konrad Schmidt, Mannheim  
Susanne Stauder, Düsseldorf  
Michael Tsambikakis, Köln  
Ulrich Wastl, München  
Frank Wegmann, München  
Sarah El Zeer, München

**Unterstützt von:**

Tobias Abersfelder, Hamburg  
Michael Braun, Hof  
Nicole Heinrich, Hof  
Julian Leucht, Hamburg

**ÜBER UNS**

Der Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) wurde am 29.03.2022 gegründet. 51 größere Wirtschaftskanzleien haben sich mittlerweile zusammengeschlossen, um sich gemeinsam für die fachlichen, strategischen und zukunftsorientierten Themen dieses wichtigen Segments des Rechtsmarkts in Deutschland einzusetzen. Die Mitglieder des BWD beschäftigen 25.000 Mitarbeitende, darunter über 6.000 Anwältinnen und Anwälte. Zusammen erzielen sie Umsatzerlöse von annähernd 3 Milliarden Euro pro Jahr. Ein Advisory Board, dem führende Unternehmensjuristen angehören, sowie ein hochkarätig besetztes Scientific Board unterstützen den Bundesverband aktiv. Es wurden kurz- und längerfristige Projekte und Themen definiert, die in Task Forces und im gemeinsamen Austausch zwischen den Mitgliedskanzleien bearbeitet werden.

Die dabei erzielten Ergebnisse, Positionen und Stellungnahmen sowie weitere aktuelle Entwicklungen im deutschen und in den internationalen Rechtsmärkten werden unter anderem in dem Online-Magazin „fourword“ veröffentlicht.

Ziel des BWD ist es, Ansprechpartner für die Bundes- und Landesgesetzgeber sowie die Rechtspolitik zu sein. Erste Signale aus Berlin zeigen, dass dies gelingen wird. Wichtig ist: Der BWD ist keine Lobbyorganisation für seine Mitglieder, sondern eine fachlich exzellente Interessenvertretung mit breitem inhaltlichem Spektrum. Der Bundesverband versteht sich als Partner für alle im Rechtsmarkt, die an der Weiterentwicklung von Themen an der Schnittstelle zwischen Wirtschaftskanzleien und deren Mandanten interessiert sind.

**KONTAKT FÜR RÜCKFRAGEN**

Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) e.V.

**Vorstandssprecher:**

Stefan Rizor, LL.M. (McGill)  
stefan.rizor@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

**Stellvertretender Vorstandssprecher:**

Prof. Dr. Thomas Wegerich  
thomas.wegerich@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de

[www.bundesverband-wirtschaftskanzleien.de](http://www.bundesverband-wirtschaftskanzleien.de)

Positionspapier