



Bundeskartellamt

Vorzeitige Löschung aus dem Wettbewerbsregister wegen Selbstreinigung – Praktische Hinweise für einen Antrag –

November 2021



Offene Märkte | Fairer Wettbewerb

**Vorzeitige Löschung aus dem Wettbewerbsregister wegen Selbstreinigung
– Praktische Hinweise für einen Antrag –**

November 2021

Kontakt

Bundeskartellamt

Kaiser-Friedrich-Straße 16

53113 Bonn

poststelle@bundeskartellamt.bund.de

www.bundeskartellamt.de

Inhaltsverzeichnis

A.	ANTRAGSSCHRIFT, DARLEGUNG UND BEWEIS	1
B.	ZULÄSSIGKEIT	2
C.	BEGRÜNDETHEIT	3
I.	Schadensausgleich oder Verpflichtung hierzu (§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 GWB)	3
1.	Ausgleich bereits gezahlt	3
2.	Verpflichtung zum Ausgleich	3
3.	Unklare und streitige Schäden.....	4
4.	Die Rolle des zugrunde liegenden Delikts.....	4
5.	Notwendige Darlegungen	5
II.	Umfassende Klärung der Tatsachen und Umstände (§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 GWB).....	5
III.	Technische, organisatorische und personelle Maßnahmen, die geeignet sind, weiteres Fehlverhalten zu vermeiden (§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 GWB).....	7
1.	Technische und organisatorische Maßnahmen („Compliance-Maßnahmen“)	7
a)	Der besondere Prüfraum der vergaberechtlichen Selbstreinigung	7
b)	Grundsätze effektiver Compliance.....	7
c)	Konzernverbund.....	8
d)	Hinweise zu den Grundsätzen effektiver Compliance	8
2.	Personelle Maßnahmen.....	11
a)	Zusammenhang mit Compliance-Maßnahmen	11
b)	Einzelheiten zu den personellen Maßnahmen und deren Wirkung	12
c)	Die konkret beteiligten Personen	12
d)	Sachverhaltsaufklärung und Verzicht auf bestimmte Maßnahmen	13

EINLEITUNG

- 1** Unternehmen, die in das Wettbewerbsregister eingetragen sind, können beim Bundeskartellamt als Registerbehörde einen Antrag auf vorzeitige Löschung wegen Selbstreinigung stellen. Die Voraussetzungen für eine Selbstreinigung ergeben sich aus den gesetzlichen Grundlagen und den von der Registerbehörde erlassenen Leitlinien.¹ Dieses Dokument erläutert einzelne Aspekte der Leitlinien und gibt praktische Hinweise für die Antragstellung. Ziel dieser Hinweise ist es vor allem, eine möglichst rasche Prüfung der Selbstreinigung auch im Sinne der im Wettbewerbsregister eingetragenen Unternehmen zu ermöglichen.

A. ANTRAGSSCHRIFT, DARLEGUNG UND BEWEIS

- 2** Bei einem Antrag auf Löschung gilt ein eingeschränkter Amtsermittlungsgrundsatz. Nach den Regelungen des Wettbewerbsregistergesetzes (WRegG) muss ein Antragsteller alle Tatsachen, die für eine umfassende Bewertung der Selbstreinigung notwendig sind, selbst darlegen und beweisen. Die Registerbehörde kann ihre Prüfung auf das beschränken, was der Antragsteller ihr vorträgt und was ihr zu dem Fall bereits bekannt sein muss. Sofern der Antrag unzureichend ist, trägt das eingetragene Unternehmen somit das Risiko, dass die Löschung abgelehnt wird.
- 3** Der Antrag ist so aufzubereiten, dass die Registerbehörde im Idealfall allein auf dieser Grundlage entscheiden kann, ob die Voraussetzungen der Selbstreinigung vorliegen. Dies beschleunigt den Prüfungsprozess. Der Antragsteller muss die notwendigen Tatsachen darstellen und die erforderlichen Beweismittel vorlegen. Der Antrag soll aus sich heraus verständlich sein und den Sachverhalt so präzise darstellen, dass er eine schnelle Entscheidung erlaubt. Hierzu folgende Hinweise:
 - Ist ein Unternehmen mehrfach in das Wettbewerbsregister eingetragen, kann eine vorzeitige Löschung wegen Selbstreinigung für mehrere Eintragungen in einem Antragschreiben zusammengefasst werden. Ob eine erfolgreiche Selbstreinigung vorliegt, entscheidet die Registerbehörde dann für jede Eintragung gesondert. Die hierbei zu prüfenden Aspekte können sich überschneiden. Die Registerbehörde wird Löschanträge für mehrere Eintragungen innerhalb eines verbundenen Verfahrens bearbeiten, sofern dies zweckmäßig ist.

