



Bundeskartellamt

**Vorzeitige Löschung
aus dem Wettbe-
werbsregister wegen
Selbstreinigung
– Praktische Hinweise
für einen Antrag –**

Entwurfsversion für die öffentliche Konsultation

Juni 2021



Offene Märkte | Fairer Wettbewerb



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

Juni 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.	BEGRÜNDETHET	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).....	6
1.	Technische und organisatorische Maßnahmen („Compliance-Maßnahmen“)	6
a)	Der besondere Prüfrahmen der vergaberechtlichen Selbstreinigung	6
b)	Standards effektiver Compliance.....	7
c)	Konzernverbund.....	7
d)	Hinweise zu den Standards effektiver Compliance.....	8
2.	Personelle Maßnahmen.....	11
a)	Zusammenhang mit Compliance-Maßnahmen	11
b)	Einzelheiten zu den personellen Maßnahmen und deren Wirkung	11
c)	Die konkret beteiligten Personen	12
d)	Sachverhaltsaufklärung und Verzicht auf bestimmte Maßnahmen	12

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 Amtsermittlungegrundsatz. 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 ohnehin bereits bekannt ist. Sofern der Antrag unzureichend ist, trägt das eingetragene Unternehmen somit das Risiko, dass die Löschung abgelehnt wird. Unrichtige und irreführende Angaben und das Verschweigen von relevanten Umständen im Verfahren schließen eine erfolgreiche Selbstreinigung regelmäßig aus.
- 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 Antragsschreiben 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, Entwurfsfassung für die öffentliche Konsultation, Juni 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. Alternative Maßnahmen und warum sie verworfen wurden, sollten dargestellt werden.
- Ein erfolgreicher Antrag setzt nicht voraus, dass sich das Unternehmen einer externen Stelle (z.B. Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Prüfgesellschaften 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 Vergabeverfahren 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 sollte das Unternehmen darlegen, inwieweit es auf öffentliche Aufträge angewiesen ist.

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

C. BEGRÜNDETHET

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 Antrages auf Löschung nicht in der Lage war, 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 gleichstehen muss. Dies ist 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 Schadensersatzes zu sehen.

³ Vgl. im Einzelnen 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 Schuldnerkenntnisse 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 bestehen 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 Mindestlohnsgesetz 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 Entscheidungen 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

⁴ Vgl. im Einzelnen Tz. 15 der Leitlinien.

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 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.⁶ 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:

⁵ Vgl. im Einzelnen Tz. 18 f. der Leitlinien.

⁶ Vgl. im Einzelnen Tz. 25 der Leitlinien.

- 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.

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

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

16 Nach den Leitlinien richtet sich der Umfang der von einem Unternehmen vorzunehmenden Aufklärungsmaßnahmen nach den Umständen des Einzelfalls.⁷ Für eine erfolgreiche Selbstreinigung ist es nicht *per se* ausschlaggebend, ob sich ein Unternehmen hierfür externer Prüfer bedient.

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 Prüfrahmen der vergaberechtlichen Selbstreinigung

17 Die vergaberechtliche Selbstreinigung erfolgt im Hinblick auf einen von den Ermittlungsbehörden umfassend ermittelten Sachverhalt zu einem oder mehreren Delikt(en). 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. Im Rahmen der konkreten vergaberechtlichen Selbstreinigung müssen die getroffenen Maßnahmen die künftige Vermeidung von vergleichbarem im Register eingetragenen Fehlverhalten gewährleisten.⁸

⁷ Vgl. im Einzelnen Tz. 22 der Leitlinien.

⁸ Vgl. Regierungsbegründung zu § 125 GWB (BT-Drs. 18/6281, S. 109 f.).

Vor diesem Hintergrund sind die Ausführungen der Leitlinien zu Compliance Management Systemen („CMS“) zu verstehen.⁹

Fallbeispiel:

Das Unternehmen richtet im Rahmen einer Selbstreinigung ein umfassendes, formalisiertes CMS ein und geht dabei z.B. auf der Grundlage entsprechender Standards wie den ISO-Leitlinien¹⁰ vor. Zwar gehört es zu einer glaubwürdigen und effektiven Compliance, dass ein Unternehmen gewillt ist, sich umfassend rechtstreu zu verhalten und nicht nur vereinzelte 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 formalen 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) Standards effektiver Compliance

- 18** Die Einführung effektiver Compliance-Maßnahmen setzt nicht notwendigerweise die Einführung oder Anpassung eines CMS voraus. Gemäß den Leitlinien sind bei der Risikoanalyse sowie der Auswahl und Implementierung der Maßnahmen die etablierten Standards effektiver Compliance zu berücksichtigen. Die folgenden Ausführungen geben Hinweise zur Bewertung dieser Standards.

