

## Stellungnahme

zum

### **Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung aufsichtsrechtlicher Verfahren und zur Änderung weiterer Vorschriften im Bereich der rechtsberatenden Berufe (BT-Drs. 21/4298)**

Der BWD als verbandlich organisierte Stimme von Wirtschaftskanzleien in Deutschland nimmt die Anhörung des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages zum oben genannten Regierungsentwurf am 22. April 2026 zum Anlass, sich zu ausgewählten Änderungsvorschlägen zu äußern und darüber hinaus weitere Gesetzesänderungen vorzuschlagen, bei denen sich in der alltäglichen Praxis von Wirtschaftskanzleien berufsrechtlicher Regelungsbedarf zeigt.

Insbesondere regt der BWD an:

**1. Grundlegende Neuausrichtung der Regelungen zur Interessenkollision beim Sozietätswechsel, § 43 a Abs. 4 bis 6 BRAO, § 3 BORA**

Die im Regierungsentwurf enthaltene Widerspruchslösung kann zwar zu praktischen Vereinfachungen beim Sozietätenwechsel führen, löst aber die grundsätzlichen Bedenken hinsichtlich des Grundansatzes der diesbezüglichen berufsrechtlichen Regelungen nicht auf.

**2. Einführung einer berufsrechtlich verankerten Bereichsausnahme hinsichtlich des Arbeitszeitgesetzes**

Die aktuell bestehende Regelungslücke im Vergleich zu anderen freien Berufen wie den Wirtschaftsprüfern bezüglich der Nicht-Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes sollte durch eine Gleichstellung angestellter Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte i. S. d. § 46 Abs. 1 BRAO mit leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG unter weiteren Bedingungen geschlossen werden.

**3. Berufsrechtliche Absicherung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz in der Mandatsarbeit von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten**

Aktuell bestehende berufsrechtliche Rechtsunsicherheiten beim Einsatz von KI in der Rechtsberatung sollten mit einer Konkretisierung des § 43e BRAO ausgeräumt werden.

**4. Einführung eines gesetzlichen Rahmens für interne Untersuchungen**

Obwohl interne Untersuchungen bislang nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt sind, stehen Unternehmen unter erheblichem Druck, bereits bei geringsten Verdachtsmomenten eigene Aufklärungsmaßnahmen durchzuführen. Diese Regelungslücke sollte durch klare gesetzliche Vorgaben geschlossen werden, die allen Beteiligten verlässliche Rechtssicherheit bieten.

Im Sinne einer zeitgemäßen Ausrichtung der berufsrechtlichen Vorgaben zur praktischen Ausgestaltung der Rechtsberatung regt der BWD eine Prüfung an, ob nach der **Kanzleiraum-**Entscheidung des BGH vom 1. Dezember 2025 eine Modernisierung des § 27 Abs. 1 BRAO angezeigt ist. Der Erfahrung unserer Mitglieder nach verlagert sich die Beratung zunehmend und insbesondere auf Wunsch von Mandanten in den virtuellen/digitalen Raum. Ein dauerhaftes Vorhalten von eigenen Besprechungsräumlichkeiten (str.: an jeder Niederlassung) ist nicht zeitgerecht.

## 1) Zur Widerspruchslösung bei Interessenkollisionen beim Sozietätswechsel, § 42 BRAO-E

Der im Regierungsentwurf enthaltene Vorschlag zur Einführung einer Widerspruchslösung bei Interessenkollisionen beim Sozietätswechsel ist grundsätzlich zu begrüßen. Eine solche Lösung kann grundsätzlich dazu beitragen, die praktische Handhabung von Interessenskonflikten unter Wahrung der Rechte der Mandanten, die Unternehmen sind, zu vereinfachen und Kanzleien ein handhabbares Instrumentarium an die Hand zu geben.