¹ Bundeskartellamt, Leitlinien zur vorzeitigen Löschung einer Eintragung aus dem Wettbewerbsregister wegen Selbstreinigung, November 2021 (im Folgenden: Leitlinien).

- Sofern sich das Unternehmen in seinem Vorbringen auf Anlagen bezieht, sollten die in Bezug genommenen Punkte im Antrag übersichtlich dargestellt und gekennzeichnet werden, um eine rasche Prüfung anhand der Anlagen vornehmen zu können. Dies gilt auch hinsichtlich der dem Antrag beizufügenden Sanktionsentscheidung (Urteil, Strafbefehl oder Bußgeldentscheidung). Pauschale Bezugnahmen sind insoweit zu vermeiden.
- Entscheidend für eine Selbstreinigung sind u.a. die umfassende Kooperation mit den Ermittlungsbehörden und der Registerbehörde. Die Registerbehörde hat umfassende Ermittlungsbefugnisse gegenüber dem Antragsteller sowie Dritten. Sie kann zudem bei den Ermittlungsbehörden, welche mit dem zugrunde liegenden Fehlverhalten befasst waren, Informationen anfordern.
- Eine Selbstreinigung besteht nicht im „Abhaken“ eines möglichst breiten Katalogs von Maßnahmen. Im Antrag ist darzulegen, welche Maßnahmen getroffen wurden und warum diese aus Sicht des Unternehmens angemessen, aber auch ausreichend sind.
- Ein erfolgreicher Antrag setzt nicht voraus, dass sich das Unternehmen einer externen Stelle (z.B. Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Prüfungsgesellschaften etc.) bedient, die es bei seinen Selbstreinigungsmaßnahmen unterstützt. Auch das Vorgehen nach einem bestimmten Standard oder die Vorlage eines Gutachtens nach § 8 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 WRegG² ist weder zwingend, noch garantiert es als solches den Erfolg der Selbstreinigung. Selbstverständlich kann eine entsprechende Unterstützung sinnvoll sein.
- Alle Anlagen zum Löschantrag sind ausschließlich als Kopie vorzulegen.

B. ZULÄSSIGKEIT

- 4** Zur Begründung der Zulässigkeit des Antrags hat das Unternehmen darzulegen, dass es an Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge teilnimmt oder dies beabsichtigt. Es sind möglichst konkrete Verfahren, an denen sich das Unternehmen beteiligen möchte oder an denen es in den letzten zwei Jahren teilgenommen hat, zu benennen. Auch angesichts des Geschäftsgegenstands kann das Unternehmen darlegen, inwieweit es an Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge teilnehmen kann oder dies beabsichtigt.

² Vgl. hierzu auch § 11 der Wettbewerbsregisterverordnung vom 16. April 2021 (BGBl. I S. 809).

C. BEGRÜNDETHEIT

I. Schadensausgleich oder Verpflichtung hierzu (§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 GWB)

1. Ausgleich bereits gezahlt

- 5 Im unproblematischen Fall hat das Unternehmen die finanziellen Schäden des Fehlverhaltens bereits durch Zahlungen an die Geschädigten ausgeglichen. Zahlungen sind gemäß den Anforderungen in den Leitlinien mit geeigneten Mitteln nachzuweisen. Der Nachweis kann durch eine Bestätigung der Geschädigten erbracht werden, dass alle bestehenden Zahlungsansprüche ausgeglichen sind. Kann eine solche Bestätigung nicht vorgelegt werden, sind andere geeignete Zahlungsnachweise zu erbringen, z.B. Überweisungsbelege. Da diese Belege nicht aus sich selbst heraus verständlich sind, sind hierzu Ausführungen machen.

2. Verpflichtung zum Ausgleich

- 6 Wenn das eingetragene Unternehmen bis zum Zeitpunkt des Antrags auf Löschung nicht in der Lage war, offenkundig bzw. unstreitig bestehende Ersatzansprüche auszugleichen, kann es ausreichen, wenn es sich gegenüber dem Gläubiger verbindlich zum Ausgleich verpflichtet hat. Im Hinblick auf den Normzweck des § 125 GWB und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen ist diese Fallgruppe so auszulegen, dass eine Verpflichtung einer bereits erfolgten Ausgleichszahlung im Wesentlichen gleichstehen muss. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn die Verpflichtung die Qualität einer titulierten Vereinbarung oder einer vollstreckbaren Entscheidung hat.³
- 7 In diesen Fällen sind die Hintergründe der Verpflichtung darzulegen und die Unterlagen vorzulegen, aus denen sich die Zahlungsverpflichtung ergibt. Es kann sich hierbei z.B. um die folgenden Unterlagen handeln:
- Notarielle Unterwerfungserklärung,
 - Vollstreckbarer Vergleich,
 - Bescheid einer Behörde.
- 8 Die Fallgruppe der „Verpflichtung zum Ausgleich“ ist zu unterscheiden von einem unklaren oder streitbefangenen Ausgleichsanspruch. Die „Verpflichtung zum Ausgleich“ ist als Sonderfall des bereits geleisteten Schadensausgleichs zu sehen.

