

/ Fallstricke bei unternehmensinternen Ermittlungen in Russland

15.01.2019

Compliance & Interne Ermittlungen | Moskau

Unternehmensinterne Ermittlungen in Russland tangieren streng regulierte Rechtsbereiche. Hinzutreten zahlreiche praktische Herausforderungen. Die Beachtung der rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten gleicht dem Gang durch ein Minenfeld. Nachfolgend sind einige der Fallstricke kurz dargestellt:

Whistleblower-Meldungen

Whistleblower werden vom russischen Recht nicht besonders geschützt. Derzeit liegt der Staatsduma nur ein Gesetzesentwurf vor zum Schutz von Whistleblowern bei Korruptionsmeldungen. Whistleblower sind also auf den Schutz durch das Unternehmen selbst angewiesen. Hier wird der lokalen Geschäftsführung aber oft nicht ausreichend vertraut. Zudem richten sich die Whistleblower-Meldungen selten gegen die Rechtsverletzung an sich. Fast immer wird einzelnen Mitarbeitern oder der Geschäftsführung ein persönliches Fehlverhalten vorgeworfen. Häufig muss zur Rechtsverletzung erst ein persönlicher Groll treten, um die Whistleblower-Meldung auszulösen. Aus diesen Gründen erfolgen Whistleblower-Meldungen häufig anonym, was die Bewertung der Anschuldigungen erschwert. Allein aus der Anonymität der Meldung sollten aber keine Rückschlüsse auf deren Glaubwürdigkeit gezogen werden.

Datenschutzanforderungen

Die Übertragung personenbezogener Daten erfordert die Zustimmung des jeweiligen Mitarbeiters und einen Übertragungsvertrag mit der lokalen Gesellschaft. Da sich die Zustimmung auf den konkreten Datenempfänger beziehen muss, ist sie auf sämtliche Beteiligten der Ermittlung zuzuschneiden. Erhöhte formale Anforderungen bestehen bei der Datenübertragung in Länder wie die Vereinigten Staaten, die als nicht ausreichend Datenschutz gewährleistend eingestuft werden. Probleme kann die Widerrufbarkeit der Zustimmung bereiten. Hat die lokale Gesellschaft keine Verordnung gegen die private Nutzung von Kommunikationsmitteln am Arbeitsplatz erlassen, bedarf die Auswertung des Geschäftskorrespondenz einer weiteren Zustimmung. Bei der Datenübertragung ins Ausland sind zudem Datenlokalisierungsanforderungen zu beachten.

Interviews mit Mitarbeitern

Die Teilnahme von Mitarbeitern an Interviews ist freiwillig. Die meisten Mitarbeiter werden aber teilnehmen, insbesondere wenn sie vom Generaldirektor der lokalen Gesellschaft oder dem ausländischen Gesellschafter dazu aufgefordert werden. Die Mitwirkung von Vertretern eines Betriebsrats oder einer Gewerkschaft ist grundsätzlich nicht erforderlich. Der Mitarbeiter sollte nicht dazu ermuntert werden, einen Anwalt hinzuzuziehen, zumindest nicht bei einem Informationsinterview. Die Anwesenheit von Vertretern der lokalen Gesellschaft sollte vermieden werden. Erfahrungsgemäß lassen sich die besten Ergebnisse erzielen, wenn die Interviews von kleinen externen Teams in russischer Sprache durchgeführt werden. Audio- oder Videomitschnitte erfordern die schriftliche Zustimmung des Mitarbeiters.

