Kritischer hingegen wird nach wie vor die Frage diskutiert, ob und inwiefern Schiedsvereinbarungen Gegenstand einer Satzung sein können. Insoweit wird auch die Auffassung vertreten, dass eine in einer Satzung enthaltene Schiedsklausel nur Streitigkeiten betreffen kann, die nicht aus dem Anstellungsvertrag, sondern aus dem Organverhältnis folgen.[13] 25

Dies gilt trotz der Tatsache, dass sich die Schiedsfähigkeit an sich nach heutiger Rechtslage auch auf Ansprüche erstreckt, die sich aus dem Organverhältnis ergeben können.[14] 26

4. Fazit

Das Entscheidungsmonopol der staatlichen Gerichte sowie die daraus resultierende Zuständigkeit für unterschiedliche Ansprüche kann dazu führen, dass Ansprüche, die auf ein- und demselben Sachverhalt beruhen, sich aber gegen unterschiedliche Anspruchsgegner richten, vor unterschiedlichen Gerichten geltend gemacht werden (müssen), zB: 27

- Ansprüche des Unternehmens gegen Mitarbeiter und – soweit die Arbeitnehmereigenschaft iSd ArbGG bejaht wird und keine sonstigen Ausnahmeregelungen einschlägig sind – gegen Führungskräfte, vor den **Arbeitsgerichten,**
- Ansprüche von Geschädigten gegen Mitarbeiter und gegen Führungskräfte vor den **ordentlichen Gerichten** oder – soweit eine Schiedsabrede wirksam vereinbart wurde – vor den **Schiedsgerichten,**
- Ansprüche des Unternehmens oder Dritter gegen Mitglieder der Geschäftsführung/des Vorstandes/des Aufsichtsrates, Lieferanten, Kunden etc vor ordentlichen Gerichten oder – soweit eine Schiedsabrede wirksam vereinbart wurde – vor den **Schiedsgerichten.**

Die unterschiedlichen zivilrechtlichen Zuständigkeiten können zur Folge haben, dass möglicherweise sachlich und rechtlich widersprüchliche Entscheidungen zum gleichen Sachverhalt ergehen. Dies verkompliziert die Sachlage neben der Tatsache, dass das Zivilgericht zudem nicht an Entscheidungen des Strafgerichtes gebunden ist. 28

Selbst wenn sich die Vertragsparteien bei Abschluss des Vertrages, obwohl sie eine Schiedsklausel hätten vereinbaren können, gegen die Aufnahme einer derartigen Klausel entschieden haben, so steht es ihnen frei, diese auch noch später zu vereinbaren. Gem. § 1029 Abs. 1 ZPO können die Parteien sämtliche oder einzelne, gegenwärtige oder zukünftige Streitigkeiten aus einem bestimmten vertraglichen oder nichtvertraglichen Rechtsverhältnis der Entscheidung durch das Schiedsgericht unterwerfen, vorausgesetzt, es gilt nicht der Vorrang der staatlichen Gerichtsbarkeit. 29

Nicht selten ist es im Zusammenhang mit Ansprüchen, die aus internen Untersuchungen oder externen Ermittlungen resultieren, gerade vor dem Hintergrund der Vertraulichkeit des Verfahrens im Interesse beider Seiten, schon vor Beginn eines Rechtsstreits die Zuständigkeit der Schiedsgerichtsbarkeit zu vereinbaren. Dies gilt idR jedoch nicht, wenn ein Dritter Geschädigter ist. 30

III. Durchsetzung von Ansprüchen und Ermessensspielraum

Sofern die interne Untersuchung zu dem Ergebnis kommt, dass dem Mitarbeiter oder einem Dritten ein Fehlverhalten nachgewiesen werden kann, ist die Einleitung zivilrechtlicher Ansprüche zu prüfen.[15] 31

Lange Zeit dominierte im Zusammenhang mit der Verfolgung zivil- und strafrechtlicher Ansprüche aus Compliance-Sachverhalten der Spruch „Die Kleinen werden gehängt, 32

[13] *Bauer/Arnold/Kramer* AG 2014, 681.
[14] *Bauer/Arnold/Kramer* AG 2014, 681.
[15] S. hierzu auch → Kapitel G.VI.7.

die Großen lässt man laufen"[16] die Presse. Landläufig ging man davon aus, dass Unternehmen lediglich dann aktiv werden, wenn „normale" Mitarbeiter betroffen wären, nicht jedoch, wenn leitendes Personal Ansprüchen ausgesetzt wären. Doch diese Sichtweise hat sich geändert.