Leider lässt aber auch die nun zur Diskussion stehende Widerspruchslösung grundlegenden Defizite des geltenden Berufsrechts unberührt. Das derzeitige Regelungsregime zur Interessenskollision beim Sozietätswechsel ist in seiner Pauschalität verfassungsrechtlich angreifbar und bedarf einer tiefgreifenderen Korrektur, die über die Einführung einer Widerspruchslösung deutlich hinausgeht.

Im Kern geht es um die Frage, ob die bestehenden Regelungen zur Interessenkollision beim Sozietätswechsel in ihrer derzeitigen Reichweite mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit vereinbar sind. Zwar dienen die Vorschriften dem Schutz des Mandatsgeheimnisses und damit einem Gemeinwohlbelang von hohem Rang; der Schutz vertraulicher Mandantsinformationen ist ein tragendes Prinzip der anwaltlichen Berufsausübung und darf – auch im Zuge einer grundlegenden Neuregelung des Umgangs mit Interessenkollisionen beim Sozietätswechsel – nicht zur Disposition gestellt werden.

Die gegenwärtigen Normen lassen eine differenzierte Betrachtung des Schutzniveaus, die der tatsächlichen Gefährdungssituation gerecht wird, jedoch nicht zu. Sie operieren mit einem Kollisionsbegriff, der jede noch so periphere (Vor)Befassung mit einem Mandat einer umfassenden Prüfungspflicht unterwirft, ohne nach Art, Umfang oder Grad der Sensibilität der erlangten Kenntnisse zu differenzieren. Damit wird die dem berechtigten Interesse des Mandanten an der Wahrung des Mandatsgeheimnisses gegenüberstehenden, durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit der wechselnden Berufsträgerinnen und Berufsträger nicht ausreichend berücksichtigt.

Art. 12 GG schützt nicht nur die freie Wahl des Berufs, sondern auch die freie Wahl des Arbeitsplatzes und die konkrete Ausübung der beruflichen Tätigkeit. Damit stellt jede berufsrechtliche Beschränkung, die den Zugang zu einer neuen Kanzlei oder die dortige Mandatsbearbeitung einschränkt, einen Eingriff in dieses Grundrecht dar. Es bedarf daher einer Rechtfertigung, die den Anforderungen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes genügt. Eben diese Rechtfertigung vermag das geltende Berufsrecht in einer Vielzahl praxisrelevanter Konstellationen nicht zu liefern und stellt in seiner aktuellen Pauschalität die Praxis zum Teil vor kaum zu lösende Problemen.

Zwei praktische Beispiele:

- Ein Rechtsanwalt muss nach zwanzigjähriger Tätigkeit bei verschiedenen Arbeitgebern eine Liste der von ihm bearbeiteten Mandate zusammenstellen – und dies von aktuell bis zu den Anfängen seiner Berufstätigkeit;
- Eine Berufsanfängerin ist bei ihrem Berufseinstieg bereits von einer Kollisionsprüfung betroffen, weil sie als Referendarin eine Rechtsfrage in einem konkreten Mandat ihres ausbildenden Rechtsanwalts bearbeitet hat und dadurch den Mandanten zumindest (mit) beraten hat.

Vor diesem Hintergrund erscheint es dringend geboten, den Anwendungsbereich der Kollisionsnormen beim Sozietätswechsel kritisch zu hinterfragen.

Besonders augenfällig wird das Spannungsverhältnis in Konstellationen wie dem Beispiel der Berufsanfängerin. Führt eine solche Vorbefassung während der Ausbildung dazu, dass der Abschluss eines Anstellungsvertrages mit der aufnehmenden Kanzlei unter eine aufschiebende Bedingung gestellt werden muss, bis die Kollisionsprüfung abgeschlossen ist, so stellt dies einen erheblichen Eingriff in die Berufsfreiheit der betroffenen Person dar. Es darf bezweifelt werden, ob ein solcher Eingriff noch in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Schutzzweck steht. Denn in derartigen Fällen fehlt es regelmäßig an einer hinreichend konkreten Gefährdungslage für das Mandatsgeheimnis, da Referendare typischerweise keinen vertieften Einblick in die strategische Mandatsführung und in der Regel auch nicht in vertrauliche Mandanteninformationen von erheblichem Gewicht erlangen. Selbst wenn dies der Fall wäre, wäre das sensible Vorwissen ausreichend durch die Pflicht zur Verschwiegenheit ausreichend geschützt. Die bloße Befassung mit Rechtsfragen im Ausbildungskontext begründet nach Sinn und Zweck der Norm keinen Interessenkonflikt, der die weitreichenden Rechtsfolgen eines Tätigkeitsverbots und der damit möglicherweise einhergehenden Konsequenz einer Ablehnung des Berufsanfängers rechtfertigen könnte.

