

KEIN LEGAL PROFESSIONAL PRIVILEGE FÜR SYNDIKUSANWALT

ENTSCHEIDEND. Der EuGH verneint in seiner aktuellen „Akzo Nobel Entscheidung“ erneut einen Vertraulichkeitsschutz unternehmensinterner Kommunikation mit einem Syndikusanwalt.

Unternehmen sind daher weiterhin gefordert, ihre interne Kommunikation zu kartellrechtlich relevanten Sachverhalten entsprechend zu limitieren und durch das Einschalten externer Rechtsanwälte möglichst zu privilegieren.

EUGH. Das aktuelle Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) in der Sache Akzo Nobel Chemicals Ltd / Kommission (Urteil vom 14.9.2010; C-550/07 P) wurde mit Spannung erwartet. Der EuGH hatte die Frage zu entscheiden, ob im Rahmen kartellrechtlicher Hausdurchsuchungen der Europäischen Kommission der unternehmensinterne Schriftwechsel mit einem Syndikusanwalt durch den anerkannten Vertraulichkeitsschutz zwischen Mandant und externem Rechtsanwalt (Legal Professional Privilege, LPP) geschützt ist. Im Anlassfall hatten die Kommissionsbeamten bei einer Hausdurchsuchung der britischen Akzo Nobel Tochtergesellschaft Kopien zweier E-mails zwischen der

Geschäftsführung und einem Syndikusanwalt der Rechtsabteilung von Akzo (einem gleichzeitig in den Niederlanden zugelassenen Rechtsanwalt) beschlagnahmt. Akzo vertrat die Ansicht, dass diese Kommunikation mit jener zwischen Akzo und externen Rechtsanwälten gleichzusetzen sei und daher von den Kommissionsbeamten weder eingesehen noch beschlagnahmt hätte werden dürfen. Nachdem Akzo in diesem Punkt vor dem Gericht erster Instanz unterlegen war, sah nun auch der EuGH keinen Anlass, von den seit 1982 (Urteil AM&S / Kommission) in der Rechtsprechung ausgebildeten Grundsätzen abzugehen.

PRIVILEG. Diese verlangen für die Anwendbarkeit des LPP das Vorliegen zweier Voraussetzungen: Zum einen muss der Schriftwechsel mit der Ausübung des „Rechts des Mandanten auf Verteidigung“ in Zusammenhang stehen und zum anderen muss es sich um einen Schriftwechsel handeln, der von in einem EU/EWR Mit-



Dr. Bernhard Kofler-Senoner LLM ist Partner und Leiter der Praxisgruppe Kartellrecht bei CHSH Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati

gliedstaat zugelassenen „unabhängigen Rechtsanwälten“ ausgeht, d.h. von „Anwälten ...“, die nicht durch einen Dienstvertrag an den Mandanten gebunden sind“.

Das Erfordernis der Unabhängigkeit sei, so der EuGH, im Fall eines Syndikusanwalts

nicht erfüllt. Auch das in den letzten zwei Jahrzehnten geänderte Berufsbild von Unternehmensjuristen – etwa im Zusammenhang mit kartellrechtlicher Compliance – stelle laut EuGH keinen Grund dar, die Rechtsprechung zu ändern. Der EuGH verwies dabei auch

darauf, dass in Bezug auf die nationalen Rechtsordnungen der EU-Mitgliedstaaten keine überwiegende Tendenz zugunsten des Schutzes der Vertraulichkeit der Unternehmenskommunikation mit dem Syndikusanwalt festzustellen sei. Eine Weiterentwicklung der Rechtsprechung sei daher nicht angebracht.

Unternehmen sind daher weiterhin gefordert, ihre interne Kommunikation zu möglicherweise kartellrechtlich relevanten Sachverhalten – auch im Fall der Involvierung eines Syndikusanwalts – sensibel zu gestalten und die juristische Prüfung und Aufarbeitung derartiger Sachverhalte im Zweifel durch externe Rechtsanwälte durchführen zu lassen, um die Anwendbarkeit des Schutzes des LPP so weit als möglich sicherzustellen.

Das aktuelle Urteil des EuGH hat im Übrigen keine Auswirkungen auf ein allenfalls nach nationalem Recht anwendbares LPP im Fall selbständiger Hausdurchsuchungen nationaler Wettbewerbsbehörden (ver-

schiedenartig ausgeprägte LPP für Kommunikation mit dem Syndikusanwalt bestehen etwa in England, Deutschland oder Rumänien).

