

Grenzüberschreitende Ermittlungen bleiben eine Herausforderung für deutsche Unternehmen. Wenn sie drohen, muss ein Unternehmen sofort reagieren, um einem solchen Großprojekt gewachsen zu sein.

Grenzüberschreitende Ermittlungen – was Unternehmen beachten müssen

Ausländische Ermittlungsbehörden machen an der deutschen Grenze nicht immer Halt. Im Gegenteil: Bei global operierenden Unternehmen suchen die Ermittler teilweise gezielt Anknüpfungspunkte, um eigenes Recht auch auf für sie ausländische Unternehmen anwenden zu können. In der Folge führen beispielsweise auch deutsche Unternehmen auf Aufforderung von U.S.-amerikanischen Ermittlern umfangreiche und kostspielige interne Untersuchungen durch. U.S.-Gerichte sind bei der grenzüberschreitenden Anwendung ihres Rechtssystems großzügig – schon die unternehmerische Tätigkeit in den U.S.A., die Kommunikation dorthin oder die Notierung an einer U.S.-Börse können ausreichen. Oft drohen Strafen in Millionen-, manchmal sogar in Milliardenhöhe. Diese Publikation gibt einen Überblick darüber, welche Risiken deutschen Unternehmen drohen und wie sie diese beherrschen können.



Dr. Mark C. Hilgard
Partner, Frankfurt
T: +49 69 79 41 2271
mhilgard@mayerbrown.com



Tim Wybitul
Partner, Frankfurt
T: +49 69 79 41 2271
twybitul@mayerbrown.com

Auf ein Streitiges Gerichtsverfahren in den U.S.A. lassen es nur sehr wenige Unternehmen bei grenzüberschreitenden Ermittlungen ankommen. Denn das Maß an Kooperation mit den U.S.-Ermittlern ist ein wichtiger Aspekt bei der späteren Strafzumessung. Wesentliche Voraussetzung einer Einigung mit den U.S.-Behörden ist, dass die Unternehmen selbst den fraglichen Sachverhalt genau untersuchen. Der Begriff *Internal Investigations* (interne Ermittlungen) beschreibt hierbei Untersuchungen, die Unternehmen zur Feststellung möglicher Rechtsverstöße durchführen. Sind Beteiligte aus mehreren Staaten betroffen, spricht man von *Cross Border Investigations* (grenzüberschreitende Ermittlungen).

Wer leitet *Internal Investigations* oder *Cross Border Investigations* ein?

Ganz unterschiedliche Verdachtsmomente können Ermittlungen auf Unternehmensebene auslösen. Oft leiten Unternehmen selbst interne Untersuchungen ein, wenn sie bestimmte Beobachtungen machen, um einer möglichen Aufforderung von U.S.-Ermittlungsbehörden zuvorzukommen. Häufig setzen Hinweisgeber aus dem Unternehmen (sogenannte *Whistleblower*) Ermittlungen in Gang.

Anders als die deutsche Staatsanwaltschaft fordern U.S.-Ermittler Unternehmen häufig auf, selbst Informationen zu liefern. In der Regel verlangen sie, dass die Unternehmen umfassende Berichte über die Ermittlung anfertigen. Zudem ordnen sie die umfassende Herausgabe von Unterlagen an. Dies geschieht meist elektronisch und in teils anonymisierter Form. Bei größeren Untersuchungen bedarf es hierfür eines ganzen Teams von Dienstleistern. Neben anwaltlicher Expertise erfordert eine grenzüberschreitende Ermittlung vor allem kompetente IT-Unterstützung.

Welches Recht ist auf die Ermittlungen anwendbar?

Eine in Deutschland durchgeführte Untersuchung unterliegt vor allem deutschem Recht. Die Einhaltung deutschen Rechts mag U.S.-amerikanischen Ermittlungsbehörden nicht immer leicht zu vermitteln sein – aber auch in laufenden *Cross Border Investigations* müssen Unternehmen beispielsweise Anforderungen des deutschen Datenschutz- und Arbeitsrechts streng beachten. Andernfalls drohen ihnen zusätzliche Ermittlungen der deutschen Staatsanwaltschaft, Ordnungsgelder, Schadensersatzforderungen, Verurteilungen in arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren und gegebenenfalls Verwertungsverbote bezüglich der gefundenen Ermittlungsergebnisse.