³ Vgl. Tz. 12 und 17 der Leitlinien.

3. Unklare und streitige Schäden

- 9 Der Schadensausgleich ist eine vergaberechtliche Anforderung, die das zivilrechtliche und zivilprozessuale Verhältnis zwischen dem Unternehmen und dem Geschädigten unberührt lässt (sowie ggf. das verwaltungsrechtliche Verhältnis zwischen Unternehmen und dem Inhaber eines öffentlich-rechtlichen Ausgleichsanspruchs). Es ist den Unternehmen unbenommen, sich mit zivilrechtlichen oder zivilprozessualen Mitteln gegen aus seiner Sicht unberechtigte Ansprüche zu wehren. Bei unklaren oder streitigen Schadensersatzansprüchen muss die Registerbehörde eine Einzelfallprüfung vornehmen. Hierbei können vom Unternehmen abgegebene Schuldanerkenntnisse von besonderer Bedeutung sein.
- 10 Die Registerbehörde kann allerdings nicht unbesehen von dem Erfordernis eines bereits geleisteten Schadensausgleichs absehen, wenn ein Antragsteller vorträgt, eine Ausgleichspflicht bestehe zivilrechtlich nicht oder müsse erst zivilprozessual geklärt werden. Die Leitlinien legen hierzu Folgendes fest: Die Registerbehörde besteht bei „offenkundigen Schäden“ darauf, dass die Schäden wie oben dargestellt ausgeglichen sind oder eine Verpflichtung hierzu besteht.⁴
- Dabei ist denkbar, dass Schäden nur im Hinblick auf eine bestimmte Höhe offenkundig sind:

Fallbeispiel:

Das Unternehmen wurde wegen Verstößen gegen das Mindestlohngesetz in das Wettbewerbsregister eingetragen. Die Registerbehörde wird hierbei vom Unternehmen jedenfalls den Nachweis verlangen, inwieweit die Differenz zwischen ausgezahltem Lohn und gesetzlichem Mindestlohn bereits nachgezahlt wurde. Denn hierbei handelt es sich um offenkundig entstandene Schäden Dritter.

4. Die Rolle des zugrunde liegenden Delikts

- 11 Ob ein offenkundiger Schaden vorliegt, lässt sich zwar nur im Einzelfall beantworten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass es Eintragungsdelikte gibt, bei denen das Vorliegen offenkundiger Schäden näher liegend ist als bei anderen. Die Fallgruppe der Kartellordnungswidrigkeiten ist dafür bekannt, dass die Aufklärung des tatsächlich entstandenen Schadens erhebliche Probleme bereitet. Hier kann es zudem einen großen Kreis potenziell Geschädigter geben. Bei anderen Delikten können die Geschädigten sowie die Art und Höhe des Schadens hingegen relativ leicht zu bestimmen sein und sich eventuell auch bereits aus den einer Eintragung zugrunde liegenden Entschei-

⁴ Vgl. Tz. 15 der Leitlinien.

dungen oder im Nachgang erlassenen Entscheidungen ergeben. Zuletzt gibt es auch Eintragungsdelikte, denen Lebenssachverhalte zugrunde liegen können, in denen es keinen konkret materiell Geschädigten gibt. Die Registerbehörde berücksichtigt diese Besonderheiten bei der Bewertung des Erfordernisses des Schadensausgleichs.

5. Notwendige Darlegungen

12 Die Leitlinien bestimmen allgemein, was ein Unternehmen darlegen muss, um der Registerbehörde die Prüfung der dargestellten Grundsätze zu ermöglichen⁵:

- Sind eine Vielzahl von möglichen Geschädigten und anhängigen Rechtsstreitigkeiten betroffen, soll der Antrag eine nachvollziehbare und vollständige *Zusammenfassung* des Streitstands zu allen bestehenden und möglichen Schadensersatzansprüchen enthalten. Wegen weiterer Einzelheiten kann das Unternehmen z.B. auf eine ausführlichere Darstellung in einer Anlage verweisen. Bei einer Vielzahl von möglichen Geschädigten ist es denkbar, dass eine Einzeldarstellung auch in einer Anlage so umfangreich wäre, dass eine sinnvolle Prüfung nicht möglich ist. Wichtig ist auch hier eine zusammenfassende Darlegung und der Hinweis, welche Unterlagen dem Unternehmen vorliegen, um mit der Registerbehörde abstimmen zu können, ob und welche dieser Unterlagen vorzulegen sind. In einem Antrag sollte initial darauf verzichtet werden, „ordnerweise“ Anlagen zu übersenden.
- Die Anforderung, Darlegungen zu allen Geschädigten zu machen, die auf irgendeinem Wege bereits Ansprüche geltend gemacht haben, soll sicherstellen, dass die Registerbehörde den Sachverhalt umfassend kennt. Daher sind auch geltend gemachte Ansprüche darzulegen, die das Unternehmen für abseitig hält. Diese Auffassung ist im Antrag darzulegen. Die Registerbehörde kann auf dieser Grundlage entscheiden, ob weitere Nachfragen oder Ermittlungen erforderlich sind.

