

Positionspapier des Bundesverbandes der Unternehmensjuristinnen und Unternehmensjuristen e.V. zur 21. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages von 2025 bis 2029

Montag, den 31. März 2025

Bundesverband der Unternehmensjuristinnen
und Unternehmensjuristen e.V.
c/o ABC Workspaces | Bertha-Benz-Str. 5 | 10557 Berlin
kontakt@buj-verband.de | www.buj-verband.de
Vereinsregister Nr.: VR 14631 | Sitz: Frankfurt am Main

Ust-IdNr.: DE279369733
Commerzbank Frankfurt:
IBAN: DE93 5004 0000 0585 4153 00 | BIC: COBADEFFXXX

Vorstand: Dr. Claudia Junker (Präsidentin); Dr. Alexander
Gommlich (Vizepräsident); Dr. Timo Hermesmeier
(Schatzmeister)

Beisitzer im Präsidium: Patricia Batista, Hergen Haas,
Dr. Karsten Hardraht, Dr. Peter Henneke, Dr. Andreas Liepe,
Dr. Friederike Rotsch, Dr. Hilka Schneider, Dr. Lena Wallen-
horst, Solms Wittig,

Geschäftsführer: Dr. Patrick Otto

Autorinnen und Autoren

Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft (AG) Rechtspolitik

- Patricia Batista, M.A, Frankfurt
- Dr. Peter Henke, Friedrichsdorf
- Nicole Krug, LL.M., Kassel
- Denise Kühn-Rittirsch, Rohr
- Steffen Mertz, Mannheim
- Dr. Martin Petrasch, Nürnberg
- Caroline Wahl, Völklingen

Mitglieder der Fachgruppe Berufsrecht

- Andreas Dietzel, Gauting
- Dr. Timo Hermesmeier, Königstein am Taunus

Mitglieder der Fachgruppe Compliance

- Dr. Martin Petrasch, Nürnberg

Mitglieder der Fachgruppe Corporate

- Dr. Peter Henke, Frankfurt
- Dr. Jan Christoph Pfeffer, Bonn

Mitglieder der Fachgruppe Dispute Resolution

- Glenn Baumgarten, LL.M., Bonn
- Heike Brehm, Erlangen
- Matthias Hart, Darmstadt
- Dr. Tim Sperling, Ingelheim am Rhein

Mitglieder der Fachgruppe Datenschutz

- Niko Härig, Erkrath
- Hannah Seiffert, Berlin

Der Bundesverband der Unternehmensjuristinnen und Unternehmensjuristen e.V. (BUJ) ist die größte und älteste Interessenvertretung des Berufsstandes der Unternehmensjuristinnen und Unternehmensjuristen in Deutschland. Er ist auch die berufsrechtliche Stimme der Syndikusrechtsanwältinnen und Syndikusrechtsanwälte. Die Mitglieder des BUJ arbeiten an der Schnittstelle zwischen Rechtsordnung und Wirtschaft von Unternehmen, Verbänden und anderen Institutionen. Der BUJ greift aktuelle Themen auf, bündelt die Expertise seiner Mitglieder und verschafft ihr in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Gehör. Er vertritt die Interessen des Berufsstandes, nicht die von Unternehmen. Der BUJ ist registrierter Interessenvertreter im Lobbyregister beim Deutschen Bundestag (Registernummer R001441).

Der BUJ veröffentlicht dieses Positionspapier anlässlich der Wahl zum 21. Deutschen Bundestag im Jahr 2025. Es soll den Parteien und Fraktionen die wichtigsten Positionen der Unternehmensjuristinnen und Unternehmensjuristen aufzeigen.

Aus Sicht des BUJ bleibt weiterhin die Gesetzgebung im Bereich des Berufsrechts der Syndikusrechtsanwältinnen und Syndikusrechtsanwälte prägend. Für die berufliche Tätigkeit der BUJ-Mitglieder sind aber auch die Themen Corporate, Dispute Resolution, Compliance, Datenschutz und die überbordende Regulatorik im Bereich des European Green Deal von besonderer Bedeutung.

Der BUJ als Netzwerk von über 3.000 Inhouse-Jurist/-innen aus Unternehmen, Verbänden und weiteren Organisationen unterstützt hierbei gern als Think Tank und Ratgeber für die praxisnahe Umsetzung notwendiger Regulatorik.

INHALTSVERZEICHNIS

1.	CORPORATE	- 5 -
a)	Reform des aktienrechtlichen Beschlussmängelrechts	- 5 -
b)	Abbau von Nachhaltigkeitsbürokratie im Gesellschaftsrecht	- 5 -
c)	Weiterer Abbau von Schriftformerfordernissen im Gesellschaftsrecht	- 6 -
d)	Weitere Digitalisierung im Gesellschaftsrecht	- 7 -
2.	BERUFSRECHT DER SYNDIKUSRECHTSANWÄLTE	- 8 -
a)	Verschwiegenheitspflicht im Strafrecht und bei internen Compliance Untersuchungen	- 8 -
b)	Tätigkeitswechsel von Syndikusrechtsanwälten erleichtern	- 10 -
c)	Geldwäscheprävention im Unternehmen	- 12 -
3.	DISPUTE RESOLUTION	- 13 -
a)	Formfreiheit von Schiedsvereinbarungen	- 13 -
b)	Bedenken hinsichtlich der Einführung von Restitutionsanträgen	- 14 -
c)	Zustimmung der Parteien bei Veröffentlichung des Schiedsspruchs	- 15 -
4.	COMPLIANCE	- 15 -
5.	DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE IN DEN UNTERNEHMEN	- 17 -
6.	ANPASSUNGEN IM BEREICH DES EUROPEAN GREEN DEAL, INSBESONDERE CSDDD UND CSRD	- 18 -

1. Corporate

a) Reform des aktienrechtlichen Beschlussmängelrechts

Es sollte eine Reform des aktienrechtlichen Beschlussmängelrechts durchgeführt werden, die darauf abzielt, die Rechtssicherheit und Effizienz von Hauptversammlungen zu erhöhen und gleichzeitig den Missbrauch von Klagerechten zu minimieren.