33 Spätestens seit der ARAG/Garmenbeck Entscheidung des BGH[17] steht fest, dass der Aufsichtsrat einer Gesellschaft verpflichtet ist, Ansprüche gem. § 93 AktG gegen Vorstandsmitglieder zu verfolgen, wenn nicht ausnahmsweise überwiegende Gründe des Gemeinschaftswohls gegen eine gerichtliche Geltendmachung sprechen. Auch iRd § 93 Abs. 2 AktG ist der Schadensbegriff der §§ 249 ff. BGB maßgeblich.[18] Die Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich des Eintritts und der Höhe des entstandenen Schadens liegt bei der Gesellschaft.[19] Welche Schadensposten bei Compliance-Pflichtverletzungen erstattungsfähig sind, wird im Schrifttum erst ansatzweise diskutiert.[20]

34 Diese Entscheidung, die vor dem Hintergrund aktienrechtlicher Besonderheiten getroffen wurde, steigert jedoch nicht nur die Bereitschaft der Aufsichtsratsmitglieder, sondern auch die der Unternehmen, ihrer Geschäftsführer oder Vorstandsmitglieder, die entsprechenden handelnden Personen, unabhängig von ihrer Eigenschaft als Mitarbeiter, leitende Angestellte oder gar in ihrer Organstellung für deliktisches oder strafrechtliches Verhalten in Anspruch zu nehmen.

35 Auch das im Jahr 2014 ergangene Urteil gegen einen ehemaligen Vorstand der Siemens AG,[21] hat in der Wirtschaftspresse große Aufmerksamkeit erlangt. Zwar wurde es in einem anderen Kontext, nämlich des Bekenntnisses zu und der Wahrung von Recht und Gesetz durch die Leitungsorgane eines Unternehmens, erlassen; es ist jedoch davon auszugehen, dass auch die Frage, ob und inwiefern Schadensersatzansprüche von Leitungsorganen eines Unternehmens gegenüber Mitarbeitern oder Dritten verfolgt werden, vor dem Hintergrund dieses Urteils neu bewertet werden. In der Praxis wird der vom BGH entwickelte Maßstab aber auch bei ähnlichern Konstellationen angewendet.[22]

36 Während also in Zeiten vor den großen Compliance-Skandalen zivilrechtliche Ansprüche gegen Mitarbeiter, Organe oÄ eher nicht verfolgt wurden, schlug das Pendel im Nachgang vielfach in die andere Richtung aus. Mehr und mehr häuften sich in den nachfolgenden Zivilverfahren verschiedenste Arten von Ansprüchen, vielfach mit dem Verweis auf andernfalls mögliche Konsequenzen wegen Untreue gegenüber den Unternehmensinhabern/Aktionären. Dies war häufig verbunden mit der Aussage, dass kein Ermessensspielraum bei der Verfolgung zivilprozessualer Ansprüche bestehe. Diese Pauschalaussage lässt sich in der Form jedoch nicht treffen. Vielmehr ist für jeden Einzelfall zu prüfen, ob und ggf. welche Aktivitäten konkret erforderlich bzw. notwendig sind, um sich nicht der Untreue strafbar zu machen. Dies hängt jedoch wie immer bei juristischen Fragestellungen von den Einzelheiten des Sachverhaltes ab und kann nicht pauschal im Vorfeld beantwortet werden.