II. Umfassende Klärung der Tatsachen und Umstände (§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 GWB)

13 Nach den Leitlinien besteht im Verfahren vor der Registerbehörde in entsprechender Anwendung des § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 GWB die Pflicht zur aktiven Zusammenarbeit mit den Ermittlungsbehörden und der Registerbehörde.⁶ Die Registerbehörde tritt damit für die Zwecke der Bewertung der Selbstreinigung an die Position, die in einzelnen Vergabeverfahren der öffentliche Auftraggeber hat. Falls sich das Unternehmen seit dem Fehlverhalten an Ausschreibungen beteiligt hat oder

⁵ Vgl. Tz. 18 f. der Leitlinien.

⁶ Vgl. Tz. 20 der Leitlinien.

dies parallel zu einem Antrag tut, besteht in den dortigen Vergabeverfahren gegenüber dem jeweiligen öffentlichen Auftraggeber eine Pflicht zur Zusammenarbeit. Die Einhaltung dieser Pflicht wird jedoch grundsätzlich nicht in dem Verfahren vor der Registerbehörde überprüft. Aus diesem Grund ist ein Unternehmen nicht verpflichtet darzulegen, wie es bislang in etwaigen Vergabeverfahren mit den öffentlichen Auftraggebern kooperiert hat. Gleichwohl kann es sinnvoll sein, hierzu vorzutragen. Das gilt insbesondere dann, wenn öffentliche Auftraggeber bereits eine Selbstreinigung anerkannt haben.

14 Umfangreiche Wirtschaftsstraf- und -ordnungswidrigkeitenverfahren dauern oftmals mehrere Jahre. Die lückenlose Darlegung der aktiven Zusammenarbeit mit den Ermittlungsbehörden würde in diesen Fällen den Antrag zu umfangreich werden lassen. Daher ist gemäß den Leitlinien eine übersichtliche Zusammenfassung erforderlich.⁷ Die Zusammenfassung muss auch etwaige Aspekte umfassen, die Zweifel an der aktiven Zusammenarbeit mit den Ermittlungsbehörden begründen können. Anhaltspunkte für eine nicht umfassende Zusammenarbeit mit den Ermittlungsbehörden können sein:

- Unterlagen wurden auf Aufforderung nicht, nicht fristgerecht oder nicht vollständig herausgegeben,
- Erklärungen wurden nicht, nicht fristgerecht oder nicht vollständig abgegeben,
- über die Herausgabe/Beschlagnahme von Beweismitteln bestehende Uneinigkeiten.

15 Das Vorliegen solcher Anhaltspunkte schließt die aktive Zusammenarbeit nicht *per se* aus. Das Spannungsverhältnis zwischen der Wahrnehmung von Verfahrens- und Verteidigungsrechten des Unternehmens sowie der handelnden Personen und der Pflicht zur aktiven Zusammenarbeit muss dann vielmehr in einer Gesamtschau im Einzelfall bewertet werden.

16 Wenn die Ermittlungsbehörde eine Aussage zur aktiven Zusammenarbeit getroffen hat, ist diese ein wichtiger Aspekt im Rahmen der Prüfung. Vorhandene Aussagen sind vorzulegen.

17 Nach den Leitlinien richtet sich der Umfang der von einem Unternehmen vorzunehmenden Aufklärungsmaßnahmen nach den Umständen des Einzelfalls.⁸ Für eine erfolgreiche Selbstreinigung ist es nicht *per se* ausschlaggebend, ob sich ein Unternehmen hierfür externer Prüfer bedient.

⁷ Vgl. Tz. 25 der Leitlinien.

⁸ Vgl. Tz. 22 der Leitlinien.

III. Technische, organisatorische und personelle Maßnahmen, die geeignet sind, weiteres Fehlverhalten zu vermeiden (§ 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 GWB)

1. Technische und organisatorische Maßnahmen („Compliance-Maßnahmen“)

a) Der besondere Prüfraum der vergaberechtlichen Selbstreinigung

18 Die vergaberechtliche Selbstreinigung erfolgt im Hinblick auf einen von den Ermittlungsbehörden umfassend ermittelten Sachverhalt zu einem oder mehreren Delikt(en). Die hierzu getroffenen Maßnahmen müssen erwarten lassen, dass es unter besonderer Berücksichtigung des zur Eintragung führenden Verhaltens künftig in dem Unternehmen nicht mehr zu weiterem Fehlverhalten kommt. Dies unterscheidet sich grundlegend von einer Situation, in der ein Unternehmen – möglicherweise auf der Grundlage entsprechender Standards – präventiv und unabhängig von einem konkreten Fehlverhalten prüft, ob und welche Compliance-Maßnahmen im Unternehmen zu treffen oder anzupassen sind. Das Ergreifen effektiver Compliance-Maßnahmen setzt daher nicht notwendigerweise die Einführung oder Anpassung eines standardisierten Compliance-Management-Systems („CMS“) voraus. Je nach Einzelfall können auch einzelne Bestandteile hiervon oder andere Maßnahmen ausreichen bzw. darüber hinausgehende Maßnahmen geboten sein.