Gleiches gilt für den Rechtsanwalt mit langjähriger Berufserfahrung. Ein Rechtsanwalt, der über einen Zeitraum von 10 oder mehr Jahren beruflich tätig war, hat im Laufe seiner Karriere regelmäßig mehrere tausend Mandate bearbeitet. Die vollständige und lückenlose Erfassung sämtlicher jemals betreuter Mandanten, Gegenparteien und Verfahrensbeteiligter stellt eine faktisch kaum zu bewältigende Aufgabe dar. Akten werden nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen (sechs Jahre) vernichtet, persönliche Aufzeichnungen sind häufig unvollständig, und die Erinnerung an Mandate, die möglicherweise vor 5 oder 10 Jahren abgeschlossen wurden, ist naturgemäß begrenzt. Die aufnehmende Sozietät verlangt damit im Ergebnis etwas, das der wechselnde Anwalt schlicht nicht leisten kann, ohne dabei Gefahr zu laufen, unvollständige oder gar unrichtige Angaben zu machen.

Bedenken bestehen auch aus einem anderen Grund: Die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht gemäß § 43a Abs. 2 BRAO, § 2 BORA gehört zu den tragenden Grundpfeilern des Anwaltsberufs. Sie schützt das Vertrauensverhältnis zwischen Mandant und Rechtsanwalt und gilt zeitlich unbegrenzt, also auch über das Ende eines Mandatsverhältnisses hinaus.

Der Zweck der Kollisionsprüfung besteht darin, aktuelle und konkret absehbare Interessenkonflikte im Sinne des § 43a Abs. 4 BRAO zu identifizieren und zu vermeiden. Das Verbot der Vertretung widerstreitender Interessen bezieht sich auf bestehende oder in sachlichem Zusammenhang stehende Mandatsverhältnisse. Es ist daher nicht ersichtlich, weshalb die umfassende Offenlegung von Mandaten erforderlich sein sollte, die vor vielen Jahren abgeschlossen wurden, keinen Bezug zur aktuellen Tätigkeit der aufnehmenden Sozietät aufweisen und bei denen ein konkreter Interessenkonflikt objektiv ausgeschlossen werden kann. Ein risikobasierter Ansatz, der sich auf laufende Mandate, kürzlich abgeschlossene Mandate und solche mit erkennbarem Konfliktpotenzial beschränkt, wäre sachgerechter und ausreichend, um den Schutzzweck der Kollisionsprüfung zu wahren.

Selbst wenn man ein berechtigtes Interesse der aufnehmenden Sozietät an einer möglichst umfassenden Kollisionsprüfung anerkennt, muss dieses Interesse in ein angemessenes Verhältnis zu den gegenläufigen Belangen gesetzt werden. Die vollständige Mandatsoffenlegung bei einem seit 20 Jahren tätigen Anwalt betrifft nicht nur den wechselnden Anwalt selbst, sondern potenziell tausende ehemalige Mandanten. Die vollständige Offenlegungspflicht hat zur Folge, dass erfahrene Rechtsanwälte faktisch in ihrer beruflichen Mobilität eingeschränkt werden, da die Hürden für einen Sozietätswechsel mit zunehmender Berufserfahrung stetig wachsen. Ein solches Ergebnis ist mit der grundrechtlich geschützten Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG schwer vereinbar.