37 Bei der Abwägung ist auch zu berücksichtigen, dass bei Nichtverfolgung oder Untätigbleiben unter Umständen erhebliche Schadensersatzansprüche von Anlegern gegenüber dem untätigen Unternehmen geltend gemacht werden können. Insbes. bei kapitalmarktrechtlich organisierten Unternehmen, zB Aktiengesellschaften, sind die Interessen der Anleger sowie die Verpflichtung zur Transparenz und Offenlegung im Auge zu behalten. So könnte bspw. ein Aktionär unter Umständen einen Anspruch auf Schadensersatz geltend machen, der zu einem Zeitpunkt Aktien gekauft hat, als das betroffene Unternehmen

[16] Spiegel Online v. 3. 4. 2008.
[17] BGHZ 135, 244.
[18] *Fleischer* NZG 2014, 321.
[19] *Fleischer* NZG 2014, 327.
[20] *Fleischer* NZG 2014, 327.
[21] LG München I NZWiSt 2014, 183.
[22] Knieriem/Rübenstahl/Tsambikakis/*Gloeckner/Racky*, Kap. 19 Rn. 23 mwN.

schon eine Ad-hoc-Mitteilung hätte machen müssen und dies schuldhaft unterlassen hat und nicht über die theoretische Möglichkeit des Bestehens des Anspruches informiert hat.

All dies führt jedoch nicht dazu, dass Unternehmen Ansprüche zwingend zu verfolgen haben. Vielmehr verhält es sich so, dass der jeweils Anspruchsberechtigte zu prüfen hat, ob und inwiefern Ansprüche bestehen, ob und inwieweit diese Ansprüche erfolgversprechend sind und ob und inwieweit gewichtige Gründe gegen eine Geltendmachung sprechen. Dies gilt auch im Hinblick auf die Geltendmachung von Ansprüchen durch den Aufsichtsrat. In vielen Fällen darf und muss der Aufsichtsrat sogar aufgrund des Unternehmensinteresses oder der Treuepflicht der Gesellschaft gegenüber dem Vorstand von einer Regressnahme absehen, ohne dabei seinerseits einen Pflichtverstoß zu begehen.[23] Es empfiehlt sich jedoch, diese Gründe entsprechend zu dokumentieren, um sich und das Unternehmen vor möglichen späteren Inanspruchnahmen zu schützen. **38**

IV. Entscheidungsträger

Je nach Größe und Komplexität eines Unternehmens sowie der Höhe der möglicherweise geltend zu machenden Schäden empfiehlt es sich, sich frühzeitig über eine Entscheidungsmatrix Gedanken zu machen und insbes. zu klären, wer jeweils in die Entscheidungsfindung im Hinblick auf die Schadensgeltendmachung zwingend einzubeziehen ist (zB Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung). Hierbei muss auch bedacht werden, welche Kriterien für eine Entscheidungsfindung von besonderer Bedeutung sind.[24] Dies gilt insbes. auch vor dem Hintergrund der möglichen Verjährung von Ansprüchen gegen Schädiger sowie der teilweise recht komplexen und dementsprechend lange dauernden Abstimmungsprozesse in Unternehmen. **39**

Auch hier ist die entsprechende Dokumentation der Entscheidungsfindung von großer Bedeutung und sollte nicht nachlässig gehandhabt werden. **40**

Auf den ersten Blick scheint dieser Punkt möglicherweise nur für Großunternehmen von Relevanz zu sein. Doch auch in kleineren oder mittleren Unternehmen kann schnell ein Vorwurf gegen die Geschäftsleitung sowohl im Hinblick auf die Wahrung der Organisations- und Aufsichtspflichten als auch im Hinblick auf die mögliche Pflichtverletzungen bei der (fehlenden) Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen erhoben werden, die ihrerseits wiederum eine Straftat darstellen könnten. **41**

V. Zivilprozessuale Risiken/Auswirkungen

1. Verjährung

Für den deliktischen vermögensrechtlichen Anspruch gilt mangels gesetzlicher Sonderregeln die regelmäßige Verjährung des § 195 BGB. Nach § 195 BGB verjähren Ansprüche aus unerlaubter Handlung nach drei Jahren.[25] Sie beginnt am Ende des Jahres, in dem der Verletzte vom Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt (§ 199 Abs. 1 BGB). **42**

[23] *Schnorbus/Ganzer* WM 2015, 1835 ff.