AKTUELL. Nach derzeitiger Rechtslage besteht in Österreich diesbezüglich jedoch kein erhöhter Schutzbereich. Ganz im Gegenteil: Zum Einen besteht das Modell des Syndikusanwalts in Österreich nicht. Zum Anderen ist sogar das Bestehen der Vertraulichkeit von Kommunikation zwischen Unternehmen und ihren externen Anwälten umstritten bzw wurde von Vertretern der Bundeswettbewerbsbehörde öffentlich verneint.

Vor diesem Hintergrund ist das aktuelle Urteil des EuGH ein erneuter Anlass, zumindest die gesetzliche Verankerung eines eindeutigen Schutzes der Kommunikation mit externen Rechtsanwälten in Österreich zu fordern.

Dr. Bernhard Kofler-Senoner
bernhard.kofler-senoner@chsh.com

PUBLIKATION

DAS HANDBUCH FÜR DEN AUFSICHTSRAT IM ÜBERBLICK

© Walter J. Sieberer



Wegen einzelner Krisenfälle wird die Qualität der Arbeit des Aufsichtsrats oft generell falsch bewertet. Dabei wird der eigentliche Aufgabenbereich, nämlich die Begleitung und Kontrolle des Vorstands, übersehen. In dem von Susanne Kalss und Peter Kunz herausgegebenen Handbuch für den Aufsichtsrat beschreiben 37 Experten und Expertinnen aus Wissenschaft und Praxis die aktuelle Rechtslage und die maßgeblichen praktischen Fragen für den Aufsichtsrat. Zugleich werden wirtschaftliche wie gruppenpsychologische Überlegungen angesprochen. Das gesamte Arbeitsspektrum des Aufsichtsrats wird ausgeführt. Betroffene wie Interessierte finden eine tiefgehende und praxisorientierte Auseinandersetzung mit diesem Gremium, eine Wegleitung für die tägliche Arbeit.

3 FRAGEN AN SUSANNE KALSS

Wird der Aufsichtsrat tatsächlich seinen Aufgaben gerecht?

Aufsichtsrat ist nicht gleich Aufsichtsrat. Seine Arbeit richtet sich vor allem nach dem Typ der Gesellschaft, ob Konzernmutter oder Konzerntochter, ob im staatsnahen Bereich, ob mit einem oder mehreren syndizierten Kernaktionären, ob in einem Familienunternehmen. Je nach Rechtsform und konkreter Gestaltung entfaltet der Aufsichtsrat seine Tätigkeit. Die Kernaufgabe des Aufsichtsrats, Vorstandsbestellung und Abberufung, wird permanent um strategische Beratungs- und Kontrollfragen erweitert. Die Aufgabenpräzisierung und -erweiterung muss sich nun-

mehr in der Aufsichtskultur und Anerkennung der Arbeit niederschlagen.

Geht das in Richtung Professionalisierung?

Ja, natürlich ist das damit gemeint. Fachlich qualifizierte, persönlich integre und zu-

© beigestellt



gleich zeitintensive Beschäftigung mit Kernbereichen der Leitungstätigkeit. Dies heißt, ständige Ausbildung, hohe Verfügbarkeit und starke Einbringungsbereitschaft. Umgekehrt muss diese Arbeit auch marktkonform entlohnt werden, um für die besten Köpfe attraktiv zu sein.

Was wird sich im Aufsichtsrat tun?

Der Aufsichtsrat wird bunter, die Zahl der Frauen wird deutlich zunehmen. Das UGB mit dem Corporate Governance-Bericht verlangt dies geradezu und es ist eine Sorgfaltspflicht der bestehenden Aufsichtsräte, sich aktiv um Frauen umzuschauen. Das Potential ist längst vorhanden.

nmh²
rechtsanwälte

Immobilien Engagement Ergebnisse



Mag. Simone MAIER-HÜLLE

Mag. Nicole NEUGEBAUER-HERL

1010 Wien
Neutorgasse 12/14
Tel.: +43 1 533 88 53-0
Fax.: +43 1 533 88 53-20
www.nmh2.at
Mail: office@nmh2.at