Zudem bieten sich anstelle einer vollständigen Mandatsoffenlegung sachgerechte und mildere Alternativen an, die den Zweck der Kollisionsprüfung gleichermaßen erfüllen können. Der wechselnde Anwalt könnte beispielsweise verpflichtet werden, lediglich die laufenden und die in den letzten sechs Jahren abgeschlossenen Mandate offenzulegen. Ergänzend könnte eine Erklärung verlangt werden, in der der Anwalt versichert, dass ihm nach gewissenhafter Prüfung keine weiteren Umstände bekannt sind, die zu einem Interessenkonflikt mit bestehenden Mandaten der aufnehmenden Sozietät führen könnten. Ein solches gestuftes Verfahren würde den berechtigten Interessen aller Beteiligten in deutlich stärkerem Maße gerecht als eine pauschale und umfassende Offenlegungspflicht. Eine Sozietätserstreckung sollte aber in jedem Falle für Mandate, deren Beendigung mehr als sechs Jahre zurückliegt, nicht gelten.

Im Grundsatz ist daher festzuhalten, dass das Mandatsgeheimnis durch die anwaltliche Verschwiegenheitspflicht ausreichend geschützt, so dass ein Hinweis auf das individuelle Tätigkeitsverbot unter Wahrung der Verschwiegenheit im Falle einer Vorbefassung ausreichend sein dürfte. Es handelt sich daher um eine Überregulierung, die ohne Not eine bürokratische Hürde errichtet, die im schlechten Fall die am wenigsten schutzwürdige Konstellation mit voller Härte trifft. Dass das geltende Recht solche Ergebnisse mitträgt, offenbart einen strukturellen Wertungswiderspruch, den der Gesetzgeber nicht länger ignorieren darf.

**Wir bitten daher dringend darum, diese Überlegungen in eine grundlegende Eingrenzung und Präzisierung des Anwendungsbereichs der Kollisionsvorschriften im Kontext des Sozietätswechsels zu übertragen.**

Es sollte insbesondere eine differenziertere Betrachtung danach erfolgen, in welchem Umfang und in welcher Tiefe eine Vorbefassung mit einem Mandat stattgefunden hat. Zudem darf der Umstand nicht ignoriert werden, dass Informationen aus Mandaten, die länger als zehn Jahre zurückliegen, dem Anwalt kaum mehr im Gedächtnis präsent sein dürften. Werden die dazugehörigen Handakten nach Ablauf von sechs Jahren nach Beendigung des Mandats gelöscht (§ 50 Abs. 1 BRAO), besteht auch keine Möglichkeit mehr, auf die Inhalte zuzugreifen. Es ist daher weder praktikabel noch im Sinne des Schutzes von Mandanteninformationen, eine solche weitreichende Kollisionsregelung zu schaffen, mit der über die Regelung der Sozietätserstreckung die Betroffenheit des einzelnen - wechselnden - Rechtsanwalts auch noch auf die anderen Kollegen der aufnehmenden Kanzlei erweitert wird, ohne dass dadurch der Schutz des Mandanteninteresses erkennbar gestärkt wird.

## **2) Einführung einer berufsrechtlich verankerten Bereichsausnahme hinsichtlich des Arbeitszeitgesetzes**

Die heutige Arbeitswelt von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten – auch die der angestellten Kolleginnen und Kollegen - ist dadurch gekennzeichnet, dass sie ihre Arbeitszeiten und ihren Arbeitsort weitgehend selbst definieren. Mobile Arbeit und die nötige arbeitszeitrechtliche Flexibilität für die bessere Vereinbarung von etwa Kinderbetreuung oder Pflege und Beruf gehören auch zum Alltag von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten. Das aktuelle Arbeitszeitrecht passt in seiner Unflexibilität hierzu nicht.