[24] Ähnl. auch *Schnorbus/Ganzer* WM 2015, 1835: „Schwer zu beurteilen ist, inwieweit es eine Bagatellgrenze gibt, unterhalb derer der Aufsichtsrat sich nicht weiter mit der Verfolgung etwaiger Ansprüche befassen muss. Hier wird im Schrifttum bisweilen angenommen, unterhalb eines Betrages von „wenigen hundert oder tausend Euro" müsse der Aufsichtsrat nicht erst tätig werden" unter Verweis auf *Casper* ZHR 176 (212), 617.

[25] Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt grds. für alle Ansprüche 3 Jahre, soweit keine Sonderregelungen eingreifen. Die regelmäßige Verjährungsfrist gilt damit auch für alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, es sei denn, aus § 197 BGB oder § 852 BGB ergeben sich andere Fristen.

43 Eines der großen Risiken bei der Durchführung von internen Untersuchungen ist deshalb die Frage, wann und zu welchem Zeitpunkt der Geschädigte hinreichend Kenntnis vom Sachverhalt hatte, so dass die Verjährung zu laufen beginnt.

2. Präklusion/Verwertbarkeit von Beweismitteln

44 Im Hinblick auf die im Rahmen einer internen Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse wird in der juristischen Fachliteratur teilweise die Auffassung vertreten, dass die Informationen, die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen arbeitsvertraglicher Pflichterfüllung ausgetauscht werden, nicht für Zwecke staatsanwaltschaftlicher Ermittlungsverfahren „missbraucht" werden dürfen.[26] Die Aussage sei gerade nicht in strafprozessual zulässiger Weise erlangt worden, und dürfe deshalb quasi als „Früchte des verdorbenen Baumes" von den Behörden nicht verwertet werden.

45 Fraglich ist allerdings, ob dieses Argument möglicherweise im Rahmen eines Zivilprozesses herangezogen werden kann, um der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen den Boden zu entziehen. Nicht zuletzt deshalb sollten für die Durchführung von internen Untersuchungen und die Befragung von Mitarbeitern Prozesse[27] und Verhaltensregeln (**Code of Conduct** für interne Untersuchungen)[28] festgeschrieben und eingehalten werden. Auch empfiehlt es sich, den Mitarbeitern nach Abschluss der internen Untersuchungen, jedoch vor Einleitung arbeitsrechtlicher Maßnahmen nochmals rechtliches Gehör zu gewähren[29].

3. Beweislastumkehr

46 In einem Zivilprozess trägt grds. jede Partei die Beweislast und die Beweisführungspflicht für die tatsächlichen Voraussetzungen der für sie günstigen Vorschriften.[30]

47 Etwas anderes wird jedoch für sog. Organhaftungsansprüche diskutiert. Die Gesellschaft muss lediglich darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass der Gesellschaft durch ein möglicherweise pflichtwidriges Verhalten des Geschäftsleiters ein Schaden entstanden ist.[31] Demgegenüber ist es Sache des beklagten Organmitgliedes, seinerseits darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass er nicht pflichtwidrig oder schuldhaft gehandelt hat oder dass er mittels eines rechtmäßigen Alternativverhaltens den „gleichen Schaden" hätte herbeiführen können.[32]

48 Bislang gibt es kaum Literatur zur Frage, ob interne Ermittlungen zu beweisrechtlichen Auswirkungen zu Lasten des Unternehmens oder seiner Organe führen. Auch Rechtsprechung von staatlichen Gerichten zu diesem Themenkomplex ist bislang nicht ersichtlich.