Fallbeispiel:

Das Unternehmen richtet im Rahmen einer Selbstreinigung ein umfassendes, standardisiertes CMS ein und geht dabei z.B. auf der Grundlage entsprechender Standards wie den ISO-Leitlinien⁹ vor. Zwar gehört es zu glaubwürdiger und effektiver Compliance, dass ein Unternehmen gewillt ist, sich umfassend rechtstreu zu verhalten und nicht nur vereinzelt Maßnahmen zu ergreifen. Allerdings dürften eine ganze Reihe der getroffenen Maßnahmen im Rahmen der vergaberechtlichen Selbstreinigung nicht zwingend sein, z.B. weil sie sich auf andere Deliktsbereiche beziehen. Problematischer als „überschießende“ Maßnahmen kann sein, dass die Einrichtung oder Anpassung eines standardisierten CMS nicht in der notwendigen Tiefe und Spezifität auf das eingetragene Fehlverhalten schaut und im Hinblick hierauf nicht die konkreten Maßnahmen vorsieht, die eigentlich angebracht wären.

b) Grundsätze effektiver Compliance

19 Gemäß den Leitlinien sind bei der Risikoanalyse sowie der Auswahl und Implementierung der Maßnahmen die etablierten Grundsätze effektiver Compliance zu berücksichtigen. Die folgenden Ausführungen geben Hinweise zur Bewertung dieser Grundsätze. Sie sollen Unternehmen bei der Identifizierung angemessener Compliance-Maßnahmen unterstützen. Die hierin aufgeworfenen

⁹ International Organization for Standardization, ISO 37301:2021 Compliance management systems – Requirements with guidance for use (vormals: ISO 19600:2014 Compliance management systems – Guidelines).

Fragen sind jedoch weder abschließend, noch für jeden Fall gleich relevant. Effektive Compliance besteht nicht darin, schematisch möglichst viele Maßnahmen umzusetzen, die zu dem betreffenden Fehlverhalten und der Größe und Organisationsstruktur des Unternehmens nicht passen. So ist etwa denkbar, dass es für bestimmte in das Wettbewerbsregister eingetragene Deliktstypen spezifische und begrenzte Maßnahmen gibt, die nur einen Bruchteil der folgenden Fragen betreffen. Dementsprechend setzt ein erfolgreicher Antrag in der Regel nicht voraus, dass das Unternehmen Darlegungen zu jedem der folgenden Hinweise macht. Sie sollen jedoch sensible Punkte hervorheben, die im Einzelfall für die Bewertung relevant sein können und zu denen dann auch Darlegungen erforderlich sind.

c) Konzernverbund

20 Das Vergaberecht knüpft stets an den einzelnen Rechtsträger (juristische oder natürliche Person) und nicht an einen Unternehmensverbund an. Dies gilt grundsätzlich auch für die Selbstreinigung. Allerdings ist eine solch formale Betrachtung im Rahmen der Bewertung von Compliance-Maßnahmen nicht immer sachgerecht. Um die Angemessenheit der getroffenen Maßnahmen materiell bewerten zu können, benötigt die Registerbehörde aus diesem Grund auch Angaben, inwieweit das eingetragene Unternehmen in einen Unternehmensverbund einbezogen ist.¹⁰

d) Hinweise zu den Grundsätzen effektiver Compliance

21 Risikoanalyse

Im Rahmen der Analyse des Risikos weiteren Fehlverhaltens können die folgenden Fragen relevant sein:

- Welche konkreten Umstände bzw. Risiken wurden identifiziert, die das Fehlverhalten herbeigeführt haben?
- Handelt es sich um das Fehlverhalten einzelner Personen oder war es strukturell bedingt? Hierbei können z.B. Fragen der Organisations- und Aufsichtsstruktur, aber auch das Geschäftsmodell oder einzelne unternehmensinterne Vorgaben von Bedeutung sein.
- Kam es bereits in der Vergangenheit zu ähnlich gelagertem Fehlverhalten? Wie wurde darauf reagiert und warum kam es zu weiterem Fehlverhalten?

¹⁰ Vgl. Tz. 29 der Leitlinien.