- Die erfolgreiche Anfechtung fehlerhafter Hauptversammlungsbeschlüsse sollte nicht immer zur Nichtigkeit mit Wirkung von Anfang an (*ex tunc*) führen. Vielmehr sollten alternative Rechtsfolgen wie Schadensersatz oder die bloße Feststellung der Rechtswidrigkeit möglich sein. Es sollte ein Grundsatz des Vorrangs der Beschlusserhaltung gelten, um die Stabilität von Hauptversammlungsbeschlüssen zu gewährleisten.
- Das aktienrechtliche Freigabeverfahren¹, das sich in der Praxis bewährt hat, sollte auf alle eintragungspflichtigen Hauptversammlungsbeschlüsse erweitert werden.
- Es sollte ein Mindestquorum für Anfechtungsklagen eingeführt werden, damit sichergestellt ist, dass nur solche Mängel zu Klagen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse führen, die innerhalb des Aktionariats als Mängel mit einer gewisse Relevanz wahrgenommen werden. Um missbräuchlichen Anfechtungsklagen vorzubeugen, sollten Kläger² der Gesellschaft gegenüber schadensersatzpflichtig sein, wenn sie vorsätzlich oder grob fahrlässig unbegründete Anfechtungsklagen erhoben haben.

b) Abbau von Nachhaltigkeitsbürokratie im Gesellschaftsrecht

Seit dem *European Green Deal* wird zunehmend versucht, das Gesellschaftsrecht als Steuerungsinstrument für Gemeinwohlbelange zu nutzen. Insbesondere die aus der *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) und der *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD) resultierenden Verpflichtungen sind bereits sehr umfassend und belasten betroffene Unternehmen enorm. Aufgrund der bestehenden Berichtspflichten wurden in den Unternehmen teils große interdisziplinäre Teams gebildet, die die Einhaltung der zum

¹ § 246a AktG.

² Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden das generische Maskulinum verwendet. Die in diesem Positionspapier verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Teil sehr kleinteiligen Vorgaben des EU-Gesetzgebers sicherstellen. Der EU-Gesetzgeber hat das auch erkannt und arbeitet derzeit an EU-Omnibus-Vorschlägen, um die Lasten aus diesen beiden Richtlinien zu reduzieren.

Vor diesem Hintergrund sollte der Gesetzgeber aus Sicht des BUJ die folgenden Beschlüsse 4, 5 und 7, die von der Abteilung Wirtschaftsrecht des 74. Deutschen Juristentages im September 2024 beschlossen worden sind, beherzigen:

- „Weitergehende gesetzgeberische Maßnahmen auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts im Kampf gegen den Klimawandel sollten vor ihrer Einführung einer gründlichen Abschätzung ihrer Zieleignung und Wirksamkeit sowie einer Kosten-/Nutzenabwägung unterzogen werden.“
- „Die ohnehin begrenzten Möglichkeiten des Gesellschaftsrechts im Kampf gegen den Klimawandel dürfen vom Gesetzgeber nicht zum Vorwand genommen werden, von wirkmächtigeren Maßnahmen, insbesondere marktwirtschaftlicheren Instrumenten abzusehen.“
- „Die EU Corporate Sustainability [Reporting] Directive und die dazu als delegierte Rechtsakte erlassenen European Sustainability Standards (ESRS) erfüllen den Maßstab gemäß Beschlussvorschlag [4] nicht und verursachen unverhältnismäßige Rechtsbefolgungskosten: Der deutsche Gesetzgeber sollte insoweit auch bei europäischen Rechtsakten stärker auf die Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes achten.“

Schließlich sollte der deutsche Gesetzgeber zukünftig davon absehen, durch im Vergleich zum EU-Recht überschießende deutsche Gesetzgebung (sog. *gold-plating*) deutschen Unternehmen die Möglichkeit auf ein europäisches *level playing field* zu nehmen.

c) Weiterer Abbau von Schriftformerfordernissen im Gesellschaftsrecht

Der Gesetzgeber sollte den Abbau von Schriftformerfordernissen im Gesellschaftsrecht weiter vorantreiben. Hierdurch würde man insbesondere innerhalb von Konzernstrukturen und innerhalb von Gesellschaftsgremien mit überschaubarem Personenkreis zu einer Entbürokratisierung des Gesellschaftsrechts beitragen.

Insbesondere an folgende Bereiche ist hier zu denken, bei denen anstelle des echten Schriftformerfordernisses eine einfache elektronische Signatur ausreichend sein sollte:

- Unterzeichnung der Gesellschafterliste (§ 40 Abs. 1 GmbHG)
- Stimmabgabe bei der Beschlussfassung der Gesellschafterversammlung im Umlaufverfahren (§ 48 Abs. 2 Alt. 2 GmbHG)
- Protokollierung von Gesellschafterbeschlüssen/Niederschriften in der Einmann-GmbH (§ 48 Abs. 3 GmbHG)
- Teilnahme an einer Beschlussfassung des Aufsichtsrats durch abwesende Aufsichtsratsmitglieder (§ 108 Abs. 3 Satz 1 AktG) – Dies war bereits im Jahr 2024 Gegenstand einer vom BMJ initiierten Verbändeanhörung.
- Abschluss von Unternehmensverträgen (§ 293 Abs. 3 AktG) (gilt analog auch für die beherrschte GmbH): Ein Schriftformerfordernis in Bezug auf Unternehmensverträge erscheint jedenfalls dann entbehrlich, wenn beide Gesellschaften einem Konzernverbund angehören.

d) Weitere Digitalisierung im Gesellschaftsrecht

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der Digitalisierungsrichtlinie (DiRUG) (2021) und dem Gesetz zur Ergänzung der Umsetzung der Digitalisierungsrichtlinie (DiREG) (2022) sind erste gesetzgeberische Maßnahmenpakete zur Digitalisierung im Gesellschaftsrecht auf den Weg gebracht worden, u.a. zur Online-Gründung von GmbHs und in Bezug auf digitale Handelsregisteranmeldungen. Der Gesetzgeber sollte die Digitalisierung im Gesellschaftsrecht weiter vorantreiben. Hier bietet sich u.a. Folgendes an:

- Auch die Abtretung von Gesellschaftsanteilen einer GmbH sowie die diesbezügliche Verpflichtung³ sollten zukünftig im Wege des notariellen Online-Verfahrens

³ § 15 Abs. 3 und 4 GmbHG.

beurkundet werden können. Ein etwaiges Erfordernis einer beurkundungsrechtlich unterschiedlichen Behandlung von GmbH-Anteilserwerben bei Gründungen und Kapitalerhöhungen einerseits sowie Abtretungen andererseits im Hinblick auf die Warn- und Übereilungsfunktion erscheint konstruiert.

- Die vorgenannte Anregung, das notarielle Online-Verfahren auf die genannten Vorgänge zu erstrecken, würde dazu führen, dass auch Sachgründungen, bei denen GmbH-Anteile in neue GmbH-Gesellschaften eingebracht werden sollen, ebenfalls im Wege des notariellen Online-Verfahrens künftig möglich wären, was sachgerecht erscheint.
- Auch Umwandlungsvorgänge nach dem UmwG sollten im Wege des notariellen Online-Verfahrens möglich sein, und zwar jedenfalls dann, wenn sämtliche am Umwandlungsvorgang beteiligten Rechtsträger mit der Online-Beurkundung einverstanden sind. Dies würde – zusammen mit der angeregten Anpassung des Beurkundungsrechts für die oben genannten Sachverhalte – vor allem Unternehmensumstrukturierungen innerhalb eines Konzernverbundes deutlich vereinfachen und beschleunigen.