Seit dem 1. September 2009 gelten Neuerungen beim Datenschutz. Der Arbeitnehmerdatenschutz ist im neu eingeführten § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) geregelt. Diese Regelung stellt an den Umgang mit Arbeitnehmerdaten zur Aufklärung von Straftaten hohe Anforderungen. In der Praxis erschwert dies vor allem die Ermittlung von Verstößen gegen den U.S.-amerikanischen *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), ein Bundesgesetz, das die Bestechung ausländischer

Amtsträger unter Strafe stellt. Verstöße gegen den FCPA sind in aller Regel auch in Deutschland nach den §§ 331 ff. Strafgesetzbuch (StGB) strafbar. Damit gelten für interne Ermittlungen in diesem Zusammenhang hohe datenschutzrechtliche Hürden. Denn für eine unternehmensinterne Untersuchung ist es stets erforderlich, personenbezogene Daten der Betroffenen zu sammeln. Die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung der Daten von Beschäftigten ist nach der neuen Rechtslage nur zulässig, wenn tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Mitarbeiter im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat. Zudem muss die Nutzung der Daten zur Aufdeckung der Straftat erforderlich sein, es darf also keine andere Möglichkeit der Verdachtsaufklärung bestehen. Weiterhin darf der Betroffene kein überwiegendes Interesse an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung seiner Daten haben.

Bei der Überwachung von Briefen oder Telefonaten ist zudem an § 206 StGB zu denken, das Verbot der Verletzung des Post- und Fernmeldegeheimnisses. Wenn nicht ausdrücklich untersagt war, einen betrieblichen E-Mail-Zugang privat zu nutzen, kann die Überprüfung von per E-Mail geführter Kommunikation ebenfalls strafbar sein. Untersuchungsmaßnahmen können zudem Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auslösen, beispielsweise, wenn sie geeignet sind, die Leistungen einzelner Arbeitnehmer zu überprüfen. Die deutschen Anwälte müssen eng mit ihren U.S.-Kollegen zusammenarbeiten, um dem betroffenen Unternehmen einheitlichen und abgestimmten Rechtsrat zu geben. Üblicherweise verhandeln die U.S.-Anwälte mit den Ermittlungsbehörden in New York oder Washington, D.C., während die deutschen Anwälte die Untersuchung vor Ort durchführen. Dazu gehört die Abstimmung mit den Verantwortlichen im Unternehmen und Betriebsräten, mit der deutschen Staatsanwaltschaft, Datenschutzaufsichtsbehörden und sonstigen Stellen vor Ort.

Welche Rolle haben die vom Unternehmen beauftragten Rechtsanwälte?

Die Presse berichtet gelegentlich, die mit der Untersuchung beauftragten Rechtsanwälte seien der verlängerte Arm der U.S.-Ermittler. Das ist falsch – die standesrechtliche Verschwiegenheitspflicht der Anwälte gilt auch in diesen Verfahren. Die Verletzung dieser Pflicht ist nach § 203 StGB strafbar. Die Anwälte des Unternehmens vertreten allein dessen Interessen und sollten dies gegenüber den U.S.-Behörden auch nachdrücklich kundtun. Zwar fordern U.S.-Ermittler Unternehmen nicht selten auf, die beauftragte Kanzlei von ihrer anwaltlichen Schweigepflicht zu entbinden. Dem sollten Unternehmen jedoch allenfalls nach genauer Abwägung der damit verbundenen Folgen nachgeben. Seit einer wichtigen Änderung der Richtlinien des U.S.-Justizministeriums DOJ für strafrechtliche Ermittlungen gegen Unternehmen vom 28. August 2008 ist die Rolle der mit der Ermittlung beauftragten Anwälte als rechtliche Vertreter des Unternehmens weiter gestärkt. U.S.-Fahnder dürfen eine Ablehnung dieser Forderung mittlerweile nicht mehr als mangelnde Kooperation (und damit als strafscharfend) werten.

Zwar müssen die U.S.-Anwälte die ordnungsgemäße Durchführung und Richtigkeit der übermittelten Ermittlungsergebnisse bestätigen, sie vertreten aber allein die Belange des Unternehmens.

Unternehmen, die Gegenstand einer *Cross Border Investigation* sind, müssen prüfen, in welchem Umfang eine Kooperation mit den U.S.-Ermittlern zweckmäßig ist. Fast immer gibt es Forderungen der Ermittler, denen das Unternehmen nicht oder nur eingeschränkt nachkommen sollte. Die Aufgabe eines professionell agierenden Beraters liegt hierbei keinesfalls darin, alle Vorgaben der Ermittlungsbehörden kritik- und widerstandslos zu erfüllen.