49 Erkenntnisse im Zusammenhang von Schiedsverfahren sowie Diskussionen in Fachkreisen lassen allerdings vermuten, dass eine Beweislastumkehr eher als abwegig zu betrachten ist, unter anderem weil ungeschriebene Beweislastumkehrungen Abweichungen von der geltenden Gesetzeslage sind. Darüber hinaus handelt es sich beim Institut der Beweislastumkehr eher um seltene von der Rechtsprechung entwickelte Fallgruppen, die aufgrund von Gerechtigkeits- oder Billigkeitserwägungen entwickelt wurden, unter ande-

[26] Über die genaue dogmatische Herleitung eines strafprozessualen Schutzes des Arbeitnehmers wird derzeit kontrovers diskutiert, vgl. *Woodson* ZFRC 6/10, 269 ff.; *Greco/Caracas* NStZ 2015, 7; *Knauer/Gaul* NStZ 2013, 192.
[27] S. hierzu → Kapitel C.II, G.
[28] S. hierzu → Kapitel G.V.
[29] S. hierzu → Kapitel D.III.
[30] *Leuering* NJW 2014, 657 (659).
[31] *Leuering* NJW 2014, 657 (659).
[32] *Leuering* NJW 2014, 657 (659).

rem, weil der jeweils Beweispflichtige aus seiner Situation heraus geradezu untergeordnete Kenntnisse hat, zB in den Fällen der Produkthaftung, der Arzthaftung oder allgemeiner Berufshaftung, und ihm der Antritt des Beweises nahezu unmöglich ist.

50 Gerade diese Billigkeits- oder Gerechtigkeitserwägungen sind allerdings in der konkreten Fallkonstellation nicht gegeben. Der Schädiger selbst verfügt idR auch nach Durchführung von internen Ermittlungen durch das Unternehmen nach wie vor über Kenntnisse, die er gegenüber dem Unternehmen nicht offengelegt hat, so dass sich eher das Unternehmen in einem Nachteil befindet und nicht der Schädiger. Etwas anderes ergibt sich auch nicht, wenn der Schädiger nicht im gleichen Unternehmen beschäftigt ist wie der Geschädigte.

4. Schiedsfähigkeit von Ansprüchen im strafprozessualen Kontext

51 Neben der grundsätzlichen Frage, ob Schiedsgerichte zuständig sein können,[33] sowie der Frage nach der objektiven Schiedsfähigkeit stellen sich im strafprozessualen Kontext die weiteren Fragen, ob derartige Sachverhalte ausschließlich wegen ihres strafrechtlichen Kontextes ausnahmsweise doch nicht schiedsfähig sind und ob Schiedsgerichte bereit sind, sich mit derartigen Themenkomplexen auseinanderzusetzen, oder etwaige Angriffsflächen vermeiden möchten.

52 Auch wenn vermögensrechtliche Ansprüche (§ 1030 Abs. 1 ZPO) grds. schiedsfähig sind, soweit sich nicht gemäß § 1030 Abs. 3 ZPO aus anderweitigen gesetzlichen Vorschriften zu beachtende Spezialvorschriften ergeben, ist jeweils konkret zu prüfen, ob der jeweilige geltend gemachte Anspruch per se wirklich vermögensrechtlicher Natur ist und ob es Spezialvorschriften gibt, die eine Schiedsfähigkeit behindern.

53 Ein solches Hindernis könnte sich bspw. ergeben, wenn der Anspruch im Zusammenhang mit einem per se rechtswidrigen Vertrag und einer darin befindlichen Schiedsklausel geltend gemacht wird oder der geltend gemachte Anspruch aus einem per se wirksamen Vertrag, also zum Beispiel einem Arbeits- oder Anstellungsvertrag, geltend gemacht werden, der Anspruch selbst aber auf einem rechtswidrigen Verhalten des Schädigers beruht.