Die aktuelle Rechtslage verkennt – wie zuletzt auch vom VG Hamburg in nicht-rechtskräftiger Entscheidung vom 18. November 2025 dargestellt –, in wesentlichen Punkten die berufliche Realität von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten. Mandanten, insbesondere in der Wirtschaft, erwarten häufig kurzfristige Antworten und Reaktionen. Das Checken von E-Mails in späten Abendstunden oder frühen Morgenstunden gehört häufig zum beruflichen Alltag mandatsbezogener Tätigkeit. Dies gilt

insbesondere in Eilverfahren, Transaktionsspitzen und internationalen Verhandlungen (mit Zeitverschiebungen). Da die Kontinuität der beratenden Anwälte in Mandaten und das aufgebaute persönliche Vertrauensverhältnis für die Tätigkeit eines Anwalts eine hohe Relevanz haben, helfen Hinweise auf das Organisationsermessen der Kanzleien (mehr Anwälte für jeweilige Vertretung in Arbeitszeitspitzen) im praktischen Alltag nicht. Auch der vom VG Hamburg empfohlene Rückgriff auf „Notfälle“, d.h. bestehende Ausnahmemöglichkeiten im ArbZG, passt nicht zu den systemimmanenten, unregelmäßigen Spitzen. Die für den Anwaltsberuf typischen Arbeitsbelastungen treten nicht lediglich ausnahmsweise oder unvorhersehbar auf, sondern sind struktureller Bestandteil der Tätigkeit. Ein auf Ausnahme- und Notfalltatbestände zugeschnittenes Regelungskonzept vermag diese regelmäßig wiederkehrenden Belastungsspitzen nicht sachgerecht abzubilden und führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte.

**Eine Bereichsausnahme für angestellte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte kann in der BRAO – vergleichbar einer entsprechenden Ausnahme für angestellte Wirtschaftsprüfer in der WPO – eingeführt werden.** Um einem potentiellen Missbrauch der Anwendung diese Ausnahme vorzubeugen, könnte als zusätzliche Voraussetzung die Überschreitung der Bemessungsgrenzen für die Renten- und Arbeitslosenversicherung herangezogen werden.

### **3) Berufsrechtliche Absicherung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz in der Mandatsarbeit von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten**

Nicht nur in Rechtsabteilungen von Unternehmen, sondern auch in Rechtsanwaltskanzleien hält die Künstlicher Intelligenz (KI) zunehmend Einzug. Auch wird die Nutzung von KI in der Mandatsarbeit insbesondere von Mandanten aus Unternehmen zunehmend von ihren beratenden Wirtschaftskanzleien erwartet - nicht zuletzt auch, um kosteneffizienter beraten zu werden.

Bezüglich der Nutzung von KI in der anwaltlichen Beratung bestehen jedoch Rechtsunsicherheiten – unter anderem in Bezug auf das Berufs- und Datenschutzrecht. Diese Rechtsunsicherheiten werden zunehmen zu einem Nachteil deutscher Kanzleien im internationalen Wettbewerb.

Es besteht daher dringender Bedarf an klaren rechtlichen Rahmenbedingungen, um den effektiven und verantwortungsvollen Einsatz von KI in Kanzleien zu gewährleisten. Anknüpfungspunkt für gesetzliche Klarstellungen im Berufsrecht ist § 43e BRAO.

Ergänzend hierzu sollte geregelt werden, ob und inwiefern es eine berufsrechtliche Verpflichtung zur Information von Mandanten über den Einsatz von KI gibt. Selbst die BRAK stellt im Rahmen ihres KI-Leitfadens die Frage in den Raum, ob der Anwendungsbereich der Transparenzpflichten im Bereich der Textgenerierung gem. Art. 50 Abs. 4 Unterabsatz 2 KI-VO überhaupt für von Rechtsanwältinnen bzw. Rechtsanwälten veröffentlichte Texte eröffnet ist.