2. Berufsrecht der Syndikusrechtsanwälte

a) Verschwiegenheitspflicht im Strafrecht und bei internen Compliance Untersuchungen

Syndikusrechtsanwälte sind Rechtsanwälte und unabhängige Organe der Rechtspflege.⁴ Rechtsanwälte und Syndikusrechtsanwälte unterliegen damit den gleichen beruflichen Verschwiegenheitspflichten.⁵ Anders als niedergelassene Rechtsanwälte sowie Strafverteidiger können sich Syndikusrechtsanwälte jedoch nicht auf das strafprozessuale Zeugnisverweigerungsrecht der Berufsheimnisträger berufen.⁶ Denn das Strafprozessrecht sieht diesbezüglich die Einschränkung vor, dass das Zeugnisverweigerungsrecht für Syndikusrechtsanwälte nicht hinsichtlich dessen gilt, was ihnen in dieser Eigenschaft anvertraut oder bekanntgeworden ist.⁷ Das ist verfassungsrechtlich inakzeptabel, da es im Rechtsstaat keinen Unterschied machen darf, ob der Rechtsuchende seine Rechtsfrage im privaten oder

⁴ § 46 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. § 1 BRAO.

⁵ § 46c Abs. 1 BRAO i.V.m. § 43a Abs. 2 BRAO.

⁶ § 53 Abs. 1 Nr. 3 StPO.

⁷ §§ 53 Abs. 1 Nr. 3 Hs. 2 i.V.m. § 53a StPO.

beruflichen Kontext an einen unternehmensexternen Rechtsanwalt stellt oder an einen unternehmensinternen Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt).

Es überzeugt bereits nicht, dass einerseits ein Verstoß gegen die anwaltliche Schweigepflicht berufs- und strafrechtlich zu ahnden ist, es aber Syndikusrechtsanwälten gleichzeitig verwehrt ist, sich auf ein Zeugnisverweigerungsrecht zu berufen. Vielmehr ist eine Gleichsetzung von Rechtsanwälten sowie Strafverteidigern mit Syndikusrechtsanwälten auch und vor allem hinsichtlich der Zeugnisverweigerungsrechte aus Sicht des BUI sowohl aus rechtstatsächlichen wie auch verfassungsrechtlichen Gründen zwingend geboten.

Einen Gleichlauf gebietet zuvorderst das Rechtsstaatsprinzip⁸, nach dem jede Beziehung zwischen Rechtsanwalt und Syndikusrechtsanwalt zu seinen Mandanten geschützt sein muss. Die mitunter beschworene „Gefahr“, dass Unternehmen beweis erhebliche Dokumente in den Bereich der Syndikusrechtsanwalt „verschieben“ könnten, um auf diese Weise die Unterlagen den Strafverfolgungsbehörden zu entziehen, ist weder praxisnah noch stichhaltig.

Gegenstand des aus dem Zeugnisverweigerungsrecht abgeleiteten Beschlagnahmeverbots sollten vor allem die Beratungsergebnisse des Syndikusrechtsanwalts sein (work products) und gerade nicht jegliches beim Syndikusrechtsanwalt befindliche Dokument des Unternehmens. Vom Schutzbereich umfasst müssen daher primär – wie beim niedergelassenen Rechtsanwalt auch – die sich aus der anwaltlichen Beratungssituation ergebenden Ergebnisse sein.

Hauptzweck ist dabei vor allem die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Rechtsberatung. Bei dieser muss gewährleistet sein, dass der Mandant (d.h. der Arbeitgeber) darauf vertrauen kann, dass Informationen, welcher er an die bei ihm tätigen Anwälte gibt, auch einem umfänglichen Schutz unterliegen. Dies ist – wie ausgeführt – Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips und damit verfassungsrechtlich geboten.

Durch die Verweigerung eines Zeugnisverweigerungsrechtes und des daraus abgeleiteten Beschlagnahmeverbots besteht zudem die Gefahr, dass Syndikusrechtsanwälte notwendige Compliance-Maßnahmen im Unternehmen schlicht nicht ergreifen können, weil bereits

⁸ Art. 20 Abs. 3 GG.

die Mitarbeiter Vorbehalte haben, sich an Syndikusrechtsanwälte mit Sachverhalten, Themen, Fragen oder Missständen von möglicher rechtlicher Relevanz zu wenden. Solange es keinen geschützten Raum zur vertraulichen Besprechung z. B. möglicher Compliance-relevanter Vorgänge gibt, droht eine angemessene Sachaufklärung ins Leere zu laufen.

Der BUJ setzt sich ferner dafür ein, dass die dem Vertrauensschutz des Mandatsverhältnisses dienende anwaltliche Verschwiegenheitspflicht nicht durch Offenbarungspflichten, insbesondere gegenüber den Steuer- und Datenschutzbehörden ausgehöhlt werden darf. Deshalb lehnen wir solche Mitwirkungspflichten, die Geheimnisse aus den Mandatsverhältnissen betreffen, ausdrücklich ab.

b) Tätigkeitswechsel von Syndikusrechtsanwälten erleichtern

Die derzeitigen Syndikusrechtsanwaltsspezifischen Zulassungsvorschriften stellen Syndikusrechtsanwälte im Laufe ihrer Karriere oftmals vor erhebliche Unsicherheiten und damit einhergehenden Risiken. Insbesondere Fragen zum Tätigkeitswechsel von Syndikusrechtsanwälten und die damit einhergehende Einbindung der Deutschen Rentenversicherung (DRV Bund) zur Befreiung von der Beitragspflicht schaffen Hürden.

Die berufsrechtlichen Unsicherheiten hinsichtlich etwaiger Tätigkeitswechsel bei Syndikusrechtsanwälten und ihren Arbeitgebern rühren vor allem daher, dass das Berufsrecht bisher keine Definition einer „wesentlichen Änderung der Tätigkeit“ bereithält. So stellt sich für viele Syndikusrechtsanwälten regelmäßig die Frage, ob ein wesentlicher oder unwesentlicher Tätigkeitswechsel vorliegt und somit ein entsprechendes Handeln erforderlich ist oder nicht.

Denn berufsrechtlich ist bei einer wesentlichen Änderung der Tätigkeit ein erneuter Antrag auf Erstreckung der Zulassung auf die geänderte Tätigkeit zu stellen.⁹ Dies bedeutet praktisch: Es ist eine Antragstellung sowohl bei der zuständigen Rechtsanwaltskammer als auch bei der DRV Bund erforderlich – und zwar noch vor dem Zeitpunkt der wesentlichen Tätigkeitsänderung. Für die betroffenen Syndikusrechtsanwälte ist aber in der Praxis oftmals nicht klar abgrenzbar, ob die geänderte Tätigkeit einen „wesentlichen“ Tätigkeitswechsel beinhaltet oder nicht.

⁹ § 46b Abs. 3 und 4 BRAO i.V.m. § 46a BRAO.