54 Schon vor über 50 Jahren wurde die Frage, wie ein Schiedsgericht vorgehen soll, wenn ein Vertrag möglicherweise oder gar offenkundig rechtwidrig ist, womöglich erstmalig schwerpunktartig erörtert,[34] gleichwohl haben rechtswidrige Verträge und Vertragsanbahnungen im Zusammenhang mit der Schiedsgerichtsbarkeit in den letzten Jahrzehnten nur sporadisch eine Würdigung erfahren. Diskutiert wurde bspw. ob deliktische Ansprüche, insbesondere kartellrechtliche Schadensersatzansprüche eine vertragliche Streitigkeit darstellen. Auch wurde diskutiert, ob die Rechtswidrigkeit eines Vertrages auf die Wirksamkeit einer Schiedsabrede durchschlägt. Dies wurde bislang überwiegend verneint.

55 Dies steht auch in Einklang mit der allgemein gültigen Auffassung, dass Schiedsvereinbarungen weit auszulegen sind. Aus dem Grundsatz der schiedsfreundlichen Auslegung folgt, dass auch deliktische Ansprüche, die sich tatbestandlich mit dem Organhaftungsanspruch oder dem Anspruch wegen Verletzung des Anstellungsvertrages decken, von der Schiedsklausel erfasst werden.[35] Selbst wenn in einem Schiedsverfahren der Verdacht aufkommt, dass ein streitiger Vertrag Berührungspunkte zu Korruption aufweist, insbes. dass er unter dem Einfluss von Korruption oder in der Absicht korruptiver Handlungen zustande gekommen ist, berührt dies die Zuständigkeit eines Schiedsgerichtes regelmäßig nicht.[36]

---

[33] S. hierzu → Kapitel J.II.2.
[34] *Kreindler* S. 15 ff.
[35] *Umbeck* SchiedsVZ 2009, 144 (148).
[36] *Rieder/Schoenemann* NJW 2011, 1169 (1172).

56 Bis heute aber gibt es keine nachhaltigen oder gewichtigen Hinweise darauf, dass die Schiedsfähigkeit derartiger Ansprüche angezweifelt werden würde oder Schiedsgerichte eine Zuständigkeit ablehnen würden.

5. Befragung von Personen

57 Im Rahmen der Befragung von Beschuldigten und Zeugen im Zuge von internen Untersuchungen sollte von den verantwortlichen Personen daran gedacht werden, dass etwaige Befragungen nicht nur unter dem Blickwinkel des Abschlusses der internen Untersuchungen sowie des Nachweises etwaiger strafrechtlicher Ergebnisse vorgenommen werden. Vielmehr sollte stets auch im Auge behalten werden, ob und wie derartige Aussagen in einem möglichen zivilrechtlichen Folgeprozess verwendet werden könnten. Dabei ist auch der jeweilige Empfängerhorizont, sprich das jeweils für eine Entscheidung möglicherweise zuständige Gericht, zu berücksichtigen.

58 Gerade Fragen im Hinblick auf den zivilrechtlich nachzuweisenden Sachverhalt, konkrete mögliche Ansprüche und die diesbezügliche Beweislast sind sorgfältig im Vorfeld zu überdenken, entsprechend aufzubereiten und zu diesem Zeitpunkt und auch später hinreichend zu dokumentieren. Dies gilt umso mehr als im zivilrechtlichen Rechtsstreit vielfach nicht mehr auf die befragten Personen zurückgegriffen werden kann, sondern lediglich auf die erstellten Dokumentationen.

59 So vom Unternehmen die Entscheidung getroffen wird, dass im Rahmen interner Untersuchungen von einer für einen Zivilprozess geeigneten Dokumentation Abstand genommen wird, sind der Unternehmensleitung die Vor- und Nachteile dieser Entscheidung im Vorfeld zu verdeutlichen und von dieser eine entsprechende Entscheidung einzuholen.

VI. Fazit

60 Die im Zusammenhang mit der Geltendmachung von zivilrechtlichen Ansprüchen vor staatlichen Gerichten oder Schiedsgerichten zu diskutierenden Fragen sind rechtlich spannend und im Hinblick auf den einen oder anderen Punkt nach wie vor fließend.