Wie können Unternehmen U.S.-Ermittlungen vermeiden?

Der sicherste Weg Ermittlungen zu vermeiden ist die Befolgung aller anwendbaren Vorschriften und Richtlinien. Zwar haben inzwischen zahlreiche Unternehmen Compliance-Systeme eingeführt, die sicherstellen sollen, dass die einschlägigen Regeln eingehalten werden. Allerdings zeigt die Praxis, dass viele dieser Systeme nicht hinreichend auf die Bedürfnisse und den Geschäftsbetrieb des jeweiligen Unternehmens zugeschnitten sind. Kontrollmechanismen sind häufig nicht ausreichend. Ferner sind Compliance-Systeme oft nicht ausreichend im operativen Geschäftsablauf verankert.

Unternehmen können bestehende Risiken effektiv durch sogenannte Compliance-Audits aufdecken. Hierbei wird systematisch untersucht, ob die für einen bestimmten Rechtsbereich oder für einen Bereich des Unternehmens geltenden Regeln eingehalten werden. Inhaltlich ähnelt die Vorgehensweise bei einem solchen Compliance-Audit einer *Cross Border Investigation* in kleinerem Maßstab. Der finanzielle und zeitliche Aufwand eines Audits macht aber nur einen Bruchteil dessen aus, was im Rahmen einer durch Ermittlungsbehörden veranlassten Untersuchung anfiel. Daher beauftragen immer mehr Unternehmen spezialisierte Anwaltskanzleien mit der Analyse kritischer Bereiche.

Zeitige Vorbereitungen können sicherstellen, dass man für den Fall späterer Ermittlungen vorbereitet ist. Versäumnisse in diesem Bereich können teuer werden. Vor allem Wirtschaftsunternehmen mit Berührungspunkten zu den U.S.A. sollten prüfen, ob sie Gegenstand einer *Cross Border* Untersuchung werden können – insbesondere Unternehmen, die in den U.S.A. wirtschaftlich tätig oder an U.S.-Börsen notiert sind. Aber auch die Ausgabe sogenannter ADRs (*American Depositary Receipts*) kann für eine Anwendung von U.S.-Recht ausreichen.

Wie bereitet man eine interne Untersuchung effektiv vor?

Wenn das Risiko einer U.S.-Ermittlung besteht, sollte das betroffene Unternehmen rechtzeitig die nachstehend geschilderten organisatorischen Schritte durchführen, um angemessen vorbereitet zu sein. Beginnt man hiermit erst auf Aufforderung der U.S.-Fahnder oder wenn die Staatsanwaltschaft mit einem Untersuchungsbeschluss vor der Tür steht, ist es in aller Regel zu spät für eine zielgerichtete Vorgehensweise.

Wie regelt man den Umgang mit Daten im Unternehmen?

Wie beschrieben ist der sachgerechte Umgang mit den im Unternehmen anfallenden Daten eine wesentliche Voraussetzung für die Durchführung einer internen Untersuchung. Daher ist es grundsätzlich erforderlich, eine entsprechende Datenrichtlinie einzuführen beziehungsweise eine bestehende Regelung anzupassen.

Zu Beginn einer *Cross Border* Untersuchung geben U.S.-Ermittler dem betroffenen Unternehmen in aller Regel auf, sämtliche Daten umfassend zu sichern, die im Zusammenhang mit dem Gegenstand der jeweiligen Untersuchung stehen. Das Unternehmen wird nachdrücklich aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass die Überspielung oder Löschung solcher Daten ausgeschlossen ist. Kommt es dieser Aufforderung nicht nach, drohen empfindliche Strafen. Bei den im Rahmen einer größeren Untersuchung zu sichernden Daten kann es sich um mehrere Terabytes handeln. Die Durchführung einer solchen internen Untersuchung bedarf eines nicht unerheblichen technischen und organisatorischen Aufwandes. Eine gute Datenrichtlinie sollte deshalb auch die generelle Sicherung von Daten berücksichtigen.