Zusätzlich besteht für den Syndikusrechtsanwalt und seinen Arbeitgeber noch das Risiko, dass bei einem wesentlichen Tätigkeitswechsel nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zwingend auch ein neuer Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht bei der DRV Bund zu stellen ist, um weiterhin eine Befreiung zu erhalten.¹⁰ Sollten diese Antragstellungen unterbleiben, besteht das Risiko, dass Sozialversicherungsbeiträge falsch abgeführt werden. Hinzu kommt, dass der Antrag unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten gestellt werden muss, da andernfalls die Befreiung erst ab dem Zeitpunkt der Antragstellung rechtliche Wirksamkeit entfalten kann, unabhängig davon, ob zuvor bereits die materiellen Befreiungsvoraussetzungen vorgelegen haben.¹¹

Dieselbe Rechtslage besteht bei Aufnahme neuer Arbeitsverhältnisse. Damit hat jeder Arbeitgeberwechsel – auch im Konzern – den automatischen Verlust der Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Folge. Ausnahmen bestehen lediglich bei Betriebsübergang, Verschmelzung und Umfirmierung.

Keine Pflicht zur Stellung eines Erstreckungsantrags liegt bei einem unwesentlichen Tätigkeitswechsel vor und dennoch schafft hier nur ein Feststellungsantrag bei der zuständigen Rechtsanwaltskammer Rechtssicherheit. Praktische Anwendungsbeispiele sind der Wechsel des Beratungsgebiets innerhalb der Rechtsabteilung oder bei gleichbleibender Tätigkeit, oder aber der Arbeitgeberwechsel durch Verschmelzung oder Spaltung, sowie jegliche Form von Betriebsübergang. Für die Betroffenen stellt sich letztlich mit fast jeder Tätigkeitsänderung im Berufsalltag im Unternehmen die Frage, ob dieser Tätigkeitswechsel wesentlich ist oder nicht.

Die aktuelle Rechtslage bringt einen hohen Verwaltungsaufwand auf allen Seiten (Rechtsanwaltskammern, Syndikusrechtsanwälten und deren Arbeitgeber) und bei Betroffenen zusätzliche Kosten in Höhe von 300,00 bis 500,00 Euro pro Wechsel mit sich. Denn zur Absicherung stellen Syndikusrechtsanwälte heute bei den Rechtsanwaltskammern Anträge auf „Erstreckung gem. § 46b BRAO“ oder Anträge auf Feststellung der Unwesentlichkeit des Tätigkeitswechsels. Die Anzahl dieser Anträge übersteigt die Anzahl der Anträge auf Neuzulassung in einigen Kammerbezirken mittlerweile erheblich.

¹⁰ BSG, Urt. v. 31.10.2012, Az. B 12 R 3/11 R und Bezugnahme auf den Wortlaut von § 6 Abs. 5 SGB VI.

¹¹ § 6 Abs. 4 SGB VI.

Der BUJ setzt sich für einen verbindlichen Kriterienkatalog zur Frage ein, wann eine wesentliche Änderung der Tätigkeit vorliegt und wann nicht. Nur mit einem solchen klaren und handhabbaren Katalog kann das Berufsrecht auch die Lebensrealität der Syndikusrechtsanwälte abbilden und praxistauglich regeln.

c) Geldwäscheprävention im Unternehmen

Die aktuelle Einbeziehung von Syndikusrechtsanwälten in den Anwendungsbereich des Geldwäschegesetzes (GwG) beruht nicht auf Vorgaben der EU und ist im internationalen Vergleich nicht gängige Praxis. Sie widerspricht der Systematik des GwG und führt zu praxisfernen, durch Auslegung nicht reparablen, bürokratischen Auswüchsen.

Ziel der Einbindung von Syndikusrechtsanwälten in das System der Geldwäsche-Compliance muss es sein, einen Gleichlauf zwischen den Pflichten der Syndikusrechtsanwälte und ihrer jeweiligen Arbeitgeber zu erreichen. Es muss erlaubt und ausreichend sein, Syndikusrechtsanwälte wie andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen in das System der Geldwäsche-Prävention einzubinden, ohne dass in Person der Syndikusrechtsanwälte Pflichten entstehen, die von denen ihrer Arbeitgeber abweichen. Andernfalls werden Unternehmen mit geldwäscherechtlichen Pflichten belastet, die sie originär nicht haben. Zudem besteht die Gefahr einer ineffektiven Geldwäsche-Bekämpfung im Unternehmen.

Der europäische Gesetzgeber stellt in der neuen Geldwäsche-Verordnung zwei Dinge klar: Erstens sind Arbeitgeber, die nicht selbst geldwäscherechtlich Verpflichtete sind, keine Torwächter des Finanzsystems und zweitens sind deren Syndikusrechtsanwälte in diesem Fall folgerichtig ebenfalls keine Verpflichteten i.S.d. Geldwäscherechts.¹²

Bis zum Inkrafttreten der EU-Verordnung am 10. Juli 2027 sind und bleiben SRA allerdings Normadressaten des Geldwäschegesetzes (GwG) und unterliegen damit der Geldwäscheaufsicht der regional zuständigen Rechtsanwaltskammer, wenn und so weit bestimmte Kataloggeschäfte Gegenstand der syndikusrechtsanwaltlichen Tätigkeit sind.¹³

Der BUJ setzt sich dafür ein, das europäische Geldwäsche-Paket betreffend Syndikusrechtsanwälten (wie auch für angestellte Rechtsanwälte i.S.v. § 46 Abs. 1 BRAO) vorzeitig

¹² EU-Verordnung Nr. 2024/1624 vom 31.05.2025, Erwägungsgrund 42.

¹³ § 2 Abs. 1 Nr. 10 GwG.

in nationales Recht umzusetzen und somit bereits deutlich vor Mitte 2027 einen wirksamen Beitrag zum Bürokratieabbau in der Geldwäscheprävention zu schaffen.

3. Dispute Resolution

a) Formfreiheit von Schiedsvereinbarungen

Der BUJ sieht eine etwaige Formfreiheit für Schiedsvereinbarungen, wie u.a. im letzten Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Schiedsverfahrensrechts der Ampel-Regierung aus 2024¹⁴, sehr kritisch.

In der Formfreiheit der Schiedsvereinbarung liegen aus Sicht des BUJ keine nennenswerten Vorteile. Im Gegenteil: Es ist im Geschäftsverkehr üblich, ja sogar erwünscht, wesentliche Vereinbarungen in Text- oder Schriftform oder anderer Form, die einen Nachweis erlaubt, festzuhalten und niederzulegen. Das schafft im täglichen operativen Geschäft keine Schwierigkeiten oder gar Hindernisse, die man beseitigen müsste. Vielmehr befördert dieses Vorgehen Rechtssicherheit und verhindert Beweisprobleme.