Anwaltsprivileg

Das russische Recht kennt kein allgemeines Anwaltsprivileg. Lediglich bei besonders zugelassenen Advokaten besteht im Hinblick auf die Ergebnisse der Mandatstätigkeit ein Beweisverwertungsverbot in Form des sog. Advokatengeheimnisses. Jedoch lassen sich die mit dem Advokatenstatus verbundenen Beschränkungen nur schwer vereinbaren mit der Tätigkeit in einer Anwaltskanzlei oder als Unternehmensjurist. Deshalb sind nur wenige russische Juristen als Advokaten zugelassen, besondere Maßnahmen zum Schutz des Advokatengeheimnisses normalerweise nicht erforderlich. Es obliegt den Ermittlern, praktische Maßnahmen zum Schutz der Ermittlungsergebnisse zu ergreifen. Gesondert davon ist zu erwägen, ob ggf. Maßnahmen zum Erhalt von Beschlagnahme- oder Beweisverwertungsverböten anderer Rechtsordnungen – insbesondere des US-amerikanischen attorney-client privilege – erforderlich sind.

Zusammenarbeit mit Behörden

Aufgrund der aktuell unzureichenden Vollstreckungsbemühungen der russischen Behörden – insbesondere bei der Korruptionsbekämpfung – sind parallele Ermittlungen von Behörden in der Praxis eher selten. Kommt es dennoch zu Überschneidungen mit behördlichen Ermittlungen, werden die Behörden vor Ort als Gegner wahrgenommen; der Schutz des

Unternehmens vor den Handlungen der Behörden steht im Vordergrund. Die zu treffenden Maßnahmen hängen davon ab, welche Behörde wegen welcher Rechtsverstöße ermittelt. Das Unternehmen ist grundsätzlich nicht dazu verpflichtet, die Behörden über die Aufnahme von internen Ermittlungen oder deren Ergebnisse zu informieren. Für externe Berater bestehen Meldepflichten bei Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung.

Disziplinarmaßnahmen

Um sich das Ergreifen von Disziplinarmaßnahmen durch das Unternehmen vorzubehalten, muss die Ermittlung den strengen Anforderungen des russischen Arbeitsrechts genügen. Disziplinarmaßnahmen für einen bestimmten Rechtsverstoß können nur innerhalb eines Monats nach Aufdeckung des Verstoßes verhängt werden. Zusätzlich beginnt schon vom Zeitpunkt des Rechtsverstoßes an eine allgemeine Ausschlussfrist zu laufen, innerhalb derer der Verstoß vom Arbeitgeber geahndet werden muss. Interviewergebnisse sind nur dann verwertbar, wenn der Mitarbeiter im Anschluss an das Interview Gelegenheit zu einer schriftlichen Stellungnahme erhält. Eine Freistellung während der Ermittlung erfordert die Zustimmung des Mitarbeiters. Wegen der sehr arbeitnehmerfreundlichen Ausgestaltung des russischen Arbeitsrechts besteht das Risiko, dass der Arbeitgeber selbst bei ordnungsgemäßem Nachweis der Rechtsverletzung keine angemessenen Disziplinarmaßnahmen ergreifen kann.

Selbstanzeige

Bei der Feststellung von Rechtsverstößen kann sich die Frage der Selbstanzeige bei den russischen Behörden stellen. Die Möglichkeit der strafbefreienden oder strafmildernden Selbstanzeige wird dem Unternehmen und seinen Vertreten bei einer Reihe von Rechtsverletzungen eingeräumt. Die Selbstanzeige von Unternehmen bei Bestechungsdelikten wurde erst im August 2018 eingeführt. Die strafbefreiende oder -mildernde Wirkung der Selbstanzeige setzt regelmäßig voraus, dass die Behörden noch nicht anderweitig von der Rechtsverletzung Kenntnis erlangt haben. Allerdings bestehen oft Unsicherheiten bei der Anwendung der Vorschriften sowie grundlegende Bedenken hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Behörden. Die Selbstanzeige ist daher derzeit nur in Ausnahmefällen zu empfehlen.

Contact Person



Hannes Lubitzsch, LL.M.

Mitglied der Practice Group Gesellschaftsrecht/Mergers & Acquisitions
Mitglied der Practice Group Compliance & Interne Ermittlungen
Rechtsanwalt

T +7 495 7995696