Prüfen Sie, ob der Umgang mit Daten im Unternehmen den Anforderungen einer internen Untersuchung entspricht. Jedes größere Unternehmen, das Berührungspunkte zu den U.S.A. hat, sollte beispielsweise ausloten, ob es sinnvoll ist, zusätzlich zu einer Datenrichtlinie, eine sogenannte *E-Discovery* Richtlinie einzuführen. Besonders effektiv ist aus datenschutz- und arbeitsrechtlicher Sicht der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, welche die Themen Compliance im Unternehmen, *Whistleblowing* und interne Untersuchungen effektiv regelt.

Wie erstellt man einen Ablaufplan für eine interne Ermittlung?

Die für die interne Ermittlung Verantwortlichen sollten einen konkreten und detaillierten Ablaufplan vorbereiten, der alle wesentlichen Einzelheiten regelt. Ein solcher Ablaufplan muss dem Unternehmen ermöglichen, auf unterschiedliche Szenarien schnell und angemessen zu reagieren. Vor allem sollte er die verantwortlichen Personen und deren Aufgaben und Befugnisse bestimmen.

Der rechtzeitige und ausreichende Einsatz fähiger Mitarbeiter und Berater sichert nicht nur den zügigen Fortgang der Ermittlungen und eine koordinierte Steuerung durch das Unternehmen, sondern spart auch Kosten durch den vermeidbaren Einsatz von Dienstleistern. Der Ablaufplan sollte insbesondere Umfang und Ziele der Ermittlung skizzieren und Berichtslinien präzise festlegen. Zu einem solchen Projektmanagement gehört zudem die Erstellung von Notfallplänen. Diese sollten etwa Handlungsanweisungen für den Fall geben, dass Staatsanwaltschaft, Datenschutzaufsichtsbehörden oder andere Ermittler vor der Tür stehen.

Der Schwerpunkt einer internen Untersuchung liegt heute kaum noch in der Aufarbeitung von Akten oder Ordnern in Papierform. Ganz überwiegend werden die zu prüfenden Dokumente elektronisch gesichtet. Dementsprechend sollten Unternehmen die erforderliche Hard- und Software bereits im Vorfeld definieren und sicherstellen, dass sie, wenn nötig, verfügbar sind.

Was muss man bei der Planung einer Untersuchung berücksichtigen?

Der Schlüssel zu erfolgreichen internen Untersuchungen liegt in der gezielten und frühzeitigen Steuerung solcher Projekte. Ganz überwiegend reagieren Unternehmen hauptsächlich auf die Anforderungen der Ermittlungsbehörden, anstatt selbst die Führungsrolle zu übernehmen. Dieser Mangel an rechtzeitiger Planung wirkt sich später fast immer negativ (und kostspielig) aus.

Das Projektmanagement einer größeren internen Untersuchung ist komplex. Sowohl die Ziele der internen Ermittlung als auch die Strategie gegenüber den Ermittlungsbehörden müssen frühzeitig und genau geplant werden. Daher ist bereits im Vorfeld der eigentlichen Untersuchung eine Vielzahl von Fragen zu klären:

Zu welchem konkreten „Produkt“ soll die Untersuchung führen? Soll ein schriftlicher Report erstellt werden? Geht es um die Vorlage von Dokumenten gegenüber Untersuchungsbehörden? Welche Strategie ist bezüglich des *Attorney-Client Privilege* zweckmäßig? Beabsichtigt das Unternehmen, die Kosten für Strafverteidiger von beschuldigten Mitarbeitern zu übernehmen? Welche Ergebnisse der internen Ermittlung sollen den Ermittlungsbehörden zugänglich gemacht werden? In welchem Umfang sollen vertrauliche Interna (oder sogar Geschäftsgeheimnisse) offen gelegt werden? Bei grenzüberschreitenden Ermittlungen kann es erforderlich – und oft auch durchaus vorteilhaft – sein, auf die Einleitung von Amtshilfverfahren hinzuwirken. Bei Verhalten, das auch nach deutschem Recht strafbar sein kann, sollten Sie prüfen, ob und wann Sie die Staatsanwaltschaft in Kenntnis setzen. Sollen gegebenenfalls arbeitsrechtliche Schritte oder die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vorbereitet werden?

Was ist bei der Planung der internen und externen Kommunikation zu beachten?