Beides sieht der BUJ durch die Möglichkeit einer formlosen und einer damit sogar möglich gewordenen stillschweigenden Vereinbarung gefährdet. Denn gerade in den Fällen, in denen es zu einer Schiedsvereinbarung – vielleicht sogar nach Austausch entsprechender dahingehender Vorschläge zwischen den Parteien – schlussendlich nicht kommt, kann das Gegenteil – nämlich das angebliche Zustandekommen einer formlosen Schiedsvereinbarung – schnell behauptet werden. Das schafft Obstruktionspotential bei Klagen vor den staatlichen Gerichten.

Umgekehrt ist auch vor einem Schiedsgericht die formlose Schiedsvereinbarung schnell behauptet. Bis diese Behauptung widerlegt ist, sind im Zweifel viel Zeit und Kosten mit einem Schiedsverfahren aufgewendet, bis das Schiedsgericht am Ende zu dem Ergebnis kommt, dass es mangels Schiedsvereinbarung nicht zuständig ist. Und gerade in dieser Konstellation muss das nicht das Ende der Auseinandersetzung um das Bestehen der Schiedsklausel sein, insbesondere wenn man – wie es der Entwurf der Ampel-Regierung vorsah – eine negative Zuständigkeitsentscheidung des Schiedsgerichts zukünftig überprüfbar macht. Hat das Schiedsgericht demgegenüber seine Zuständigkeit auf Basis einer formlosen

¹⁴ Im Volltext abrufbar unter https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2023_Modernisierung_Schiedsverfahrensrecht.html.

Schiedsvereinbarung angenommen, setzt sich der Streit um die Schiedsvereinbarung im Exequatur- bzw. im Aufhebungsverfahren fort. Hinzu kommt, dass selbst dann, wenn die eigentlichen Parteien eine Schiedsklausel in Schrift- oder Textform abgeschlossen haben, dies nicht verhindert, dass unbeteiligte Dritte in das Schiedsverfahren hineingezogen werden ("Group-of-Companies Doctrine").

Anstatt die Möglichkeit einer völligen Formfreiheit von Schiedsvereinbarung zu eröffnen könnte aus Sicht des BUJ erwogen werden, die Formerfordernisse auf einen aktuellen Stand zu bringen.¹⁵ Beispielsweise könnte der explizite Verweis auf den in der Praxis irrelevanten Weg des Schreibens von Telegrammen gestrichen und dafür üblichere Übermittlungswege (wie z.B. E-Mail, möglicherweise auch SMS und Messaging-Dienste) explizit aufgenommen werden.

b) Bedenken hinsichtlich der Einführung von Restitutionsanträgen

Eine Einführung von Restitutionsanträgen – wie sie die Ampelregierung in ihrem letzten Gesetzesentwurf vorsah – sieht der BUJ kritisch.

Aus unserer Sicht ist es ein wesentliches Merkmal der Schiedsgerichtsbarkeit, dass Schiedssprüche nur unter sehr engen Bedingungen aufgehoben werden können. Durch die Einführung von Restitutionsgründen entsteht der Eindruck – insbesondere im Ausland – Deutschland wolle von diesem Grundsatz abweichen.

Zudem hält der BUJ einzelne im früheren Gesetzesentwurf vorgesehene Restitutionsgründe nicht für passend für die Schiedsgerichtsbarkeit. Es ist beispielsweise nicht erkennbar, warum ein Schiedsspruch keinen Bestand haben soll, nur weil es einer Partei erst nach Abschluss des Schiedsverfahrens gelungen ist, bestimmte Dokumente beizubringen. Gleichmaßen schafften bestimmte Regelungsvorschläge der Ampelregierung die Gefahr der Verfahrensobstruktion.¹⁶ Denn demnach sollte man zukünftig nur behaupten müssen, ein Zeuge sage wahrheitswidrig aus, um das Damoklesschwert der Restitution über dem Schiedsspruch schweben zu lassen, zumal es der rechtskräftigen Verurteilung wegen einer Straftat¹⁷ nach dem Gesetzesentwurf der Ampelregierung nicht bedürfen würde.

¹⁵ § 1031 Abs. 1 ZPO.

¹⁶ Beispielsweise § 580 Nr. 3 ZPO-E.

¹⁷ § 581 ZPO.

Restitutionsanträge könnten ein Einfallstor für rechtsmissbräuchliche Anträge mit dem Ziel der Rechtskraftdurchbrechung des Schiedsspruchs werden. Von ihnen sollte der Gesetzgeber daher Abstand nehmen.

c) Zustimmung der Parteien bei Veröffentlichung des Schiedsspruchs

Schiedsverfahren werden regelmäßig gewählt, gerade weil sie Vertraulichkeit gewähren. Seitens der betroffenen Unternehmen wird die Gefahr, trotz Anonymisierung wiedererkannt zu werden, als sehr hoch eingeschätzt.

Daher müssen besondere Sicherungsmechanismen bestehen bleiben, damit Unternehmen die Möglichkeit haben, eine Veröffentlichung eines Schiedsspruchs zu verhindern. Hinsichtlich denkbarer Widerspruchslösungen, wie zuletzt im Gesetzesentwurf der Ampelregierung, sollte eine längere Frist von mindestens drei Monaten gewährt werden. Ansonsten sehen wir die Gefahr, dass dies ungewollten Veröffentlichungen Vorschub leistet.

Der BUJ fordert daher, die Veröffentlichung von Schiedssprüchen stets nur entweder unter ausdrücklicher Zustimmung der Parteien zuzulassen oder bei einer möglichen Widerspruchslösung ausreichend lange Fristen für den Widerspruch zu gewähren.

4. Compliance

Die Regulierungsfreude des Gesetzgebers stellt – trotz aller Hoffnungen auf Arbeitserleichterungen durch Legal Tech – für Unternehmensjuristen wie auch für externe Rechtsanwälte eine Art Jobgarantie dar. Auf den ersten Blick aus Sicht der Unternehmensjuristen eine zu begrüßende Entwicklung. Auf den zweiten Blick stellt sich jedoch die Frage der wirtschaftlichen Rentabilität.

Im globalen Wettbewerb sind Rechtsberaterkosten ein Standortfaktor. Regulierungen sollten daher sowohl wirtschaftlich als auch rechtlich vertretbar und wirksam sein. Für die rechtliche Wirksamkeit ist nicht nur eine klare Rechtssprache, möglichst unter Vermeidung zu vieler unbestimmter Rechtsbegriffe, erforderlich, sondern auch die Normierung praxistauglicher Regelungen.

Zugleich muss der Staat seine Verwaltung in die Lage versetzen, die Gesetze auch ordnungsgemäß anzuwenden, die Einhaltung zu überwachen, Verstöße effektiv zu verfolgen und ggf. zu sanktionieren.

Bei der Regulierung der Unternehmen sollte der Gesetzgeber zudem Interdependenzen mit anderen Regulierungsvorhaben auf nationaler, supranationaler und internationaler Ebene mehr Aufmerksamkeit schenken.