22 *Anpassungen der Organisations- und Aufsichtsstruktur*

Die Ergebnisse der Risikoanalyse können das Unternehmen dazu veranlassen, konkrete Anpassungen der Organisations- und Aufsichtsstruktur vorzunehmen, um weiteres Fehlverhalten zu vermeiden:

- Hat das Unternehmen bestimmte Verfahrens- und Entscheidungsabläufe oder Aufsichtsstrukturen geändert (z.B. Einführung eines Vier-Augen-Prinzips, Einführung von Mitarbeiterrotation)?
- Wurden Anpassungen in IT-Systemen vorgenommen (etwa um künftige Zuwiderhandlungen technisch zu unterbinden oder um insoweit risikogeneigte Tätigkeitsbereiche besser zu kontrollieren)?
- Hat das Unternehmen – sofern angesichts der identifizierten Risiken relevant – Maßnahmen hinsichtlich bestehender und möglicher Kontakte zu Dritten getroffen (z.B. Kontakte von im Vertrieb beschäftigten Personen)?

23 *Bekennnis der Unternehmensleitung zu rechtskonformem Handeln*

Das unmissverständliche Bekenntnis der Unternehmensleitung zu rechtskonformem Handeln ist wesentlicher Bestandteil wirksamer Compliance-Maßnahmen. Dies gilt auch für Führungspersonen im Bereich des mittleren Managements. Folgende Fragen können hier relevant sein:

- Wie wird das Bekenntnis des Unternehmens dokumentiert und kommuniziert?
- Welche konkreten Maßnahmen wurden – insbesondere hinsichtlich des zugrunde liegenden Fehlverhaltens – ergriffen, um den Beschäftigten das Prinzip rechtskonformen Handelns als ernsthaftes Anliegen der Unternehmensleitung zu verdeutlichen? Wie wurden diese Maßnahmen kommuniziert und dokumentiert? Wird hierbei klargestellt, dass diesem Anliegen andere Unternehmensziele (z.B. Umsatzsteigerungen) untergeordnet sind?

24 *Sorgfältige Auswahl, Schulung und Kontrolle der Unternehmensbeschäftigten*

Zu den Grundsätzen effektiver Compliance zählt eine sorgfältige Auswahl, Schulung und Kontrolle der Mitarbeiter. Dies gilt insbesondere für diejenigen, welche in den identifizierten Risikobereichen Entscheidungsbefugnisse haben. Folgende Fragen können hier relevant sein:

- Hat das Unternehmen hinterfragt, ob das Fehlverhalten durch Fehlen der erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Handlungsanweisungen verursacht wurde?
- Wie werden die Beschäftigten über die einzuhaltenden Regeln informiert (z.B. individuelle Einweisung, Herausgabe von Richtlinien, Schulungsmaßnahmen)?
- Sind diese Informationsmaßnahmen und Handlungsanweisungen auf die individuelle Gefährdungslage des Unternehmens zugeschnitten, verständlich und praxisnah ausgestaltet?

- Wird sichergestellt, dass die betreffenden Beschäftigten an etwaigen Informationsmaßnahmen auch tatsächlich teilnehmen und hierbei einen Lernerfolg erzielen?
- Erfolgt eine regelmäßige Wiederholung bzw. Aktualisierung der Informationsmaßnahmen?
- Werden den Beschäftigten klare Anweisungen erteilt, wie sie sich bei Zweifelsfällen verhalten sollen? Sind hierfür konkrete Ansprechpartner benannt? Ist eine diesbezügliche Kontaktaufnahme auch anonym möglich?

25 *Umgang mit Hinweisen; Hinweisgebersystem*

Der angemessene Umgang mit internen und externen Hinweisen auf etwaiges Fehlverhalten des Unternehmens ist ein wichtiger Faktor für die Bewertung effektiver Compliance. Die Einrichtung eines vertraulichen Hinweisgebersystems zur Meldung von Zuwiderhandlungen kann einen wesentlichen Beitrag zur Aufdeckung von Verstößen leisten.

- Besteht ein derartiges Meldesystem? Wie ist es ausgestaltet?
- Welche Regelungen gibt es für den Schutz von Personen, die Verdachtsmomente melden?
- Wird deutlich kommuniziert, dass hinweisgebende Personen keine internen Konsequenzen zu befürchten haben und vor welchen Konsequenzen sie nicht geschützt werden können?
- Wird Hinweisen tatsächlich nachgegangen? Auf welche Weise erfolgt dies?
- Wie wurde im Unternehmen mit innerhalb der letzten zwei Jahre eingegangenen Hinweisen umgegangen?

26 *Angemessene Ressourcen und Kompetenzen der verantwortlichen Personen*

Compliance-Maßnahmen zur Vermeidung weiteren Fehlverhaltens können nur effektiv sein, wenn die für die Umsetzung verantwortlichen Personen mit angemessenen Ressourcen und Kompetenzen ausgestattet sind.