Ein weiterer wesentlicher Aspekt einer solchen Untersuchung ist die sorgfältige Planung der internen und externen Kommunikation. Während der gesamten Untersuchung ist eine klare Kommunikation zwischen allen Beteiligten erforderlich. Folgendes sollte genau festgehalten werden: Wer muss wann welche Aufgaben erledigen, welche Zwischenziele sind zu erreichen, welche Fristen zu beachten, wer trägt hierfür die Verantwortung? Auch zeitlich einzuhaltende Vorgaben sollten allen an der Ermittlung Beteiligten klar sein.

Auch die externe Kommunikation im Rahmen einer Untersuchung sollte man keinesfalls dem Zufall (bzw. den externen Ermittlungsbehörden oder der Presse) überlassen. Hierbei ist geplantes Vorgehen erforderlich, um Rufschäden und daraus resultierende Konsequenzen (z. B. fallende Aktienkurse, Ratingnachteile, *Blacklisting*, Kundenverluste, Sammelklagen geschädigter Anleger) zu vermeiden. In diesem Zusammenhang sollten Unternehmen frühzeitig auf die Ermittlungsbehörden einwirken, um nach Möglichkeit eine weitreichende Abstimmung bei der Pressekommunikation zu erreichen.

Warum ist die Abstimmung mit der Belegschaft und deren Vertretern wichtig?

Bei der Kommunikation gegenüber der Belegschaft und deren Vertretern geschehen oft Fehler. Diese können Unternehmen vermeiden, die sich bereits bei der Planung einer Ermittlung die wesentlichen Fragen hierzu stellen. Es ist festzulegen, wann und in welchem Umfang das Unternehmen die Mitarbeiter über die interne Ermittlung informiert. Oft ist es schon aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht erforderlich, den Betriebsrat zu informieren. Es gibt Fälle, in denen die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat nicht nur rechtlich geboten, sondern für den Ablauf der Untersuchung zweckmäßig sein kann.

Wie plant man die Abstimmung mit den U.S.-Ermittlungsbehörden?

Es ist hilfreich, die Erwartungen der Ermittlungsbehörden möglichst früh und genau auszuloten. Welche Untersuchungsergebnisse fordern sie und wann sollen sie vorliegen? Verlangen die Ermittlungsbehörden schriftliche Berichte oder genügen mündliche Angaben? Welche der Dokumente, die das Unternehmen im Rahmen der Ermittlung gesichtet hat, sollen den Behörden vorgelegt werden? Haben die Behörden Anforderungen, in welcher Form ihnen schriftliche oder elektronische Unterlagen einzureichen sind? Die U.S.-amerikanische Börsenaufsicht SEC etwa stellt bei elektronischen Dokumenten oftmals genaue formale Anforderungen an die Art und Weise der Übermittlung.

Es hat sich als hilfreich erwiesen, die U.S.-Ermittler früh auf die Beschränkungen des deutschen Rechts hinzuweisen (z. B. Datenschutz, individuelles und kollektives Arbeitsrecht, Bankgeheimnis). Oftmals sind Schwärzungen oder Anonymisierungen erforderlich, um den Anforderungen deutschen Rechts zu entsprechen. Ein gutes *Expectation Management* durch zeitige Information der U.S.-Behörden über den deutschen Rechtsrahmen kann dabei helfen, spätere Irritationen oder Konflikte zu vermeiden.

Warum ist die Dokumentation des gesamten Ablaufs der Untersuchung wesentlich?

Alle operativen Schritte einer internen Ermittlung müssen sorgfältig dokumentiert werden. Auch dieser Punkt muss bereits im Vorfeld der eigentlichen Ermittlung gründlich geplant werden. Die präzise schriftliche Erfassung des Ablaufs und der Ergebnisse einer Untersuchung ist einer der zentralen Aspekte interner Untersuchungen. U.S.-Fahnder stellen in aller Regel hohe Anforderungen an die detaillierte Dokumentation aller Arbeitsschritte. Dafür ist oft ein hohes Maß an administrativem und technischem Aufwand erforderlich, der nicht unterschätzt werden sollte. Auch die eingeleiteten Schritte zur Vermeidung zukünftiger Verstöße sollten hierbei genau festgehalten werden. Falls es zur Verhängung von Strafen kommt, sind solche Schritte ein wichtiger Faktor für die Höhe der Strafe. Dies gilt natürlich auch bei Vergleichsverhandlungen mit U.S.-Ermittlern.

Was ist bei der Zusammenstellung der Ermittlungsergebnisse zu beachten?