Unternehmensjuristen sorgen in Unternehmen, Verbänden und anderen Organisationen dafür, dass geltendes Recht und neue gesetzliche Regelungen inhouse implementiert, eingehalten und vor allem gelebt werden. Sie setzen sich für eine nachhaltige Akzeptanz des rechtlichen Rahmens durch die Unternehmensleitung und die Mitarbeiter ein, um die Unternehmensbelange auf die Rechtswirklichkeit anzupassen.

Unternehmensjuristen wird es dabei in den letzten Jahren allerdings nicht leicht gemacht. Eine unüberschaubare Regelungsdichte sowie zum Teil aufeinander nicht konsequent abgestimmte und widersprüchliche gesetzliche Regelungen machen es ihnen immer schwerer, innerhalb der Unternehmen für Neuerungen nachhaltig zu werben und die Mitarbeiter dafür zu sensibilisieren. Gerade im Bereich der Compliance und den neuen Regelungen im Bereich ESG und Nachhaltigkeit wurde in den letzten Jahren ein unübersichtlicher sowie nicht immer konsistenter Regelungsapparat in Gang gesetzt, der eine verlässliche Orientierung vermissen lässt.

Zwar ist anzuerkennen, dass sich der Gesetzgeber mit dem Thema Compliance an vielen Stellen mehr und mehr auseinandersetzt. Dass dabei aber eine überbordende Regelungslandschaft vermieden werden muss, ist unerlässlich. In weiten Teilen schießt die Gesetzgebung über diese Grenzen hinaus und lässt klare systemischen Vorgaben vermissen. Regelungsakzeptanz erfordert aber immer auch Rechtsicherheit und Rechtsklarheit sowie weniger Bürokratie.

Vor allem muss der Gesetzgeber zügig im Bereich der Frage der Definition von Compliance-Maßnahmen Konsistenz und Klarheit herstellen. An zu vielen unterschiedlichen Stellen wurden in den Gesetzen der letzten Legislaturperiode Compliance-Vorgaben gemacht, ohne diese zum Teil genauer zu definieren und vor allem ohne sie aufeinander abzustimmen.

Langfristig sind aus Sicht des BUJ verlässliche und gesetzlich klar definierte sowie einheitliche Leitplanken für Compliance-Maßnahmen erforderlich. Denn nur dann, wenn es dem Gesetzgeber künftig gelingt, Compliance auch zu spezifizieren, schafft er Akzeptanz.

Dasselbe gilt für die Frage der Strafmilderungstatbestände. Sollte die europäische Anti-Korruptionsrichtlinie umgesetzt werden, so wird auch der nationale Gesetzgeber gefordert sein, ein verlässliches System für die Anerkennung von Compliance-Maßnahmen als Milderungsgrund aufzusetzen. Die Mitgliedstaaten sollen nach dem Richtlinienentwurf nämlich in Bezug auf Unternehmen Anreize für interne Kontrollen, Ethiksensibilisierungs- und Compliance-Programme schaffen, die sich letztlich in der Strafzumessung positiv auswirken. Dies sowohl in der Prävention, also vor Begehung der Straftat, als auch als Folgemaßnahme nach einer Tat. Was die Richtlinie – ähnlich im Übrigen wie der gescheiterte Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes aus dem Jahre 2019/2020 – vermissen lässt, ist eine klare und hinreichend bestimmte Definition der sog. „Compliance-Maßnahmen“. Die Richtlinie betont allerdings, dass die Mitgliedstaaten die Ausarbeitung und Umsetzung robuster und wirksamer Compliance-Mechanismen in privaten Unternehmen fördern können.

Um einen gemeinsamen Ansatz für die Wirksamkeit solcher Compliance-Programme zu gewährleisten, der einen Verhaltenskodex, eine Bewertung durch Dritte sowie interne Kontrolle und Audits umfassen kann, sollte also nun auf nationaler Ebene schon zeitnah damit begonnen werden, sich damit zu befassen.

5. Datenschutzbeauftragte in den Unternehmen

Die Rolle der internen Datenschutzbeauftragten erfordert ein besonderes Maß an Unabhängigkeit, wie auch in der DSGVO und im BDSG verankert.¹⁸ Sie muss erhalten bleiben, einschließlich der dafür bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen.

Interne Datenschutzbeauftragte bringen ein breites Fach- und Organisationswissen mit, da sie die Datenverarbeitungen eines Unternehmens kennen und horizontal alle Fachbereiche eines Unternehmens beraten. Bei frühzeitiger Einbindung agieren interne

¹⁸ Art. 38 Abs. 3 DSGVO und §§ 6 Abs. 3, 38 BDSG.

Datenschutzbeauftragte als Business Enabler. Sie unterstützen die Entwicklung datenschutzkonformer Produkte und Prozesse und beraten frühzeitig zu möglichen geschäftlichen Risiken. Gerade Unternehmensjuristen, die als Datenschutzbeauftragte tätig sind, bringen für diese interdisziplinäre Arbeit aufgrund ihrer breiten rechtlichen Ausbildung eine ganzheitliche Sichtweise und damit eine besondere Flexibilität mit.

Um im Unternehmen Synergieeffekte zu verschaffen, sollte es ermöglicht werden, dass interne Datenschutzbeauftragte mit Syndikusrechtsanwaltszulassung umfassend zur Datennutzung im Unternehmen mitberaten können. Zur Gewährleistung hinreichender Flexibilität in kleineren Unternehmen sollte aus Sicht des BUJ ebenso ermöglicht werden, dass weitere Compliance-Rollen, bei denen es um die Überwachung gesetzlicher Anforderungen geht, mit der Stelle des internen Datenschutzbeauftragten kombiniert werden können.

Es darf demgegenüber keine Übertragung oder Ausweitung von Kompetenzen des Datenschutzbeauftragten auf den Betriebsrat erfolgen, da dies die Unabhängigkeit und die Rolle des Datenschutzbeauftragten gefährden würde. Dies gilt auch für ein etwaiges Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Benennung oder der Abberufung des Datenschutzbeauftragten, da ein solches Recht im Widerspruch zu seiner neutralen und unabhängigen Stellung stehen würde. Der Betriebsrat verfügt aufgrund ständiger arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung über ausreichend eigene Prüfkompetenzen, auch im Hinblick auf datenschutzrechtliche Belange, insbesondere verfügt er über ausreichend Möglichkeiten, um sich ggf. unabhängig zu Datenschutzfragen, die den Beschäftigtendatenschutz betreffen, beraten zu lassen.

6. Anpassungen im Bereich des European Green Deal, insbesondere CSDDD und CSRD

Der BUJ befürwortet die mit dem European Green Deal einhergehenden Zielsetzungen im Bereich der Menschenrechte und Umweltstandards ausdrücklich. Es ist auch aus der Sicht der Unternehmen und den bei Ihnen beschäftigten Syndizi wesentlich, in der gesamten globalen Lieferkette Menschenrechte durchgehend sicherzustellen und ein hohes Maß an Umweltstandards einzuhalten.