61 Vor, während oder nach internen Untersuchungen ist deshalb die etwaige Geltendmachung zivilrechtlicher Ansprüche vor staatlichen Gerichten oder Schiedsgerichten im Auge zu behalten, damit hinreichend Grund für die Geltendmachung gelegt wird und die Unternehmensleitung oder die von ihr beauftragten Funktionen in der Lage sind, eine entsprechende Entscheidung für oder gegen die Geltendmachung von zivilrechtlichen Ansprüchen zu treffen. Ohne Frage befinden sich Unternehmen dadurch in einem Spagat im Hinblick auf das, was für ein Unternehmen bezogen auf interne Untersuchungen, staatliche Ermittlungen oder die Geltendmachung von zivilrechtlichen Ansprüchen gut ist. Gerade dieser Spagat, so die Argumente hinreichend vorgetragen und abgewogen werden, hilft jedoch bei der Anwendung der „Business Judgement Rule“ und der Abwendung von etwaigen Risiken für die Unternehmensleitung und das Unternehmen.

K. Einschaltung externer Dienstleister bei internen Compliance Untersuchungen; Schutz von Geschäftsgeheimnissen

I. Arten, Auswahl und Steuerung externer Dienstleister

Interne Compliance-Untersuchungen werfen eine Reihe von komplexen juristischen, praktischen und organisatorischen Fragen auf. Nur in wenigen Fällen – etwa weil eine interne Untersuchung sehr begrenzt ist oder das Unternehmen aus vorherigen internen Untersuchungen Erfahrung gesammelt und Ressourcen aufgebaut hat – wird ein Unternehmen in der Lage sein, eine interne Compliance-Untersuchung ganz ohne Unterstützung von externen Spezialisten durchzuführen. Bei der Einschaltung Externer im Rahmen von internen Compliance-Untersuchungen stehen die notwendigen Tätigkeiten zur Aufklärung des Sachverhaltes einschließlich der forensischen Datenauswertung im Vordergrund. Daneben ist aber auch die Vertretung des Unternehmens gegenüber Behörden und Gerichten sowie eine professionelle Kommunikation über die Untersuchung und deren Ergebnisse von Bedeutung. 1

Dieser Beitrag skizziert insbes. organisatorische Lösungsansätze und **Prozesse** für Unternehmen, die vor einer umfangreichen internen Untersuchung stehen und dabei auf die Unterstützung und das Know-How externer Dienstleister zurückgreifen möchten oder müssen. Die hier dargestellten Prozesse sind in der Praxis entwickelt und erprobt worden. Allerdings geschah dies in einem diversifizierten und weltweit tätigen Großunternehmen mit einer komplexen Konzernstruktur. Verschiedene Unternehmenssparten und Geschäftsmodelle, internationale Rechtsprechung und Fremdsprachenanforderungen führten hier zu einer Steigerung des Komplexitätsgrades.[1] Gegenstand der Untersuchung waren nicht nur deutsche Unternehmenseinheiten, sondern auch Geschäftsaktivitäten in mehreren ausländischen Konzerngesellschaften. Die Entwicklung der beschriebenen Prozesse erfolgte außerdem vor dem Hintergrund von parallel laufenden Ermittlungen einer deutschen Staatsanwaltschaft, der US-Börsenaufsicht (U.S. Securities and Exchange Commission, SEC) und des US-Justizministeriums (Department of Justice, DoJ). Die Prozesse sind daher teilweise von dieser besonderen Situation geprägt. Die vorgestellten Lösungsansätze müssen daher selbstverständlich an die konkrete Situation des Unternehmens, das sich zur Durchführung einer internen Compliance-Untersuchung entscheidet, angepasst werden. 2

1. Art und Rolle externer Dienstleister

a) Mandatierung von Rechtsanwälten in unterschiedlichen Rollen[2]

Im Rahmen einer internen Compliance-Untersuchung werden bei der Einschaltung externer Dienstleister insbes. Rechtsanwälte durch das Unternehmen mandatiert: 3

Rolle	Aktivitäten
Durchführung der internen Compliance-Untersuchung („Investigation Counsel“)	Entwicklung eines individuellen Untersuchungsplanes anhand konkreter Verdachtsmomente; Durchführung der zur Sachverhaltsaufklärung erforderlichen Maßnahmen, insbes. Mitarbeiter-

[1] Vgl. *Laude/Brandt* BB 2016, 1002.