Als Grundlage für den weiteren Ablauf der Untersuchung werden Daten gesammelt, die mit den fraglichen Vorwürfen oder Verdachtsmomenten in Zusammenhang stehen können. Dieser Arbeitsschritt wird als *Data Collection* bezeichnet. In den meisten Fällen machen die U.S.-Ermittler mehr oder minder präzise Vorgaben, nach welchen Daten das Unternehmen im Rahmen dieses Arbeitsschritts suchen soll. Der Schwerpunkt dieses Vorgangs liegt meist in der Zusammenstellung von elektronisch gespeicherten Dokumenten, E-Mails, Serverprotokollen, Kontobewegungen und ähnlichen Daten. Zunächst ist eine Analyse erforderlich, auf welche Daten das Unternehmen technisch zugreifen kann (und rechtlich darf) und ob interne Genehmigungen hierfür eingeholt werden müssen. Hierfür entwickeln IT-Fachleute, spezialisierte Anwälte und gegebenenfalls Mitarbeiter des Unternehmens zusammen Algorithmen beziehungsweise Suchmaschinen, mittels derer eine gewisse Population an Daten als Grundlage für die weitere Prüfung zusammengestellt wird. Parallel hierzu werden relevante Dokumente, die noch nicht in elektronischer Form vorhanden sind, eingescannt und ebenfalls in elektronischer Form in die Datenbanken eingestellt. Erfahrungsgemäß dauert dieser Prozess über fast die gesamte Untersuchung an, weil die bisherigen Ermittlungsergebnisse in den elektronischen Suchprozess einfließen und es den internen Ermittlern damit erlauben, gezielter und präziser nach weiteren relevanten Daten zu suchen.

Wie führt man Befragungen von Mitarbeitern und anderen Beteiligten erfolgreich durch?

Gespräche mit Mitarbeitern oder anderen Personen können zur Aufklärung des Sachverhalts beitragen. In der überwiegenden Anzahl der Befragungen besteht ein Rechtsanspruch gegen die eigenen Mitarbeiter, die gewünschten Auskünfte zu geben. Mitarbeiter sollten auf bestehende Aussageverweigerungsrechte hingewiesen werden. Sowohl nach deutschem als auch nach U.S.-Recht kommen Aussageverweigerungsrechte – die durchaus auch Aussageverwertungsverbote nach sich ziehen können – in Betracht. Die Ergebnisse von Befragungen sollten präzise und zeitnah dokumentiert werden.

Wie läuft die Datensichtung und -auswertung im Einzelnen ab?

Die zusammengestellten Daten werden auf ihre Relevanz für den Gegenstand der Untersuchung geprüft und entsprechend klassifiziert (sogenannte *Data Review* oder *Document Review*). In aller Regel läuft dieser Arbeitsschritt in elektronischer Form ab. Die Auswertung der zusammengetragenen Daten ist einer der entscheidenden Schritte einer internen Untersuchung. In der Regel sammelt ein Team von Anwälten mit Ermittlungserfahrung die wesentlichen Informationen und wertet sie aus. Die Ergebnisse werden in Zwischenberichten sowie einem Abschlussbericht zusammengefasst und an die U.S.-Behörden übermittelt.

Was ist bei der Übermittlung der Untersuchungsergebnisse zu beachten?

Unternehmen sollten sich unbedingt mit den U.S.-Behörden darüber verständigen, wann und in welcher Form die Ermittlungsergebnisse übermittelt werden. Dies betrifft etwa Datenformat und Anonymisierungen (sogenannte *Redactions*) sowie sonstige formelle und inhaltliche Anforderungen. Unternehmen sollten auch die einzelnen Anforderungen an die zu übermittelnden Berichte mit den U.S.-Behörden besprechen. Dies gilt vor allem für die Form, aber auch für Fristen von Abschluss- oder Zwischenberichten über den Verlauf und die Ergebnisse der Untersuchung.

Der Schwerpunkt der Übermittlung der Untersuchungsergebnisse liegt in der Zusammenstellung und Übersendung von Unterlagen, der sogenannten *Production*. Dies geschieht in aller Regel in elektronischer Form. Eine übliche Vorgehensweise ist das Scannen in geordneter Weise. Die Informationen werden dann auf eine Datenbank der U.S.-Ermittler aufgespielt oder auf externen Datenträgern übermittelt. In Anbetracht der oftmals gewaltigen Datenmengen sollten die technischen und organisatorischen Anforderungen an die *Production* der Ermittlungsergebnisse keinesfalls unterschätzt werden. Auch der notwendige Zeitaufwand ist in der Regel beträchtlich.