### **4) Einführung eines gesetzlichen Rahmens für interne Untersuchungen**

Interne Untersuchungen sind derzeit gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt. Ihre Rahmenbedingungen ergeben sich nur mittelbar und schemenhaft aus einer Reihe von Rechtsnormen und bleiben in vielen Aspekten umstritten. Gleichzeitig ist der (insbesondere haftungsrechtliche) Druck auf Unternehmen, schon bei geringsten Verdachtsfällen interne Untersuchungen durchzuführen, hoch und von der Politik gewollt. Dies ist auch eine Folge der stetig steigenden Anforderungen an Compliance-Management-

Systeme, die Unternehmen dazu zwingen, Regelverstöße eigenständig zu identifizieren und aufzuklären. Infolgedessen übernehmen Unternehmen bzw. die von diesen üblicherweise beauftragten Anwaltskanzleien zunehmend Aufgaben, die ursprünglich staatlichen Ermittlungsbehörden vorbehalten waren.

Hieraus ergibt sich folgender gesetzgeberischer Handlungsbedarf:

### Beschlagnahmeschutz für Arbeitsprodukte interner Untersuchungen

Im Rahmen interner Untersuchungen werden durch die vom Unternehmen beauftragten Untersuchungsführer, meist Rechtsanwaltskanzleien, verschiedene Arbeitsprodukte erstellt. Diese Arbeitsprodukte sind auch und immer mehr für die Strafverfolgungsbehörden oder sonstige Aufsichtsbehörden von großem Interesse. Auch wenn ein Unternehmen interne Untersuchungen mit der Zielsetzung einleitet, mit den Ermittlungsbehörden möglicherweise später zu kooperieren, besteht dennoch ein Interesse, die Ergebnisse vor einem Zugriff durch diese zu schützen.

Gesetzlich ist derzeit aber nur ein sehr eingeschränkter Beschlagnahmeschutz für diese Arbeitsprodukte gegeben, selbst wenn sie sich bei der Anwaltskanzlei befinden. Dies ist der Fall, wenn gegen das beauftragende Unternehmen bereits ein Ordnungswidrigkeitenverfahren eingeleitet oder aber die Nebenbeteiligung in einem Ermittlungsverfahren angeordnet wurde. Die Rechtsprechung erweitert diesen Schutz vor Beschlagnahme bei der untersuchenden Anwaltskanzlei, soweit das die interne Untersuchung beauftragende Unternehmen eine „beschuldigtenähnliche“ Stellung innehat. Dies führt insbesondere auch in Konzernstrukturen zu problematischen Ergebnissen, wenn die in der Regel die interne Untersuchung initiiierende Konzernmutter nicht zwingend Gegenstand des Vorwurfs ist (vgl. „Jones Day-Entscheidung“ des Bundesverfassungsgerichts).

Für vorbeugende und lediglich auf einer internen Verdachtslage beruhende Untersuchungen, zumal wenn Vorwürfe unterhalb der Schwelle des Strafrechts angesiedelt sind, bietet die derzeitige Rechtslage überhaupt keinen Durchsuchungsschutz, insbesondere auch nicht in Konzernstrukturen.

Ein umfassendes Beschlagnahmeverbot bei einer, eine Untersuchung durchführenden Anwaltskanzlei ist jedoch allein sachgerecht, unabhängig davon, was der Gegenstand der konkreten Untersuchung ist.