[2] Ausf. beschäftigt sich das nachfolgende → Kapitel L mit der Rolle interner und externer Rechtsanwälte im Rahmen interner Compliance-Untersuchungen. Deshalb werden hier die Einsatzgebiete für externe Rechtsanwälte im Rahmen einer solchen Untersuchung nur tabellarisch aufgeführt.

Rolle	Aktivitäten
	interviews und Sammlung und Durchsicht relevanter Daten; Erstellung des Untersuchungsberichts.
Vertretung des Unternehmens gegenüber staatlichen Stellen („Defence Counsel")	Festlegung der Verteidigungs- und Kooperationsstrategie mit dem Unternehmen unter Berücksichtigung der fortschreitenden Untersuchung und ihrer Ergebnisse.
Gutachter	Gutachterliche Stellungnahme zu besonderen Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Untersuchung; zB Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Untersuchungsaktivitäten in ausländischen Konzerneinheiten oder Prüfung der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen Mitarbeiter oder Organmitglieder.

b) Einschaltung von Wirtschaftsprüfern

4 Bei Compliance-Untersuchungen geht es im Kern häufig um die Frage, wie, zu welchem Zweck und mit welchem Endempfänger Geld ein Unternehmen verlassen hat, ob und wie die Abbildung verdächtiger Zahlungsvorgänge im Rechnungswesen des Unternehmens erfolgt ist und ob und wie die internen Kontrollen im Unternehmen auf einen verdächtigen Zahlungsvorgang reagiert haben. Bei vielen internen Compliance-Untersuchungen ist daher besonderer Sachverstand erforderlich, um Zahlungsströme im und außerhalb des Unternehmens zu durchleuchten und forensisch auszuwerten. Sofern die Revisionsabteilung eines Unternehmens über die dafür erforderlichen Kompetenzen und Kapazitäten verfügt, kann dieser Teil einer Compliance-Untersuchung intern bewältigt werden. Oft wird dies aufgrund der zu bewältigenden enormen Datenmengen jedoch nicht der Fall sein, sodass die Beauftragung eines entsprechend spezialisierten Wirtschaftsprüfungsunternehmens erfolgt. Dies ist auch dann erforderlich, wenn die Ergebnisse der forensischen Auswertung von Zahlungsdaten iRd Kooperation des Unternehmens mit ermittelnden Behörden diesen zur Verfügung gestellt werden sollen und daher die Unabhängigkeit eines externen Wirtschaftsprüfungsunternehmens von besonderer Bedeutung ist. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten ist darauf zu achten, dass nicht der aktuelle Wirtschaftsprüfer des Unternehmens, und auch nicht jener, der das Unternehmen zur in der für die Untersuchung relevanten Zeit geprüft hat, mandatiert werden darf.

c) Forensische Datenauswertung durch IT-Dienstleister

5 Neben der Befragung von Mitarbeitern kommt der systematischen Sammlung und Auswertung relevanter Daten bei internen Compliance-Untersuchungen die größte Bedeutung bei der Sachverhaltsaufklärung zu. ZB wird das Unternehmen bei Hinweisen auf Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter genau wissen wollen, ob sich aus den von diesen Mitarbeitern geführten Akten, ihrer E-Mail-Kommunikation und anderen relevanten Datenmengen Anhaltspunkte ergeben, die die Hinweise untermauern. Eine herausragende Rolle spielen insoweit unstrukturierte digitalisierte Informationen; sie machen heute bis zu 80% aller Unternehmensdaten aus. Die insoweit relevanten Datenquellen sind vielfältig. Auch werden digitalisierte Informationen häufig an verschiedenen Orten gespeichert oder existieren in den unterschiedlichsten Formaten. Mit herkömmlichen Methoden des Datenmanagements lassen sich diese sog „Big Data" folglich kaum noch effizient sichten und