Warum ist die Nachbereitung von internen Ermittlungen so wichtig?

Bei fast jeder U.S.-Ermittlung ist auch die zeitnahe Reaktion auf Ermittlungsergebnisse entscheidend. Wenn im Rahmen der Untersuchung Wirtschaftsstraftaten oder Compliance-Verstöße festgestellt werden, sind oftmals arbeitsrechtliche Maßnahmen erforderlich. Vor allem U.S.-amerikanische Untersuchungsbehörden fordern häufig die Kündigung von Mitarbeitern, die für Verstöße verantwortlich sind.

Beim Ausspruch von außerordentlichen Kündigungen müssen Unternehmen auf die Zwei-Wochen-Frist achten. Auch die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen unterliegt Fristen.

Im Rahmen der Nachbereitung einer Ermittlung sollten Unternehmen prüfen, ob und wo die bestehenden Compliance-Systeme versagt haben – und inwieweit sie verbessert werden können. Anschließend sollten die organisatorischen Strukturen in diesem Bereich entsprechend angepasst werden. Hierbei ist vor allem an eine Überarbeitung der Compliance-Richtlinien zu denken oder an eine Anpassung der Richtlinien zum Umgang mit Daten im Unternehmen. Zudem sollten Umfang und Zeitrahmen späterer Compliance-Audits festgelegt werden, um künftige Risiken effektiv zu vermeiden. In der Praxis ist dies einer der wesentlichen Ansatzpunkte, um nicht erneut ins Visier der U.S.-Ermittler zu geraten.

Alle Unternehmen sollten die Einhaltung sämtlicher anwendbaren deutschen und internationalen Regeln und Richtlinien stets genau überprüfen. Dies gilt auch für Unternehmen, die (noch) nicht Gegenstand einer *Cross Border Investigation* sind. Gegebenenfalls müssen die internen Compliance-Systeme angepasst bzw. aufgebaut werden. Unternehmen können Vorwürfe, Ermittlungen, Strafen, Rufschäden und Kursverluste durch die Herstellung der erforderlichen Regeltreue vermeiden. Dies kostet zudem in der Regel nur einen Bruchteil der Ausgaben, die bei der Durchführung einer umfassenden internen Untersuchung entstehen.

About Mayer Brown

Mayer Brown is a leading global law firm with offices in major cities across the Americas, Asia and Europe. We have approximately 1,000 lawyers in the Americas, 300 in Asia and 450 in Europe. Our presence in the world's leading markets enables us to offer clients access to local market knowledge combined with global reach.

We are noted for our commitment to client service and our ability to assist clients with their most complex and demanding legal and business challenges worldwide. We serve many of the world's largest companies, including a significant proportion of the Fortune 100, FTSE 100, DAX and Hang Seng Index companies and more than half of the world's largest investment banks. We provide legal services in areas such as Supreme Court and appellate; litigation; corporate and securities; finance; real estate; tax; intellectual property; government and global trade; restructuring, bankruptcy and insolvency; and environmental.

OFFICE LOCATIONS

AMERICAS

- Charlotte
- Chicago
- Houston
- Los Angeles
- New York
- Palo Alto
- São Paulo
- Washington

ASIA

- Bangkok
- Beijing
- Guangzhou
- Hanoi
- Ho Chi Minh City
- Hong Kong
- Shanghai

EUROPE

- Berlin
- Brussels
- Cologne
- Frankfurt
- London
- Paris

ALLIANCE LAW FIRMS

- Mexico, Jáuregui, Navarrete y Nader
- Spain, Ramón & Cajal
- Italy and Eastern Europe, Tonucci & Partners

Please visit www.mayerbrown.com for comprehensive contact information for all Mayer Brown offices.

© 2010. Mayer Brown LLP, Mayer Brown International LLP, and/or JSM. All rights reserved.

Mayer Brown LLP is a limited liability partnership established under the laws of the State of Illinois, U.S.A.

This Mayer Brown LLP publication provides information and comments on legal issues and developments of interest to our clients and friends. The foregoing is not a comprehensive treatment of the subject matter covered and is not intended to provide legal advice. Readers should seek specific legal advice before taking any action with respect to the matters discussed herein.