Kritisch sieht es der BUJ jedoch, Menschenrechte und Umweltstandards in erster Linie über nicht mehr verhältnismäßige Sorgfaltspflichten in der CSDDD sowie ein komplexes und

überbordendes Berichtssystem in der CSRD umzusetzen, das in den Unternehmen häufig gerade diejenigen Ressourcen bindet, die sich in der Sache für eine bessere Einhaltung der Menschenrechte und höhere Umweltstandards einsetzen könnten. Zwar begrüßt der BUJ die Vorschläge aus dem ersten Omnibus-Paket der EU-Kommission vom 26.02.2025, die neben der CSRD und der CSDDD auch die EU-Taxonomie einschließen, ausdrücklich, sieht jedoch in den beiden genannten Regelwerken CSRD und CSDDD und auch hinsichtlich weiterer Regelwerke wie der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) weiterhin erheblichen Anpassungsbedarf.

- **CSDDD-Anwendungsbereich – Beschränkung des Umfangs der Sorgfaltspflichten innerhalb von Gruppen:** Die Sorgfaltspflichten der CSDDD umfassen auch Konzerntöchter. Nach dem Vorbild des nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sollte die Pflicht zur Durchsetzung von Sorgfaltspflichten innerhalb von Konzerntöchtern auf verbundene Unternehmen beschränkt werden, auf die die Muttergesellschaft einen bestimmenden Einfluss ausübt.¹⁹ Andernfalls würde die Muttergesellschaft zu etwas verpflichtet, dem sie selbst rechtlich nicht nachkommen kann.
- **CSDDD – Definition des Umfangs der Wertschöpfungskette:** Die EU sollte eine einheitliche und konsistente Definition der "Wertschöpfungskette" / "Aktivitätskette" in allen Rechtsvorschriften umsetzen, um Klarheit und Einheitlichkeit zu gewährleisten. Darüber hinaus sollten die Sorgfaltspflichten auf die erste Stufe der Wertschöpfungskette beschränkt werden, um die regulatorischen Bemühungen auf die unmittelbaren Lieferanten zu konzentrieren, bei denen Unternehmen den direktesten Einfluss und die meiste Kontrolle ausüben können, Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte vorzugeben. Der BUJ begrüßt, dass der Entwurf des ersten Omnibus-Pakets in diese Richtung deutet und indirekte Geschäftspartner im Grundsatz ausgenommen werden sollen, außer bei Anhaltspunkten für Risiken oder Verstöße.
- **CSDDD – Streichung der zivilrechtlichen Haftung:** Eine zivilrechtliche Haftung schafft zusätzliche Haftungsrisiken für Unternehmen. Um sich im Rahmen möglicher Haftungsklagen verteidigen zu können, müssen Unternehmen zusätzliche

¹⁹ § 2 Abs. 6 Satz 3 LkSG.

bürokratische Dokumentationslasten tragen. Die schiere Länge der bisherigen Regelung²⁰ zeigt, wie komplex und daher bürokratisch sie ist. Der einfachste Weg, bürokratische Lasten zu reduzieren, ist die Abschaffung der zivilrechtlichen Haftung. Darüber hinaus ist es für europäische Unternehmen insbesondere in Nicht-EU-Ländern schwierig und zeitaufwendig, Entschädigungszahlungen von den eigentlichen Verletzern, selbst wenn vertraglich vereinbart, erstattet zu bekommen, da die Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung in Nicht-EU-Ländern eingeschränkt sind. Diese Regelung führt zu einer unverhältnismäßigen Belastung für europäische Unternehmen, da sie meist nur eine begrenzte Kontrolle über die gesamte Länge der Lieferkette haben. Wirtschaftlich bedeutet dies, dass der Schaden in der EU bleibt, auch wenn er außerhalb der EU verursacht wurde. Der BUJ begrüßt, dass die Mitgliedstaaten nach dem Entwurf des ersten Omnibus-Pakets mehr Entscheidungsfreiheiten bekommen und ihnen hinsichtlich der zivilrechtlichen Haftung, die dem nationalen LkSG bislang fremd ist, freie Hand gelassen werden soll.

- **Streichung des „Grundsatzes der Nichtverschlechterung“²¹:** Um eine 1:1-Umsetzung der CSDDD in nationales Recht der Mitgliedstaaten ohne rechtliche Risiken zu gewährleisten, sollte der „Grundsatz der Nichtverschlechterung“ aus der CSDDD gestrichen werden. Die einheitliche nationale Umsetzung der CSDDD in Europa ist ein großer Hebel zur Vereinfachung.
- **CSDDD – „White List“:** Grundidee der CSDDD ist, Mängel bei der Durchsetzung der Menschenrechte und der Bekämpfung von Umweltverletzungen auf staatlicher Ebene durch die Übernahme von Verantwortung der Unternehmen auszugleichen. Die CSDDD verfehlt jedoch das Ziel, den bürokratischen Aufwand für Unternehmen verhältnismäßig zu halten durch eine klare Trennung zwischen der Durchsetzung innerhalb und außerhalb der EU: So verfügen die EU-Mitgliedstaaten und die EU-Organen zum Beispiel über die notwendigen Instrumente, um die Einhaltung von Menschen- und Umweltrechten innerhalb der EU durchzusetzen. Der bürokratische Aufwand für Unternehmen kann daher durch eine einfache Unterscheidung zwischen risikoarmen und risikoreichen Lieferanten effektiv entlastet werden.

Das bedeutet konkret:

²⁰ Art. 29 CSDDD.

²¹ Art. 1 Abs. 2 CSDDD.

- In der CSDDD sollte klargestellt werden, dass Lieferanten mit Sitz in der EU nicht im Rahmen der CSDDD überprüft werden müssen, wenn keine eindeutigen Anzeichen für einen Verstoß gegen die CSDDD vorliegen. Als positive Konsequenz muss ein Unternehmen eine solche „Whitelisted Company“ weder in seine jährliche Risikoanalyse einbeziehen noch Präventionsmaßnahmen ergreifen.

- Für EU-Unternehmen sollte im Rahmen der Risikopriorisierung und Definition von Präventionsmaßnahmen in Bezug auf Unternehmen aus ihrer Wertschöpfungskette die Erfüllung der CSDDD-Anforderungen durch das Unternehmen aus der Wertschöpfungskette, wie sich dies z. B. durch die Veröffentlichung eines Jahresberichts über die Sorgfaltspflichtverfahren ergibt, zu der Annahme führen, dass diese Unternehmen aus der Wertschöpfungskette die notwendigen Maßnahmen ergreifen, die menschenrechtliche Sorgfaltspflichten einzuhalten, Risiken zu minimieren und Verstöße zu beenden. Ein solches „Whitelisting“ könnte nach Vorlage der Jahresberichterstattung²² und nach Zustimmung des Unternehmens von der nationalen Revisionsstelle veröffentlicht werden.