Im Bereich der zu untersuchenden rein strafrechtlichen Vorwürfe unterscheidet sich die Situation aber nicht von der eines Verteidigers, der ggf. schon lange vor Einleitung eines Ermittlungsverfahrens eigene Ermittlungen anstellt, insbesondere mit Zeugen Kontakt aufnimmt, um diese vor der Hauptverhandlung selbst zu befragen. Das von der Rechtsprechung bestätigte Recht des Verteidigers, solche eigenen Ermittlungen vorzunehmen, ergibt sich als Ausfluss des dem Beschuldigten zustehenden Rechts auf ein faires Verfahren und dem Prinzip der Waffengleichheit. Die hierbei erzeugten Aufzeichnungen des Verteidigers über die Ermittlungen und auch die Vernehmungen unterliegen dem Beschlagnahmeschutz nach § 97 Abs. 1 StPO. Aber auch unterhalb der Schwelle strafrechtlicher Vorwürfe ist ein Beschlagnahmeverbot beim Untersuchungsführer allein sachgerecht. Denn am Anfang der Untersuchung ist nicht immer klar, ob zu diesen Verdachtsmomenten nicht auch strafrechtliche Vorwürfe hinzutreten (können). Eine Unterscheidung zwischen strafrechtlichen Vorwürfen und lediglich compliance-relevanten Sachverhalten ist daher für die Frage der Beschlagnahmefreiheit nicht maßgeblich und auch nicht praktikabel.

Eine Ausweitung des Beschlagnahmeschutzes auf Arbeitsergebnisse aller internen Untersuchungen würde auch eine in anderen Ländern, z.B. Österreich, völlig unbekannte Ungleichbehandlung von Strafverteidigern und Rechtsanwälten beseitigen.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass Mitarbeitende in weitaus größerem Umfang durch eigene Aussagen an der Sachverhaltsaufklärung mitwirken, wenn ihnen die Beschlagnahmefreiheit der gewonnenen Informationen als bindend zugesichert werden kann. Eine vollständige Aufklärung wird daher in der Regel nur dann möglich sein, wenn alle Mitarbeitenden – auch diejenigen, die zu Unrecht oder zu Recht ein eigenes Fehlverhalten befürchten – an der Aufklärung durch eine Aussage mitwirken, ohne das Risiko einer späteren Beschlagnahme durch staatliche Ermittlungsbehörden oder sonstige Aufsichtsbehörden befürchten zu müssen.

**Die gesetzgeberische Umsetzung des Beschlagnahmeschutzes kann durch gesetzgeberische Anpassungen in § 97 StPO effektiv umgesetzt werden.**

#### Gesetzliches Aussageverweigerungsrecht für Mitarbeitende

Derzeit fehlt eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zum Aussageverweigerungsrecht von Mitarbeitenden bei internen Untersuchungen, was zu Rechtsunsicherheiten führt. Während einige Gerichte das Selbstbelastungsprivileg anerkennen, lehnen andere es ab. Befragte Mitarbeitende geraten so in eine unzumutbare Zwangslage: Sie müssen entweder aussagen und riskieren eine Kündigung oder strafrechtliche Konsequenzen oder schweigen und setzen sich damit arbeitsrechtlichen Sanktionen aus.

Mitarbeitende dürfen jedoch nicht schlechter gestellt werden als Beschuldigte in einem Strafverfahren, für die das Selbstbelastungsprivileg eindeutig anerkannt ist. **Das Aussageverweigerungsrecht für Mitarbeitende in internen Untersuchungen ist gesetzlich zu normieren.** Vergleichbare Schutzmechanismen bestehen bereits im Insolvenzrecht (vgl. § 97 Abs. 1 Satz 3 InsO) und könnten auf interne Untersuchungen übertragen werden. Auch die Unternehmen hätten dann eine klare Handlungsanweisung, in welchen Fällen eine Aussagepflicht besteht und wann eine Aussageverweigerung zulässig ist. Damit ließen sich auch entsprechende Fehlinterpretationen und Relativierungen von Untersuchungsergebnissen vermeiden.

#### Beweisverwertungsverbot für Aussagen im Rahmen interner Untersuchungen

Begreift man Befragungen im Rahmen interner Untersuchungen als eine die staatliche Kontroll- oder Aufklärungsfunktion ersetzende oder ergänzende Maßnahme, so liegt es nahe, die dabei gewonnenen Erkenntnisse einem Beweisverwertungsverbot zu unterwerfen.