- Wer trägt im Unternehmen die Verantwortung für die Einführung und Durchsetzung der Compliance-Maßnahmen?
- Auf welcher hierarchischen Ebene ist die Verantwortlichkeit für die Compliance-Maßnahmen im Unternehmen verankert? Erfolgt eine unmittelbare Berichterstattung an die Unternehmensleitung?
- Sind die mit der Einführung und Überwachung von Compliance-Maßnahmen betrauten Personen angesichts ihrer Stellung im Unternehmen, ihrer Fachkenntnisse, der ihnen eingeräumten Kompetenzen, organisatorischer Vorkehrungen und finanzieller Ausstattung in der Lage, ihre Funktionen unabhängig und durchsetzungskräftig wahrzunehmen?

27 Anreize für die Beachtung der Compliance-Anforderungen und Ahndung von Zuwiderhandlungen

Um sämtlichen Personen im Unternehmen zu verdeutlichen, dass die Einhaltung rechtlicher Vorgaben ein ernsthaftes Anliegen im Unternehmen ist, sollte rechtskonformes Verhalten aktiv eingefordert werden. Hierfür können Anreize für die Beachtung der Compliance-Anforderungen gesetzt werden. Zuwiderhandlungen sind konsequent zu ahnden.

- Die Analyse des Fehlverhaltens kann ergeben, dass unternehmensinterne Vorgaben (z.B. Umsatzsteigerungen) in einem Konflikt mit der Beachtung von Compliance-Anforderungen stehen. Wie stellt das Unternehmen sicher, dass künftig unternehmensinterne Vorgaben nicht zu weiterem Fehlverhalten führen?
- Wird die Beachtung rechtlicher Vorgaben ausdrücklich in neuen bzw. bestehenden Arbeitsverträgen verankert (etwa durch Aufnahme interner Haftungs- und Entschädigungsregeln)?
- Sind Zuwiderhandlungen angemessen sanktioniert worden? Gab es Gründe, hiervon abzusehen? Werden Sanktionsmaßnahmen unternehmensintern kommuniziert?
- Wie geht das Unternehmen mit Sanktionen um, die gegen natürliche Personen verhängt wurden? Hat das Unternehmen verhängte Bußen oder Strafen handelnder Personen und weitere Verfahrenskosten (z.B. Anwaltskosten) übernommen oder ist dies beabsichtigt? Ein solches Vorgehen steht effektiver Compliance nicht entgegen, ist jedoch transparent zu handhaben.
- Wie ist das Unternehmen mit Fehlverhalten von Personen – auch über das Eintragungsdelikt hinaus – innerhalb der letzten zwei Jahre umgegangen?

28 Evaluation und Anpassung der Compliance-Maßnahmen

Die erforderlichen Compliance-Maßnahmen können sich im Laufe der Zeit ändern. Bestehen zum jetzigen Zeitpunkt bereits Regeln zur Evaluation und Anpassung der Compliance-Maßnahmen?

2. Personelle Maßnahmen

29 Die Leitlinien betonen auch im Hinblick auf personelle Maßnahmen die Einzelfallbetrachtung.¹¹ Die nachfolgenden Ausführungen sind daher weder abschließend, noch für jeden Fall gleich relevant.

a) Zusammenhang mit Compliance-Maßnahmen

30 Personellen Maßnahmen kann eine Doppelfunktion zukommen. Sie sollen zum einen ähnlich wie die Compliance-Maßnahmen verhindern, dass sich das Fehlverhalten wiederholt. Zum anderen lassen sich aus dem Umgang eines Unternehmens mit den handelnden Personen je nach Einzelfall

¹¹ Vgl. Tz. 30 der Leitlinien.

Rückschlüsse auf die Ernsthaftigkeit des Bemühens um Compliance ziehen.

Aus der Zusammenschau der beiden Aspekte folgt, dass es für eine erfolgreiche Selbstreinigung je nach Fallgestaltung nicht erforderlich oder ausreichend ist, in jedem Fall „irgendeine“ scharfe personelle Maßnahme zu treffen:

Fallbeispiel:

Eine leitende Mitarbeiterin X eines Unternehmens hat gegenüber Vertragspartnern in mehreren Fällen Leistungen vorsätzlich doppelt abgerechnet. Das eigentliche Abrechnungswesen wird von einem anderen Mitarbeiter Y betreut, der die Aufgabe hat, durch Anwendung bestimmter formaler Regeln Doppelabrechnungen zu erkennen und gegebenenfalls unternehmensintern aufzuklären. Dem Mitarbeiter Y sind die Doppelabrechnungen infolge leichter Unachtsamkeit jedoch nicht aufgefallen, und er hat sie ausgeführt.