- Nach dem Vorbild der EUDR²³ sollte darüber hinaus für ein Länder-Benchmarking-System (ergänzt durch ein Null-Risiko-Level) aufgenommen werden. Dies gibt Unternehmen Rechtssicherheit hinsichtlich des Umfangs ihrer risikobasierten Sorgfaltspflichten. Ergänzend zum Länder-Benchmarking-System kommt eine in einer einheitlichen EU-Datenbank geführte „Black List“ für Unternehmen, die die Anforderungen nachweisbar nicht erfüllen, in Betracht, analog zur UFLPA-Liste der US-Behörden. So könnte zugleich vermieden werden, dass bei denselben Unternehmen immer wieder neue Audits durchgeführt werden müssen, sich mithin die Unternehmen bei den Audits anderer Unternehmen „die Klinke in die Hand reichen“.

²² § 10 Abs. 2 LkSG.

²³ Art. 29 EUDR.

- **CSDDD – Streichung der Sanktion „Naming and Shaming“:** Zu den möglichen Sanktionen gehören die Verhängung von Bußgeldern sowie „*naming and shaming*“.²⁴ Das Instrument des „Naming and Shaming“ ist insbesondere im Hinblick auf die unkalkulierbare öffentliche Aufmerksamkeit (willkürliche „Shitstorms“) und die damit verbundenen Folgen und Reputationsschäden kritisch zu betrachten und sollte aufgehoben werden.
- **CSDDD – Sektorinitiative versus Kartellverbot:** Die CSDDD sieht vor, dass Brancheninitiativen an mehreren Stellen in die Erfüllung der Sorgfaltspflichten einbezogen werden. Das Kartellverbot verbietet Vereinbarungen und aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Unternehmen, die den Wettbewerb beschränken. Brancheninitiativen, an denen viele Wettbewerber beteiligt sind, müssen aktuell sicherstellen, dass der Austausch und die Praktiken den Anforderungen des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) entsprechen.²⁵ Dies kann die effiziente Erfüllung der Sorgfaltspflichten behindern. Im Agrarsektor gibt es eine Ausnahme vom Kartellverbot.²⁶ Konkret geht es hierbei um Nachhaltigkeitsstandards für landwirtschaftliche Produkte. Demnach gelten die Restriktionen des AEUV unter bestimmten Voraussetzungen nicht für abgestimmte Verhaltensweisen landwirtschaftlicher Erzeuger, die höhere Nachhaltigkeitsstandards anwenden wollen. Eine ähnliche Ausnahme sollte für Brancheninitiativen zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten nach der CSDDD geschaffen werden.
- **CSDDD – Klare Definition der geschützten Rechtspositionen:** Die in dem Anhang der CSDDD definierten Rechte und Verbote sind komplex und beinhalten vage Definitionen und Begriffe. Diese sollten geklärt werden, um eine einheitliche Anwendung der CSDDD zu gewährleisten. Es sollte eine Unterscheidung zwischen der staatlichen Schutzpflicht (rechtlich verbindlicher Inhalt der Übereinkommen nach Völkerrecht) und der unternehmerischen Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte geben.
- **CSDDD – Zusammenspiel von verbindlichen Gesetzesnormen und nicht rechtsverbindlichen Vorschriften:** Die Europäische Union sollte verbindliche

²⁴ Art. 27 CSDDD.

²⁵ Art. 101 AEUV.

²⁶ Art. 210a der Verordnung (EU) Nr. 1308/2013.

Gesetzesnormen und nicht rechtsverbindliche Vorschriften miteinander integrieren, um die Verantwortung in der Wertschöpfungskette zu optimieren. Diese Kombination ermöglicht es, dort, wo es notwendig ist, eine strikte Einhaltung durchzusetzen, während gleichzeitig die Flexibilität besteht, sich an die unterschiedlichen Branchenbedürfnisse anzupassen. Letztendlich fördert dies die Rechenschaftspflicht und Nachhaltigkeit innerhalb der Wertschöpfungsketten.

- **CSDDD und LkSG:** Wie bereits in den vorstehenden Ausführungen angeklungen, begrüßt der BUJ die mit dem Entwurf des ersten Omnibus-Verfahrens verbundene deutliche Annäherung der CSDDD an das LkSG. Soweit im Rahmen des Omnibus-Verfahrens eine noch stärkere Annäherung wie hier vorgeschlagen gelingt, könnte das LkSG weitestgehend unverändert bestehen bleiben. Der Fokus könnte damit mit dem inzwischen in der Praxis aufgenommenen LkSG von der möglichen Änderung des Gesetzes deutlich stärker auf die sachgerechte behördliche Überwachungspraxis verlagert werden, die in den Unternehmen derzeit im Fokus steht.
- **CSRD-Geltungsbereich: Angleichung der Definitionen von angesprochenen „Unternehmen“ an die CSDDD:** Die Definition der Unternehmen, die die CSRD einhalten müssen, sollte an die CSDDD-Bedingungen des „Geltungsbereichs“ angepasst werden.²⁷ Dies würde für mehr Kohärenz zwischen CSRD und CSDDD sorgen und sicherstellen, dass der regulatorische Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zur Größe und Kapazität der beteiligten Unternehmen steht. Der BUJ begrüßt zwar, dass nach dem Entwurf des ersten Omnibus-Pakets die Geltungsbereiche von CSRD und CSDDD einander angenähert werden sollen, hält die geplanten Änderungen aber nicht für ausreichend und setzt sich weiterhin für eine vollständige Angleichung der Geltungsbereiche ein.
- **EUDR-Omnibusverfahren:** Wie ausgeführt, begrüßt der BUJ den ersten Entwurf eines Omnibus-Verfahrens betreffend CSDDD und CSRD in mehreren Aspekten. Bei diesem ersten Omnibus-Verfahren kann die EU-Kommission jedoch nicht stehen bleiben. Vielmehr bedarf es auch eines weiteren Omnibus-Verfahrens hinsichtlich der EUDR. Ein solches Omnibus-Verfahren würde die Chance eröffnen, die vorstehend skizzierten Aspekte, insbesondere zur Definition und zum Umfang der

²⁷ Art. 2 CSDDD-Kriterien: Schwellenwerte Umsatz und Anzahl der Mitarbeitenden.

Wertschöpfungskette, auch auf die EUDR auszuweiten und so ein regulierungsübergreifendes einheitliches und konsistentes Regelwerk aus CSDDD und EUDR zu schaffen. Da die Sorgfaltspflichten aus der EUDR bereits ab dem 30. Dezember 2025 umzusetzen sind, bedarf es kurzfristig eines solchen Omnibus-Verfahrens.

Kontakt

Bundesverband der Unternehmensjuristinnen und Unternehmensjuristen e.V.
c/o ABC Workspaces, Bertha-Benz-Straße 5, 10557 Berlin

Dr. Patrick Otto, Geschäftsführer

Michel Grünke, Juristischer Referent für politische Kommunikation und Gremienarbeit

kontakt@buj-verband.de

www.buj-verband.de