Das Erfordernis eines Beweisverwertungsverbots steht in einem gewissen Alternativverhältnis zu dem eines Zeugnisverweigerungsrechts. Würde ein umfassendes Aussageverweigerungsrecht normiert, bestünde für Mitarbeitende bereits im Vorfeld ein effektiver Schutz vor Selbstbelastung, sodass ein späteres Verwertungsverbot an Bedeutung verlieren könnte.

Da interne Untersuchungen in der Praxis jedoch oft unter erheblichem Druck stattfinden und Mitarbeitende sich trotz eines theoretisch bestehenden Aussageverweigerungsrechts gezwungen fühlen könnten, Angaben zu machen, muss das Aussageverweigerungsrecht mit einer klaren Regelung zur Unverwertbarkeit unzulässiger Aussagen ergänzt werden.

Denkbar wäre insoweit ein Kombinationsmodell: Zum einen ein Aussageverweigerungsrecht für Mitarbeitende in bestimmten Konstellationen, etwa wenn sie einer beschuldigtenähnlichen Stellung unterliegen; zum anderen ein ergänzendes Beweisverwertungsverbot, das sicherstellt, dass unzulässig

erlangte Aussagen nicht verwertet werden können, wenn ein Aussageverweigerungsrecht nicht greift oder missachtet wurde. Eine derartige, fein justierte Kombination würde den größtmöglichen Schutz für Mitarbeitende gewährleisten, ohne die Aufklärungsinteressen von Unternehmen und Behörden allzu sehr zu konterkarieren.

### Klärung des anwaltlichen Rollenverständnisses bei internen Untersuchungen

Interne Untersuchungen gehen mit einem tiefgreifenden Wandel der Rolle der Anwaltschaft einher. Während der Rechtsanwalt traditionell als Interessenvertreter agierte, übernimmt er im Rahmen solcher Untersuchungen zunehmend die Rolle eines unabhängigen Gutachters, der sogar gegenüber Behörden und der Öffentlichkeit Offenlegungspflichten unterliegen kann. Dieses erweiterte Rollenbild steht in einem Spannungsverhältnis zum anwaltlichen Berufsrecht, das vom Leitbild des Interessenvertreters und des Organs der Rechtspflege geprägt ist. Mit der neuen Funktion gehen zudem erhöhte strafrechtliche Risiken einher – exemplarisch etwa der Vorwurf der Strafvereitelung.

Aus Sicht des BWD ist daher ein enger Austausch zwischen Gesetzgeber und Anwaltschaft erforderlich, um durch klare gesetzgeberische Regelungen einerseits die notwendige Rechtssicherheit zu schaffen und andererseits den Herausforderungen des gewandelten Verständnisses des Anwalts als „Ermittler“ gerecht zu werden. Bei alledem wird immer auch die traditionelle Aufgabe des Anwalts als Interessenvertreter zu berücksichtigen sein.

Berlin, 20. April 2026

#### **Ihre Ansprechpartnerin:**

Judith C. Nikolay, Geschäftsführerin

[judith.nikolay@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de](mailto:judith.nikolay@bundesverband-wirtschaftskanzleien.de)

Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland e.V.

Bernburger Straße 32 • 10963 Berlin

Lobbyregisternummer beim Deutschen Bundestag: [R007857](#)

#### **Der BWD**

Der 2022 gegründete Bundesverband der Wirtschaftskanzleien in Deutschland (BWD) e.V. ist ein Zusammenschluss von derzeit 44 größeren und großen Wirtschaftskanzleien. Die Mitglieder des BWD beschäftigen rund 20.000 Mitarbeitende, darunter über 6.000 Anwältinnen und Anwälte. Zusammen erzielen sie Umsatzerlöse von 2,7 Milliarden Euro pro Jahr.

Vorstand: Dr. Philip Kempermann (Vorstandssprecher), Prof. Dr. Alexandra Schluck-Amend (stv. Vorstandssprecherin), Christof Kleinmann, Elisabeth Lepique, Philipp Reusch, Prof. Dr. Ines Zenke