Gäbe es in diesem Fall überzeugende Gründe, auf bestimmte personelle Maßnahmen gegenüber der Mitarbeiterin X zu verzichten (etwa aus Gründen der Aufklärungshilfe), so darf das Erfordernis keineswegs dahingehend verstanden werden, dass sich das Unternehmen zumindest von Mitarbeiter Y zu trennen hat, um durchgreifende personelle Maßnahmen vorweisen zu können. Im Gegenteil würde ein solches Vorgehen die Ernsthaftigkeit von Compliance-Bemühungen in Frage stellen, weil der Mitarbeiter Y nur eine nachrangige und formale Prüfung durchführt und an dem eigentlichen Tatgeschehen nicht beteiligt war. Die Trennung von Mitarbeiter Y würde daher unternehmensintern ein falsches Signal senden.

b) Einzelheiten zu den personellen Maßnahmen und deren Wirkung

31 Folgende Fragen können im Hinblick auf einzelne Maßnahmen relevant sein:

- Inwieweit stehen die getroffenen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Fehlverhalten und warum stellen sie eine angemessene Reaktion hierauf dar?
- Gibt oder gab es im Hinblick auf die ergriffenen Maßnahmen (arbeits-) rechtliche Konflikte? Hatten diese Einfluss auf die ergriffenen Maßnahmen?
- Welche Personen sind zum Zeitpunkt der Entscheidung der Registerbehörde konkret mit den Aufgaben, die mit dem eingetragenen Fehlverhalten in Zusammenhang stehen, betraut? Hat das Unternehmen Arbeitsabläufe geändert?
- Hat das Unternehmen geprüft, inwiefern fehlende Aufsicht das Fehlverhalten ermöglicht oder begünstigt hat? Hat das Unternehmen personelle Maßnahmen gegen Aufsichtspflichtige ergriffen? Wurden Aufsichtsmaßnahmen angepasst?

c) Die konkret beteiligten Personen

32 Nach den Leitlinien muss das Unternehmen angeben, welche Personen an dem Fehlverhalten beteiligt waren.¹² Für diese Darlegung ist es im Regelfall erforderlich, die Personen namentlich zu

¹² Vgl. Tz. 31 der Leitlinien.

benennen. Dies ist immer dann zwingend, wenn es um die Zuordnung zu Personen geht, die im zugrunde liegenden Urteil, Strafbefehl oder Bußgeldbescheid genannt sind. Wenn im Übrigen im Antrag keine Klarnamen verwendet werden, ist dies zu begründen. Die Identifikation einzelner Personen und ihre Zuordnung zum Tatgeschehen muss für die Registerbehörde auch bei einer solchen Darstellung problemlos möglich sein. Zur Einschätzung der Angemessenheit der personellen Maßnahmen können bezogen auf die einzelnen Personen die folgenden Fragen relevant sein:

- Handelten die am Fehlverhalten beteiligten Personen eigenverantwortlich oder nach Weisungen der Vorgesetzten bzw. nach unternehmensinternen Vorgaben?
- War den betreffenden Personen bewusst, dass sie gesetzlichen Vorgaben zuwider handelten?
- Kam es bereits in der Vergangenheit zu ähnlich gelagerten Verstößen? Wenn ja, waren dieselben Personen hieran beteiligt? Wie hat das Unternehmen in der Vergangenheit auf das Fehlverhalten reagiert?

d) Sachverhaltsaufklärung und Verzicht auf bestimmte Maßnahmen

33 Nach den Leitlinien muss das Unternehmen bei einem Verzicht auf personelle Maßnahmen zum Zweck der Aufklärungshilfe darlegen, inwiefern der Verzicht aus seiner Sicht angemessen ist. Die folgenden Fragen können hierbei relevant sein:

- Inwieweit war die Mitwirkung der betreffenden Person zur Aufklärung des Sachverhaltes notwendig?
- Inwieweit war der Verzicht auf bestimmte Maßnahmen für die Aufklärungshilfe erforderlich? Hat das Unternehmen gegenüber der Person mildere Maßnahmen getroffen, die der Aufklärung nicht entgegenstanden?
- Ist die betreffende Person intern befragt bzw. seitens der Ermittlungsbehörden vernommen worden? Wenn ja, wie oft erfolgten die Befragungen bzw. Vernehmungen und welche Rolle kam der Person im Zuge des Verfahrens zu (Beschuldigter, Zeuge)? Wurden auch Personen befragt bzw. vernommen, hinsichtlich derer nicht von personellen Maßnahmen abgesehen wurde?
- Hat das Unternehmen der betreffenden Person Zusicherungen irgendwelcher Art gemacht oder wurden ihr irgendwelche Zuwendungen gewährt (z.B. Übernahme von Anwaltskosten oder Geldbußen durch das Unternehmen)? Ein solches Vorgehen steht einer Selbstreinigung nicht entgegen, ist jedoch transparent zu handhaben.