Effektive Compliance besteht nicht darin, schematisch möglichst viele Maßnahmen umzusetzen, die zu dem betreffenden Fehlverhalten und dem jeweiligen Unternehmen nicht passen. Die folgenden Fragen sind daher weder abschließend, noch für jeden Fall gleich relevant. Es ist denkbar, dass es für bestimmte in das Wettbewerbsregister eingetragene Deliktstypen spezifische und begrenzte Maßnahmen gibt, die nur einen Bruchteil der folgenden Fragen betreffen. Umgekehrt sollen die Fragen auch sensible Punkte verdeutlichen, die im Antrag nicht verschwiegen werden dürfen, wenn das Unternehmen aktiv mit der Registerbehörde zusammenarbeiten will.

c) Konzernverbund

- 19** 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

⁹ Vgl. im Einzelnen Tz. 28 der Leitlinien.

¹⁰ ISO 37301:2021 Compliance management systems – Requirements with guidance for use (vormals: ISO 19600:2014 Compliance management systems – Guidelines).

das eingetragene Unternehmen in einen Unternehmensverbund einbezogen ist.¹¹

d) Hinweise zu den Standards effektiver Compliance

20 Risikoanalyse

Im Rahmen der Risikoanalyse 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?

21 Anpassungen der Organisations- und Aufsichtsstruktur

Die Ergebnisse der Risikoanalyse können das Unternehmen dazu veranlassen, konkrete Anpassungen der Organisations- und Aufsichtsstruktur vorzunehmen:

- 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 Zu widerhandlungen technisch zu unterbinden oder um risikogeneigte Tätigkeitsbereiche besser zu kontrollieren)?
- Hat das Unternehmen Maßnahmen hinsichtlich bestehender und möglicher Kontakte zu Dritten getroffen (z.B. Kontakte von im Vertrieb beschäftigten Personen)?

22 Bekenntnis 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 ergriffen, um den Beschäftigten das Prinzip rechtskonformen Handelns als ernsthaftes Anliegen der Unternehmensleitung zu verdeutlichen?

¹¹ Vgl. im Einzelnen Tz. 30 der Leitlinien.

Wird hierbei klargestellt, dass diesem Anliegen andere Unternehmensziele (z.B. Umsatzsteigerungen) untergeordnet sind?

23 Sorgfältige Auswahl, Schulung und Kontrolle der Unternehmensbeschäftigen

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

- Hat das Unternehmen hinterfragt, ob das Fehlverhalten durch Fehlen der erforderlichen fachlichen Kenntnisse verursacht wurde?
- Wie werden die Beschäftigten über die einzuhaltenden Regeln informiert (z.B. individuelle Einweisung, Herausgabe von Richtlinien, Schulungsmaßnahmen)?
- Sind diese Informationsmaßnahmen 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?

24 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 Zu widerhandlungen kann einen wesentlichen Beitrag zur Aufdeckung von Verstößen leisten.

- Besteht ein derartiges Meldesystem? Wie ist es ausgestaltet?
- Welche Standards 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 Jahren eingegangenen Hinweisen umgegangen?

25 Angemessene Ressourcen und Kompetenzen der verantwortlichen Personen

Compliance-Maßnahmen können nur effektiv sein, wenn die für die Einhaltung 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?

26 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.

- Bestehen im Unternehmen Anreize für die Einhaltung von Compliance-Zielen?
- 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 einer effektiven 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?

27 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

28 Die Leitlinien betonen auch im Hinblick auf die personellen Maßnahmen die Einzelfallbetrachtung.¹² Die nachfolgenden Ausführungen sind daher weder abschließend, noch für jeden Fall gleich relevant.

a) Zusammenhang mit Compliance-Maßnahmen

29 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 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

30 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?

¹² Vgl. im Einzelnen Tz. 31 der Leitlinien.

- 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

31 Nach den Leitlinien muss das Unternehmen angeben, welche Personen an dem Fehlverhalten beteiligt waren.¹³ Für diese Darlegung ist es im Regelfall erforderlich, die Personen namentlich zu benennen. Dies ist immer dann zwingend, wenn es um die Zuordnung zu Personen geht, die im zugrunde liegenden Urteil 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 beteiligen 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

32 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?

¹³ Vgl. im Einzelnen Tz. 32 der Leitlinien.

- 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 ihnen irgendwelche Zuwendungen gewährt (z.B. Übernahme von Anwaltskosten oder Geldbußen durch das Unternehmen)? Ein solches Vorgehen steht einer Selbstdarstellung nicht entgegen, ist jedoch transparent zu handhaben.

ENTWURF